



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral en docentes  
durante el retorno a clases en San Juan de Lurigancho

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Mallqui Solis, Rosslyn Melvi (orcid.org/0000-0002-2634-8377)

**ASESOR:**

Mg. Rodas Vera, Nikolai Martin (orcid.org/0000-0001-6740-3099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

La presente investigación se lo dedico a Dios, mi guía durante mi formación universitaria; a mis padres quienes con su amor y apoyo incondicional me impulsaron a cumplir mis metas y los docentes universitarios que con sus conocimientos han contribuido en mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento infinito a Dios por brindarme fortaleza ante las adversidades, y por incrementar mi vocación profesional. A mi familia, por ser el soporte y principal fuente de motivación. A mi asesor académico y docente, que con su guía y experiencia contribuyó en el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Variables y operacionalización.....	8
3.3. Población, muestra, muestro y unidad de análisis.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Características de la muestra.....	10
Tabla 2. Prueba de normalidad de la variable percepción de riesgo al covid-19 .	15
Tabla 3. Prueba de normalidad de la variable Satisfacción laboral .....	16
Tabla 4. Relación entre percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral en docentes.....	17
Tabla 5. Relación entre vulnerabilidad cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral .....	18
Tabla 6. Relación entre vulnerabilidad emocional y las dimensiones de satisfacción laboral .....	19
Tabla 7. Relación entre conductas de riesgo - protección y las dimensiones de satisfacción laboral.....	20
Tabla 8. Relación entre gravedad y las dimensiones de satisfacción laboral.....	21

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general de establecer la relación entre la percepción de riesgo al COVID 19 y la satisfacción laboral en docentes durante el retorno a clases en el Distrito de San Juan de Lurigancho, con un diseño empírico asociativo correlacional simple, cuya muestra estuvo conformada por 199 docentes de educación básica regular que oscilan entre 23 a 60 años, de ambos sexos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario de Percepción de riesgo de contagio de COVID 19 y la escala de satisfacción laboral docente. Se encontró que existe correlación significativa y directa entre la percepción de riesgo al COVID 19 y satisfacción laboral, en docentes durante el retorno a clases ( $p < 0.01$ ). Asimismo, existe correlación significativa ( $p < 0.01$ ) y directa entre las conductas de riesgo - protección y las dimensiones de diseño de trabajo, realización personal y promoción y superiores ( $p < 0.01$ ), a diferencia de las dimensiones de condiciones de trabajo y salario. Por otro lado, se determinó que no existe correlación estadísticamente significativa ( $p > 0.01$ ) entre la vulnerabilidad cognitiva, vulnerabilidad emocional, gravedad con las dimensiones de satisfacción laboral ( $p > 0.01$ ).

**Palabras clave:** Percepción de riesgo al COVID 19, Satisfacción laboral, Docentes, Retorno a clases.

## Abstract

The present study had the general objective of establishing the relationship between the perception of risk to COVID 19 and job satisfaction in teachers during the return to classes in the District of San Juan de Lurigancho, with a simple correlational associative empirical design, whose sample was made up of 199 regular basic education teachers ranging from 23 to 60 years old, of both sexes. For data collection, the survey technique was used through the COVID 19 contagion risk perception questionnaire and the teacher job satisfaction scale. It was found that there is a significant and direct correlation between the perception of risk to COVID 19 and job satisfaction, in teachers during the return to school ( $p < 0.01$ ). Likewise, there is a significant ( $p < 0.01$ ) and direct correlation between risk-protection behaviors and the dimensions of work design, personal fulfillment and promotion and higher ( $p < 0.01$ ), unlike the dimensions of working conditions and salary. On the other hand, it was determined that there is no statistically significant correlation ( $p > 0.01$ ) between cognitive vulnerability, emotional vulnerability, severity with the dimensions of job satisfaction ( $p > 0.01$ ).

**Keywords:** perception of risk to COVID 19, job satisfaction, teachers, return to school.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la pandemia ocasionada por la propagación del coronavirus ha hecho evidente la precaria respuesta del sistema de salud en diversos países debido al gran número de contagios y fallecidos por esta enfermedad (Uribe et al., 2020). Ante esta problemática, la Organización Panamericana de la salud (2022) señala que, a nivel mundial, se han reportado aproximadamente 7, 2 millones de personas contagiadas por Covid-19 durante la cuarta semana de marzo. Así también, el Ministerio de Salud (2022) señala que, durante el periodo enero-marzo, se confirmaron 3 540 108 personas contagiadas por Covid- 19 en el Perú.

En tal sentido, Atsiz (2021) señala que, ante la coyuntura actual, se vienen implementando diversas acciones y restricciones para mitigar la expansión del virus, provocando modificaciones en los estilos de vida y en las actividades laborales de las personas, así como en sus cuidados personales e interacción social. No obstante, Bradburt et al. (2020) expresa que ante la ligera disminución de casos reportados y las medidas por controlar la propagación del virus se ha evidenciado una ligera flexibilidad progresiva en diversas medidas y restricciones.

Cabe mencionar que, ante una pandemia, la percepción de riesgos y evaluación de amenazas son elementos imprescindibles para la adopción de conductas de protección, como el distanciamiento social, lavado de manos, uso correcto de mascarillas, etc (Dryhurst et al. 2020). Sin embargo, Vally (2020) manifiesta que existe gran incertidumbre ante la percepción de riesgo, pues se evidencia incoherencia en las conductas de la población que agravaría las consecuencias de la enfermedad.

Respecto a ello, Ribeiro et al. (2020) consideran que la pandemia por coronavirus no solo ha generado un desafío para el sector salud, sino también para el sector educativo ya que para evitar los contagios se tomó la decisión de cerrar escuelas y universidades a nivel mundial, así como también optar por la educación virtual y el teletrabajo considerándose un gran reto para los docentes y estudiantes. Estas exigencias han generado diversos cambios en los docentes a nivel conductual, emocional y social dentro del contexto laboral (Bodero, 2021).

En ese marco de inesperados cambios, los docentes de educación básica regular (EBR) se expusieron a elevados niveles de estrés ante las exigencias que

la virtualidad implicaba, tales como la sobrecarga laboral y las dificultades para adaptarse al desarrollo e interacción en las clases virtuales, dado que la mayoría de docentes no se encontraban preparados para ello, o tuvieron poco tiempo para planificarlo (Atarama, 2020).

