



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMÍA DEL
COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021.**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

Autor(es):

**Bach. Diaz Medina Vanesa
ID ORCID:0000-0002-8543-4072
Bach. Lluen Ballena Karina Katia
ID ORCID:0000-0003-4597-4100**

Asesor:

**MSc. Montenegro Ordoñez Juan
ID ORCID: 0000-0002-7997-8735**

**Línea de Investigación:
Comunicación y Desarrollo Humano**

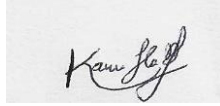
**Pimentel – Perú
2021**

Presentado por:



Diaz Medina Vanesa

Presentado por:



Lluen Ballena Karina Katia

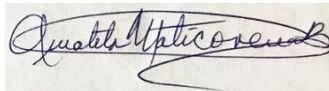
Aprobado por:



Mg. Olazábal Boggio Roberto
Presidente del Jurado de Tesis



Mg. Luna Lorenzo Leonardo
Secretario del Jurado de Tesis



Mg. Maticorena Barreto Amalita
Vocal del Jurado de Tesis

Fecha de presentación:

10 de octubre del 2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres quienes fueron mi apoyo incondicional durante todo este tiempo y me permitieron concluir este gran sueño de ser una profesional.

Díaz Medina Vanesa

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a mi padre por su palabra “te admiro”, a mi esposo por el constante “tú puedes” y a mi hijo por el “regresa pronto”.

Lluen Ballena Karina Katia

Agradecimiento

Agradecer a Dios por todas las bendiciones que nos ha dado; a nuestros dedicados docentes, quienes aportaron a través de sus conocimientos, lograr nuestras metas, a todos nuestros familiares por la confianza y el apoyo brindado para lograr el éxito.

Las Autoras

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	27
III. RESULTADOS Y DISCUSIONES	35
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo 2020-2021. El diseño de investigación fue descriptivo – comparativo y la muestra estuvo conformada por 56 docentes (28 de I.E. Pública y 28 de I.E. Privada). Se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) diseñado por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main en el 2001, la cual está compuesta por 4 dimensiones como son: significación de tarea, motivación, socialización organizacional y autorrealización. Según los resultados de la investigación, a nivel de dimensiones, no se hallaron diferencias significativas en la dimensión motivación, no obstante, se encontró diferencias significativas para las dimensiones de tarea, socioorganizativa y autorrealización, siendo los docentes de instituciones particulares, los que se sienten más satisfechos. Por lo que se concluye que, existen diferencias significativas respecto a la satisfacción laboral, donde el grupo muestral de docentes que laboran en una institución educativa particular, se sienten más satisfechos que los de nacional.

Palabras claves: Satisfacción en el trabajo, docente, pandemia, educación

ABSTRACT

The objective of this research was to identify if there are significant differences in job satisfaction during the COVID-19 pandemic in teachers of two educational institutions in Chiclayo 2020-2021. The research design was descriptive-comparative and the sample consisted of 58 teachers to whom the Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA-Education) designed by Laura Beatriz Oros and María Valeria Main in 2001 was applied, which is composed of 4 dimensions such as: task significance, motivation, organizational socialization and self-fulfillment. According to the results of the research, at the dimension level, no significant differences were found for the motivation dimension. Nevertheless, significant differences were found for task, socio-organizational and self-realization, with teachers from private institutions being the most satisfied. Therefore, it is concluded that there are significant differences with respect to general satisfaction, in which the sample group of teachers working in a private educational institution feel more satisfied than those working in a national institution.

Key words: Job satisfaction, teacher, pandemic, education

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) proclamó el 11 de marzo de 2020 pandemia ante el brote de un virus llamado coronavirus (COVID-19), y debido al contagio rápido por COVID-19, hasta el 20 de diciembre la OMS ratificó 75 millones de personas infectadas y 1.6 millones de muertes (García y Arteaga, 2020), generando una crisis en todos los ámbitos y por ende cambios significativos en el sistema sanitario, laboral y educativo. Conllevando que en el 2020 se cerraran instituciones educativas en más de 190 países. Ocasionando que más de 1200 millones de estudiantes dejen las clases presenciales, siendo 160 millones de estudiantes de América latina y el Caribe (Comisión Económica Para América y el Caribe [CEPAL]; 2020; Organización de las Naciones Unidas Para La Educación Ciencias y La Cultura [UNESCO]; 2020).

Además de ello, la Organización Mundial de la salud planteó como estrategia sanitaria para la protección y prevención del contagio la implementación de medidas de bioseguridad como el confinamiento y distanciamiento social; ocasionando efectos catastróficos en actividades económicas, como fueron; el cierre de centros de trabajo, por lo que se optó por el trabajo remoto y la adaptación de la tecnología (De los Heros et al., 2020). En ese sentido, con la finalidad de proteger a los estudiantes y docentes de contagio COVID-19, a nivel global migró la educación presencial a la educación en línea, que evidenció las brechas sociales y educativas en la población estudiantil, ya sea por acceso a recursos informáticos, acceso a internet, problemas de conectividad; como también problemas de competencias digitales y pedagógicas para la educación en línea (Comisión Económica Para América y el Caribe [CEPAL], 2020).

Sin embargo, antes del afrontamiento a esta pandemia ya la situación social y económica en Latinoamérica y el Caribe estaba en crisis, evidenciándose desigualdades, por

lo que se esperaba efectos negativos tanto en la salud como en la educación, teniendo desigualdad en la distribución de los maestros, debido a que los maestros con mejores competencias digitales y pedagógicas laboraban en instituciones educativas privadas particulares; las limitaciones de herramientas y tecnología digital para el desarrollo de la enseñanza escolar evidenció aún más la desigualdad de oportunidades, ya que algunos estudiantes así como maestros no cuentan con el acceso a internet y en los peores casos algunos estudiantes no cuentan con medios de comunicación como; televisor y/o radio generando desfavorables condiciones de educación, como también la evidente necesidad en el personal de desarrollo de competencias pedagógicas para el aprendizaje en línea (CEPAC – UNESCO, 2020). Sumándose así, que en la encuesta nacional que realizó ENDO a docentes de instituciones públicas y privadas, el 49% de docentes desarrolla su profesión por vocación, mientras que el 6% eligió la carrera porque era su única opción, y el 4% por una tradición familiar (Guerrero, 2020; Ministerio de Educación [MINEDU], 2016).

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU), el 29 de marzo del 2020 dispone la suspensión de servicios educativos de forma presencial, viéndose obligadas a la reorganización para continuar con las clases de manera virtual. El estado educativo peruano lanzó un proyecto llamado “Aprendo en Casa” para brindar enseñanza a los estudiantes de instituciones nacionales. Sin embargo, son aproximadamente 570 mil docentes quienes han enfrentado este cambio de modalidad presencial a virtual, tomando en cuenta que el 68 % de los docentes trabajan en instituciones públicas (Miranda y Bazán, 2021). Además, los docentes manifestaron durante las primeras semanas, carga excesiva y acelerada de tareas, influenciado por el lugar, los recursos, tiempo y canales de comunicación, conllevando afectaciones físicas y emocionales, por las que tuvieron que lidiar diariamente a la par con su espacio familiar (Oros et al., 2020).

Sin embargo, El Consejo Nacional De Educación (ENDO, 2018), en su reporte, recoge indicadores de ansiedad, depresión y estrés en docentes, teniendo en cuenta que el 14% de docentes de zonas rurales presentan algún tipo de ansiedad a diferencia del 18% de docentes de instituciones educativas urbanas. Asimismo, en cuanto a los que muestran indicadores de depresión son el 9% de docentes de zonas rurales a diferencia del 10% de zonas urbanas, mientras que el 38% de docentes de instituciones rurales presentan estrés y el 47% son de instituciones urbanas (Miranda y Bazán, 2021).

Partiendo de lo ya expuesto, el COVID-19 no solo generó afectaciones físicas sino afecciones emocionales, sociales, familiares y económicas, las cuales fueron evidenciadas en diferentes estudios; como el realizado por Miranda y Bazán (2021), en cuyo estudio cualitativo, analizó el impacto de la Pandemia por Covid-19 en la percepción de bienestar en personal docente, y evidenciaron que los docentes desarrollaron síntomas de ansiedad, angustia y estrés, así como cambios en la dinámica familiar compartiendo diversos roles en especial cuando se tenía algún integrante en casa infectado con COVID-19. Además, limitaciones económicas, problemas de acceso, conectividad, adaptaciones a tecnología, carencia de equipos y el poco conocimiento de la tecnología que también constituye una fuente de estrés y ansiedad debido a las demandas, exigencias y nuevos desafíos de la educación en línea, afectando a docentes y estudiantes (Briones, 2020; Carrillo, 2020). Es por ello que el sistema educativo brindó soporte emocional y primeros auxilios a más de 1200 docentes con afectaciones psicológicas siendo el 25 % de zonas rurales y mujeres (Miranda y Bazán, 2021)

Un aspecto importante en la salud emocional y calidad de desempeño del trabajador y por ende del docente, constituye la satisfacción laboral, definida como el nivel de agrado y disfrute del trabajador con las actividades que realiza en su empleo e involucra aspectos cognitivos, afectivos y motivacionales los cuales conllevaron a respuestas positivas

emocionales hacia la labor ejecutada (Pujol-Cols y Dabos, 2018). La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en los últimos 30 años, dado su importancia en la eficacia laboral, compromiso y desempeño entre otros, influenciando en el bienestar físico y mental del colaborador (Trujillo et al., 2017). Una empírica de ello constituye el estudio de Pretell (2018), quien identificó que los profesores de instituciones privadas se encuentran más satisfechos con su labor, evidenciándose en la cooperación para la realización de actividades extracurriculares a diferencia de docentes de instituciones públicas; además que los colaboradores satisfechos se comprometen con sus organizaciones, mostrándose a través de una actitud positiva superando incluso expectativas y desafíos (Pretell, 2018).

En tal sentido dado la labor trascendente del docente en la sociedad por la formación integral del educando, cobra mayor importancia ante el avance de la tecnología en conjunto a la calidad de educación que se brinda, influenciando así en el desempeño del trabajo (Chuzón, 2020). Al respecto, Patazca (2018), refiere que, si bien las condiciones laborales del docente mejoraron en los últimos años, aún existen condiciones desfavorables al desarrollar sus actividades, ocasionando un ambiente desagradable e influyente en la insatisfacción y por ende un inadecuado funcionamiento de trabajo afectando así su salud.

Por lo tanto, la Ley N°29062 de Carretera Pública Magisterial, implementaron en los últimos 10 años, programas para capacitar y formar de manera continua su actualización y vanguardia con nuevos conocimientos en docentes de instituciones públicas mientras que en los docentes de instituciones privadas son regulados por la ley Labor del Sector privado (Patazca, 2018).

Wright y Davis (2003), estudiaron como el ambiente laboral pudo tener atribución en el sector público, además indicaron “los empleados del sector público pudieron sentirse menos satisfechos que sus contrapartes del sector privado con respecto a aspectos específicos del trabajo, como son el cumplimiento de su estima, autonomía y sus

necesidades de autoactualización”. Asimismo, el “presentismo” permanente en ir a trabajar siendo asintomático o tener contacto con un individuo diagnosticado de COVID-19, este se convierte en un elemento riesgoso por el miedo a perder el trabajo influenciado por las características del propio trabajo o pérdida económica, por lo que se tuvieron que adaptar a realizar actividades de manera virtual (Información Científica-Técnica. Enfermedad por Coronavirus, covid-19, 2020). Al respecto, Briones (2020) refiere que la pandemia COVID-19 no solo constituye una fuente de malestar y crisis, sino también una oportunidad de cambios del sistema educativo.

Al respecto, León (2020), ante las contingencias sanitarias por COVID-19, implementó nuevas metodologías de enseñanzas donde los docentes tuvieron que capacitarse sobre el uso de plataformas digitales para continuar aprendiendo y resolver problemas, a pesar que los años de experiencia como docente son importantes para las estrategias de enseñanza, fue la virtualidad quien nos presenta los nuevos desafíos en la educación como; la variación en la señal de internet, el corte de corriente eléctrica, entrega de tareas, revisión de exámenes y el compromiso del alumno.

A pesar de que la enseñanza virtual ejercida durante esta enfermedad haya utilizado medios digitalizados, esto no la convierte en Educación a Distancia (EAD), ya que en ella interviene un conjunto de especialistas conocedores de esta plataforma y modo de trabajo, que mantiene como participantes, especialmente, alumnos mayores de edad, los cuales son el foco del saber. Cabe mencionar que la enseñanza virtual, ha sido estudiada desde años atrás, de manera legislada. Por otro lado, en la enseñanza no presencial, por el aislamiento, guarda relación a las clases presenciales las cuales comenzaron a desarrollarse tipo online, teniendo como población a jóvenes menores de edad (Joye et al, 2020).

