



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral en docentes  
de una Institución Educativa del Distrito de Juan Guerra, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

Navarro Amasifuén, Michel Joel (ORCID: 0000-0001-5800-2496)

Villanueva Flores, Analis (ORCID: 0000-0003-38483784)

**ASESORA:**

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (ORCID: 0000-0002-7571-7271)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

El presente trabajo investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, a nuestras familias, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes estamos logrado llegar hasta aquí y, convertirnos en lo que somos y a todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas.

## Agradecimiento

Agradecemos a usted maestra Janina Saavedra Meléndez, sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo estaríamos logrando. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no teníamos ni las ideas para escribir lo que hoy hemos logrado. Usted forma parte importante de este largo camino, con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias también a nuestros padres, familiares por apoyarnos constantemente y la fuerza que nos brindan para seguir con nuestras metas y alcanzar el éxito deseado en nuestra etapa universitaria.

## Índice de contenido

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	1
<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>ABSTRACT</b> .....	3
I. INTRODUCCIÓN .....	4
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1	Supuestos de normalidad de los datos	20
Tabla 2	Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la Satisfacción laboral	20
Tabla 3	Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea	21
Tabla 4	Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo	22
Tabla 5	Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o social	22
Tabla 6	Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos	23

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa del Distrito de Juan Guerra, 2021. Se desarrolló con el objetivo principal de establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021

La metodología utilizada fue de tipo básica con un nivel relacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, el muestro es no probabilístico por conveniencia. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 20 docentes de una Institución Educativa del Distrito de Juan Guerra. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) conformada por 27 preguntas y el Inventario de Actitud hacia las Clases remotas, que consta de 24 preguntas, debidamente validadas por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, para un mayor entendimiento y enriquecer la investigación se recurrió a investigaciones previas como la de Rosenberg y Hovland (1960) sobre las actitudes y sus tres componentes como también a las investigaciones de Palma (2005) sobre la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos lograron demostrar que no existe relación entre las variables sujetas a análisis, dado que el sig. bilateral es mayor a al valor permitido (.660,  $p > .050$ ), por lo que se deduce con suficiente evidencia estadística que las variables no se encuentran vinculadas en la muestra estudiada, de tal modo, se acepta la hipótesis nula la cual negaba la correlación entre las variables mencionadas con anterioridad.

Palabras clave: satisfacción laboral, actitud, clases remotas, docentes.

## ABSTRACT

The present research work called attitude towards remote classes and job satisfaction in teachers of an Educational Institution of the District of Juan Guerra, 2021. It was developed with the main objective of establishing the relationship between the attitude towards remote classes and job satisfaction of the teachers of an educational institution in the Juan Guerra district, 2021

The methodology used was of a basic type with a relational level, with a quantitative approach, a non-experimental and cross-sectional design, the sampling is non-probabilistic for convenience. Likewise, the population and sample consisted of 20 teachers from an Educational Institution in the Juan Guerra District. The data collection technique was the survey using the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) made up of 27 questions and the Attitude Inventory towards remote classes, which consists of 24 questions, duly validated through expert judgment. and Cronbach's Alpha reliability. In the same way, for a better understanding and enriching the research, previous research was used, such as that of Rosenberg and Hovland (1960) on attitudes and its three components, as well as the research of Palma (2005) on job satisfaction.

The results obtained were able to demonstrate that there is no relationship between the variables subject to analysis, since the sig. bilateral is greater than the allowed value (.660,  $p > .050$ ), so it is deduced with sufficient statistical evidence that the variables are not linked in the sample studied, in such a way, the null hypothesis is accepted which denied the correlation between the variables mentioned above.

Keywords: job satisfaction, attitude, remote classes, teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A inicios del año 2020, la interacción socio-laboral se vio resquebrajada, por la aparición del virus SARS 2 (COVID-19), que obligo a la población mundial a tomar en cuenta nuevas estrategias laborales, en los distintos ámbitos del mencionado sector, así mismo en el Perú, se denoto falencias en el ámbito laboral y emocional en general, pero como objeto de la siguiente investigación profundizaremos más en el sector educación, mismo que, no ha estado capacitado para adoptar de manera súbita, el cambio de metodología de enseñanza de una interacción personal a una virtual, ocasionando esto un cambio radical de la forma a la que estábamos acostumbrados a vivir, llegando incluso a generar todo tipo de reacciones ante la aparición de este fenómeno llamado (COVID-19), mismo que trajo consigo nuevas formas estructurales de aprendizaje, comunicación, organización, logro de metas, etc., llevando así a tener una nueva metodología o plataforma digital, provocando así un impacto desconcertante incluso frustrante de adaptación y satisfacción tanto para los propios docentes como para los estudiantes.

En términos generales el (COVID-19) expuso fehacientemente la preponderancia de las personas para la sostenibilidad de la vida afectando directamente lo laboral, modificándose las metodologías de trabajo y si ser docente en el Perú ya es un reto en lo cotidiano debido al pésimo sistema educativo con el que cuenta nuestro país, pues estos mismos se han enfrentado a enormes dificultades, como el uso de nuevos aplicativos para el desarrollo de su clase durante este tiempo pandémico, llegando a pasar del trabajo presencial a las clases remotas y como toda adaptación suele causar la falta de satisfacción en la docencia y la actitud para el trabajo, llevando a la docencia a un ritmo distinto.

Para ir adentrándonos de a pocos en el objeto de la investigación por lo que el grupo mundial educación en el 2020 antes de que el mundo enfrente este virus ya traía consigo una crisis de aprendizajes donde 258 millones de niños y adolescentes que cursan el preescolar hay una baja calidad educativa, aunado a esto se cerraron escuelas en 180 países llegando a una baja calidad de enseñanza, es así como que la pandemia del COVID-19, está causando infinidad de impactos en la educación en

tal sentido que se llegaron a cierres de centros educativos de todos los niveles en casi todo el mundo sin embargo en el continente asiático como Singapur y China ya están en un proceso de reapertura de escuelas donde se encuentran más familiarizados con la tecnología, no hubo muchos cambios ya que es el continente de la tecnología, llevando de manera normal las clases remotas y semipresenciales es por esta razón que pueden tener continuidad de ello para su aprendizaje, se hace necesario resaltar que Noruega también el año 2020 comenzó a reabrir sus escuelas adoptando medidas de bioseguridad, estableciendo protocolos de sanidad y prácticas de distanciamiento social siendo el tercer país que reabrió sus escuelas relativamente rápido. Es así como el continente americano lleva a cabo con sus clases semi presenciales con éxito y siguiendo los protocolos de distanciamiento y bioseguridad para tal efecto llegando a los países latinoamericanos donde la realidad es distinta (Huarcaya-Victoria, 2020; Pastor, 2020; Ribot et al., 2020). Hace énfasis que, en el Perú, sólo en el mes de marzo del 2020 se han incrementado los casos de estrés, ansiedad y reacción al estrés en la población en general.

Es por ello de las distintas medidas de prevención y cuidado que han adoptado el mundo entero para disminuir los índices de contagio del covid-19 se encuentran la del aislamiento social obligatorio incluyendo las actividades tales como la educación, en las que la medida generalizada en el mundo es la de virtualizar las actividades académicas mediante las clases sincrónicas. Así mismo trabajar a distancia trae múltiples desventajas que se han ido presentando en las clases remotas, es por ello que los docentes ante esta situación pandémica se han tenido que adaptar y volverse más flexibles frente al desafío de enseñar y aprender, por tanto, este hecho implica una adaptación obligada por parte del maestro a la nueva forma de enseñar: enseñanza remota. Quispe, F; García, G. (2020).