Sin embargo, el masificado proceso de vacunación para el Covid 19, así como la disminución del índice de contagios y mortalidad por coronavirus, conllevó a que el Ministerio de Educación (2022), a través de la Resolución Ministerial N°071-2022, dispusiera el retorno a clases bajo la modalidad presencial, estableciéndose ciertos protocolos para evitar los contagios en las instituciones educativas de EBR, tanto públicas como estatales. No obstante, Estrada et al., (2021) señalan que la mayoría de instituciones educativas no cumplen a cabalidad los protocolos de bioseguridad, tales como el lavado de manos y dosis incompletas de vacunación.

Por otro lado, a finales del octubre, el Gobierno del Perú (2020) dejó sin efecto las medidas adoptadas al inicio de la pandemia, bajo el Decreto Supremo N° 130-2022-PCM, en donde se promueve el uso facultativo de las mascarillas y la vacunación. Este panorama aumentó la preocupación de los docentes que vienen desempeñando sus funciones de manera presencial, dado que están expuestos a diversos factores de riesgo de contagio, siendo así que el 25.7% de los docentes del nivel primario y secundario, presentaron niveles elevados de preocupación, debido a que consideraban que las condiciones de bioseguridad son un factor de riesgo de contagio por Covid – 19 durante el cumplimiento de su labor pedagógico (Estrada et al., 2021).

En este sentido, la OMS (como se citó en Rivera et al., 2020) advierte que ambientes laborales con elevadas exigencias de carácter psicosocial y emocionales están asociadas a una menor satisfacción laboral, y por ende un bajo desempeño en sus funciones. Respecto a ello, Cabrera (2020) señala que, en la ciudad de Lima, el 13.3% de la población docente presentó una baja satisfacción laboral y el 88.7% un nivel medio, durante la pandemia. Del mismo modo, el Ministerio de Educación (2021), a través de la Encuesta Nacional a Docentes 2020, identificó que, durante el periodo de virtualidad, el 57.97% de docentes de EBR se encontró algo satisfecho con la nueva modalidad de educación. Asimismo, Cortez et al., (2021) reportaron que, durante el confinamiento, los docentes del

nivel primario (35.4%) y del nivel secundario (32.6%) presentaron una baja satisfacción respecto a su labor educativa.

Ante la problemática descrita, surge la siguiente interrogante ¿Existe relación entre la percepción de riesgo al COVID y la satisfacción laboral en docentes durante el retorno a clases en San Juan de Lurigancho?

A partir de ello, el presente estudio se justifica teóricamente ya que se emplearán diversos constructos teóricos y antecedentes de investigaciones relacionadas a las variables en estudio para poder explicar la relación entre las variables percepción de riesgo al COVID 19 y la satisfacción laboral. A nivel metodológico, esta investigación presenta rigor científico ya que se determinarán las propiedades psicométricas de los instrumentos de evaluación para garantizar resultados válidos. Además, se justifica a nivel práctico, ya que permitirá a que las entidades educativas, mediante los resultados obtenidos establezcan medidas que permitan generar una adecuada satisfacción laboral en los docentes. A nivel social, permitirá a los docentes de educación del nivel primario, a partir de los resultados, establecer comportamientos coherentes para mitigar la propagación del COVID 19.

En tal sentido, se planteó como objetivo general establecer la relación entre la percepción de riesgo al COVID 19 y la satisfacción laboral en docentes durante el retorno a clases en el Distrito de San Juan de Lurigancho. Asimismo, se establecieron los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre la vulnerabilidad cognitiva y las dimensiones de la satisfacción laboral, determinar la relación entre la vulnerabilidad emocional y las dimensiones de la satisfacción laboral, determinar la relación entre las conductas de riesgo-protección y las dimensiones de la satisfacción laboral; y determinar la relación entre la gravedad y las dimensiones de la satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a las investigaciones previas, en el contexto internacional, Rivera et al. (2020) ejecutaron un estudio para analizar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. El estudio fue de tipo transversal correlacional. En esta investigación se empleó una muestra constituida por 110 trabajadores del sector salud de Chile. Se utilizaron el cuestionario SUSESO-ISTAS21 y el cuestionario de satisfacción laboral. Respecto a los resultados obtenidos, se determinó una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la percepción de satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación  $-0.189$  ( $p \leq 0,05$ ). A nivel descriptivo, los trabajadores percibieron una alta percepción de riesgo psicosocial en sus dimensiones de exigencias psicológicas y doble presencia, obteniendo con medias de 11,4 y 3,23 respectivamente.

A nivel nacional, Meza (2020) realizó un estudio para analizar la relación entre la percepción de riesgo de SARS-COV-2 y la satisfacción laboral, en una muestra conformada por 130 profesionales de enfermería y 97 enfermeros técnicos, que laboran en un hospital del Callao. Fue de tipo descriptivo correlacional. Para efectos de dicha investigación, se utilizó el cuestionario de Percepción del riesgo por SARS-CoV-2 y el cuestionario de Satisfacción laboral. En cuanto a los resultados, se obtuvo un Rho de 0.058, lo que determinó que no existe relación significativa entre dichas variables ( $p=0.573$ ). A nivel descriptivo, se encontró que el 82.5% presentó un nivel medio de percepción de riesgo, el 15.5% tuvo un nivel alto, además el 2% presentó un nivel bajo. Asimismo, el 50.5% presentó un nivel medio de satisfacción laboral, el 33% un nivel alto y 16.5% un nivel bajo.

Miranda (2021) ejecutó una investigación para establecer el nivel de satisfacción laboral en una muestra conformada por 82 docentes del nivel inicial de instituciones educativas públicas en la pandemia por Covid-19. El estudio fue descriptivo. Se empleó la escala de satisfacción laboral de Palma. Respecto a los resultados se determinó que el 44,16% de los docentes presentan un nivel promedio de satisfacción laboral.

Paucar (2018) en su estudio buscó analizar la relación entre los riesgos psicosociales emergentes y la satisfacción laboral. Se trabajó en una muestra

compuesta por 314 trabajadores del sector minero. Fue de tipo descriptivo correlacional. Se empleó el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y la escala de satisfacción laboral de Palma. En lo que concierne a los resultados, se obtuvo un Rho de 0.374, evidenciando un grado altamente significativo de correlación entre dichas variables. A nivel descriptivo, el 92,4% de la población se encuentra muy satisfecho a nivel laboral.

Por otro lado, se presentan las posturas teóricas que explican las variables en estudio. Respecto a ello, Rosenstock (como se citó en Fernández y Casado, 2020) señala que una de los enfoques cognitivos más utilizados para explicar la percepción de riesgo por COVID 19, es el modelo de creencias en salud en donde se consideraba que la probabilidad de ejecutar conductas de salud dependía del nivel de percepción de riesgo que el individuo presente ante una condición de salud o enfermedad.