Asimismo, en un estudio que se realizó en 1995 por la Conference Board, se encontró que un 58.6% indicaron satisfacción laboral, sin embargo, en el 2000 el índice fue

bajando a 50. 7% aunque el mercado laboral iba en aumento, por lo que deduce que el aumento económico no se traduce en mayor satisfacción laboral, indicando que la presión laboral debido a mayor productividad implica mayor ingreso salarial y mayor responsabilidad (Aliaga, 2018, p. 30).

Por lo anteriormente mencionado, la satisfacción laboral es una variable que permite conocer limitaciones y potencialidades de los docentes en su desempeño (Bellido, 2020), por lo que entre mayor satisfacción mejor rendimiento en las instituciones educativas, brindándose así mayor importancia a la satisfacción laboral ya que puede generar diversos impactos tanto en salud física como psicológica, teniendo como resultado eficiencia y eficacia de la tarea , disminución de frustración y afrontamiento del estrés. Por lo tanto, un alto grado de satisfacción laboral, permite a los maestros desarrollar la resiliencia y afrontar desafíos para el éxito del aprendizaje y gestión de las instituciones, desencadenando un adecuado rendimiento académico de los estudiantes.

1.2. Antecedentes de estudio

En la actualidad, investigaciones sobre satisfacción en el trabajo en docentes durante la pandemia por COVID-19 son pocas, en especial a nivel local debido a la reciente coyuntura sanitaria.

A. Nivel Internacional

Avendaño et al., (2021) en Catatumbo – Colombia su metodología se determinó con el paradigma cuantitativo – descriptivo, tuvo como objetivo analizar qué factores intrínsecos y extrínsecos impactan en la satisfacción laboral, por lo que utilizó la técnica de recolección de datos, a través de un cuestionario de 33 ítems, lo cual conforma los factores intrínsecos y extrínsecos, la muestra fue de 58 docentes. Se concluye que el 49% de la muestra tiene una postura favorable a la responsabilidad, autonomía, los recursos, métodos de evaluación y ejercicios académicos, siendo estos factores intrínsecos que se asocian a la satisfacción

laboral. Asimismo, el 38.0% de docentes muestra rechazo ante la baja remuneración y las limitaciones de oportunidades, siendo estos partes de los factores extrínsecos de la satisfacción.

De los Heros et al., (2020) en Juárez – México se tuvo como objetivo durante el confinamiento por Covid-19 lograr un análisis factorial de variables latentes como son habilidades, autonomía, socialización y condiciones de trabajo a través de un cuestionario de 28 preguntas diseñado y Validado por Morgerson y Humphrey (2006), denominado “The Work Design Questionnaire” (WDQ) a 102 docentes de la Unidad de Estudios Interdisciplinarios y de Salud de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que realizaban su labor en el presente año e identificaron que la satisfacción laboral está relacionada significativamente con habilidades, autonomía, condiciones de trabajo y socialización. Evidenciando que el 65 % de docentes se muestran muy satisfechos y el 15% satisfechos. Por lo que indica que el distanciamiento social no provocó insatisfacción en los docentes.

Otro estudio realizado por Bedoya et al., (2017) en el Caribe Colombiano, con la finalidad de identificar los Factores asociados a la satisfacción en el trabajo en docentes de una Institución de Educación Superior del Caribe Colombiano, con la muestra de 100 docentes, utilizándose una encuesta versión S20/23 de Meliá y Peiró donde se identificaron que existe mayor insatisfacción en espacios físicos y el ingreso salarial, asimismo entre el nivel académico y los factores de supervisión así como participación, el cargo y factores físicos presentaron altos niveles de satisfacción. Además, se mostró que los docentes muestran sentimientos favorables ante factores relacionados a su trabajo como es, la supervisión, la satisfacción en el trabajo, la participación y el ambiente físico.

Francisco (2017) en el Alicante – España, en su investigación cuyo fin fue evaluar y comparar la satisfacción laboral de docentes de las instituciones públicas, privadas y concertadas de educación primaria de la provincia de Alicante. Fueron 37 participantes,

compuestos en tres grupos; el 55.8% mujeres. La edad promedio en los colaboradores fue 40 y 49 años. Se utilizó Escala de Satisfacción Laboral - Versión Profesores de Anaya (2005), indicando la diferencia en la satisfacción en el trabajo global entre docentes de centros públicos, privados y concertados. Además, se encontró diferencias significativas en las siguientes investigaciones como son: diseño del trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, realización personal. Concluyéndose así que la satisfacción laboral es mayor en los centros privados y concertados a diferencia de los centros públicos que se encuentran menos satisfechos.

Muñoz et al., (2017) en Murcia- España cuya finalidad fue analizar como diversas variables sociodemográficas influyen en la labor satisfactoria del profesor. Fueron 163 profesores (42 hombres y 121 mujeres) en 12 centros educativos de la región de Murcia. Se utilizó la “Escala de Satisfacción Laboral Versión para Profesores (ESL-VP)”. Respecto a la edad, se consideró entre 23 y los 60 años, el tipo de muestreo fue mixto no probabilístico de tipo causal. En cuanto a los resultados, los perfiles de docentes fijos y con contrato parcial que brindan asignaturas de carácter motriz en la educación infantil, presentan mayor satisfacción, mientras que aquellos docentes con contratos de jornada completa que imparten asignaturas que no son de motricidad en la educación primaria presentan menor satisfacción.

Páramo et al., (2016) en Guanajuato – México, en su estudio cuyo objetivo fue conocer la satisfacción laboral en docentes, por lo que la muestra se constituyó de 27 docentes de nivel básico, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se utilizó el instrumento Escala General de Satisfacción Laboral de Warr y colaboradores, teniendo como resultados predominancia del nivel moderado por lo que un 70% de los docentes presentan indicadores regulares en la satisfacción del trabajo. Asimismo, el indicador que mayor satisfacción presento fue variedad en la realización de tareas, siendo este el 40.7%,

continuado con el 33.3 % con el horario de trabajo, por lo que se sugiere indagar que elementos influyen en la satisfacción laboral.

B. Nivel Nacional

Pariona (2021) en Apurímac – Perú, se tuvo como objetivo determinar la influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral de docentes en una institución educativa del distrito de Ranracancha, conformada de 37 docentes de nivel primaria, con diseño no experimental correlacional - causal, utilizando la escala de satisfacción laboral de Palma adaptado por Aria Chacondori y el cuestionario de educación a distancia de la ya mencionada. Obteniendo como resultado la disminución en satisfacción laboral al 5.2% en condiciones laborales; mientras que el reconocimiento personal, significación de tareas y beneficios económicos no influyen en la satisfacción laboral. Se concluye que la educación a distancia tiene significancia en la satisfacción laboral de los docentes de nivel primaria.

Cabrera (2020) en Lima - Perú, tuvo como finalidad confrontar el nivel satisfactorio en dos entidades educativas ubicados en Lima, con un enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, no experimental y transversal, por lo que se aplicó a 120 profesores de niveles primario y secundario. Utilizando una muestra censal, la técnica de encuesta y el test de Sonia Palma Carrillo (1999), escala de satisfacción laboral, obteniendo en una institución bajo nivel de satisfacción al 13,30 % del total de la muestra de la Institución, mientras que el 86% demostró nivel regular, y en otra institución se evidencia que el 10 % de profesores mostró nivel normal en la satisfacción, sin embargo, el 90 % de docentes mostró, niveles altos.

Aliaga (2018) en Lima - Perú, la muestra se conformó por 40 participantes utilizándose la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma, el presente estudio fue descriptivo simple y con diseño no experimental. Obteniendo los siguientes resultados fueron de 52.5% en muy insatisfechos y el 2.5% insatisfechos y el 45% un nivel promedio

de satisfacción, considerando un nivel promedio la satisfacción laboral, Asimismo, se encontró que el factor de la motivación es el reconocimiento personal, con un 77,5% en el nivel muy insatisfecho. Por lo que se concluye que los factores intrínsecos son de suma importancia en el grado de satisfacción que experimenta el docente.

Patazca (2018) en Lima - Perú, la muestra fue constituida por 58 participantes pertenecientes a institución pública y privada de Lima Sur, utilizando la Escala Multidimensional de la Satisfacción Laboral Docentes, con diseño no experimental, descriptivo comparativo, los resultados muestran que no existen diferencias significativas de satisfacción laboral entre docentes de institución educativa pública y privada. Por lo tanto; en relaciones interpersonales, en desempeño profesional, condiciones laborales, valoración de trabajo, ambiente físico, satisfacción en equipo directivo y participación de docentes. Concluyendo que los niveles de satisfacción laboral en docentes son altos al 81.3% dando mayor valoración a totalmente satisfecho y menor valoración al 3.1% a insatisfecho.

Terreros (2017) en Lima – Perú, presentó como su objetivo establecer si existen diferencias en la satisfacción del trabajo de profesores de dos centros educativos. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo comparativo. Se realizó un censo a 89 docentes de la institución educativa de la sede del Agustino y 51 docentes de la institución educativa de la sede de Comas. Se concluyó que no existen diferencias significativas por lo que, ambos docentes de diferentes instituciones educativas evidencian insatisfacción laboral. En cuanto a los componentes evaluados, se muestra mayor insatisfacción en significación de tarea, seguido de reconocimiento personal y condiciones de trabajo. Sin embargo, en beneficios económicos se encuentran en nivel promedio de satisfacción

Perea y Castro (2016) en Lima – Perú, tuvo como objetivo comparar entre los niveles de satisfacción de profesores de un centro educativo público y privado, referente al muestreo se contó con la participación de 100 profesores y utilizando el diseño descriptivo comparativo no experimental. También se usó la medición entre los instrumentos, fue el de opiniones “SL-SPC” (Palma, 2005), la cual estaba conformada por el factor de: condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, significación, y beneficios económicos. Se concluyó que no existen diferencias significativas de satisfacción laboral en ambos centros educativos, no obstante, en el componente condición de trabajo, los maestros del centro educativo público alcanzaron puntuaciones promedias, superiores a los educadores pertenecientes al centro educativo privado.

C. Nivel Local

Miranda (2021) en Chiclayo – Perú, tuvo como finalidad medir la satisfacción laboral en docentes de una institución pública de Chiclayo. Referente al diseño del estudio fue descriptivo – no experimental y la muestra se conformó por 77 educadores, aplicándose la “Escala de Satisfacción Laboral - SL – SPC”. De la autora Sonia Palma Carrillo en 2005. Obteniendo favorable confiabilidad, validez y la baremación de la prueba. Según el estudio se concluyó que mayor porcentaje de satisfacción se encuentra en el nivel promedio, teniendo en cuenta las dimensiones de benéficos laborales, sociodemográficas, condiciones de trabajo, mientras que en la dimensión de significación de tarea denotó satisfacción alta. Concluyendo que la satisfacción laboral depende de los factores personales de los profesores que las condiciones laborales externas.

González (2018) en Pimentel – Perú, teniendo como finalidad medir la satisfacción laboral en profesores de una institución particular y pública del distrito La Victoria. Referente al diseño del estudio fue descriptivo – comparativo y la muestra se conformó por 200 profesores, aplicándose la “Escala de Satisfacción Laboral – Versión Profesores (SL –

VP)". De las autoras Anaya y Suarez en el año 2006. Obteniendo favorable confiabilidad la validez y la baremación de la prueba. Según el estudio se concluyó mayor satisfacción laboral en los docentes de instituciones particulares que instituciones nacionales; sin embargo, los niveles de insatisfacción son mayores en los hombres que en las mujeres.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

En la revisión teórica del objeto de estudio, se realizó una caracterización teórico conceptual de satisfacción laboral que ha sido definida desde diversas concepciones.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada por diferentes autores, analizada desde la disposición afectivo emocional y percepción subjetiva favorable hacia el trabajo que desempeña (García y Arteaga, 2020; Locke, 1996; Oros y Main, 2004). En tal sentido la actitud hacia el trabajo puede ser agradable si presenta alta satisfacción o desagradable al evidenciar insatisfacción en el trabajo y está influenciado por una confluencia de factores organizacionales, laborales, como también de la subjetividad del individuo a través de afectos y conocimientos para un mejor desempeño en las actividades laborales (Dávila 2017; Palma, 2005; Rodríguez, 1967; Robbins y Coulter, 2000; Robins, 1996; Oros y Main, 2020; Salazar, 2002).