En nuestra región esta realidad no es ajena a ello ya que los docentes en su gran mayoría pertenecen a la edad adulta mayor, y de manera general constantemente están presentando medidas de lucha para solicitarse, se les reconozca sus derechos, tales como horas de pago de horas de preparación de clases y el incremento de sus salarios; ya que la cantidad que perciben sus sueldos no les permite acceder a los

implementos que les ayude y permita afrontar con eficacia y eficiencia la virtualización de las clases ya que no pueden adquirir computadoras, celulares de alta gama o pagar un plan de datos que les permita afrontar la conectividad necesaria para las clases virtuales en gran parte de la región. Es por eso que se cree conveniente estudiar, sobre la conexión que pueda existir entre actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral en docentes, así mismo Robbins y Judge en el año 2013, refiere que un sentir positivo sobre el trabajo propio, que emerge de la evaluación de sus características, Kreiter y Kinicki en el año 1995, hace mención que una solución positiva o emocional en dirección a varias facetas del trabajo del hombre, teniendo en cuenta que Castillejo D y Salazar, A en el año 2018, refiere que en nuestro país existe aproximadamente 560,000 profesores ejerciendo esta labor en distintos centros educativos, 210,000 ejerciendo esta labor en colegios privados, 350,000 aproximadamente es en instituciones estatales, así mismo el Ministerio de Educación (MINEDU) en el año 2012 refiere que el 80% lo ejercen en zonas urbanas y el otro 20% en las zonas rurales del país.

Según MINEDU en el año 2017 refiere que en su gran mayoría los maestros se ven en la obligación de adaptarse a todo cambio que pueda presentarse al momento de ejercer esta noble labor de enseñar, sin dejar de lado que esto trae consigo angustia, insatisfacción ya sea laboral o personal, inseguridad y sobre todo desmotivación y desinterés con su profesión, pero sobre todo esto está el compromiso por su labor y vocación.

En la formulación del problema general se busca determinar ¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021? ; del cual a su vez se derivan los problemas específicos, primero ¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?, segundo, ¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?, tercero,

¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?, y cuarto, ¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?

Con respecto a la justificación, la presente tesis tomó en consideración el nivel teórico, ya que esto permite conocer, colaborar, definir la problemática que afecta al accionar docente; también nivel práctico, se podrá evidenciar la problemática para así poder intervenir con acciones para la mejora de la actitud hacia las clases remotas y satisfacción laboral; considerando también su valor social, este proyecto de investigación brindara ayuda a las personas, pero sobre todo a los docentes que se encuentran ejerciendo su labor en medio de toda la coyuntura producida por un virus y a la misma institución donde se aplica el estudio; finalmente se tiene en cuenta el valor metodológico, este trabajo de investigación servirá para investigaciones de futuras generaciones ya que cuenta con instrumentos validados por expertos y confiables, pudiendo así utilizarlos o adaptarlos para otros trabajos de investigación.

Por tanto, el proyecto de investigación tiene como objetivo general, Establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021 y como objetivos específicos, Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021; Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021; Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021; Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas

y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021

En cuanto a la hipótesis general se propuso que existe relación entre la actitud hacia clases remotas y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021; y para las hipótesis específicas se tiene que existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión significación de la tarea; también que existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión condiciones de trabajo; que existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y el reconocimiento personal y/o social y finalmente que existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión beneficio económico.

## II. MARCO TEÓRICO

Considerando el problema, sus objetivos y sus hipótesis, se expresan a continuación los antecedentes de la presente investigación que estarán enmarcados en tres contextualizaciones diferentes, internacionales, nacionales y regionales.

Cáceres, P. et al. (2017) en su trabajo de investigación titulada satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal de Chile, el objetivo principal radica en saber la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal del centro, donde indica que el 95% del personal docente y el 90,6% de los trabajadores administrativos están satisfechos. El 80% y el 72,7% de docentes y de administrativos respectivamente perciben un alto puntaje de clima organizacional. Considerando que los más satisfechos y que perciben un nivel más alto de clima organizacional son personas entre 15 y 29 años brindando su servicio y trabajando 40 horas semanales e incluso menos horas. Los contratados de titular están muy contentos laboralmente y los por contrato cuentan con una escala más alta de clima organizacional. La correlación entre puntuación de clima organizacional y satisfacción laboral fue significativa, en docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ), como en administrativos ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ).

Tanto como Chang y Yano (2020) en su investigación da a conocer que ante la llegada del virus del Covid-19 con el fin de aminorar la interrupción educativa encuentra que, sin excepción a nivel mundial, lo primero fue desarrollar y modificar las diversas modalidades del trabajo remoto y expandir las capacidades educativas mediante la virtualidad y los medios tradicionales, como la televisión, internet, radio, considerando la experiencia anticipada de China, país que trabajo con rapidez frente a la interrupción de clases presenciales así mismo la preparación colectiva y rápida de los educadores, sin dejar de lado el estado emocional de las personas en general, con la que afrontan una situación totalmente nueva nunca antes vivida, por tanto adentrándonos en nuestro país el siguiente autor Boullosa y Bernui (2019), realizaron una investigación teniendo como principal objetivo establecer la satisfacción laboral en docentes nombrados del Departamento Académico de Ciencias Morfológicas de la Facultad de

Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2014, obteniendo como resultados a un estudio de un total de 21 docentes nombrados, con experiencia laborando entre los 30 y 39 años, siendo la satisfacción con el trabajo actual con el 35,1% la predominante y la otra dimensión con insatisfacción fue la remuneración con el 17,8%, concluyendo que a pesar de los años de servicio los docentes aún están contentos con el trabajo actual pero insatisfechos con las remuneraciones y otras variables.

Alegre, M. et al (2017) realizaron una investigación titulado clima y satisfacción laboral en los docentes de una casa superior de estudios estatal y otra particular, teniendo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de cuyas universidades, siendo estas la Universidad Federico Villarreal y la Champagnat, con un total de 100 docentes de ambas universidades, se aplicó los cuestionarios de Clima Laboral (CLA) y el de Satisfacción Laboral edición S20/23, en la cual se obtuvo como resultado en la universidad particular que si hay un mejor clima laboral y mayor satisfacción laboral que en la pública ( $p = .000$ ), llegando a la conclusión que existe un nivel significativo entre ambas variables de dicho estudio únicamente en los maestros de la institución privada ( $p = .003$ ).

Teniendo en cuenta a Gamarra (2019) que realizo en su colaboración Estrés laboral y sus consecuencias en el rendimiento de profesores de educación primaria del distrito de Mollepata–Anta–Cusco, la cual su propósito principal fue establecer el grado de relación entre el estrés laboral y el rendimiento del docente en los centros de estudio de los distritos en mención. Su trabajo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y con muestra no probabilística de tipo intencionado conformada por 42 profesores de educación primaria. Para esta investigación utilizó la escala de estrés docente (ED-6) y el cuestionario de rendimiento docente, donde obtuvo que si hay una correlación en medio del estrés laboral y efecto en docentes de las escuelas públicas, donde a mayor estrés el nivel de desempeño laboral será mínimo y viceversa, finalmente en nuestra región esta realidad no es indiferente, ya que los maestros en su gran mayoría corresponden a la edad adulta – adulta mayor, y de forma general continuamente están mostrando decisión de batalla para pedir que

se les considere sus derecho, tales como horas extras de pago, las horas de elaboración de clases, el aumento de su sueldo; ya que la cuota que reciben de su remuneración hace que no tengan acceso para implementarse actualmente y enfrentar con efectividad las clases virtuales, no logrando conseguir computadoras, celulares de alta gama o abonar un plan de datos que les proporcione enfrentar la conectividad indispensable para las clases virtuales, de esta manera es que los docentes es que están atravesando por una batalla constante con la nueva metodología de enseñanza.