Cabe mencionar que, la percepción de riesgo es un elemento indispensable de la conducta y actitudes frente a situaciones de riesgo que generen algún daño de forma individual o colectiva (Restrepo, 2016). En tal sentido, Mejía et al. (2020) definen a la percepción de riesgo como una vulnerabilidad en cuanto a la evaluación de tres elementos: conocimiento sobre el riesgo, significado personal del riesgo y habilidades de gestión, las cuales están influenciadas por las creencias relacionadas al virus, que en la mayoría de casos provocan miedo y pensamientos fatalistas. Del mismo modo, Zimolong y Trompop (2012) señalan que la percepción de riesgo es una evaluación a nivel cognitivo para determinar el nivel de peligro ante una determinada situación.

Del mismo modo, la percepción de riesgo es considerado un elemento racional y subjetivo, y se encuentra determinada por la experiencia personal, la cultura y el ambiente laboral, por lo que se considera que la percepción de riesgo varía entre cada individuo (Soler y Torres, 2015). Asimismo, Matar- Khalil et al., (2021) señalaron que la percepción de riesgo por COVID 19 son los juicios subjetivos que el individuo tiene sobre los riesgos, susceptibilidad y consecuencias ante la enfermedad por coronavirus.

Asimismo, la percepción de riesgo por COVID 19 presenta cuatro dimensiones: vulnerabilidad cognitiva, vulnerabilidad emocional, conductas de riesgo – Protección y gravedad (Matar- Khalil et al., 2021). En tal sentido, la

vulnerabilidad cognitiva se entiende como el conjunto de pensamientos y creencias sobre el riesgo de contagiarse y contagiar a los demás, exponerse o re infectarse. Por otro lado, la vulnerabilidad emocional son aquellos sentimientos percibidos por el individuo como miedo, incertidumbre, tristeza, etc., ante el riesgo de contagio. Por otro lado, las conductas de riesgo y protección son aquellos comportamientos de autoprotección guiados por protocolos de bioseguridad con la finalidad de mitigar el contagio. Del mismo modo, la percepción de gravedad está relacionada con la afectación a la salud del individuo, las complicaciones y las muertes provocadas por el COVID 19 (Matar- Khalil et al., 2021).

Respecto a la variable satisfacción laboral, Herzberg (como se citó en García, 2010) señala que ésta se explica a través de un modelo motivacional: la teoría de los dos factores, que se sustenta en que el individuo posee dos tipos de necesidades que son independientes y que influyen de diversas maneras en la conducta. La primera está confirmada por elementos motivadores o satisfactorios como el reconocimiento, desarrollo y progreso en el trabajo. Asimismo, la segunda categoría son aquellos elementos higiénicos o insatisfactorios, es decir generan desagrado en el trabajo y se relaciona con el contexto laboral como las condiciones de trabajo, relaciones laborales, etc.

Por otro lado, al conceptualizar la variable, Robbins (cómo se citó en Sarmiento, 2017) define a la satisfacción laboral como la tendencia psicológica del individuo frente al trabajo, que se caracteriza por la determinación de disposiciones y aspectos emocionales, por lo que se puede manifestar de manera intrínseca o extrínseca. Por otro lado, Quispe (2019) afirma que la satisfacción laboral docente es la percepción de agrado que el profesor percibe ante una experiencia ocupacional o el trabajo en general.

Del mismo modo, la satisfacción laboral presenta cuatro dimensiones: diseño del trabajo, condiciones del trabajo, realización personal y promoción y superiores. Respecto al diseño de trabajo, este hace referencia a la participación del docente en el planeamiento de objetivos y actividades relacionadas al puesto de trabajo, tomando en cuenta las herramientas que posee para el cumplimiento de ello. Por otro lado, las condiciones de trabajo son las facilidades y recursos que el docente tiene para el cumplimiento de su labor. La realización personal está relacionada con la proyección de desarrollo personal que el docente tiene en base

a sus aptitudes personales y condiciones de trabajo. La promoción y superiores hace referencia a las oportunidades de promoverse de forma justa, y la equidad de trabajo de los superiores o jefes (Belkelman, 2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es empírico debido a que los resultados obtenidos provienen de pruebas empíricas concretas y verificables (Arias, 2019). Del mismo modo, es de tipo aplicado, porque los resultados que permitieron aportar conocimiento a la problemática planteada (Risco, 2020).

El diseño de esta investigación es no experimental, dado que no existe manipulación de las variables, observándose únicamente el desarrollo de los fenómenos en su entorno natural (Hernández et al., 2014). Asimismo, es transversal porque el proceso de recolección de datos se dio en un mismo tiempo, describiendo las variables y analizando la interrelación en un momento dado (Ato et al., 2013). Además, es correlacional, debido a que se observó cómo se vinculan los diversos fenómenos entre sí (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Percepción de riesgo al COVID 19 (Ver anexo 01)

**Definición conceptual:** La percepción del riesgo son los juicios subjetivos que el individuo tiene sobre los riesgos, susceptibilidad y consecuencias ante la enfermedad por coronavirus. (Matar-Khalil et al., 2021).

**Definición operacional:** La variable fue medida a través cuestionario de percepción de riesgo de contagio de COVID-19 (PCR-CV19) elaborado por Matar-Khalil et al. (2021).

**Indicadores:** Probabilidad de contagio y reinfección, riesgo de perder el trabajo, estrés, desesperanza, miedo, uso de mascarillas, distanciamiento social, desinfección.

**Escala de medición:** Escala de medición de los ítems es ordinal, cuyas respuestas son de tipo likert: muy bajo (1), bajo (2), igual (3), alto (4), muy alto (5).

**Variable 2:** Satisfacción laboral docente (Ver anexo 2)

**Definición conceptual:** La satisfacción laboral docente es la

percepción de agrado que el profesor percibe ante una experiencia ocupacional o el trabajo en general (Quispe, 2019).

**Definición operacional:** La satisfacción laboral fue medida mediante la escala de Satisfacción laboral docente de Anaya y Suárez (2007).

**Indicadores:** método de trabajo, ambiente y condiciones laborales, logros personales, promoción de cargos.

**Escala de medición:** Escala de medición de los ítems es ordinal, cuyas respuestas son de tipo likert: muy bajo (1), bajo (2), medio (3), alto (4) y muy alto (5).