La satisfacción laboral constituye un constructo pluridimensional valorado desde un punto compensatorio, centrándose en dimensiones del trabajo las cuales depende de la interacción de dos variables las cuales son los resultados que se consiguen mediante el trabajo en sí y como percibe o vivencia dichos resultados según la personalidad del colaborador (Caballero, 2020; Loutegui, 1990). En cuanto a los factores que influyen en la satisfacción laboral tenemos: el trabajo retador, las recompensas, las condiciones laborales que permiten ser un respaldo, el ajuste en cuanto a la personalidad, el puesto y el apoyo de colegas. Asimismo, la satisfacción laboral implica, satisfacción y rotación, satisfacción y ausentismo, satisfacción y productividad (Caballero, 2002).

Por lo tanto, existen dos variables importantes que influyen en la satisfacción del trabajo como son las características del individuo y las características del trabajo (Pujol, 2018). En cuanto a las características del trabajador son; el sexo, el nivel profesional y la edad, y en las características del ambiente son la variación de actividades, liderazgo, salario y aceptación. Mencionando que el puesto de un colaborador es más que sus actividades que indica la organización, por lo tanto definir la satisfacción en el puesto es centrarse en niveles tanto de satisfacción como niveles de insatisfacción sobre las actitudes generando una actitud positiva si está satisfecha, o una actitud negativa si esta insatisfecha; tomando en cuenta que la actitud del colaborador de manera general, involucra un conjunto de elementos de gran importancia en el desarrollo del recurso humano como; las relaciones interpersonales, la naturaleza del trabajo, el desarrollo personal, los métodos de dirección, condiciones laborales, recompensas, trabajo retador, la personalidad y el puesto son factores que influyen en la satisfacción laboral (Caballero, 2002).

Un factor que influye en la satisfacción en el trabajo constituye la percepción que desarrolla el trabajador del ambiente laboral en el que se desempeña, y si el ambiente laboral fomenta seguridad, calidad de vínculos y bienestar, contribuye al desarrollo de satisfacción y por el contrario si percibe peligro, amenaza, hostilidad influye en la insatisfacción al trabajo (Caballero, 2002; Gibson 1996). En este sentido si el contexto laboral es agradable, conlleva al trabajador a comparar la recompensa de lo obtenido a lo que debería obtener según sus esfuerzos (Bonillo y Nieto, 2002; Jiménez et al., 2001). Además de ello el ambiente laboral donde se desempeña influye en la concordancia del empleado y su puesto (Abrajan et al., 2009).

Weinert (1985) los niveles de satisfacción en el trabajo son despertados en las reacciones afectivas y cognitivas, tomando en cuenta que tanto los sentimientos y reacciones del trabajador de una organización son consideradas actitudes, a ello se le suma, la

disposición como; la conducta frente al trabajo, los colaboradores, superiores y el entorno, los cuales despertaron el interés a los niveles de satisfacción (Caballero, 2002; Weinert, 1985), avivando así la motivación para ejercer el trabajo, tomándose en cuenta las disposiciones de la conducta mientras que la satisfacción parte de los sentimientos y las posibles consecuencias del trabajo (Caballero, 2002).

En tal sentido, el trabajo es una fuente energizante y liberadora para el hombre, permitiendo expresar su satisfacción a través de sus actitudes y afecto hacia el centro laboral, cubrir necesidades, que permita al ser humano trascender, sobrevivir y liberarse con el fin de perfeccionar su labor (Morillo, 2006; Oros y Main, 2004). El colaborador satisfecho mediante su actitud muestra un adecuado desempeño de tareas por lo que la conducta será acorde con ello (Palma, 2005), es así que el colaborador logra manifestar a través de una respuesta constructiva-activa y constructiva-pasiva, con el fin de mejorar las condiciones siendo optimista y mostrando confianza en la organización, mientras que los colaboradores insatisfechos presentan una respuesta destructiva-activa y destructiva-pasiva a través de la renuncia a la organización o permitir el empeoramiento de condiciones laborales (Caballero, 2002; Robbins, 1996), por lo que aquellas personas insatisfechas su rendimiento laboral disminuye, predisponiendo a las quejas y conflictos, además presentan una elevación de ausentismos y deterioro de salud mental (Werther y Davis, 1995, citado en Oros y Main, 2004).

En la revisión de fundamentos teóricos que explican la satisfacción laboral, la **teoría de la motivación humana planteada por Maslow**, basada en la pirámide de las necesidades, donde el individuo primero satisface las necesidades fisiológicas relacionados con la sobrevivencia, y luego las psicosociales ligada a las emociones, seguridad, protección, filiación, reconocimiento y necesidad de estima e incluye la autovaloración y la realización personal, donde el individuo tiene la necesidad de desarrollar todo su potencial

ante dificultades (Aliaga, 2018). Dichas necesidades son cada vez más complejas (Bonillo y Nieto, 2002). La teoría de Maslow enfatiza que el individuo en el transcurso que satisface una necesidad va modificando su comportamiento para dar paso a otra necesidad (Quintero, 2007), implicando que para motivar al trabajador en el desarrollo de sus actividades es necesario proporcionar que este satisfaga necesidades insatisfechas. Cabe mencionar que se ha demostrado que las necesidades que no son satisfechas son las que impulsan a motivar su realización (Bonillo y Nieto, 2002).

Una de las teorías más influyentes sobre satisfacción laboral es la **Teoría Bifactorial de Herzberg (1967)**, identificando dos fenómenos que se contraponen como es, la satisfacción laboral y la insatisfacción, ligados a la conducta del colaborador en una organización. El modelo bifactorial presenta al factor de higiene y factor motivador o también denominados factor extrínseco e intrínseco; el primer factor es una motivación no manipulable que se presentan en medida y no siempre genera alta satisfacción (Paramo, Flores y Diaz, 2016) formando parte de la dinámica como; políticas de la organización, salario, relaciones interpersonales y seguridad; mientras que el segundo factor provoca elevados niveles motivacionales que influyen en el adecuado desempeño del colaborador (Aliaga, 2018), encontrándose el reconocimiento, responsabilidad, logros y oportunidades (Hernández, 2011). Ambos factores están ligados con las políticas de la empresa, ocasionando satisfacción e insatisfacción (cabrera, 2020). Cabe mencionar que, cuando los factores no se encuentran presentes o son aplicados de forma incorrecta el empleador no logra la satisfacción (Aliaga, 2018), a su vez los factores que generan insatisfacción provienen de una naturaleza diferente a los factores que producen satisfacción, por lo que ambos factores cuando están presentes no originan fuerte motivación, sino que contribuyen a la disminución de insatisfacción (cabrera, 2020).

La **Teoría de las expectativas desarrollada por Vroom** en 1964, estableció aspectos motivacionales que influyen en el trabajador (Marulanda y Montoya, 2014), afirmando que el impulso que tiende a actuar determinadamente depende de la fuerza de la expectativa y lo interesante que pueda ser para el individuo el resultado, conllevando a la satisfacción e insatisfacción (Aliaga, 2018; Dorta y Gonzales, 2003). Asimismo, la satisfacción laboral es consecuencia de un trabajo bien realizado, mas no la causa de ello (Aliaga, 2018) basados en tres tipos de relación; esfuerzo con rendimiento, creándose la expectativa que el esfuerzo conduce a su recompensa (Dora y Gonzales, 2003); la valoración con la valoración personal de los objetivos analizando lo satisfactorio de los resultados y la relación instrumentalidad donde predomina la creencia que el nivel de rendimiento conlleva al resultado deseado. (Marulanda y Montoya, 2014) dicho rendimiento está influenciado por percepciones, capacidades y rasgos personales del colaborador. Asimismo, la teoría considera el raciocinio del colaborador, ya que este, analiza sus beneficios y consecuencias motivado hacia sus logros (Dora y Gonzales, 2003; Hellriegel, 1999).

La **Teoría de McClelland**, indica tres necesidades sociales e inconscientes como; logro, afiliación y poder, su importancia radica en la predisposición de la conducta que afectan el desempeño de las tareas (Naranjo, 2009). Las personas con necesidades de logro realizan tareas con disfrute estimulando su autonomía y la toma de riesgos, mientras que las personas con necesidad de afiliación analizan la calidad de sus relaciones con los demás, y las personas con necesidad de poder buscan el control hacia los demás dirigiendo e indicando sus deseos (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo 2009). Asimismo, las conductas son reforzadas por las recompensas ocasionando que se repita, por lo que, si los resultados del colaborador son satisfactorios, se asociarán al comportamiento, el éxito, asimismo la probabilidad que se repita será mayor (Naranjo, 2009).

En el análisis dimensional de la satisfacción laboral, Oros y Main lo sistematiza en las dimensiones; significación de tarea, motivación, socialización organizacional y autorrealización, que se detallan a continuación:

Significación de Tarea. Disponibilidad hacia la labor mediante atributos relacionados al concepto de que la labor individual impulsa al esfuerzo, realización, ecuanimidad y contribución material (Huaita y Luza, 2018).

Motivación. Es despertar el accionar en la persona, vinculado con el satisfacer la necesidad de logro, afiliación y poder, ya sea en la organización o en otros ambientes en el que se desenvuelve (Abrajan et al., 2009).

La socialización organizacional, Es otra definición vinculada hacia la labor, la cual se describe como el procedimiento por el cual un individuo obtiene aptitudes para su desempeño laboral, logrando el entendimiento y función de la empresa, consiguiendo el soporte o ayuda de sus pares con quienes comparte la labor y se adapta a las reglas establecidas en la empresa (Calderón et al., 2015).

La Autorrealización: Es la terminología que más realce tiene en una investigación puesto que está vinculada con el desarrollo de la persona y es el comienzo de la satisfacción. Los profesores logran autorrealizarse en cuanto sus alumnos evidencian avances en su desarrollo cognitivo (Carrillo, 2020; Huaita y Luza, 2018; Palma, 2004).

1.4. Formulación del problema.

¿Existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo 2020-2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El presente estudio tiene relevancia teórica, social, metodológica y práctica. A nivel teórico la presente investigación permite que se considere la satisfacción laboral como un

componente indispensable en la educación sean privadas o estatales que influyen en el desempeño de los docentes teniendo como resultado el servicio brindado a cada estudiante. Por lo tanto, como mencionan Ortega y Barraza, se pretende demostrar a través de dos instituciones educativas la importancia de una adecuada satisfacción laboral en los docentes con diferentes elementos como son las instituciones particular y nacional en tiempos de pandemia COVID-19.

En nivel metodológico se utilizó el instrumento de Oros y Main 2011, para medir la satisfacción laboral en profesores, por la cual fue procesado a través del trabajo comparativo en dos grupos de instituciones ya mencionadas, obteniendo así información precisa y efectiva en cuanto a resultados para brindar recomendaciones idóneas para cada institución educativa, permitiendo dejar un precedente a futuros trabajos que apuntan a investigaciones comparativas.

Finalmente, a nivel social la investigación pretende abordar la satisfacción del trabajo de docentes de dos instituciones existentes en Chiclayo, marcándose diferencias por ser una institución estatal y otra privada, por lo que influye en el ambiente laboral que permitirá encontrar las diferencias significativas que favorezcan nuevas estrategias educativas tanto al alumno, como al profesorado, vocación y su lealtad con la institución, esto pudo generar un cambio efectivo. (Pablos, 2016).

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo. 2020-2021.

H₀: No, existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo. 2020-2021.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H₁ Existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en la dimensión de tareas en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

H₂ Existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en la dimensión de sociorganizativa en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

H₃ Existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en la dimensión de motivación en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

H₄ Existen diferencias estadísticamente significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID19 en la dimensión de autorrealización en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Identificar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo 2020-2021.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Comparar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en la dimensión de tareas en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020 -2021.

- Comparar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en la dimensión socio organizativa en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.
- Comparar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en la dimensión de motivación en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.
- Comparar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en la dimensión de autorrealización en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo 2020-2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

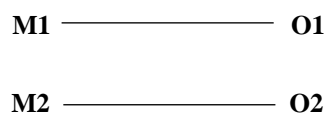
El presente estudio se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo dado que parte de la teoría para caracterizar el objeto de estudio, realiza la medición, que a través de un análisis se intenta especificar características de un grupo y describir la realidad del objeto estudiado, aplica el análisis de datos para la verificación de hipótesis (Niño, 2011).

Asimismo, la investigación es descriptivo comparativo, a partir de más de dos investigaciones, el cual recoge información en relación con un mismo grupo para su posterior comparación (Sullcaray, 2013).