Es importante destacar las definiciones sobre las variables de análisis:

La actitud es un episodio de disposición mental y nerviosa, realizado por la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda situación por la que pueda atravesar. (Allport, 1935)

Según Thomas y Znaniecki (1918) refieren que es un proceso del juicio individualista que con lleva a la eficiencia efectivo de la persona en el contexto social.

Por otro lado, Rosenberg y Hovland (1960) precisan que las actitudes están compuestas de tres componentes, donde se predisposiciones para contestar a cierta clase de incentivo con un concreto tipo de respuestas, que interviene lo afectivo, los pensamientos y las creencias.

En cuanto a sus dimensiones:

**Afectivo:** Esta primera dimensión hace referencia a los sentimientos de agrado o desagrado del individuo hacia el objeto, considerando la parte emocional. (McGuire, 1968)

**Cognitivo:** Es un conjunto de informaciones que el individuo conoce acerca del objeto de su actitud, en relación con sus creencias y opiniones que el individuo posee y a la información que se tiene sobre el mismo. (McGuire, 1968)

**Conductual:** Esta dimensión hace referencia a la predisposición a responder hacia los objetos de una forma establecida, adquiriendo mediante el aprendizaje, considerando sus comportamientos ya sea verbal y no verbal o los específicos y los discretos. (Rokeach, 1968)

En cuanto a la satisfacción laboral según Locke (1976) precisa que es efecto de la desavenencia de lo que el individuo quiere de su labor y lo que alcanza en la medida, por el valor que tengan estas como resultado. Una respuesta emocional adecuada y satisfactorio es resultado de la apreciación arbitraria de las experiencias laborales del individuo.

Tal como Davis y Newstrom (2003) estiman que el análisis de placer está centrado en primera instancia en partes más importantes de la estructura, ya que las actitudes combinadas con su labor que dispone a que el individuo se conlleve de cierta manera. Teniendo aspectos relevantes al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración y las condiciones de trabajo inmediatas, considerando ciertos factores indiscutibles como la edad, género, años de antigüedad, cargo laboral.

Por otro lado, Palma (2005) refiere que la satisfacción laboral es la predisposición que pueda presentar el individuo en su centro de labores, fundada en ideales, principios y valores auténticos, los cuales son producidos por la jornada laboral cotidiana.

En relación con sus dimensiones Palma (2005) refiere:

**Factor I: Significación de la Tarea:** Hace referencia al trabajo y a sus atribuciones afiliadas a que los individuos logren su realización, sentido de esfuerzo, objetividad y/o aporte materialista.

**Factor II: Condiciones de Trabajo:** Este factor hace referencia a evaluar el trabajo en lo que, a la supervivencia, disponibilidad de componentes, normas o disposiciones jurídicas que regulen y/o delimitan las tareas sindicales en su centro de labores.

**Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social:** Hace referencia a la evaluación del trabajo en relación con el reconocimiento personal o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los progresos que pueda tener el colaborador o por el efecto de éstos en resultados indirectos.

**Factor IV: Beneficios Económicos:** Este cuarto factor hace referencia a las remuneraciones o a los incentivos ya sea económicos o materiales, que pueda recibir

el trabajador como producto del esfuerzo en sus tareas asignadas en su centro de labores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La presente investigación en estudio es de tipo básica, pues busca el avance científico, magnificar las teorías, sin interesarse en sus posibles ejecuciones y efectos prácticos que puede generar; es decir es mucho más preciso y conlleva a las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en reglamentos, normas y leyes. (Zorrilla, 1993)

Esta investigación tiene como principal objetivo es establecer la relación entre la actitud hacia clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021.

##### **Diseño de investigación**

Para el diseño, el presente trabajo de investigación es no experimental, de nivel relacional y corte transversal, al respecto, Sampieri (2006) expresa que para este diseño de investigación se realiza sin tergiversar deliberadamente las variables. Basándose principalmente con revisión de fenómenos tal y como se dan en su entorno natural para así analizarlos con posterioridad. Para este tipo de investigación no hay restricciones ni estímulos a los cuales se arriesguen individuos del estudio. Es transversal o transaccional según Ibídem (2003), ya que se juntan datos una sola ocasión, en un solo tiempo. Con la finalidad de describir las variables y analizar su relevancia e interrelación en un determinado momento. En términos simples, el estudio sólo recolectará y analizará datos en un periodo de tiempo específico.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variables**

**Variable 1:** Actitud

**Variable 2:** Satisfacción Laboral

**Nota:** La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 1.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población es el total de los sujetos de estudio, que están en un espacio y tiempo determinado. (Hurtado, 2000)

Esta investigación tiene como población todos los docentes de institución educativa Juan Guerra que son un total de 20 docentes.

#### **Criterios de inclusión:**

- Docentes de la institución educativa Juan Guerra
- Participación de ambos sexos, entre hombres y mujeres
- Participación de docentes que aceptaron voluntariamente ser evaluados.

#### **Criterios de exclusión:**

- Docentes que no cuenten con acceso a internet.
- Docentes que no aceptaron ser evaluados voluntariamente

**Muestra:** La muestra es un sector de la población para realizar investigaciones con las características similares de la población. (Hurtado, 2000). En este caso, la muestra se realizará a los 20 docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, provincia y región de San Martín.

**Muestreo:** El muestreo es no probalístico por conveniencia, la cual garantiza que todos aquellos sujetos que acepten serán incluidos y formaran parte del estudio sujetos a los investigadores. (Otzen, T. y Manterola C. 2017). Para este trabajo de investigación se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, pues se consideró criterios de inclusión y exclusión.

**Unidad de análisis:** El estudio de la investigación está dirigido a un docente de educación secundaria de una Institución Educativa del distrito de Juan Guerra, provincia y región de San Martín.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Tamayo (2004) considera a la técnica como la parte activa del diseño investigativo. Relacionándose al método, requisitos y el ambiente de la recopilación de datos.

En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta, que teniendo en cuenta a Tamayo (2004), definida como un temario que está conformado por varios ítems o preguntas ordenadas, bien formuladas y llenadas por un censador frente a quien se somete a ser encuestado. Las encuestas fueron aplicadas mediante formulario Google, dada a la coyuntura a la que venimos atravesando producto de la pandemia del Covid-19.

#### **Instrumentos**

El instrumento que se empleara es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) contribuye a una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el estudioso centre su atención en elementales aspectos y se sujeten a condiciones fijas.

Para Satisfacción Laboral se usará la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), elaborada por Sonia Palma Carrillo, distribuidas en 4 dimensiones de satisfacción, y son significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos, haciendo un total de 27 preguntas, con cinco opciones de respuestas, TA (total acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso), D (en desacuerdo), TD (total desacuerdo)

En cuanto a la Actitud se empleará el Inventario de Actitud hacia las Clases remotas, elaborada por Michel Navarro Amasifuen y Analis Villanueva Flores, que consta de 24 preguntas, distribuidas en las 3 dimensiones, afectiva, cognitiva y conductual, con cinco alternativas de respuesta nunca (N), casi nunca (CN), a veces (AV), casi siempre (CS) y siempre (S).

## **Validez**

Tal como Hernández et al (2010) menciona que la validez es el valor en que un instrumento mide la verdad de la variable que se pretende medir en dicha investigación.

Para validar los cuestionarios a utilizar en el presente trabajo de investigación, se consideró a 5 jueces expertos con amplia experiencia en la temática de estudio, para la cual se utilizó un documento brindado por la universidad, luego fue ingresado por Excel para su estudio correspondiente, para luego emplear el coeficiente V de Aiken para corroborar la relevancia de los instrumentos a utilizar, en la cual se asume que valores superiores a .80, los ítems poseen un nivel excelente de validez de contenido en referencia a su dominio teórico.