### **3.3. Población, muestra, muestro y unidad de análisis**

#### **Población**

Se entiende por población al conjunto de sujetos o elementos que poseen características o cualidades comunes (Arias, 2012). Por ello, la población se conformará por docentes de educación básica regular (EBR), de ambos sexos, que laboran en instituciones educativas estatales del nivel primaria y secundaria del Distrito de San Juan de Lurigancho.

#### **Criterios de inclusión:**

Docentes que hayan aceptado participar del estudio mediante el consentimiento informado.

Docentes que se encuentren laborando en el presente año escolar.

#### **Criterios de exclusión**

Docentes que no se encuentren laborando por licencia.

Docentes que no contestaron correctamente las preguntas del instrumento.

#### **Muestra**

Hernández y Carpio (2019) señalan que la muestra es un subconjunto significativo de la población en estudio, siendo así que la muestra en este estudio se conformó por 199 docentes de EBR

del distrito de San Juan de Lurigancho, entre 23 a 60 años. En la Tabla 1, se aprecia que, de los participantes, 116 fueron mujeres (58.5%) y 83 fueron hombres (41.5%). En cuanto a la edad, el grupo más frecuente fue 50 a 60 años, con 84 participantes (42,5%), mientras que el menos frecuente, fue 23 a 29 años con 18 participantes (9%). Respecto al estado civil, los casados(a) fueron mayoría, con 92 participantes (46.5%), mientras que los convivientes con minoría, 44 participantes (22%). Por otro lado, en cuanto al nivel educativo, los de secundaria fueron mayoría, con 135 participantes (68%), mientras que los de primaria, minoría, con 64 participantes (32%). Finalmente, acerca de los años de experiencia Laboral, el grupo más frecuente fue 11 a 20 años, con 98 participantes (49.5%), mientras que el menos frecuente, fue 21 a 25 años con 18 participantes (9%).

**Tabla 1.**

*Características de la muestra (N=199)*

<b>VARIABLES</b>		
<b>Sexo</b>		
	F	%
Mujer	116	58.5
Hombre	83	41.5
<b>Edad (años)</b>		
23 a 29 años	18	9,0
30 a 39 años	34	17,0
40 a 49 años	63	31,5
50 a 60 años	84	42,5
<b>Estado Civil</b>		
Soltero(a)	63	31,5
Casado(a)	92	46,5
Conviviente	44	22,0
<b>Nivel de educativo</b>		
Primaria	64	32,0
Secundaria	135	68,0
<b>Años de Experiencia</b>		
1 a 10 años	83	41.5
11 a 20 años	98	49.5
21 a 25 años	18	9.0

Nota. N=Cantidad de participantes, F= Frecuencia, %=Porcentaje

## **Muestreo**

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, en donde la muestra se eligió en función a su accesibilidad y criterio propio del investigador (Hernández et al., 2014)

## **Unidad de análisis**

Docente de educación básica regular que laboran en San Juan de Lurigancho.

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

Para efectos de este estudio, se empleó la encuesta comotécnica para el proceso de recolección de datos, que de acuerdo con López y Fachelli (2015) es una técnica que permite la recolección de información de individuos de forma sistemática, a través de cuestionarios.

Se aplicó un cuestionario sociodemográfico de elaboración propia con la finalidad de obtener información relacionada con la edad, género, tipo de institución educativa donde labora el docente y el nivel educativo de trabajo (Ver anexo 04).

Los instrumentos que se emplearon para medir las variables en estudio fueron el cuestionario de Percepción de riesgo de contagio de COVID 19 (PCRCV19) (Ver anexo 04) y la escala de satisfacción laboral docente (Ver anexo 05).

El PCRCV19 fue elaborado por Matar-Khalil et al., (2021) en una muestra colombiana, entre 16 a 65 años. El objetivo del instrumento es examinar el nivel de percepción de riesgo frente al COVID 19. Está compuesto por 40 ítems que conforman las siguientes dimensiones: vulnerabilidad cognitiva, vulnerabilidad emocional, conductas de riesgo-protección y gravedad. Las opciones de respuesta son de tipo Likert, que van desde 1 a 5 (muybajo, bajo, medio, alto, muy alto). Por otro lado, el instrumento evidencia adecuada validez de constructo apreciándose índices aceptables en el análisis factorial exploratorio ( $KMO=0.8$ ), con una estructura factorial de 4 componentes que explican el 50% de la varianza total. En cuanto a la confiabilidad, presentó un índice de alfa de Cronbach de 0.924 y un coeficiente de Omega de McDonald de 0.929, por

lo que el instrumento se considera confiable.

La escala de satisfacción laboral versión docentes fue elaborado por Anaya y Suarez (2007) en una muestra española. El objetivo del instrumento fue medir la satisfacción laboral en docentes del nivel educativo inicial, primario y secundario. Está conformado por 32 ítems que confirman las siguientes dimensiones: diseño del trabajo, condiciones del trabajo, realización personal y promoción y superiores. Las opciones de respuesta son de tipo Likert, y se califica de 1 a 5 (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto). Además, posee una adecuada validez de constructo, determinándose una estructura factorial de 5 dimensiones que explican el 48.83% de la varianza total explicada. Además, es un instrumento confiable ya que presenta un índice de alfa de Cronbach de 0.9237.

### **3.5. Procedimientos**

Para la ejecución del estudio, inicialmente se procedió a realizar el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación: Percepción de Riesgo de contagio de COVID-19 de Matar-Khalil et al., (2021) y la escala de satisfacción laboral de Anaya y Suarez (2007), ya que no existe una adaptación peruana de dichos instrumentos. Para ello, se trabajó con una muestra representativa de 50 docentes de instituciones educativas ajenas a la presente investigación, con la finalidad de garantizar la validez y fiabilidad de los instrumentos para su posterior aplicación. Dado que los instrumentos han sido elaborados en un contexto sociocultural diferente, se realizó una adaptación lingüística y cultural de los ítems adecuándolos a la población docente.

Para ello, se procedió a realizar el análisis de validez de contenido mediante el juicio de 5 expertos en las variables (Ver anexo 06), así como la validez de constructo de los instrumentos a través del análisis factorial confirmatorio, ya que es un método adecuado para verificar la estructura interna inicial de un instrumento y proporcionar significado teórico a los ítems (Martínez y Rondón, 2012). Asimismo, se estimó la confiabilidad de dichos instrumentos, de forma general y por dimensiones.