Finalmente, la investigación, respondió a un diseño no experimental transversal al no existir manipulación del objeto de estudio y limitándose a la observación en un ambiente

totalmente natural (Hernández et al. 2014), se esquematiza este tipo de estudios a través del siguiente diagrama.

Formalización



Donde:

M1: Docentes de IE Publica

O1: Satisfacción Laboral

M2: Docentes de IE Privada

O2: Satisfacción Laboral

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

La población es el total de personas a la cual se aplica el instrumento de evaluación dentro de un contexto. (Aliaga, 2018; Sullcaray, 2013). Según la naturaleza de la población en este estudio, estuvo constituido por 28 docentes de una institución educativa Privada y 28 docentes una institución pública de nivel primario de Chiclayo.

2.3.2 Muestra:

2.3.2.1. Tipo de Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de sujetos que conforman la población por ser pequeña, trabajándose con una muestra censal. (López, 1998), aun, cuando la población es pequeña la validez de los resultados no son afectados (Hurtado, 1998).

2.2.3.2. Tamaño de Muestra

Basándonos en el Censo, se consideran todas las unidades de investigación (Ramírez; 1997) habiéndose tomado la muestra de 56 docentes que conforman al total de los docentes de las dos instituciones una nacional y otra privada, al ser los docentes quienes ejercen actualmente su profesión y son partícipes de la realidad que hoy en día se muestra debido a la pandemia de COVID-19.

2.2.3.3. Criterio de Inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Participación voluntaria a través del consentimiento informado.
- Colaboradores que ejercen actualmente la labor de docentes.
- Experiencia en la docencia como mínimo de 3 años.
- Docentes de nivel primaria

Criterios de exclusión

- Negación a participación voluntaria, a través del consentimiento informado
- Colaboradores de áreas administrativas.
- Experiencia en la docencia laboral menor de 3 años.
- Docentes de otros niveles inferiores o superiores a primaria.

2.3 Variables y operacionalización.

2.3.1. Variable

Definición Conceptual: La satisfacción laboral se entiende como una actitud energizante ante aspectos emocionales en el trabajo realizado, que le permite valorar la experiencia laboral como agradable o desagradable (Salazar, 2002; Oros y Main, 2004).

VARIABLES OPERACIONALES: La satisfacción laboral ha sido medida por las puntuaciones obtenidas en la escala de satisfacción en docentes que explora dimensiones tarea, socio-organizativa, motivación y autorrealización mediante 33 reactivos tipo Likert.

Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se entiende como una actitud energizante ante aspectos emocionales en el trabajo realizado, que le permite valorar la experiencia laboral como agradable o desagradable (Salazar, 2002; Oros y Main, 2004).	Será medida en función al puntaje obtenido en la escala de satisfacción laboral (Oros, et al., 2002).	Tarea	Jornada Laboral	1, 8, 14, 20	Aquellas respuestas a los ítems en cursiva se puntuarán en orden decreciente de 5 a 1, y Aquellas respuestas a ítems que no están en cursiva se puntuarán de forma creciente, de 1 a 5.
				Ambiente de trabajo	2, 12, 26	
				Comunicación	3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33	
				Integración	11, 25, 27, 30	
			Motivación	Desgano	6, 10, 22, 24, 28	
				Incertidumbre	23, 32	
			Autorrealización	Sentido de logro	4, 7, 21, 29	
				Vocación	16, 18, 31	

- Dimensiones: Las cuales se dividieron en cuatro, como son:

Tarea: Permanece precisada según la característica días laborables, la cual evaluará la condición actitudinal del profesor durante el tiempo en su centro laboral y calidad o ambientación del lugar, en la cual realiza sus trabajos. (Oros y Main, 2004).

Socio organizativa: Intervino la característica habilidad comunicativa, la cual evaluó que el profesor se encuentre satisfecho, con una adecuada práctica comunicativa con sus compañeros, es decir cuan incluido se sintió en su ámbito laboral. (Oros y Main, 2004).

Motivacional: intervino la característica referente al desgano, la cual evaluaría la inapetencia psíquica de la persona en su ámbito laboral, por ser habitual y pesado y también incierto, dando referencia a una personalidad llena de inseguridades con incapacidad competitiva en dicha organización (Oros y Main, 2004).

Autorrealización, tiene como elemento al sentido de logro y la vocación del docente. No existe duda, que una de las fuerzas movilizadoras satisfactorias es el entorno laboral. Herzberg (citado en Fournies, 1991). Mientras que la vocación se relaciona con la gratificación y la elección del docente (Oros y Main, 2004).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos.

En esta investigación se utilizó la encuesta, como técnica para esta recopilación de datos, bajo la concepción de García (1993) que entiende a la encuesta como una serie de procesos estandarizados de investigación que recoge información a partir de una muestra representativa, con la intención de explorar, describir, predecir o entender una variable de interés. El instrumento que fue utilizado es la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) diseñado por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main en el 2001, tiene como base la teoría de Herzberg. Además, el objetivo del instrumento fue, evaluar los niveles de satisfacción laboral del profesorado en base a dos factores y cuatro dimensiones, teniendo al factor extrínseco con dos dimensiones que son tarea y socio-organizativa y el factor intrínseco con dos dimensiones las cuales son motivación y autorrealización.

2.4.2. Validez y Confiabilidad.

La validez del instrumento nos permite medir la variable a evaluar (Hernández y Mendoza, 2019), mientras que la confiabilidad de un instrumento se refiere a la precisión del instrumento mostrando el mismo resultado así este se vuelva aplicar en otro individuo.

La confiabilidad del instrumento permite que su aplicación pueda ser repetida al mismo sujeto la cual producirá el mismo resultado siendo esta coherente y la validez nos permitirá medir la variable u objeto de estudio que se desea medir (Kellstedt y Whitten, 2013; Ward y Street, 2009 citado en Hernández et al., 2013).

El instrumento por utilizar en la presente investigación pasará por una evaluación por juicios de expertos analizando los ítems, considerando la realidad del contexto social donde se aplicará el instrumento, la mayor comprensión, redacción y coherencia de los ítems. Es importante recalcar que el instrumento Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) pasó por un análisis estadístico a través de la V-AIKEN con el fin de obtener indicadores de validez, obteniendo como resultado el 0.97, indicando la validez del instrumento para su aplicación.

La confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) muestra que para su consistencia interna es favorable, puesto que a nivel general el Alpha de Cronbach fue de 0,80. En lo que respecta a la consistencia interna por dimensiones en el Alpha de Cronbach fue para dimensión tarea 0,68, dimensión socioorganizativa 0,91, motivación 0,69, autorrealización 0,80, mostrando un resultado confiable.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Hernández, (2014), actualmente los datos cuantitativos se analizaron a través de un ordenador para poder archivar e interpretar los resultados a través de un programa

computacional. Por lo tanto, para el desarrollo del estudio de datos estadísticos obtenidos se utilizó una base de datos en Excel 2013 mostrando los puntajes estándares. Consecutivamente la base de datos en Excel se trasladó a Statistical Package Social Sciences SPPSS 25.0 donde se realizó la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk, para establecer cuál herramienta estadística es la indicada sea Pearson o Spearman (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), sin embargo, los valores p de todas las dimensiones, fueron inferiores a 0,05; lo que indicó que poseen distribución no normal, por lo que se utilizó estadísticos no paramétricos U de Mand Whitney para el procesamiento de resultados. Luego se seleccionó la herramienta estadística y se procedió a resolver los objetivos de la investigación, para luego ser exportados a Word y ser presentados en tablas, para su respectiva interpretación y análisis respetando las normas APA.

2.6. Criterios éticos.

En la presente investigación se tomaron los criterios éticos los cuales sirvieron como una especie de estimación y defensa, relacionado a las formas de reaccionar de las personas, colaborando con la comunidad a través de la información brindada (Belmont, 1979).

Respeto a las personas: En esta investigación se incluyó un par de convicciones éticas, siendo la primera la autonomía, la cual permite a toda persona decidir sobre sus propios fines y la segunda convicción es la protección de dicha autonomía, respetando sus propias opciones y no obstaculizándolas (Belmont, 1979).

Beneficencia: Las investigadoras a través de la búsqueda de información no causaron daño alguno y/o disminuyeron los posibles perjuicios, ya que no se buscó un beneficio a costa de riesgos a otros, sino por el contrario se trabajó apuntando al bienestar (Belmont, 1979).

Justicia: Se velaron porque todos los participantes cuenten con los mismos derechos, desde su selección hasta la culminación de su participación por lo cual todos serán tratados con igualdad desde inicio a fin de la investigación (Belmont, 1979).

2.7. Criterios de rigor científico.

El estudio, se sujetó a los criterios de rigor científico cuantitativos, encontrándose el valor de la verdad, la transferibilidad, la dependencia, la conformabilidad esta se detallan a continuación:

La verdad, tiene como propósito establecer confianza en la verdad de lo encontrado, permitiendo dar valor a lo que se encuentre, contrastando así, las creencias u otras interpretaciones, sin alteración del contenido, al apoyarse en; el respeto de los hechos, valoración de los jueces expertos y la estimación valorativa de datos del instrumento aplicado (Suarez, 2006, p 648).

La transferibilidad, tiene como fin que los resultados no sean transferibles a otro contexto teniendo en cuenta la naturaleza social y compleja de lo estudiado, siendo esta investigación un referente para otras investigaciones (Férrandez,2006, citado por Suarez, 2005, p 649).

La dependencia, implica que el rol principal de los investigadores es analizar los hallazgos e interpretar de manera coherente, teniendo presente las observaciones de cada uno adaptándose a la realidad estudiada (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La conformabilidad, permite la imparcialidad de los investigadores, teniendo como objetivo minimizar los posibles sesgos del proceso (Suárez, 2005).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1.

Análisis comparativo de la satisfacción laboral general durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 -2021

Tipo de Institución Educativa	N	Rango promedio	U	p
Particular	28	35,11	207,000	,002
Nacional	28	21,89		
Decisión	Existen diferencias significativas			

Ho: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral durante la pandemia Covid -19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

Criterio de decisión

Si p-valor es $< .05$; entonces se rechaza la Ho

Si p-valor es $> .05$, entonces se acepta la Ho

Decisión: Se rechaza la Ho a un Nivel de significación de $.01$.

En la tabla 1 se observa que existen diferencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral general, donde el grupo muestral de docentes que laboran en una institución educativa particular, se sienten más satisfechos que los de nacional.

Tabla 2.

Análisis comparativo para la dimensión tarea de la variable satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 - 2021

Tipo de Institución Educativa	N	Rango promedio	U	p
Particular	28	34,16	233,500	,009
Nacional	28	22,84		
Decisión	Existen diferencias significativas			

Ho: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral durante la pandemia Covid -19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

Criterio de decisión

Si p-valor es < .05; entonces se rechaza la Ho

Si p-valor es >.05, entonces se acepta la Ho

Decisión: Se rechaza la Ho a un nivel de significación de .01.

En la tabla 2 se muestra la existencia de diferencias significativas respecto a la dimensión tarea, donde los docentes de institución educativa particular muestran un nivel mayor de satisfacción que los de nacional.

Tabla 3.

Análisis comparativo para la dimensión socioorganizativa de la variable satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 -2021

Tipo de Institución Educativa	N	Rango promedio	U	p
Particular	28	34,05	236,500	,010
Nacional	28	22,95		
Decisión	Existen diferencias significativas			

Ho: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral durante la pandemia Covid -19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

Criterio de decisión

Si p-valor es < .05; entonces se rechaza la Ho

Si p-valor es >.05, entonces se acepta la Ho

Decisión: Se rechaza la Ho a un nivel de significación de .01.

En la tabla 4 se reportan diferencias significativas para la dimensión socioorganizativa, donde los docentes de institución educativa particular se sienten más satisfechos que los de nacional.

Tabla 4.

Análisis comparativo para la dimensión motivación de la variable satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 -2021

Tipo de Institución Educativa	N	Rango promedio	U	p
Particular	28	28,61	389,000	,961
Nacional	28	28,39		
Decisión	No existen diferencias			

Ho: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral durante la pandemia Covid -19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

Criterio de decisión

Si p-valor es < .05; entonces se rechaza la Ho

Si p-valor es > .05, entonces se acepta la Ho

Decisión: Se acepta la Ho a un nivel de significación de .01.

En la tabla 4 se observa que no existen diferencias en cuanto a la dimensión motivación, donde tanto los docentes de institución educativa particular como nacional, se perciben con el mismo nivel.