En tal sentido, para el Inventario de Actitud hacia las clases remotas y la Escala de Satisfacción Laboral se obtuvieron valores superiores a .90 mediante el coeficiente V de Aiken, con lo cual se puede decir que los instrumentos poseen una validez de contenido en un grado alto, de tal manera, los instrumentos miden correctamente las variables para las que fueron creadas, por lo tanto, son válidos para medir lo que pretende medir (Ver anexo 4).

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de dichos instrumentos utilizados se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra similar a la población de estudio (20 docentes), donde posterior a ello se idéntico los valores de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Crombach puesto que las opciones de respuesta de los cuestionarios son polinómicas o en escala Likert, donde los valores superiores a .85 son considerados como un índice de confiabilidad excelente.

En la cual, el coeficiente de confiabilidad Alfa de crombach ( $\alpha$ ) para el Inventario de Actitud hacia las clases remotas fue de 742. Así mismo para el Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral, el coeficiente de confiabilidad Alfa de crombach ( $\alpha$ ) fue de .982, dichos valores evidencian que ambos cuestionarios

son confiables en un grado alto, es decir al ser aplicados a muestra similares los resultados obtenidos no tendrán variabilidad y serán confiables (Ver anexo 05).

### **3.5. Procedimientos**

Como punto de partida se procedió a revisar información relevante para desarrollar la problemática a investigar, partiendo desde lo particular a lo específico, el cual nos centramos en la actitud y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, provincia y región de San Martín, producto de las clases remotas producido por la pandemia del Covid-19. Luego se entablaron objetivos y justificaciones del estudio. Posterior a ello se realizó la búsqueda de antecedentes y teorías relacionadas con las variables en estudio, no obstante, se realizaron la síntesis metodológica para escenificar el diseño y tipo de investigación, población y muestra, considerando también los instrumentos y la operacionalización de las variables, la cual se validaron mediante el criterio de jueces expertos.

Por lo tanto, luego de todo lo mencionado líneas arriba se procedió a encuestar mediante formulario de Google, con la finalidad de reunir la información acerca de las variables y dimensiones de la presente investigación, además, se evaluó en una prueba piloto la fiabilidad de los instrumentos. Finalmente, después de la aplicación de los instrumentos en la muestra seleccionada se establecerá una base de datos de los resultados recogidos, luego pasará por el programa de SPSS para escenificar y discutir los resultados, establecer los resultados, las conclusiones y recomendaciones en base a lo encontrado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos correspondientes se utilizará el método cuantitativo, luego se ejecutará la calificación y la tabulación correspondiente de los datos en la Hoja de Cálculo Excel. Posteriormente, se analizarán los datos mediante la estadística descriptiva con el programa estadístico SPSS para obtener los resultados correspondientes del estudio, los cuales serán mostrados en tablas y

gráficos, con su interpretación respectivamente, de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación está desarrollado bajo los lineamientos y principios éticos del Colegio de Psicólogos del Perú. Como también regida por el código de conducta de las normas APA, respetando sin lugar a duda la propiedad intelectual de los autores ya que fueron citados correctamente como indica las normas APA, teniendo en cuenta que los instrumentos aplicados pasaron por los criterios de validez y confiabilidad requeridos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Supuestos de normalidad de los datos*

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Actitud hacia las clases remotas	.916	20	.082
Satisfacción laboral	.943	20	.271

*Nota:* Elaborado en base al procesamiento de datos del SPSS-v24

Se realizó las pruebas de normalidad de los datos, el cual permitió identificar una prueba estadística adecuada para corroborar las asociaciones entre las variables en estudio según la estadística no paramétrica, dado que las muestra fue menor que 50 sujetos se considera la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, donde se observa que la significancia fue mayor a .050 para ambos constructos, con lo cual se concede asumir el empleo del coeficiente de correlación R de Pearson para establecer las relaciones entre las variables.

**Tabla 2**

*Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la Satisfacción laboral*

		Actitud hacia las clases remotas	Satisfacción laboral
Actitud hacia las clases remotas	Correlación de Pearson	1	-.105
	Sig. (bilateral)		.660
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-.105	1
	Sig. (bilateral)	.660	

N

20

20

---

*Nota:* Tomado del procesamiento de datos de SPSS-v24

En la tabla anterior, se puede notar la asociación entre Actitud hacia las clases remotas y la Satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, afirmando que no existe relación entre las variables sujetas a análisis, dado que el sig. bilateral es mayor a al valor permitido (.660,  $p > .050$ ), por lo que se deduce con suficiente evidencia estadística que las variables no se encuentran vinculadas en la muestra estudiada, de tal modo, se acepta la hipótesis nula la cual negaba la correlación entre las variables mencionadas con anterioridad.

**Tabla 3**

*Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea*

		Actitud hacia las clases remotas	Significación de la tarea
Actitud hacia las clases remotas	Correlación de Pearson	1	-.075
	Sig. (bilateral)		.750
	N	20	20
Significación de la tarea	Correlación de Pearson	-.075	1
	Sig. (bilateral)	.750	
	N	20	20

---

*Nota:* Tomado del procesamiento de datos de SPSS-v24

En la tabla 3, se observa que la Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, es nula, ya que según el coeficiente de correlación de Pearson su valor es igual a -.075, de igual manera

el sig. bilateral es mayor a .050, con lo cual se puede decir que las variables no están correlacionadas estadísticamente.

**Tabla 4**

*Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo*

		Actitud hacia las clases remotas	Condiciones de trabajo
Actitud hacia las clases remotas	Correlación de Pearson	1	.051
	Sig. (bilateral)		.830
	N	20	20
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	.051	1
	Sig. (bilateral)	.830	
	N	20	20

*Nota:* Tomado del procesamiento de datos de SPSS-v24

En la tabla 4, se puede apreciar el coeficiente de correlación r de Pearson entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, el cual fue de .051 evidenciando una correlación nula, de igual manera la sig. bilateral fue mayor a .050, dicho valor se encuentra por encima del margen de error permitido, revelando de este modo, con suficiente evidencia estadística que las variables sujetas a análisis no están correlacionadas entre sí.

**Tabla 5**

*Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o social*

		Actitud hacia las clases remotas	Reconocimiento personal y/o Social
--	--	--	--

Actitud hacia	Correlación de Pearson	1	-.336
las clases	Sig. (bilateral)		.148
remotas	N	20	20
Reconocimiento	Correlación de Pearson	-.336	1
personal y/o	Sig. (bilateral)	.148	
Social	N	20	20

*Nota:* Tomado del procesamiento de datos de SPSS-v24

Como se puede estimar en la tabla anterior, el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables fue de -.336, evidenciando una correlación nula, de igual manera el sig. bilateral arrojó un valor mayor a .050 ( $p=.148$ ), exponiendo así que Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra no está correlacionada estadísticamente de manera significativa.

### **Tabla 6**

*Relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos*

		Actitud hacia las clases remotas	Beneficios económicos
Actitud hacia	Correlación de Pearson	1	-.017
las clases	Sig. (bilateral)		.942
remotas	N	20	20
Beneficios	Correlación de Pearson	-.017	1
económicos	Sig. (bilateral)	.942	
	N	20	20

*Nota:* Tomado del procesamiento de datos de SPSS-v24

Se puede apreciar en la tabla 6, la deducción obtenida en la prueba de correlación de Pearson donde sig. bilateral es igual a .942, siendo este mayor al margen de error permitido ( $p > .050$ ); asintiendo de este modo que no existe una significativa relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra. Además, se muestra que el coeficiente de correlación de las variables fue de  $-.017$ , señalando una correlación nula, por tanto, se rechaza la hipótesis planteada al respecto.