Seguidamente, se aplicaron los instrumentos de evaluación ya adaptados de manera presencial, en los ambientes de las instituciones

educativas luego de presentar las solicitudes de permiso a los directores de cada I.E. La administración de los instrumentos estuvo a cargo de la autora de la tesis de investigación, quien informó a los docentes sobre los fines de la investigación, haciendo entrega de los consentimientos informados, para que los docentes que acepten participar del estudio firmen dichos documentos. Posteriormente, se les entregó la ficha sociodemográfica y los instrumentos de evaluación para su desarrollo.

Luego, se procedió a recolectar la información por cada variable, así como de sus dimensiones para su análisis estadístico descriptivo y correlacional.

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

En primer lugar, se realizó el análisis de los datos obtenidos, procediendo a elaborar una base de datos en el programa Microsoft Excel, tomando en cuenta la calificación de cada variable y dimensiones. Luego, dicha base fue exportada al programa SPSS 25 para el análisis estadístico.

Para el análisis psicométrico de los instrumentos, se procedió a examinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación. Para ello, se analizó la validez de contenido a través el criterio de 5 expertos en la variable, considerando que los coeficientes de V de Aiken mayores a 0.80 serán considerados como aceptables (Aiken, 2003). Luego, se analizó la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio, en donde se consideró como aceptables que los valores de índice de bondad de ajuste (GFI), índice de ajuste comparativo (CFI) y el índice de Tucker Lewis (TLI) sean  $\geq 0.90$  (Escobedo et al., 2016). (Ver anexo 07). Por otro lado, se procedió a estimar la confiabilidad de los instrumentos, empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, considerando que los valores superiores a 0.80 indican una elevada confiabilidad (Thorndike, 1989).

Se determinó la distribución de los datos empleando la prueba de Shapiro-Wilk con finalidad de comprobar si los datos obtenidos presentan una distribución no normal (Romero, 2016). Seguidamente, se determinó la relación entre la variable percepción de riesgo de contagio de COVID-19 y la variable satisfacción laboral, a través del coeficiente de correlación de Spearman, dado que los datos obtenidos no proceden de una distribución

normal (Flores et al 2017). Además, se tomó en cuenta el tamaño del efecto para la correlación y contrastación de hipótesis, que según Vinuesa (2016) señala que el índice de correlación entre 0.1 a 0.3 indica un tamaño de efecto pequeño, siendo una correlación baja; un coeficiente entre 0.3 a 0.5 indica un tamaño de efecto mediano y a su vez una correlación media, y un coeficiente superior a 0.5 indica un tamaño de efecto grande por lo que la correlación sería alta. Del mismo modo, para la contratación de la hipótesis nula se tomó en cuenta un nivel de significancia al 95%, siendo que  $p \leq 0.05$  indica una correlación estadísticamente significativa; no obstante, si  $p > 0.05$  indica una correlación no significativa (Vinuesa, 2016).

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomando en cuenta las consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones científicas, el presente estudio garantizará el respeto por la autonomía y la integridad de los docentes que participarán en la investigación, en base al principio de autonomía y no maleficencia.

En cuanto al principio de autonomía, el American Psychological Association (2017) señala que la participación en una investigación deberá ser libre y voluntaria, por ende, en este estudio se garantizó la autonomía de los docentes para participar, entregándoles un consentimiento informado en donde se informó los alcances más relevantes del estudio y se solicitó su autorización para ser incluidos en la investigación.

Respecto al principio de no maleficencia, el Art. 2° del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) señalan que toda investigación deberá salvaguardar la integridad física y psicológica de todos los participantes de una investigación, es por ello que en este estudio se garantizó el bienestar de los docentes manteniendo los datos obtenidos de forma confidencial y utilizándolos sólo para fines académicos.

En cuanto al respeto a la propiedad intelectual, se consideró el Art. 9° del Código de ética en investigación planteada por la Universidad Cesar Vallejo (2020), dado que, para el desarrollo de este estudio, se evitará incurrir en plagio, obteniendo un índice de similitud en turnitin inferior a los establecido por la universidad.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación sobre la percepción de riesgo al Covid 19 y la satisfacción laboral en docentes, durante el retorno a clases en San Juan de Lurigancho. Asimismo, los resultados del análisis psicométrico de los instrumentos de evaluación se encuentran en los anexos de la presente investigación.

**Tabla 2.**

*Prueba de normalidad de la variable percepción de riesgo al covid-19*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Vulnerabilidad Cognitiva	0,980	199	0,006
Vulnerabilidad Emocional	0,946	199	0,000
Conductas de riesgo- protección	0,970	199	0,000
Gravedad	0,913	199	0,000

En la tabla 2, se aprecia los resultados del análisis de normalidad de la variable percepción de riesgo al covid19, que indican que los datos provienen de una distribución no normal, dado que el nivel de significancia es menor a 0.05 en la prueba de Shapiro-Wilk (García et al., 2010); por lo tanto, se emplearía el coeficiente de Spearman para el análisis correlacional (Flores et al., 2017).

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad de la variable Satisfacción laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diseño de Trabajo	0,982	199	0,011
Condiciones de Trabajo	0,971	199	0,000
Realización personal	0,963	199	0,000
Promociones superiores	0,929	199	0,000
Salario	0,941	199	0,000

En la tabla 3, se presenta los resultados del análisis de normalidad de la variable satisfacción laboral, donde se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 en la prueba de Shapiro-Wilk, por lo que se concluye que los datos no siguen una distribución normal (García et al., 2010), en tal sentido se elegirá para las correlaciones el coeficiente de Spearman (Flores et al., 2017).

**Tabla 4.**

*Relación entre percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral en docentes*

		Satisfacción Laboral
Percepción de riesgo por Covid 19	Coefficiente de correlación	,226**
	Sig. (bilateral)	0.001

En la tabla 4, se presentan los resultados del análisis correlacional de la percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral, donde se aprecia que el nivel de significancia es menor a 0.01, por lo que la correlación entre dichas variables es estadísticamente significativa de forma directa (Vinuesa, 2016). Así mismo, el tamaño del efecto en la correlación es pequeño (Cohen, 1998).

**Tabla 5.***Relación entre vulnerabilidad cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral*

		Diseño de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Realización personal	Promoción y superiores	Salario
Vulnerabilidad Cognitiva	Coeficiente de correlación	0.084	0.077	0.106	0.056	-0.061
	Sig. (bilateral)	0.239	0.279	0.135	0.433	0.394

En la tabla 5, se aprecia que el nivel de significancia fue mayor a 0.01, por lo tanto, no existen correlaciones estadísticamente significativas entre la vulnerabilidad cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral. Del mismo modo, señalan la no existencia de efecto para las correlaciones (Cohen, 1998).