Tabla 5.

Análisis comparativo para la dimensión autorrealización de la variable satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 -2021

Tipo de Institución Educativa	N	Rango promedio	U	p
Particular	28	34,48	224,500	,006
Nacional	28	22,52		
Decisión	Existen diferencias significativas			

Ho: No existen diferencias significativas de la satisfacción laboral durante la pandemia Covid -19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo. 2020-2021.

Criterio de decisión

Si p-valor es < .05; entonces se rechaza la Ho

Si p-valor es > .05, entonces se acepta la Ho

Decisión: Se rechaza la Ho a un nivel de significación de .01.

En la tabla 5 se aprecia la existencia de diferencias significativas para la dimensión autorrealización, donde los docentes de institución educativa particular son los que más autorrealizados se perciben, en comparación a los de nacional.

Tabla 6.

Niveles de satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19 en docentes de dos instituciones educativas de Chiclayo, 2020 -2021

Niveles	Institución educativa			
	Particular		Nacional	
	n	%	n	%
Elevado	10	35,7	4	14,3
Moderado	17	60,7	20	71,4
Bajo	1	3,6	4	14,3
Total	28	100	28	100

En la tabla 6, se visualizan los niveles de satisfacción laboral de los docentes, donde tanto en instituciones educativas particulares y nacional, predomina el nivel moderado; no obstante, para el centro particular, existe un mayor porcentaje de satisfacción elevada que los de nacional; así mismo, los docentes de centro nacional tienen un porcentaje mayor de nivel bajo.

3.2. Discusión de resultados.

Es conocido que, el año 2020 ha sido uno de los peores en nuestra historia, producto de la pandemia COVID-19, donde a nivel mundial, se vieron afectados todos los sectores de los distintos países, principalmente la economía y la educación; y esto, porque durante la cuarentena, en nuestro país, se generaron distintos impactos educativos en 9.9 millones de estudiantes al postergarse las clases de manera presencial, incrementándose problemas referentes a la salud mental debido al confinamiento impuesto (Álvarez et al., 2020).

En ese sentido, esta investigación se centró en distinguir si existen diferencias entre docentes de instituciones educativas, particular y nacional, respecto a su satisfacción laboral bajo este nuevo régimen virtual ocasionado por el contexto de emergencia sanitaria.

De acuerdo con Herzberg (1967), identifica dos factores los cuales son la satisfacción e insatisfacción del colaborador la cual influye en la conducta de este. Es así como, la satisfacción es dirigida a las actitudes positivas que el colaborador ejerce en su labor mientras que la insatisfacción son actitudes negativas con pérdida de identificación psicoemocional (Salazar, 2002).

Por otro lado, Oros y Main (2004), mencionan que la satisfacción laboral está relacionada a la actitud energizante del trabajo que se realiza, pudiendo estar presente por lo agradable si fuese satisfacción o lo desagradable si presentara insatisfacción. Asimismo, dependerá de la percepción del colaborador según su personalidad y los factores que intervienen en la satisfacción laboral (Caballero, 2012). Considerando la concordancia entre el ambiente laboral y el puesto que desempeña el colaborador (Abrajan et al., 2009).

Los niveles de satisfacción del trabajo son estimulados por reacciones afectivas y cognitivas que avivan la motivación, tomándose en cuenta la conducta, los sentimientos, las consecuencias, del trabajo (Caballero, 2002; Weinert, 1985).

En primer lugar, para el objetivo general, se halló que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral percibida, tal como se visualiza en la tabla 1, donde los docentes que trabajan en una institución educativa particular se sienten más satisfechos que aquellos que laboran en una nacional. Este resultado se encuentra acorde a lo hallado por Gonzales (2018) en Pimentel – Perú, Francisco (2017) en el Alicante – España y Terreros (2017). Lima – Perú, donde en sus investigaciones encontraron que los docentes de instituciones educativas privadas poseen mayores índices de satisfacción que aquellos de instituciones estatales.

En la tabla 2, se observa la existencia de diferencias significativas respecto a la dimensión tarea, donde los docentes de institución educativa particular, muestran un nivel mayor de satisfacción que los de nacional; este resultado sugiere que aquellos que laboran en el centro particular, perciben que sus actividades específicas a realizar, son de calidad y avaladas por los buenos resultados que obtienen, así mismo, percibiendo una adecuada ambientación del lugar donde se posiciona para dictar clases. Dicho resultado está acorde con Terreros (2017) Comas – Perú, donde evidencia niveles de satisfacción elevados en las instituciones particulares en cuanto al ambiente laboral, mientras que Perea y Castro (2016) Lima-Perú, quien muestra puntuaciones promedias en las condiciones laborales en docentes de institución pública, superando a los profesores de instituciones privadas. Este hallazgo contrapone a lo mencionado por dos autores Miranda (2021) Perú, quien encontró en una institución pública durante la emergencia sanitaria una satisfacción alta en la significación de tarea de los docentes, por lo que concluye que las condiciones laborales no influyen en la satisfacción.

Así también, en la tabla 3 se visualizan diferencias significativas para la dimensión socioorganizativa, donde los docentes de institución educativa particular están más a gusto con los canales de comunicación establecidos para ejecutar sus actividades, tanto con los estudiantes como con sus colegas, percibiendo un buen ambiente social, a pesar del contexto virtual, en contraparte a los docentes de centros nacionales quienes reportan niveles más reducidos. Este resultado se encuentra acorde a lo hallado por Gonzáles (2018) en Pimentel – Perú y Francisco (2017) en Alicante – España, quien reportó también la existencia de diferencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes, donde aquellos que laboran en instituciones particulares, se sienten más a gusto con su ambiente interpersonal que aquellos de nacionales. Asimismo, la importancia de la socialización durante la pandemia no fue totalmente afectada ya que los docentes que contaban con acceso

a internet pudieron relacionarse con colegas, autoridades y alumnos a través de diversas plataformas virtuales (de los Heros, 2020).

Por otra parte, en la tabla 4, respecto a la dimensión motivación, no se hallaron diferencias significativas en los grupos muestrales; esto indica que tanto los docentes de institución educativa particular como nacional, presentan los mismos niveles de motivación referida a sentirse satisfechos con su trabajo, considerando el contexto remoto que ha representado un reto total para el ámbito educativo. Este resultado está acorde con lo hallado en la investigación de Patazca (2018) Lima- Perú, donde se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto al desempeño profesional, condiciones laborales y relaciones interpersonales en los profesores de ambas instituciones. Asimismo, Perea y Castro (2016) Lima – Perú, difieren encontrando en su estudio que la satisfacción en el factor condiciones de trabajo las instituciones públicas alcanzaron puntuaciones promedias superando a las de instituciones privadas.

En la tabla 5, se aprecia la existencia de diferencias altamente significativas para la dimensión autorrealización, donde los docentes de institución educativa particular se perciben con mayor nivel de autorrealización al ejecutar sus labores, en contraste a los de nacional; esto indica que pueden valorar la implementación de nuevas metodologías, teniendo en cuenta que el hecho de estar en un entorno virtual, les ha ayudado a desarrollar mayores habilidades, en especial, por los equipos y sistemas avanzados con los que cuenta, cosa que no sucede al mismo nivel en los docentes de institución nacional. Dicho resultado se contrapone con los estudios de Perea y Castro (2016), donde refieren que no existe diferencias significativas, en cuanto a los reconocimientos personales u sociales en el centro educativo público y privado.

Respecto al último objetivo de esta investigación en la tabla 6, se logra identificar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa pública y

privada, donde los docentes de institución educativa particular muestran una mayor predominancia en la satisfacción moderada de 60.7% de institución particular y el 71.4% de institución pública; este resultado coincide con Miranda (2020) y Paramo et al., (2016) en Guanajuato – México, teniendo como resultado predominancia de nivel moderado, por lo que el 70% presentan indicador moderado o promedio.

Esto puede fundamentarse en lo postulado por Johnson y Beehr (2014), quienes refieren que el interés por su vocación de maestros y la orientación hacia el logro de objetivos, se relacionan con la decisión personal de enrumbarse en procesos continuos de educación, guiados por la potenciación de competencias para el desarrollo y crecimiento personal, donde, al parecer, se encuentra presente con mayor firmeza en los docentes de instituciones educativas particulares.

Finalmente, es necesario mencionar las limitaciones que se presentaron en la investigación, señalando que se obviaron el análisis de variables que se relacionan con la satisfacción laboral como: clima organizacional, bienestar emocional, la cultura organizacional, entre otros. Es importante la planificación y ejecución de programas que permitan generar cambios en ámbito educativo, dirigidos a los docentes quienes son los que incentivan el conocimiento y el aprendizaje del alumno para el cambio en la sociedad ; por lo que la presente investigación, permitirá identificar aquellos factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción del profesorado, dando a conocer dichos resultados a las directivas de las instituciones y estas tomen en cuenta las posibles mejoras.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

- Existen diferencias significativas ($p < .01$) respecto a la satisfacción laboral general, donde el grupo muestral de docentes que laboran en una institución educativa particular, se sienten más satisfechos que los de nacional.

- A nivel de dimensiones, se halló diferencias significativas ($p < .01$) para tarea, socioorganizativa y autorrealización, siendo los docentes de instituciones particulares, los que se sienten más satisfechos.
- No se hallaron diferencias significativas ($p > .01$) para la dimensión motivación.
- Los docentes de instituciones educativas particular se sienten más a gusto en cuanto a sus condiciones de trabajo, equipos con los que cuentan, canales de comunicación, entre otros; a diferencia de los de instituciones nacionales.

4.2. Recomendaciones.

- Recomendar a la comunidad científica, desarrollo de investigaciones descriptivas y explicativas que caractericen la satisfacción laboral de los docentes, considerando el contexto actual de pandemia; así como investigaciones psicométricas enfocadas en el diseño, adaptación y validación de instrumentos psicométricos que mida con garantía psicométrica la satisfacción laboral en docentes en tiempos covid-19; e investigaciones aplicadas en el diseño de programas psicoemocionales para el mejoramiento de la satisfacción laboral en personal docente.
- Analizar el objeto de estudio en otras regiones y ámbito universitario de modo tal que permita caracterizar el objeto de estudio en diferentes latitudes del Perú.
- Recomendar al personal directivo de las instituciones educativas realizar mediciones continuas de la satisfacción laboral en personal docente que promuevan el bienestar, crecimiento para el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Avendaño, C., Luna, P., Rueda, V. (2021) *Revista Venezolana de gerencia*. Universidad del Zulia (LUZ). Recuperado por <https://dspace-ufps.metabusador.org/bitstream/handle/ufps/1056/Satisfacci%c3%b3n%20laboral%20de%20los%20docentes%20un%20an%c3%a1lisis%20desde%20los%20factores%20extr%c3%adnsecos%20e%20intr%c3%adnsecos..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aliaga, Dilma., (2018). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017*. Lima – Perú. Recuperado por http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2199/TRAB.SUF.PROF._Dilma%20Aliaga%20Panduro.pdf?sequence=2
- Abrajan et al. (2009). *Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa*. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1. Xalapa, México. Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Araya, L., y Pedreros, M., (2009). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009*. Revista de Ciencias Sociales (Cr). Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Briones-Jácome, I. (2020). *Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19*. Revista Científica - Dominio de las licencias. Recuperado por

<file:///C:/Users/Vanesa/Downloads/Dialnet->

[PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705.pdf](#)

Bellido, S., (2020). *Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas*. Lima. Recuperado por

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18930/BELLIDO_AYALA_SARA_JACOBY%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bedoya, M., (2017) *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*. Recuperado por

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3312/Factores%20asociados%20a%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20del%20Caribe%20Colombiano.pdf?sequence=1>

Bonillo, D., y Nieto, F., (2002) *La Satisfacción Laboral como Elemento Motivador del Empleado*. Universidad de Almería. Recuperado por

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>

Belmont (1979). *El Informe Belmont. Principios Y Guías Éticos Para La Protección De Los Sujetos Humanos De Investigación Comisión Nacional Para La Protección De Los Sujetos Humanos De Investigación Biomédica Y Del Comportamiento U.S.A U.S.A.*

OBSERVATORI DE BIOÈTICA I DRET

<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020*. Pimentel-Perú.