## V. DISCUSIÓN

En función a los indicios recabados, se determina que no existe relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la Satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, donde el sig. bilateral es mayor al valor permitido (.660,  $p > .050$ ), por lo que se deduce que las variables no se encuentran vinculadas en la muestra estudiada, de tal modo, se acepta la hipótesis nula la cual negaba la correlación entre las variables mencionadas con anterioridad.

Este resultado contrasta con lo dicho por Cáceres, P. et al. (2017) donde indica que tanto el personal docente como los trabajadores administrativos están satisfechos y con un nivel alto de clima organizacional. La correlación entre puntuación de clima organizacional y satisfacción laboral fue significativa, en docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ), como en administrativos ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ). Por otro lado, Boullosa y Bernui (2019), quienes trabajaron con docentes contradicen los resultados expuestos e indican que a pesar de los años de servicio los docentes aún están contentos con el trabajo actual pero insatisfechos con las remuneraciones y otras variables.

Con respecto al primer objetivo específico, se tuvo como fin establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, teniendo como resultado que la relación es negativa, con lo cual se puede decir que las variables no están correlacionadas estadísticamente, como en el estudio presentado por Alegre, M. et al (2017), en la cual se obtuvo como resultado en la universidad particular que si hay un mejor clima laboral y mayor satisfacción laboral que en la pública ( $p = .000$ ) y Cáceres, P. et al. (2017) llegando a la conclusión que existe un nivel significativo entre ambas variables de dicho estudio únicamente en los maestros de la institución privada ( $p = .003$ ), donde se puede notar que en base a los resultados de nuestro primer objetivo específico y del autor no se encuentra similitud, y que los docentes cuentan con una buena actitud pero una baja significación de la tarea en su satisfacción laboral porque está determinada por otros factores.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, fue establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, en la cual se evidencia una correlación nula, es decir las variables sujetas a análisis no están correlacionadas entre sí, como en lo hallado por Gamarra (2019), donde obtuvo que si hay una correlación en medio del estrés laboral y efecto en docentes de las escuelas públicas, donde a mayor estrés el nivel de desempeño laboral será mínimo y viceversa y Cáceres, P. et al. (2017) en su estudio con funcionarios donde el clima organizacional es alto, se evidencio que ambos resultados son distintos por las condiciones de trabajo para el desempeño de su rol como docente .

En el tercer objetivo específico de la presente indagación, se tuvo como fin el establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, donde se evidencia una correlación nula, negativa e inversa, exponiendo así que no están correlacionada estadísticamente de manera significativa, como en lo hallado Alegre, M. et al (2017), llegando a la conclusión que existe un nivel significativo entre ambas variables de dicho estudio únicamente en los maestros de la institución privada ( $p = .003$ ) y Gamarra (2019) donde obtuvo que si hay una correlación en medio del estrés laboral y efecto en docentes de las escuelas públicas teniendo como referencia estos resultados, que para el logro del reconocimiento del docente se premisa para una satisfacción laboral y un buen desempeño.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico es establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, en la cual no existe una significativa relación, señalando una correlación nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada como en lo hallado por Boullosa y Bernui (2019) y Cáceres, P. et al. (2017) Considerando que los más satisfechos y que perciben un nivel más alto de clima organizacional son los que están entre 15 y 29

años brindando su servicio y trabajando 40 horas semanales e incluso menos horas. Los contratados de titular están muy contentos laboralmente, llegando a la conclusión que existe un nivel significativo entre ambas variables de dichos estudios únicamente en los maestros de la institución privada ( $p = .003$ ), donde obtuvo como resultado que a pesar de los años de servicio los docentes aún están contentos con el trabajo actual pero insatisfechos con las remuneraciones y otras variables. En base a estos resultados notamos que las remuneraciones no cambiarán la actitud de los docentes para la enseñanza, pero dentro de lo económico aun seguirá habiendo falencias.

Sin lugar a duda los resultados de esta presente investigación y lo de otras investigaciones reflejan que pese a las falencias que se puedan presentar los docentes estos seguirán siendo positivos y optimistas al momento de desarrollar su rol como docente.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERO:** Se estableció que la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, tuvo una significancia mayor a .050 para ambos constructos, con lo cual se concede asumir el empleo del coeficiente de correlación R de Pearson para establecer las relaciones entre las variables.

**SEGUNDO:** Se determinó que existe una relación negativa y fuerte entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea, ya que según el coeficiente de correlación de Pearson su valor es igual a  $-.075$ , de igual manera el sig. bilateral es mayor a .050, se puede decir que las variables no están correlacionadas estadísticamente.

**TERCERO:** Se determinó que existe una relación nula entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión condiciones de trabajo, la cual fue de  $.051$ , de igual manera la sig. bilateral fue mayor a .050, dicho valor se encuentra por encima del margen de error permitido, revelando que las variables no están correlacionadas entre sí.

**CUARTO:** Se determinó que existe una relación negativa de manera significativa entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, con un valor mayor a .050 ( $p=.148$ ).

**QUINTO:** Se determinó que no existe una significativa relación entre la Actitud hacia las clases remotas y la dimensión beneficios económicos, ya que se muestra que el coeficiente de correlación de las variables fue de  $-.017$ , señalando así una correlación nula, por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada al respecto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Se sugiere a las autoridades de la institución educativa del distrito de Juan Guerra tomen en cuenta la relación que existe entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral en su plana docente para realizar charlas motivacionales y mantener así, activos a su plana docente para una enseñanza de calidad.

**SEGUNDO:** Se sugiere a las autoridades de la institución educativa del distrito de Juan Guerra tomen en cuenta la relación que existe entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en su plana docente para que así puedan fortalecer su trabajo en equipo como plana docente tanto dentro y fuera de la institución realizando conversatorios mensuales.

**TERCERO:** Se sugiere a las autoridades de la institución educativa del distrito de Juan Guerra tomen en cuenta la relación que existe entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en su plana docente, brindándoles capacitaciones de nuevas metodologías de enseñanza, donde pueda tener recursos creativos y su trabajo sea mucho más dinámico y satisfactorio.

**CUARTO:** Se sugiere a las autoridades de la institución educativa del distrito de Juan Guerra tomen en cuenta la relación que existe entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en su plana docente para así promover el valor del reconocimiento en base a concursos internos de innovación a la enseñanza de los docentes y la recompensa de los logros obtenidos de los docentes distinguidos, realizando reuniones mensuales de reconocimiento hacia todo el equipo de docentes.

**QUINTO:** Se sugiere a las autoridades de la institución educativa del distrito de Juan Guerra tomen en cuenta la relación que existe entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la plana docente

para que cada docente tenga la satisfacción plena de que su trabajo y esfuerzo es recompensando no solo con lo económico, sino realizando charlas o talleres mensuales de capacitación para una mejora personal y/o profesional.