**Tabla 6.***Relación entre vulnerabilidad emocional y las dimensiones de satisfacción laboral*

		Diseño de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Realización personal	Promoción y superiores	Salario
Vulnerabilidad emocional	Coefficiente de correlación	0.121	0.105	0.085	0.052	0.014
	Sig. (bilateral)	0.088	0.142	0.233	0.466	0.847

En la tabla 6, se determinó que el nivel de significancia fue mayor a 0.01, concluyendo que no existen relaciones estadísticamente significativas entre la vulnerabilidad emocional y las dimensiones de satisfacción laboral. Así también, se determinó que no existe efecto para las correlaciones (Cohen, 1998).

**Tabla 7.**

*Relación entre conductas de riesgo - protección y las dimensiones de satisfacción laboral*

		Diseño de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Realización personal	Promoción y superiores	Salario
Conductas de riesgo – protección	Coeficiente de correlación	,254**	0.138	,272**	,179*	-0.053
	Sig. (bilateral)	0.000	0.053	0.000	0.012	0.456

En la tabla 7, se apreció el nivel de significancia es menor a 0.01, entre las conductas de riesgo - protección y las dimensiones de diseño de trabajo, realización personal y promoción y superiores, por lo que la correlación entre dichas variables es estadísticamente significativa, de forma directa (Vinuesa, 2016). Así mismo, el tamaño del efecto en ambas correlaciones es pequeño (Cohen, 1998). Por otro lado, se observan también que el nivel de significancia fue mayor a 0.01, concluyendo que no existen relaciones estadísticamente significativas entre las conductas de riesgo – protección y las dimensiones de condiciones de trabajo, y salario. Asimismo, se determinó que no existe efecto para dichas correlaciones (Cohen, 1998).

**Tabla 8.***Relación entre gravedad y las dimensiones de satisfacción laboral*

	Diseño de Trabajo	Condiciones de Trabajo	Realización personal	Promoción y superiores	Salario
Gravedad	0.031	-0.045	0.127	-0.065	-0.118
Coefficiente de correlación					
Sig. (bilateral)	0.668	0.529	0.073	0.362	0.097

En la tabla 8, se determinó que el nivel de significancia fue mayor a 0.01, concluyendo que no existen relaciones estadísticamente significativas entre la gravedad y las dimensiones de satisfacción laboral (Vinuesa, 2016). Así también, no existe efecto para las correlaciones (Cohen, 1998).

## V. DISCUSIÓN

La pandemia generada por el coronavirus provocó diversos cambios en el contexto personal y laboral de los docentes, como el miedo al contagio, la educación virtual, el teletrabajo y la complejidad que ello generó para el cumplimiento de su labor; por lo que el retorno a la presencialidad representó un nuevo reto para ellos (Bodero, 2021). En ese marco, la percepción de riesgo al contagio por COVID 19 y las exigencias que esta nueva etapa trae para la plana docente de las instituciones educativas es considerada una problemática latente, que puede repercutir en la satisfacción laboral docente (Rivera et al., 2020). Por lo tanto, con el propósito de aportar información relevante para explicar la relación entre las variables percepción de riesgo al COVID 19 y la satisfacción laboral, se llevó a cabo la presente investigación en docentes durante el retorno a clases de San Juan de Lurigancho.

En tal sentido, la hipótesis general supuso la existencia de una relación significativa entre la percepción de riesgo al COVID 19 y la satisfacción laboral en los docentes que formaron parte de la investigación. Respecto a ello, los resultados obtenidos permitieron corroborar dicha afirmación, dado que se encontró una relación estadísticamente significativa y de forma directa, con un efecto pequeño ( $Rho=0.226$ ,  $p<0.01$ ), entre las variables en estudio (Cohen, 1988). A partir de ello se determinó que, ante el aumento de la percepción de riesgo frente al COVID 19, incrementará el grado de satisfacción laboral en los docentes durante el retorno a clases presenciales. Este resultado se sustenta en lo planteado por Febles (2003), quien señala que la percepción de riesgo condicionaría el desarrollo de comportamientos protectores o preventivos de la salud, lo que contribuiría a la mitigación de posibles riesgos que garanticen el desarrollo y bienestar del individuo.

Ante ello, estos resultados concuerdan con lo encontrado por Rivera et al. (2020) quienes determinaron que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la percepción de satisfacción laboral ( $0.189$ ,  $p\leq 0,05$ ). Ello corrobora lo planteado por Ribeiro et al. (2020), quien señala que el COVID 19, no solo ha generado un impacto en el sector salud, sino también el ámbito educativo debido a los nuevos desafíos a los que se exponen los docentes durante el retorno a clases. Respecto a ello, Corcho et al., (2020), señalan que la

percepción de riesgo varía en torno al cumplimiento o no de las expectativas que pueden generar satisfacción o incertidumbre.

Por otro lado, al realizar las comparaciones con otros estudios, se encontraron diferencias entre los resultados de la presente investigación con lo reportado por Meza (2020), quien determinó que no existe relación significativa entre la percepción de riesgo de SARS-COV-2 y la satisfacción laboral ( $p=0.573$ ) en enfermeras. Tales discrepancias, pueden ser explicadas por las diferencias laborales y contextuales por parte de los participantes, dado que la población abordada en el estudio anterior fueron del sector salud durante la etapa de confinamiento. En tal sentido, Campbell (2006) señala que la interpretación de la percepción de riesgo puede diferir de la probabilidad objetiva de ocurrencia del fenómeno en torno a factores externos o internos. Del mismo modo, Restrepo (2016) advierte que la percepción del peligro en el contexto laboral surge de la información objetiva o subjetiva que el individuo tenga de la situación de riesgo.

Por otro lado, se determinó que no existen correlaciones estadísticamente significativas entre la vulnerabilidad cognitiva, emocional y la gravedad con las dimensiones de satisfacción laboral. Estos resultados difieren con lo planteado por Pérez et al., (2021) quienes consideran que para desarrollar una percepción de riesgo positiva y mitigar la propagación del COVID 19, es necesario que el individuo dimensione adecuadamente su vulnerabilidad, la gravedad y potencial catastrófico de la pandemia, a fin de evitar un impacto en el desenvolvimiento del individuo. A partir de ello, se considera que la información sobre los riesgos y consecuencias de la enfermedad influirán en la percepción de gravedad y vulnerabilidad de la persona frente al COVID 19.