Recuperado por

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%20a9jar%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chuzón, Y. (2020). *Evidencias de validez. de la escala de satisfacción laboral en docentes de la provincia de Chiclayo*. Trujillo – Perú. Recuperado por

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46000/Chuz%c3%b3n_T%20YL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera, J. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de*

Lima Metropolitana. Lima – Perú. Recuperado por

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL – UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Naciones

Unidas 2020. Recuperado por

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias (2020). *Enfermedad por*

coronavirus, COVID-19. Recuperado por

<https://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>

Cordero, D., y Vargas, S. (2019). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales y Privadas del Distrito de San Martín de Porres*. Lima – Perú. Recuperado por http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%20%20%20NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Universidad de Granada. Recuperado por <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

De los Heros, M., Muillo, S., y Solana, N., (2020). *Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud*. Revista Económica del Caribe. Recuperado por <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n26/2145-9363-ecoca-26-1.pdf>

Fernando, C., (2020). *Experiencias docentes durante la pandemia por el coronavirus semestre 2020-2*. Educación Química. México. Recuperado por https://www.researchgate.net/publication/347473509_Experiencias_docentes_durante_la_pandemia_por_el_coronavirus_semestre_2020-2

Francisco, A. (2017). *Satisfacción Laboral en Docentes de Colegios Públicos, Privados y Concertados*. Alicante – España. Recuperado por

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/6328/1/SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20DOCENTES%20DE%20COLEGIOS%20P%C3%9ABLICOS%20C%20PRIVADOS%20Y%20CONCERTADOS.pdf>

García, R., & Arteaga, L., (2020). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Universidad Nacional de Trujillo Facultad de Enfermería. Escuela Profesional de Enfermería. Recuperado por

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, C., (2020). *La educación en tiempos de COVID-19*. Enfoque Derecho.com.

Recuperado por <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/29/la-educacion-en-tiempos-de-covid-19/>

González, R. (2018). *Satisfacción Laboral en docentes de una Institución Educativa Particular y una Nacional en el distrito de la Victoria*”. Pimentel – Perú. Recuperado por

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6563/Gonz%c3%a1lez%20Oblitas%20Rodrigo%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil, J. (2017). *Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado*. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de

Sevilla, C/ Pirotecnia, s/n. 41003 Sevilla. España. E. mail: jflores@us.es. Recuperado por [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/68987/Caracteristicas%20personales%20y%20de%20los%20centros%20educativos%20en%20la%20explicaci%C3%B3n%20de%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20profesorado.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/68987/Caracteristicas%20personales%20y%20de%20los%20centros%20educativos%20en%20la%20explicaci%C3%B3n%20de%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20profesorado.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Gamboa, R., (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Mérida, Yucatán, México. Recuperado por <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Sexta edición. Recuperado por: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Huaita y L., F. (2018). *El clima y la satisfacción laborales en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No. 8.1, pp. 300-312. Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/1165>

Hernández, C. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*. Investg.adm.vol.40no.108 Ciudad de México jul./dic. Recuperado por

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244876782011000200069&script=sci_arttext.

Miranda, S., (2020). *Nivel De Satisfacción Laboral En Docentes Del Sector Público De Educación Inicial Durante El Periodo De Emergencia, Chiclayo -Perú*. Recuperado por: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL_MirandaMerinoStephanyLisset.pdf

MINEDU (2020). *Resolución de Secretaría General_Nº 107-2020-MINEDU*. Lima – Perú. Recuperado por https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/767887/RSG_N_107-2020-MINEDU.pdf

Muñoz, M., Gómez, M., y Sánchez, A. (2017). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. *Gestión de la educación*, ISSN-e 2215-2288, Vol. 7, Nº. 1, 2017, págs. 161-177. Recuperado por [Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeEducacionInfantil-5763278%20\(1\).pdf](Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeEducacionInfantil-5763278%20(1).pdf)

Malander N., (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Docente de nivel Superior. Profesora universitaria en Ciencias Económicas. Instituto Superior Adventista de Misiones, Argentina. Recuperado por https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177.

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá-Colombia. Recuperado por:

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

Naranjo, M., (2009) *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*. Revista Educación. Costa Rica. Recuperado por

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Oros, L., y Main, M. (2011). *Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (Escala- Educación)*. Argentina. Recuperado por:

[https://www.google.com/search?sxsrf=ALiCzsajcOP_JC5P7IIW5sVIZDr9VLPWMA:1654097305445&q=Escala+de+Satisfacci%C3%B3n+Laboral+para+Docentes+\(De+La-Educaci%C3%B3n\).+Argentina.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiAmsLSyIz4AhW0ILkGHUMRDCIQBSgAegQIARA2&cshid=1654097395734003&biw=1280&bih=601&dpr=1.5](https://www.google.com/search?sxsrf=ALiCzsajcOP_JC5P7IIW5sVIZDr9VLPWMA:1654097305445&q=Escala+de+Satisfacci%C3%B3n+Laboral+para+Docentes+(De+La-Educaci%C3%B3n).+Argentina.&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwiAmsLSyIz4AhW0ILkGHUMRDCIQBSgAegQIARA2&cshid=1654097395734003&biw=1280&bih=601&dpr=1.5)

Pariona, H., (2021). *Educación a distancia y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel primario, distrito de Ranracancha, Apurímac, 2021*.

Lima-Perú. Recuperado por

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81080/Pariona_HM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Pretell L., (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL N° 02 La Esperanza Trujillo-2018*. Universidad Privada del Norte. Recuperado por <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22350>

Patazca, C., (2018). *Comparación de la Satisfacción Laboral en Docentes de dos Instituciones Educativas de Lima Sur. Lima-Perú*. Recuperado por: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-a829-abccba29ce6a/content>

Pujol-Cols, L., y Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18. Recuperado por https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809/3362

Páramo, D., Flores, C., y Díaz, L., (2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico*. *Ciencia & Trabajo*. Universidad de Guanajuato. México. Recuperado por https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300173&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Universidad de Extremadura. Recuperado por https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Perea, D., y Castro, M., (2016). *Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral de Docentes de un Colegio Estatal y un Colegio Privado*. Lima – Perú. Recuperado por <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b9129452-e85c-4257-aa73-d42a2196a2fa/content>

Rafael, M., y Cesar, Bazán., (2021). *Impacto de la Pandemia en el Bienestar de Docentes de Escuelas Rurales Multigrado* (video), YouTube. Proyecto Creer, 11 marzo. Recuperado por: <https://www.youtube.com/watch?v=d9iGYJJ9Y1E>

Robbins, S., y Coulter, M., (2010). *Administración*. Décima Edición. México. Recuperado por <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Adminis traci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>

Ricoy, Carmen., (2006) *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, vol. 31, núm.1. Brasil. Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela:

Panapo.

Recuperado

por

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS%20ROMAN%C3%8D%20FATE C%20final%20marzo.pdf>

Trujillo et al., (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.* México. Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Terreros M., (2017). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas Lima.* Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16411>

Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica.* México. Segunda reimpresión de la cuarta edición. Recuperado por: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1: Consentimiento Informado

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA
PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

ASIGNATURA: INVESTIGACIÓN II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO está dirigido a las personas mayores de edad, que serán invitadas para participar en la investigación

SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021.

que se realizará como parte de la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura Metodología de la Investigación Científica, MSc. Juan Montenegro Ordoñez. Tiene el propósito de complementar la formación profesional de los estudiantes del XI ciclo de psicología, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá participar o no en la presente investigación. Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas que durará aproximadamente 20

minutos. En el caso que usted nos permita utilizar un equipo de audiovideo o de filmación, no se mostrará su rostro.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya la entrevista, o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Justicia. Su participación en la presente investigación no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional de los estudiantes responsables de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido lo que hemos conversado hasta este momento. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tiene sentido su participación en la investigación.

En cualquier momento de la investigación, usted puede realizar las preguntas que desea, por ello, le proporcionaremos un número telefónico, al cual usted llamará con ese fin. El número de teléfono, es el siguiente: 931388679

¿Ha entendido? ¿Todo está claro? ¿Tiene alguna pregunta?

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación. Por ello, usted decidirá qué seudónimo utilizaremos. Si desea, puede elegir un seudónimo por sorteo. Escribiremos unos 10 nombres que usted desea, o nosotros le presentaremos 10 opciones, y elegirá uno de ellos al azar. El nombre elegido, será su seudónimo.

Solo los estudiantes, investigadores responsables de la investigación, conocerán su seudónimo.

SEGUNDA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada **SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021.**

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, de aproximadamente, 20 minutos.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación. La entrevista será grabada, y luego de ser transcrita, será destruida.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo me identificaré con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la entrevista. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha:



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 14 de junio de 2021

Señora
Mg. HELEN RAMÍREZ VÁSQUEZ
Directora I.E.P. "BLAS PASCAL"
Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
PSICOLÓGICO**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las estudiantes DIAZ MEDINA VANESA con DNI 73480885 y LLUÉN BALLENA KARINA KATIA con DNI 45694095, quienes cursan el XI Ciclo para que aplique el instrumento psicológico "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES (ESLA - EDUCACIÓN)", de su investigación denominada SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE EL COVID - 19 EN DOCENTES DE OS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO 2020 - 2021 el mismo que tiene como objetivo identificar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia covid - 19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo 2020 - 2021, de considerarse aceptada la presente se solicita de 11 a 15 días para responder a dicho instrumento con una duración de 30 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,

Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES

4 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 14 de junio de 2021

Señora
Mg. CONSUELO ACUÑA CIEZA
Directora I.E. N°11015 "Comandante Elías Aguirre"
Presente. -

**ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
PSICOLÓGICO**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a las estudiantes LLUÉN BALLENA KARINA KATIA con DNI 45694095 y DIAZ MEDINA VANESA con DNI 73480885, quienes cursan el XI Cielo para que aplique el instrumento psicológico "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES (ESLA - EDUCACIÓN)", de su investigación denominada SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE EL COVID - 19 EN DOCENTES DE OS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO 2020 - 2021 el mismo que tiene como objetivo identificar si existen diferencias significativas de satisfacción laboral durante la pandemia covid - 19 en docentes de dos instituciones educativas en Chiclayo 2020 - 2021, de considerarse aceptada la presente se solicita de 11 a 15 días para responder a dicho instrumento con una duración de 30 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,

Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini ADMISIÓN E INFORMES
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades 074 481610 - 074 481632

Universidad Señor de Sipán

CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

ANEXO N°4: Instrumento de Recolección de Datos.

PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO

Instrucciones:

A continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabajará. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

- FA : Fuerte acuerdo
- A : Acuerdo
- N : Neutro
- D : Desacuerdo
- FD : Fuerte desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.
¡Muchas gracias por su colaboración!

		F A	A	N	D	F D
1.	La jornada laboral es tan extensa que no permite dedicarme a otra cosa.					
2.	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3.	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4.	Gozo de la libertad suficiente para decidir como realizar mi trabajo.					
5.	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6.	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7.	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8.	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.					
9.	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10.	Lo único que hago es obedecer órdenes.					
11.	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12.	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13.	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					

14.	Siento que mi jornada de trabajo es extensa.					
15.	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16.	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17.	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18.	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19.	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20.	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.					
21.	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22.	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					
23.	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24.	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25.	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26.	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27.	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28.	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29.	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30.	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31.	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32.	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33.	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					

ANEXO N°5: Autorización del propietario del cuestionario para el uso del Instrumento

The screenshot shows a Gmail interface. The search bar at the top contains "Buscar correo". The left sidebar shows folders: "Recibidos" (4,161), "Destacados", "Postpuestos", "Enviados", "Borradores" (51), "Más", "Meet" (Nueva reunión, Mis reuniones), and "Hangouts" (KARINA KATIA). The main content area displays an email from "Laura Oros via ResearchGate" received on 26 May 2021 at 6:43. The email subject is "Laura sent you a message on ResearchGate". The body of the email contains the text: "Buenos días. Te envío el artículo completo con la Escala al final. Cualquier duda que tengas, puedes volver a escribirme. A las órdenes! Laura". A blue button labeled "Reply on ResearchGate" is visible at the bottom of the email content.

The screenshot shows a Gmail thread in Spanish. The thread starts with a message from "Karina Katia Lluen Ballena" (7 days ago) with the text: "Buenas tardes estimada Oros, quisiera contactarme con usted ya que deseo utilizar su instrumento Escala de Satisfacción Laboral en Docentes para el desarrollo de mi tesis. Le dejo mi correo institucional para contactarnos lballenak@crece.uss.edu.pe. Gracias sin más que decir, me despido deseándole exitos y buen ánimo. Estaré pendiente de su respuesta. Gracias". This is followed by a message from "Laura Oros" (4 days ago) with the text: "Buenos días. Te envío el artículo completo con la Escala al final. Cualquier duda que tengas, puedes volver a escribirme. A las órdenes! Laura" and an attachment "Publicación def.pdf". The thread concludes with a message from "Karina Katia Lluen Ballena" (3 days ago) with the text: "Buenas tardes estimada Laura, me siento muy emocionada ante su respuesta; gracias por su amabilidad al enviarme el artículo completo de la Escala de Satisfacción Laboral en Docentes y permitirme utilizar su instrumento en mi tesis, tomare en cuenta escribirle para alguna otra duda. Gracias y bendiciones." The right sidebar shows the "Inbox" with "Read messages" and "Unread messages" sections, and "Sent" and "Archive" folders.