## REFERENCIAS

- Alegre, M. Barrientos, R. & Milla, M. (2017). Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. *Revista Journal Educa UMCH*, 1(10): 165-176.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338752>
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. En C. Murchison (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 798-884). Worcester, MA: Clark University Press.
- Ávila Baray, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Cuauhtémoc (Chihuahua), Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción Laboral y Su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una Pyme de Servicios de Seguridad Peruana en 2018*. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019\\_Boada-Llerena.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf)
- Boullosa, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales De La Facultad De Medicina*, 80(4), 494–497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Cáceres, P. et al. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Vol.19 no.58. Santiago de Chile. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Castillejo, D; Salazar, A (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en docentes de colegios nacionales en la Zona Centro Norte de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018\\_Castillejo-Cueva.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf)

- Chang, G. & Yano, S. (2020). "How are countries addressing the Covid-19 challenges in education?" UNESCO's Section of Education Policy A snapshot of policy measures.  
<https://gecv.ac.in/uploads/ssip/UNESCO%20snap%20shot%20for%20maintaining%20education.pdf>
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*; 5ª edición. Editorial McGraw-Hill. México
- Gamarra, H. (2019). *El estrés laboral y sus consecuencias en el desempeño del docente de nivel primario del distrito de Mollepata – Anta - Cusco*. Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38294/gamarra_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.) México DF: McGraw Hill.  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Methodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la Salud Mental en la pandemia del Covid 19. *Rev. Perú Med. Exp. Salud Publica* 2020;37(2):327-34. doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Fundación Sypal.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior* (3 ed.). Boston: Richard D. Irwin Inc
- Locke, E. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.
- McGuire, (1968). *Definición del componente afectivo y cognitivo*.
- Minedu (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo (Ed. 2012) <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marcode-buen-desempeno-docente.pdf>

- Minedu (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente (Ed. 2017)  
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6704/R%  
c3%babricas%20de%20observaci%  
c3%b3n%20de%20aula%20para%20la%20ev  
aluaci%  
c3%b3n%20del%20desempe%  
c3%b1o%20docente%20manual%20d  
e%20aplicaci%  
c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6704/R%c3%babricas%20de%20observaci%c3%b3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%c3%b3n%20del%20desempe%c3%b1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Otzen, T. y Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.  
[https://www.researchgate.net/publication/344506990\\_Correlacion\\_bivariada\\_d  
e\\_uso\\_frecuente\\_en\\_la\\_investigacion\\_social](https://www.researchgate.net/publication/344506990_Correlacion_bivariada_de_uso_frecuente_en_la_investigacion_social)
- Pastor, C. (2020). Los efectos psicológicos de la COVID-19. *Archivos de la Sociedad Española de Oftalmología*, 95(9), 417-418.  
<https://doi.org/10.1016/j.ofal.2020.06.010>
- Quispe, Fredy & García, G. (2020). Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*. Vol. 01, no. 2. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.10>
- Ribot, V., Chang, N. & González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-  
519X2020000400008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400008)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Motivación de los conceptos a las aplicaciones. En: Enriquez. J (Ed.), *En Comportamiento organizacional* (pp. 200-270). México D.F.: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Autónoma de Tabasco.
- Rokeach, (1968). *Conceptualización conductual*.
- Rosenberg, M, & Hovland, C. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes, En C. I. Hovland y M. J. Rosenberg (Eds.). *Attitude organization and change*. New Haven, (Ct): Yale University Press.

- Palma, S. (1999). Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología URP (Vol. IX N°1).
- Palma, S. 2005. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Manual. Perú, Cartolan E.I.R.L.
- Quispe, F; García, G (2020). Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. Revista de Investigación Científica y Tecnológica – Alpha Centauri.  
<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/10>
- Sampieri, R. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa.
- Thomas & Znaniecki (1918). The Polish peasant in Europe and America: Monograph of an inmigrant group:
- Walpole, R.; Myers, H. (1996). Probabilidad y Estadística. 4ª. ed. McGraw-Hill.
- Zorrilla, A. (1993). Introducción a la Metodología de la Investigación. México. León y Cal Editores (Onceava ed.)

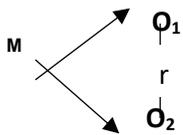
# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Actitud	Es un estado de disposición mental y nerviosa, ejecutado por la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones (Allport, 1935)	Para un mejor concepto de actitud se dimensiona en tres donde lo cognitivo, afectivo y conductual donde le individuo expresa la forma de relacionarse activamente en su ambiente, ya sea en su entorno social, natural o material.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos positivos tales como el interés, alegría al trabajo remoto</li> <li>• Sentimientos negativos tales como la frustración, falta de motivación.</li> </ul>	Ordinal
			Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creencias de las nuevas adaptaciones educativas</li> <li>• prejuicios como la falta de productividad.</li> <li>• ideas irracionales</li> </ul>	
			Conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones hacia le trabajo remoto.</li> <li>• Disposiciones del trabajo ante factores de estresores.</li> <li>• Comportamiento</li> </ul>	
Satisfacción Laboral	Es el punto de vista positivo o negativo de lo que puedan considerar los colaboradores de una empresa en lo a que su labor y al lugar de trabajo se refiere, sus expectativas generadas entre otras personas u otros posibles trabajos, así como las relaciones interpersonales que existan en el trabajo (Morillo, 2013)	Para un mejor estudio la satisfacción laboral se sub clasifica en la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos.	Significación de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de tarea</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Independencia y autonomía</li> <li>• Retroalimentación</li> </ul>	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño individual</li> <li>• Grado de aprendizaje</li> <li>• Entorno laboral</li> <li>• Oportunidad de desarrollo de organización</li> <li>• Características del trabajo</li> </ul>	
			Reconocimiento Personal y/o Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva de asumir un mejor puesto</li> <li>• Disposición de capacitaciones</li> </ul>	
			Beneficios Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posee Sueldo mensual</li> <li>• Situación laboral</li> </ul>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Actitud hacia las clases remotas y Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021.

Formulación Del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas E Instrumentos									
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Determinar la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre la actitud hacia clases remotas y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>Existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión significación de la tarea en los docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y el reconocimiento personal y/o social y finalmente en los docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p> <p>Existe relación entre la actitud hacia las clases remotas y la dimensión beneficio económico en los docentes de la institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021</p>	<p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Este trabajo de investigación considero realizar la encuesta en modalidad virtual, mediante formulario google.</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Para la variable Actitud Hacia las Clases Remotas se utilizará la ficha de Inventario de Actitud Hacia las Clases remotas (2021).</p> <p>Para la siguiente variable Satisfacción Laboral se utilizará la ficha de Escala de Satisfacción Laboral, diseñado por Sonia Palma Carrillo (2005)</p>									
<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El presente estudio utilizara un diseño investigativo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal.</p>  <p><b>Donde:</b>  M= Muestra de estudio  O1= Actitud  O2= Satisfacción Laboral  r= Relación</p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>Población:</b>  La población estará conformada por los 20 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Juan Guerra del distrito de Juan Guerra provincia y región de San Martín.</p> <p><b>Muestra:</b>  Para el presente estudio se considera como muestra a la totalidad de la población siendo esta igual a 20 docentes. Seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p><b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b></p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Actitud</td> <td>Afectivo</td> </tr> <tr> <td>Cognitivo</td> </tr> <tr> <td>Conductual</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Satisfacción Laboral</td> <td>Significación de la Tarea</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de Trabajo</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento Personal y/o Social</td> </tr> <tr> <td>Beneficios Económicos</td> </tr> </table>	Actitud	Afectivo	Cognitivo	Conductual	Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	
Actitud	Afectivo											
	Cognitivo											
	Conductual											
Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea											
	Condiciones de Trabajo											
	Reconocimiento Personal y/o Social											
	Beneficios Económicos											

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Instrumento para Satisfacción Laboral

#### Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Apellido, Nombre: ..... Sexo: Masculino  Femenino

Área de trabajo: ..... Cargo que ocupa: ..... Fecha:.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

### 3.2. Instrumento para Actitud hacia las clases remotas:

#### Inventario De Actitud Hacia las Clases Remotas

Apellido, Nombre: ..... Sexo: Masculino  Femenino

Área de trabajo: ..... Cargo que ocupa: ..... Fecha:.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

<b>NUNCA</b>	<b>N</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>CN</b>
<b>A VECES</b>	<b>AV</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>CS</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>S</b>