Por otro lado, se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre las conductas de riesgo - protección y las dimensiones de diseño de trabajo ( $Rho=0.254$ ;  $p<0.05$ ), realización personal ( $Rho=0.272$ ;  $p<0.05$ ) y promoción y superiores ( $Rho=0.179$ ;  $p<0.05$ ), a diferencia de las dimensiones de condiciones de trabajo, y salario. Dichos resultados evidenciarían que los comportamientos de autoprotección guiados por protocolos de bioseguridad con la finalidad de mitigar el contagio estarían relacionados con el planeamiento de objetivos y actividades, la proyección personal y las oportunidades de promoción y equidad.

Entre las limitaciones de la investigación, se considera que la magnitud del

efecto advierte que el comportamiento de las variables se da en un grupo reducido de docentes, por lo que no es factible asegurar que en toda la población abordada se presente dicha relación.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe correlación significativa ( $p < 0.01$ ) y directa entre la percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral, en docentes durante el retorno a clases.

**SEGUNDA:** No existe correlación estadísticamente significativa ( $p > 0.01$ ) entre la vulnerabilidad cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes durante el retorno a clases.

**TERCERA:** No existe correlación estadísticamente significativa ( $p > 0.01$ ) entre la vulnerabilidad emocional y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes durante el retorno a clases.

**CUARTA:** Existe correlación significativa ( $p < 0.01$ ) y directa entre las conductas de riesgo - protección y las dimensiones de diseño de trabajo, realización personal y promoción y superiores, a diferencia de las dimensiones de condiciones de trabajo y salario.

**QUINTA:** No existe correlación estadísticamente significativa ( $p > 0.01$ ) entre la gravedad y las dimensiones de satisfacción laboral, en docentes durante el retorno a clases.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A la UGEL, promover la supervisión del cumplimiento de las medidas de bioseguridad, asumiendo mejoras en las condiciones de trabajo de los docentes, a fin de incrementar los niveles de satisfacción laboral.

**SEGUNDA:** A los directivos de las instituciones educativas, establecer estrategias que promuevan acciones que mitiguen el riesgo al contagio en la población docente, y que permita adoptar una respuesta positiva a las medidas preventivas en emergencias de salud.

SEGUNDA: En futuras investigaciones, profundizar en el estudio de las variables, considerando un tamaño muestral más amplio tomando en cuenta variables sociodemográficas tales sexo y edad.

TERCERA: Para la utilización de los instrumentos adaptados, se sugiere realizar un análisis psicométrico de los instrumentos en una muestra representativa y amplia, a fin de obtener mejores resultados en torno a la validez y confiabilidad del instrumento.

CUARTA: Para futuras investigaciones de carácter psicológico, continuar analizando la relación de las variables en docentes universitarios, tales como la fatiga post pandemia o el miedo a enfermarse.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. <https://books.google.com.pe/books?id=2LvyL8JEDmQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arias, F. (2019). *Investigación teórica, investigación empírica e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones conceptuales*. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.36357.91363>
- Anaya, D. & Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 3(44), 217-243. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347021>
- American Psychological Association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. [https://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003\\_capacitacion.pdf](https://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003_capacitacion.pdf)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Atarama, T. (2020). La educación virtual en tiempos de pandemia. Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2020/04/la-educacion-virtual-en-tiempos-de-pandemia/>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anuales de psicología*, 29(3). 1038–1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Atsiz, O. (2021). Virtual reality technology and physical distancing: a review on limiting human interaction in tourism. *Journal Multidisciplinary Academic Tourism*, 6. 27-35. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423.
- Bodero, A. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes en una*

- universidad privada en Piura durante la pandemia del COVID-19.* (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83800>
- Bradburn, J. & Isham, L. (2020). La paradoja de la pandemia: las consecuencias de COVID-19 en la violencia doméstica. *Journal Clinic Nurses*, 29. 2047-2049. <https://doi.org/10.1111/jocn.15296>
- Cabrera, J. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana.* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43398>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2° Ed.). <https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/Cohen Power.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología.* [https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru\\_-\\_Codigo\\_de\\_Etica.pdf](https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf)
- Corcho, C., Arrieta, M., Patiño, S., & Barbosa, S. (2020). Encuesta de Bioseguridad del personal de la salud y ruta de atención de la pandemia SARS COV2- COVID -19. *Revista Epicrisis*.
- Cortez, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 812-820. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/812>
- Dryhurst, S., Schneider, C., Kerr, J., Freeman, A., Recchia, G., Van Der Bles, A., & Spiegelhalter, D. (2020). Risk perceptions of COVID-19 around the world. *Journal of Risk Research*, 1-13. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13669877.2020.1758193>
- Escobedo, M., Hernández, J., Estabané, V. & Martínez, G. (2016). *Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados*, 18(55). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Estrada, E., Paricahua, J., Velasquez, L., Paredes, Y., Quispe, R. & Puma, M. (2021). Concern about COVID-19 infection in Peruvian teachers when

- returning to face-to-face education. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(4). 251-258.  
<http://doi.org/10.5281/zenodo.6945014>
- Fernandez, J. & Casado, I. (2020). Concientización facilitadora: alternativa al concepto tradicional de la motivación en el campo de la salud. *Index de Enfermería*, 29(3), 132-136.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200007)
- Fernández, M. (2020). *Docencia en tiempos de pandemia: un llamado a una mirada sistémica*. <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/docencia-en-tiempos-de-pandemia-un-llamado-a-una-mirada-sistemica/SSC7ITGVLCMTCMKMIEXQ4AV24/>
- García, H., Martínez, G., Rivera, L. & Gutiérrez, F. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Gobierno del Perú. (2020). *Decreto Supremo N.º 130-2022-PCM*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/3622879-130-2022-pcm>
- González, J., Soler, Y., Pérez, E., González, R. & Pons, S. (2021). Percepción de riesgo ante la COVID-19 en pobladores del municipio Manzanillo. *Multimed*, 25(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-48182021000100003&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182021000100003&lng=es&tlng=es).
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Metodología de Investigación*, 2(1).  
<https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- López, P. & Fachello, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a)

[2016\\_cap1-2.pdf](#)

Martínez, C. & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. Introducción al Análisis Factorial Exploratorio (AFE). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502012000100014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502012000100014)

Mejía, R., Rodríguez, A., Garay, R., Enríquez, A., Moreno, A., Huaytan, R., Huancahuari-Ñañacc, H., Julca, G., Álvarez, C., Choque, V. & Curioso, W. (2020). Percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la población peruana durante la pandemia de la COVID-19. *Revista cubana de investigaciones médicas*, 39(2), 2-3.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002020000200001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002020000200001)

Matar- Khalil, S., Ortiz, M. & González, J. (2021). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar la percepción de riesgo de contagio de COVID-19 en población colombiana. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38(48).