ANEXO N°6: Validación de Instrumento por 1er Juez Experto

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) que forma parte de la investigación SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUIS ALFONSO VIVES CORONADO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica (X) Educativa (X) Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, Clínica y organizacional
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	Tesis de pregrado de Psicología, tesis de pregrado de Ing. Industrial, tesis para el grado de Magister.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo con sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)
Autor(es):	Laura Beatriz Oros y María Valeria Main
Procedencia	Argentina
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	
Significación. Objetivo de la medición:	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con su tarea

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Dimensión de la tarea	Definida por las facetas jornada laboral, que mide la actitud del docente ante la duración de su periodo de trabajo (cuatro ítems), y ambiente físico, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas.
2. Dimensión sociorganizativa	Incluye las facetas comunicación, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical e integración, que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo.
3. Dimensión motivacional	Abarca las facetas <i>desgano</i> , que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido, e <i>incertidumbre</i> , que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución.
4. Dimensión de autorrealización	Definida por las facetas <i>sentido de logro</i> , que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea y <i>vocación</i> que evalúa el gusto por la profesión ejercida.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1. No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Tarea	Jornada Laboral	1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.	4	4	4	
		8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.	4	4	4	
		14. Siento que mi jornada de trabajo es extensa.	4	4	4	
		20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.	4	4	4	
	Ambiente de trabajo	2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.	4	4	4	
		12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.	4	4	4	
		26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.	4	4	4	
		3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.	4	4	4	
sociorganizativa	Comunicación	5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.	4	4	4	
		9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.	4	4	4	
		13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.	4	4	4	
			4	4	4	

		15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.	4	4	4			
		17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.	4	4	4			
		19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.	4	4	4			
		33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.	4	4	4			
		Integración	11. Me siento integrado y aceptado por la institución.	4	4	4		
			25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.	4	4	4		
			27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.	4	4	4		
			30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.	4	4	4		
		Motivación	Desgano	6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.	4	4	4	
				10. Lo único que hago es obedecer órdenes.	4	4	4	
22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.	4			4	4			
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.	4			4	4			
28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.	4			4	4			
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.	4			4	4			
Autorrealización	Incertidumbre	32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.	4	4	4			
		4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.	4	4	4			

5

	Sentido de logro	7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.	4	4	4	
		21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.	4	4	4	
		29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.	4	4	4	
	Vocación	16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales	4	4	4	
		18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.	4	4	4	
		31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 21 de mayo del 2021



Mg. Vives Coronado Luis Alfonso
 Registro N°14546
 Luis.vives.coronado@gmail.com/952051587

6

ANEXO N°7: Validación de Instrumento por 2do Juez Experto

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), que forma parte de la investigación SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alberto Chunga Pajares			
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clinica (x)	Educativa ()	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Zegel IPAE			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).				

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento _____.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) _____.

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)
Autor(es):	Laura Beatriz Oros y María Valeria Main
Procedencia:	Argentina
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación. Objetivo de la medición:	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con su tarea

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Dimensión de la tarea	Definida por las facetas jornada laboral, que mide la actitud del docente ante la duración de su periodo de trabajo (cuatro ítems), y ambiente físico, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas.
2. Dimensión sociorganizativa	Incluye las facetas comunicación, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical e integración, que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo.
3. Dimensión motivacional	Abarca las facetas <i>desgano</i> , que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido, e <i>incertidumbre</i> , que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución.
4. Dimensión de autorrealización	Definida por las facetas <i>sentido de logro</i> , que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea y <i>vocación</i> que evalúa el gusto por la profesión ejercida.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
- 2. Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

3

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Tarea	Jornada Laboral	1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.	4	4	4	
		8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.	4	4	4	
		14. Siento que mi jornada de trabajo es extensa.	4	4	4	
		20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.	4	4	4	
	Ambiente de trabajo	2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.	4	4	4	
		12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.	2	4	3	¿Qué quieren decir con "variado"?
26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.		4	4	4		
sociorganizativa	Comunicación	3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.	4	4	4	
		5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.	4	4	4	
		9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.	4	4	4	
		13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.	4	4	4	
		15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.	4	4	4	
		17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.	4	4	4	
		19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.	4	4	3	

4

Motivación		33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.	4	4	4	
	Integración	11. Me siento integrado y aceptado por la institución.	4	4	4	
		25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.	4	4	4	
		27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.	4	4	3	
		30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.	4	4	4	
	Desgano	6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.	4	4	4	
		10. Lo único que hago es obedecer órdenes.	4	4	4	
		22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.	4	4	4	
		24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.	4	4	3	
	Incertidumbre	28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.	4	4	4	
		23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.	4	4	4	
	Sentido de logro	32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.	4	4	4	
		4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.	4	4	4	
Autorrealización	7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.	4	4	4		

5

Vocación	21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.	4	4	4	
	29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.	4	4	4	
	16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.	4	4	4	
	18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.	4	4	4	
	31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 29 de mayo del 2021.


Luis A. Chunga Pajares
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 14248

Mg. Luis Alberto Chunga Pajares
 C. Ps. N° 14245
 cpajaresla@ucvirtual.edu.pe - 979769286

6

ANEXO N°8: Validación de Instrumento por 3er Juez Experto

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) que forma parte de la investigación SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada Comunicación y Desarrollo Humano como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Moisés David Reyes Pérez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del Talento Humano, Marketing, Seguridad y Salud en el trabajo
Institución donde labora:	UGEL Santa Cruz
Tiempo de experiencia profesional en el área organizacional	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consiguar trabajos Psicométricos realizados -Título del estudio realizado).	-Escala de factores psicosociales -Estrategia de fidelización de la gestión del talento humano en docentes de una Universidad privada de la provincia de Chiclayo. -Satisfacción y productividad en docentes de una Universidad privada de la provincia de Chiclayo. -Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de la pandemia COVID – 19

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)

Nombre del instrumento:	Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)
Autor(es):	Laura Beatriz Oros y María Valeria Main
Procedencia:	Argentina
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación. Objetivo de la medición:	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los docentes con su tarea

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado:

ESCALA/ÁREA	DEFINICIÓN
1. Dimensión de la tarea	Definida por las facetas jornada laboral, que mide la actitud del docente ante la duración de su periodo de trabajo (cuatro ítems), y ambiente físico, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas.
2. Dimensión sociorganizativa	Incluye las facetas comunicación, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical e integración, que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo.
3. Dimensión motivacional	Abarca las facetas <i>desgano</i> , que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido, e <i>incertidumbre</i> , que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución.
4. Dimensión de autorrealización	Definida por las facetas <i>sentido de logro</i> , que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea y <i>vocación</i> que evalúa el gusto por la profesión ejercida.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez: Moisés Reyes Pérez

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

DIMENSIÓN	Pretende medir:	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
Tarea	Jornada Laboral	1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.	4	4	4	
		8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.	4	4	4	
		14. Siento que mi jornada de trabajo es extensa.	3	4	3	
		20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.	4	4	4	
	Ambiente de trabajo	2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.	3	3	3	
		12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.	4	4	4	
sociorganizativa	Comunicación	26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.	4	4	4	
		3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.	4	4	4	
		5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.	4	4	4	
		9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.	4	4	4	
		13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.	3	3	3	
		15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.	4	4	4	
		17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.	4	4	4	
19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.	4	4	4			

		33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.	4	4	4	
	Integración	11. Me siento integrado y aceptado por la institución.	4	4	4	Cambiar por el término "en"
		25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.	1	1	1	Item no mide integración, parece liderazgo
		27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.	2	2	4	Cambiar por el término "respaldado"
		30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.	4	4	4	
Motivación	Desgano	6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.	4	4	4	
		10. Lo único que hago es obedecer órdenes.	4	4	4	
		22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.	4	4	4	
		24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.	4	4	4	
		28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.	4	4	4	
	Incertidumbre	23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.	4	4	4	
		32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.	4	4	4	
Autorrealización	Sentido de logro	4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.	4	4	4	
		7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.	4	4	4	
		21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.	4	4	4	
		29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.	4	4	4	

5

	Vocación	16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales	4	4	4	
		18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.	4	4	4	
		31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.	4	4	4	





Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 29 de mayo de 2021



Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.P.: 23552

Mg. Moisés David Reyes Pérez
CpsP: 23552
E-mail: moisesreyesperez@gmail.com
Celular: 964955860

ANEXO N°9: Constancia de aceptación de la Institución Educativa Pública.

	I.E. N° 11015 "COMANDANTE ELÍAS AGUIRRE" CHICLAYO	
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"		
Chiclayo, 03 de Junio de 2021		
LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11015 "COMANDANTE ELÍAS AGUIRRE", QUIEN SUSCRIBE		
AUTORIZA:		
<p>A las Srtas. LLUEN BALLENA KARINA KATIA Y DÍAZ MEDINA VANESA, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán y autoras de la investigación denominada: "SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO 2020-2021", recoger información a través de técnicas e instrumentos de investigación para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis mencionada.</p>		
Se demanda la absoluta confidencialidad de la información solicitada.		
Atentamente,		
		
 Mg. Maria Consuelo Acuña Cieza Directora		
<hr/> Av. Balta N° 862 - Chiclayo / Teléfono: 967901070 / E-mail: ie_11015@hotmail.com		

ANEXO N°10: Solicitud a la I.E.P. BLAS PASCAL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, junio 03 de 2021

Quien suscribe, Directora de la Institución Educativa Privada "BLAS PASCAL"

AUTORIZA:

Permiso para recojo de información pertinente en función de la tesis de investigación, denominado: "SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021".

Por el presente, el que suscribe Mg. Helen Ramírez Vásquez, Directora de la Institución Educativa Privada "BLAS PASCAL" de Chiclayo, AUTORIZO a las estudiantes de la universidad Señor de Sipán de la escuela de psicología, Lluen Ballena Karina Katia y Díaz Medina Vanesa, autoras de la investigación denominada: "SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021", recoger información a través de técnicas e instrumentos de investigación para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis enunciada líneas arriba.

Se demanda la absoluta confidencialidad de la información solicitada

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink over a circular stamp. The stamp contains the text "INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BLAS PASCAL" and "CHICLAYO". Below the signature, the text reads "Mg. HELEN RAMÍREZ VÁSQUEZ" and "Directora".

Mg. HELEN RAMÍREZ VÁSQUEZ
Directora

ANEXO N°11: Validación de instrumento psicológico con la V-AIKEN

JUICIO DE EXPERTOS Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación)							
DIMENSIONES	FACETAS	ITEMS	CLARIDAD	HERENCIA	ELEVANCIA	V DE AIKEN	V DE AIKEN
TAREA	Jornada Laboral	1	1.00	1.00	1.00	0.97	0.97
		8	1.00	1.00	1.00		
		14	0.89	0.89	0.89		
		20	1.00	1.00	1.00		
	Ambiente de trabajo	2	0.89	0.89	0.89	0.96	
		12	0.78	1.00	0.89		
SOCIO ORGANIZATIVA	Comunicación	3	1.00	1.00	1.00	0.97	
		5	1.00	1.00	1.00		
		9	1.00	1.00	1.00		
		13	0.89	1.00	0.89		
		15	1.00	1.00	1.00		
		17	1.00	1.00	1.00		
		19	1.00	1.00	0.89		
	33	1.00	1.00	1.00			
	Integración	11	1.00	1.00	1.00	0.89	
		25	0.67	0.67	0.67		
27		0.78	0.78	0.89			
MOTIVACIÓN	Desgano	6	1.00	1.00	1.00	0.98	
		10	1.00	1.00	1.00		
		22	1.00	1.00	1.00		
		24	1.00	1.00	0.89		
		28	1.00	1.00	1.00		
	Incertidumbre	23	1.00	1.00	1.00	1.00	
AUTORREALIZACIÓN	Sentido de logro	4	1.00	1.00	1.00	1.00	
		7	1.00	1.00	1.00		
		21	1.00	1.00	1.00		
		29	1.00	1.00	1.00		
	VOCACIÓN	16	1.00	1.00	1.00	1.00	
		18	1.00	1.00	1.00		
		31	1.00	1.00	1.00		

Anexo 12.