N°		N	CN	AV	CS	S
1.	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar					
2.	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlas					
3.	El bienestar de mis alumnos es primero					
4.	Siento que ser maestro es mi vocación					
5.	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales					
6.	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales					
7.	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez					
8.	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza					
9.	Tengo clara el funcionamiento y las característica del trabajo remoto					
10.	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo					
11.	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes					
12.	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales					
13.	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera					
14.	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral					
15.	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas					
16.	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos					
17.	Contemplas que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes					
18.	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas					
19.	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral					
20.	Siento que el trabajo es un espacio de autorealización personal, más allá de los ingresos que percibo.					
21.	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes					
22.	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes					
23.	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes					
24.	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí					

## ANEXO 4: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

**Tabla 5**

*Evidencias de validez de contenido del Inventario de Actitud Hacia las Clases Remotas.*

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx <sub>1</sub>	Mx	CVC <sub>1</sub>	Pei	CVC <sub>1c</sub>
Item 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									V-Aiken	<b>1.00</b>
									Total	

**Tabla 6**

*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)*

Item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx <sub>i</sub>	Mx	CVC <sub>1</sub>	Pe <sub>i</sub>	CVC <sub>1c</sub>
Item 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 26	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 27	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									V-Aiken	<b>1.00</b>
									Total	

# CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AFECTIVO</b>								
3	El bienestar de mis alumnos es primero	X		X		X		
4	Siento que ser maestro es mi vocación	X		X		X		
6	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales	X		X		X		
10	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo	X		X		X		
11	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes	X		X		X		
20	Siento que el trabajo es un espacio de autorealización personal, más allá de los ingresos que percibo.	X		X		X		
22	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes	X		X		X		
24	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COGNITIVO</b>								
1	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
2	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlas	X		X		X		
7	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
8	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
9	Tengo clara el funcionamiento y las características del trabajo remoto	X		X		X		
15	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas	X		X		X		
21	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes	X		X		X		
23	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: CONDUCTUAL</b>								
5	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales	X		X		X		
12	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales	X		X		X		
13	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera	X		X		X		
14	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral	X		X		X		
16	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos	X		X		X		
17	Contemplan que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes	X		X		X		
18	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas	X		X		X		
19	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GERSON VOLNEY ARÉVALO CASTRO    DNI: 41425077

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL - OCUPACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Junio del 2021

.....  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: AFECTIVO</b>								
3	El bienestar de mis alumnos es primero	X		X		X		
4	Siento que ser maestro es mi vocación	X		X		X		
6	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales	X		X		X		
10	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo	X		X		X		
11	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes	X		X		X		
20	Siento que el trabajo es un espacio de autorealización personal, más allá de los ingresos que percibo.	X		X		X		
22	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes	X		X		X		
24	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COGNITIVO</b>								
1	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
2	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlas	X		X		X		
7	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
8	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
9	Tengo claro el funcionamiento y las características del trabajo remoto	X		X		X		
15	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas	X		X		X		
21	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes	X		X		X		
23	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: CONDUCTUAL</b>								
5	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales	X		X		X		
12	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales	X		X		X		
13	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera	X		X		X		
14	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral	X		X		X		
16	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos	X		X		X		
17	Contemplas que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes	X		X		X		
18	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas	X		X		X		
19	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **Mg: John Ludeña Cárdenas**

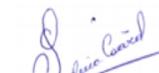
DNI: 42585642

Especialidad del validador: Psicología Clínica - Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 15 de junio del 2021



Jhon Ludeña Cárdenas  
 PSICÓLOGO  
 CP&P N° 17966

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVO</b>								
3	El bienestar de mis alumnos es primero	X		X		X		
4	Siento que ser maestro es mi vocación	X		X		X		
6	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales	X		X		X		
10	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo	X		X		X		
11	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes	X		X		X		
20	Siento que el trabajo es un espacio de autorealización personal, más allá de los ingresos que percibo.	X		X		X		
22	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes	X		X		X		
24	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COGNITIVO</b>								
1	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
2	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlas	X		X		X		
7	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
8	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
9	Tengo clara el funcionamiento y las características del trabajo remoto	X		X		X		
15	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas	X		X		X		
21	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes	X		X		X		
23	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL</b>								
5	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales	X		X		X		
12	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales	X		X		X		
13	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera	X		X		X		
14	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral	X		X		X		
16	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos	X		X		X		
17	Contemplan que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes	X		X		X		
18	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas	X		X		X		
19	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES, SI EXISTE SUFICIENCIA**
**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIOS CAMPOS, SUSAN MIRELA**
**DNI: 44776095**
**Especialidad del validador: MG EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**17 de Junio del 2021**

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVO</b>								
3	El bienestar de mis alumnos es primero	X		X		X		
4	Siento que ser maestro es mi vocación	X		X		X		
6	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales	X		X		X		
10	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo	X		X		X		
11	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes	X		X		X		
20	Siento que el trabajo es un espacio de autorrealización personal, más allá de los ingresos que percibo.	X		X		X		
22	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes	X		X		X		
24	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COGNITIVO</b>								
1	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
2	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlas	X		X		X		
7	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
8	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
9	Tengo clara el funcionamiento y las características del trabajo remoto	X		X		X		
15	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas	X		X		X		
21	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes	X		X		X		
23	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL</b>								
5	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales	X		X		X		
12	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales	X		X		X		
13	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera	X		X		X		
14	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral	X		X		X		
16	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos	X		X		X		
17	Contemplan que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes	X		X		X		
18	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas	X		X		X		
19	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Castillo Salazar Regner Nicolás      **DNI:** 41248557

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de junio del 2021


  
 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVO</b>								
3	El bienestar de mis alumnos es primero	X		X		X		
4	Siento que ser maestro es mi vocación	X		X		X		
6	Me estreso con facilidad al momento de realizar mis clases virtuales	X		X		X		
10	Siento que realizar clases virtuales no me genera ningún vínculo afectivo	X		X		X		
11	Cuando realizo mis clases virtuales siento que estoy hablando a una computadora y no a los estudiantes	X		X		X		
20	Siento que el trabajo es un espacio de autorealización personal, más allá de los ingresos que percibo.	X		X		X		
22	Soy feliz enseñando pese a no tener contacto directo con los estudiantes	X		X		X		
24	Algunas de mis actitudes que tengo con los estudiantes son, en ocasiones, contradictorias entre sí	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COGNITIVO</b>								
1	Desarrollo mi trabajo con optimismo pese a las dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
2	Tengo metas definidas y claras en los recursos y tiempo que me llevará cumplirlos	X		X		X		
7	El trabajar desde casa me permite hacer varias cosas a la vez	X		X		X		
8	Con la educación virtual he aprendido nuevas formas de enseñanza	X		X		X		
9	Tengo clara el funcionamiento y las características del trabajo remoto	X		X		X		
15	Recibo el reconocimiento de los directivos de la institución educativa por la gestión durante las clases remotas	X		X		X		
21	Me siento capacitado para proporcionar mejoras en la formación de mis estudiantes	X		X		X		
23	Me gusta capacitarme para enriquecer mi asignatura y poner en práctica con los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL</b>								
5	Las múltiples actividades que realizo en mi hogar me distraen con facilidad mientras desarrollo mis clases virtuales	X		X		X		
12	Me preocupa que los estudiantes no se conecten a las clases virtuales	X		X		X		
13	Aun cuando la conectividad no sea buena, busco estrategias para desarrollar mi clase de la mejor manera	X		X		X		
14	Gestiono los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral	X		X		X		
16	Tengo oportunidades para incrementar el desarrollo de mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos	X		X		X		
17	Contemplo que tus estudiantes aprendan o asimilen ciertas actitudes	X		X		X		
18	La institución educativa es flexible frente a mis necesidades que tengo frente a las clases remotas	X		X		X		
19	Considero que la modalidad de las clases remotas ha contribuido a mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 00

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESPINOSA GARCIA SANDRA    DNI: 42604315

Especialidad del validador: Mag. Gestión Pública - Psicopedagoga Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de 07 del 2021

*Sandra Espinosa García*  
 Mg. Sandra Espinosa García  
 Psicopedagoga Organizacional  
 P. R. 2188

Firma del Experto Informante.

# CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I: Significación Tarea</b>								
3	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factor IV: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: GERSON VOLNEY ARÉVALO CASTRO    DNI: 41425077

Especialidad del validador: ORGANIZACIONAL - OCUPACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I: Significación Tarea</b>								
3	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factor IV: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): La prueba responde a las necesidades a ser evaluadas**
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: John Ludeña Cárdenas**
**DNI:42585642**
**Especialidad del validador: Psicología Clínica - Organizacional**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Tarapoto, 15 de junio del 2021**

**Jhon Ludeña Cárdenas**  
 PSICÓLOGO  
 CPaP N°17966

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I: Significación Tarea</b>								
3	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factor IV: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO HAY OBSERVACIONES, SI EXISTE SUFICIENCIA**
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIOS CAMPOS, SUSAN MIRELA**
**DNI: 44776095**
**Especialidad del validador: MG EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**17 de Junio del 2021**

  
 Mg Susana Mirela Rios Campos  
 PSICOLOGA  
 C.P.S. 1981

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Factor I: Significación Tarea</b>								
3	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Factor II: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Factor IV: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Castillo Salazar Regner Nicolás    DNI: 41248557

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de junio del 2021

  
 Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factor I: Significación Tarea</b>								
3	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factor II: Condiciones de Trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factor III: Reconocimiento Personal y/o Social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factor IV: Beneficios Económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESPINOZA GARCIA SADEA    DNI: 42604315

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública - Psicoterapeuta Cognitivo Conductual

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 07 del 2021

*[Firma]*

Mg. Sandra Espinoza García

PSICÓLOGA - PSICOTERAPEUTA

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Tabla 7**

*Índices de confiabilidad por Alfa de Cronbach de la prueba piloto*

---

<b>Variable</b>	<b>Alfa <math>\alpha</math></b>	<b>N de ítems</b>
<b>Inventario de Actitud hacia las Clases Remotas</b>	.742	24
<b>Escala de Satisfacción Laboral</b>	.982	27

---

**Nota:** Elaboración propia base a la prueba piloto

**Anexo 6: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO**

**Inventario de Actitud hacia las Clases Remotas**

Actitud Hacias las Clases Remotas	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	
Sujeto 1	5	5	5	5	1	3	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 2	5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	2
Sujeto 3	5	5	4	5	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	1	
Sujeto 4	4	4	5	5	1	3	1	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	2	
Sujeto 5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	
Sujeto 6	5	5	5	5	4	1	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	
Sujeto 7	5	5	5	5	3	1	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	
Sujeto 8	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	2	
Sujeto 9	5	4	4	5	3	2	3	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	1	
Sujeto 10	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	
Sujeto 11	5	5	5	5	2	2	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	
Sujeto 12	5	5	5	5	1	3	1	5	3	2	1	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	1	
Sujeto 13	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 14	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 15	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 16	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 17	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 18	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
Sujeto 19	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	1	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	1	
Sujeto 20	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	

### Escala de Satisfacción laboral

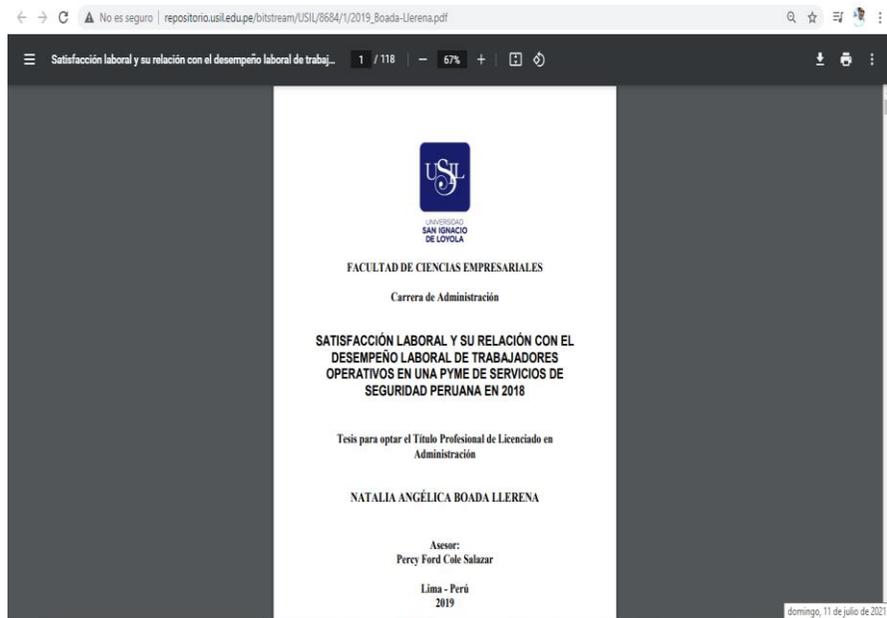
Satisfacción	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	
Sujeto1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	
Sujeto2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	
Sujeto3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	
Sujeto4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	
Sujeto5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	
Sujeto6	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	
Sujeto7	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	
Sujeto8	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	4	
Sujeto9	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
Sujeto10	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	4	
Sujeto11	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	
Sujeto12	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
Sujeto13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
Sujeto14	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	
Sujeto15	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
Sujeto16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
Sujeto17	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	
Sujeto18	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	
Sujeto19	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	
Sujeto20	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	

## Anexo 7: AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Escala de Satisfacción Laboral

Sonia Palma (2005)

Este instrumento es elaborado por Sonia Palma (2005), es de acceso libre para la comunidad científica y no se requiere autorización para su uso.



## Anexo 8:



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20489119863
Institución Educativa "Juan Guerra"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos M <sup>gtr.</sup> Erika del Milagro Lozano Flores	DNI: 00949512

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Actitud hacia las clases remotas y Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa del distrito de Juan Guerra, 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Autores: Nombres y Apellidos	DNI:
Navarro Amasifuén, Michel Joel	77086908
Villanueva Flores, Analis	47794670

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:   
M<sup>gtr.</sup> Erika del Milagro Lozano Flores

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "A." Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
Institución Educativa "JUAN GUERRA"  
Nivel: Secundaria



## **CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

La Directora de la Institución Educativa "Juan Guerra", distrito de Juan Guerra, Provincia y Región San Martín, que suscribe;

### **HACE CONSTAR:**

Que, los estudiantes NAVARRO AMASIFUÉN, MICHEL JOEL, con DNI N° 77066908 y VILLANUEVA FLORES, ANALIS, con DNI N° 47794670, del XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, han aplicado los Instrumentos de Investigación: Inventario de Actitud Hacia las Clases Remotas y la Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC), en una muestra de 20 docentes de la Institución Educativa, en las fechas del 20 al 30 de septiembre del 2021, en el marco de la ejecución de su Proyecto de Investigación titulado "ACTITUD HACIA LAS CLASES REMOTAS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE JUAN GUERRA, 2021".

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 09 de septiembre del 2021



Atentamente

## **Anexo 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación se desarrolla con fines netamente académicos a cargo de los estudiantes de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, Michel Navarro Amasifuén y Analis Villanueva Flores, el cual tiene como objetivo establecer la relación existente entre la actitud hacia las clases remotas y la satisfacción laboral en docentes. Para ello se requiere su participación voluntaria, la cual consiste en responder cada una de las preguntas, respetando cada respuesta del participante, recuerde que no hay respuesta mala.

Si decides participar de la investigación por favor responde cada una de las preguntas con total sinceridad. Gracias por tu colaboración

Deseo ser parte de esta investigación Voluntariamente: SI  NO