Tabla 7

Prueba de Normalidad de Satisfacción laboral en docentes de una Institución pública y Particular de Chiclayo

	TIPO_IE	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Tarea	IE Particular	,955	28	,260
	IE Nacional	,907	28	,017
Socioorganizativa	IE Particular	,913	28	,023
	IE Nacional	,952	28	,222
Motivación	IE Particular	,949	28	,187
	IE Nacional	,886	28	,005
Autorrealización	IE Particular	,895	28	,009
	IE Nacional	,944	28	,139
Satisfacción laboral docente	IE Particular	,935	28	,083
	IE Nacional	,945	28	,144

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

Criterio de Decisión:

Si $p\text{-valor} < .05$; se rechaza la Ho

Si $p\text{-valor} > .05$; se acepta la Ho

Decisión estadística

Las puntuaciones en Tarea y motivación de una IE Particular; y las puntuaciones en socio organizativa, autorrealización y satisfacción laboral de una IE Nacional presentan una distribución normal.

Las puntuaciones en Tarea y motivación de una IE Nacional; y las puntuaciones en socio organizativa, autorrealización y satisfacción laboral de una IE Particular presentan una distribución No normal.

Descripción

En el análisis inferencial de la prueba de normalidad de las puntuaciones de Satisfacción laboral en docentes de una Institución pública y Particular de Chiclayo; se observa que presentan una distribución normal las puntuaciones de Tarea y motivación de una IE Particular; y las puntuaciones en socio organizativa, autorrealización y satisfacción laboral de una IE Nacional; en tanto que presentan una distribución no normal los puntajes en Tarea y motivación de una IE Nacional; y las puntuaciones en socio organizativa, autorrealización y satisfacción laboral de una IE Particular. Por tanto corresponde aplicar el coeficiente no paramétrico de U de Mand Whitney.

ANEXO N°13: Resolución de aprobación de Títulos

SEÑOR DE SIPÁN FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES RESOLUCIÓN N° 0760-2020/FDH-USS

Pimentel, 28 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, (Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/DP-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 096-2020/DP-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica; originalidad; relevancia social; utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...).
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de **PROYECTO DE TESIS** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de **PROYECTO DE TESIS** de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2020-II**, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el **Mg. Montenegro Ordoñez Juan**.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (55 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución **ADMISIÓN E INFORME** dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo

Decano Facultad de Derecho y Humanidades
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.


Mg. Paula Elena Delgado Vega

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

074 481610 - 074 48163

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pima

Chiclayo, Perú



N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- ABAD POZO JANNALIZ LIZETH - CORONADO ACOSTA JERSSON OMAR	CIBERADICCIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
2	- ALBURQUEQUE GUARNIZO CELIA PETRONILA - CAPO ODAR NOEMI ELIZABETH	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO. 2020-2021
3	AVENDAÑO GAMARRA TEOFILA	RASGOS DE PERSONALIDAD EN ADOLESCENTES DE UN PROYECTO SOCIAL DE PUENTE PIEDRA-LIMA. 2020-2021
4	- AYASTA GONZALES SONIA DEL ROCIO - LASERNA FLORES ANGELICA PATRICIA	SATISFACCIÓN FAMILIAR Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CHICLAYO. 2020-2021
5	- BAUTISTA FUENTES ENRIQUE ISMAEL - RENGIFO SECLÉN PEGGY ESTHER	DISTORSIONES COGNITIVAS Y DEPENDENCIA AFECTIVA EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA DE CHICLAYO, 2020-2021
6	CACHO POZO DIANA MARITZA	AUTOESTIMA Y DEPENDENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO. 2020-2021
7	CARBONEL MEGO SOCORRO GIOVANNA	ESTRÉS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE SANGRE DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO. 2020-2021
8	- CARRASCO GARCÉS MARY CARMEN ROSALINA - ORDINOLA BUSTAMANTE ANGIE MARYLIN	VIOLENCIA FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE 4TO Y 5TO GRADO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CHICLAYO. 2020-2021
9	CARUAJULCA MENOR MERARI ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA EVALUAR Y CORREGIR EL RENDIMIENTO LABORAL DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL DISTRITO DE LIMA, 2020-2021
10	CHAFLOQUE ESTOFANERO LISETH MILAYSA	VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES DEL DISTRITO DE CIUDAD ETE. 2020-2021
11	CHAPPA GONGORA ANABELL	MALTRATO INFANTIL Y RESILIENCIA EN NIÑOS Y NIÑAS PROCEDENTES DE UNA ALDEA INFANTIL DE AMAZONAS, 2020-2021
12	CHAVARRY ESPINOZA ELIANA ARLETTE	ESTILOS DE CRIANZA Y CONDUCTAS AGRESIVAS EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA I.E. PÚBLICA DEL DISTRITO DE CAYALTÍ. 2020-2021
13	CHOZO SEGOBIA GREGORIO LUIS MIGUEL	SÍNDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
14	CHUICA GARCIA NOEMI JESUS	DISTORSIONES COGNITIVAS Y VIOLENCIA DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE LAMBAYEQUE. 2020-2021
15	- COBEÑAS ANTON VANESSA MARIANELA - SANCHEZ ORELLANO WINNY	INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN JÓVENES DEL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
16	COVEÑA CASTILLO DE AUZA CYNTHIA DE LOS MILAGROS	IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL A TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA BREA, 2020-2021
17	DAVILA HUERTAS MARIA FERNANDA DEL ROSARIO	HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA I.E. DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
18	DE LA CRUZ DIAZ LILY DEL ROCIO	AUMENTO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021

ADMISSION E INFORMES
CAMPUS USS

19	- DIAZ MEDINA VANESA - LLUEN BALLENA KARINA KATIA	SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021
20	FRANCO PIZAN DE ALVA YESENIA DEL PILAR	LA FELICIDAD EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020-2021
21	FUSTAMANTE SEMPTEGUI YULEISI	ACTITUDES SEXISTAS EN ADOLESCENTES DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. 2016-2021
22	- GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY - VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE CHICLAYO. 2020-2021
23	GALVEZ JULCA ESLY JOSSEANNE	IMPACTO DE LA DEPRESIÓN TANTO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO COMO FAMILIAR EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2020-2021
24	- GASCO NUÑEZ ANDREA ESTEFANIA - LUJAN RAMOS ALDAIR FELIPE	FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL PERÚ, 2020-2021
25	- GONZALES GUTIERREZ SHIRLEY GIORGIANA - NUÑEZ QUINTANA JUAN CARLOS	ACTITUD HACIA LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y ESTRÉS ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO, EN TIEMPO COVID-19. 2020-2021
26	- INOACH CIEZA CYNTHIA UYEKY - PEREZ VELASQUEZ ALFREDO RICARDO	IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL DE LA ETNIA AWAJÚN EN LA COMUNIDAD DE YAMAYAKAT. 2020-2021
27	- IPANAQUE COTRINA ZULLY CLARIBEL - RUIZ VILLALOBOS SILENY LEIRE	IMPACTO EMOCIONAL PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN ADULTOS MAYORES DE CHOTA Y CHICLAYO, 2020-2021
28	LIZA BUSTAMANTE WENDY YOMARA	ESTILOS DE COMUNICACIÓN EN PAREJAS JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS DE EDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
29	- LLUNCOR CENTURIÓN ALEX HARRY - SANCHEZ MEDINA TITO ADAN	SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA I.E. PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
30	LYNCH PALOMINO MARIA LUISA	ENTORNO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR DE ESTUDIANTES DE UN NIDO GUARDERÍA EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN VILLA EL SALVADOR-PERÚ 2020-2021
31	- MEDINA CARHUATOCTO BRENDA XIOMARA - SUXE VERA LIZBETH ARACELI	ESTILOS DE CRIANZA Y SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES MAYORES DE EDAD. DISTRITO DE CHICLAYO, 2020-2021
32	MEGO VARGAS FREDELINDA	FUNCIONALIDAD FAMILIAR E IDEACIÓN SUICIDA EN ADOLESCENTES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020-2021
33	MOGOLLON LAYME ARACELLY ROSARIO	ESTILOS DE CRIANZA Y PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAYLLOMA, 2020-2021
34	- NECIOSUP CIURLIZZA JUAN AUGUSTO - VALLEJOS ALBURQUEQUE AMY JENNERY	PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA. CHICLAYO. 2015-2021. ESTADO DEL ARTE
35	OBLEA COTOS OLGA MARIYIN	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SULLANA. 2020-2021
36	- PARDO BOCANEGRA MARIA ISABEL - PEREZ MENOR NANCY ANANCELI	PARENTALIDAD POSITIVA Y REGULACIÓN EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE CHICLAYO. 2020-2021
37	POMARES MARIN KARLA MADELEINE	COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021

ADMISSIONES INICIALES
074 481610 - 074 481632
EMPRESAS
W5, Esmeralda Parent
Chiclayo, Perú



38	QUIJANO TELLO DALIA MARIA	INFLUENCIA DEL MINDFULNESS COMO MEDIDA PREVENTIVA PARA LA ANSIEDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE PERÚ. 2010-2021. ESTADO DEL ARTE
39	RAGGIO VELASQUEZ FABIO MIGUEL UGAZ ESCATE YULIANA DEL ROSARIO	SEXISMO AMBIVALENTE Y VIOLENCIA ENCUBIERTA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
40	RAMIREZ DELGADO ANGEIL KATHERINE VASQUEZ GONZALES EMERSON ALDAYR	ANSIEDAD GENERALIZADA POR CONFINAMIENTO EN TIEMPOS DE COVID19, EN JÓVENES Y ADULTOS DE CHICLAYO. 2020-2021
41	RODRIGUEZ MUÑOZ ARIANNE NICOLE VARGAS CHAVARRY LUIS ANTHONY	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE CELULARES, JAÉN, 2020-2021
42	RODRIGUEZ OLIDEN DAVID JEFFERSON	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RESILIENCIA EN ADOLESCENTES DE UN COLEGIO NACIONAL DE MOTUPE. 2020 - 2021
43	ROJAS ALTAMIRANO DELIDA	DEPRESIÓN Y AUTOLESIONES EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE CHOTA. 2020-2021
44	ROMAN MELGAR EDITHA NOELIA VASQUEZ VILDOSO ROSMERY JANETH	ESTRÉS LABORAL Y PROCRASTINACIÓN EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL, 2020-2021
45	ROMERO ANGULO YEFFERSON TEOFANES	PREVALENCIA DEL CYBERBULLYING EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE VÍCTOR LARCO HERRERA, TRUJILLO, 2020-2021
46	RUIZ CARRION JULIE DAYANA	EMPATÍA COGNITIVA Y AFECTIVA Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ADULTOS DEL CENTRO DE POMALCA, FRENTE A LA PRESENCIA DEL COVID-19, 2020
47	SIME GONZALES CLAUDIA ALEJANDRA	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y AGRESIVIDAD ESCOLAR EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE CHICLAYO. 2020-2021
48	SOLANO ALBURQUEQUE DIANA LIZETH	ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA PANIFICADORA DE LA CIUDAD DE LIMA. 2020-2021
49	TAIPE GOMEZ MARY	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE HUANCAMELICA. 2020-2021
50	TAVARA OLIVOS CLAUDIA STEFANY	PROGRAMA DE ESTIMULACIÓN TEMPRANA DE MADRES CON NIÑOS ENTRE 0 A 5 AÑOS DEL DISTRITO DE REQUE. 2020-2021
51	TORRES NUÑEZ KEVIN ABNER	CALIDAD DE VIDA DESDE LA PERSPECTIVA DE PACIENTES CON CÁNCER DE MAMA EN EL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE. 2020-2021
52	VALLEJOS FLORES CINTHIA YAMILE	DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA EN LA RELACIÓN DE PAREJA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
53	VEGA BRAVO ESCOBAR VALERIE MARIETTA	PROGRAMA VIRTUAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA PARA ADULTOS MAYORES DE LIMA CON EDUCACIÓN SUPERIOR Y SIN DIAGNÓSTICO DE DEMENCIA. 2020-2021
54	VEGA DÁVILA LESLY JAZMIN	SÍNDROME DE BOREOUT Y EMPATÍA MÉDICA EN COLABORADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE CHICLAYO, 2020-2021
55	YUU RAMIREZ ROSA MARIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ADAPTACIÓN DE CONDUCTA EN ESTUDIANTES DE UNA IE DE UTCUBANA. 2020-2021

ADMISIÓN E INFORMES

074 481632

CAMPUS USS