<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/rt/printerFriendly/9298/4659>

Meza, D. (2020). *Percepción del riesgo por SARS-CoV-2 y satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital Público del Callao, 2020*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52881/Mez%20a\\_EDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52881/Mez%20a_EDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerios de Educación. (2022). *Resolución Ministerial N.º 071-2022-MINEDU*.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2732350-071-2022-minedu>

Ministerio de Salud. (2022). *Minsa: Casos confirmados por coronavirus COVID-19 ascienden a 3 540 108 en el Perú (Comunicado Oficial N°887)*.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/592800-minsa-casos-confirmados-por-coronavirus-covid-19-ascienden-a-3-540-108-en-el-peru-comunicado-oficial-n-887>

- Ministerios de Educación. (2021). *Encuesta Nacional a Docentes, 2020. ESCALE* - Unidad de Estadística Educativa. [http://escale.minedu.gob.pe/uee//document\\_library\\_display/GMv7/view/6981285](http://escale.minedu.gob.pe/uee//document_library_display/GMv7/view/6981285)
- Miranda, S. (2021). *Nivel de satisfacción laboral en docentes del sector público de educación inicial durante el periodo de emergencia, Chiclayo 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio institucional USAT. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL\\_MirandaMeri%20noStephanyLisset.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL_MirandaMeri%20noStephanyLisset.pdf)
- Organización internacional del trabajo. (2020). In the face of a pandemic: Ensuring Safety and Health at Work. Geneva. *First published*. 1-52. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
- Organización panamericana de la Salud. (2022). *Weekly COVID-19 Epidemiological Update - Region of the Americas*. <https://www.paho.org/en/documents/paho-weekly-covid-19-epidemiological-update-12-april-2022>
- Paucar, A. (2018). *Riesgos psicosociales emergentes y satisfacción laboral en colaboradores de una minera peruana*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0b990e27-f20c-446f-baee-1df658d20159/content>
- Pett, M., Lackey, N. & Sullivan J. (2003). *Making sense of factor analysis*. [https://books.google.co.cr/books?id=9kB5jE2ljS4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_atb#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=9kB5jE2ljS4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false)
- Quispe, M. (2019). *Adaptación de la escala de satisfacción laboral - versión para docentes (ESL-VD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis de licenciatura, Universidad Continental). Repositorio institucional. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5476>

- Ramos, V., García, H., Olea, C., Lobos, K. & Sáez, F. (2020). Percepción profesor respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *Ciencia América*, 9(2), 334-353. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325Zimolong>
- Restrepo, J. (2016). El concepto de riesgo: avances hacia un modelo de percepción de riesgo en salud. *Psicoespacios*, 10(16), 174-200. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5578187>
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F. & Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000200008&Ing=es&tIng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&Ing=es&tIng=es)
- Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rivera, F., Ceballos, P. & Gonzales, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología- *Aquichan*, 21(1). <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1414>
- Sarmiento, V. (2017). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. (Tesis de maestría). [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soler, K. & Torre, A. (2015). Evaluación de percepción de riesgo aplicada a trabajadores de radioterapia. *Sociedad Argentina de Radio protección*, 1-10. [http://www.irpabuenosaires2015.org/Archivos/tr-completos/irpa/fullpapertemplate\\_IRPA20153209451.pdf](http://www.irpabuenosaires2015.org/Archivos/tr-completos/irpa/fullpapertemplate_IRPA20153209451.pdf)
- Thorndike, R. L. (1989). *Psicometría aplicada*. <https://es.scribd.com/document/285615725/Psicometria-aplicada>

- Universidad Cesar Vallejo (2020). *Código de Ética e Investigación*. <https://es.scribd.com/document/285615725/Psicometria-aplicada>
- Uribe, J., Valadez, A., Molina, N. & Acosta, B. (2020). Percepción de riesgo, miedos a infectarse y enfermarse de COVID-19 y variables predictoras de confinamiento social en una muestra mexicana. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 12(1), 35-44. <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/361>
- Vally, Z. (2020). Public perceptions, anxiety, and the perceived efficacy of health-protective behaviours to mitigate the spread of the SARS-Cov-2/ COVID-19 pandemic. *Public Health*, 187: 67. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.08.002>
- Vinuesa, P. (2016). *Correlación: teoría y práctica*. [https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8\\_correlacion.html](https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.html)
- Zimolong, B. & Trimpop R. (2012) Percepción del riesgo. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, p. 59.25. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Sumario+del+Volumen+II/2e8604fd-2b20-4982-9808-ad71b6469914>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable Percepción de riesgo al COVID 19

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición
<b>Percepción de riesgo al COVID 19</b>	La percepción del riesgo puede ser entendida como el conocimiento de los efectos, daños y grado de susceptibilidad y consecuencias sobre los riesgos en el mundo exterior, un juicio subjetivo que las personas crean (Matar-Khalil et al., 2021).	La variable fue medida a través de cuestionario de percepción de riesgo de contagio de COVID-19 (PCR-CV19) (Matar-Khalil et al., 2021).	Vulnerabilidad cognitiva (factor 1) /Enfermedad	1, 2, 3, 7,8, 9, 10, 12, 16, 17, 18	Escala de medición de los ítems es ordinal. El cuestionario, compuesto por 40 ítems, se puntúa bajo una escala tipo Likert de 1 a 5, que se refieren a la frecuencia.
			Vulnerabilidad emocional (factor 2) /Enfermedad	4, 5, 6, 11, 13, 14, 15	
			Conductas de riesgo-protección (factor 3) /Desastres	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,28, 29, 30, 31, 32, 33,34, 35	
			Gravedad (factor 4) /Enfermedad y desastres	36, 37, 38, 39, 40	

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variable Satisfacción laboral docente

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	Satisfacción laboral docente es la percepción de agrado que el profesor percibe ante una experiencia ocupacional o el trabajo en general (Quispe, 2019).	La variable fue medida a través de la escala de Satisfacción – Versión para Profesores (ESL-VP); Anaya y Suárez (2007).	Diseño de trabajo	Escala de medición de los ítems es ordinal. El cuestionario, compuesto por 32 ítems, se puntúa bajo una escala tipo Likert de 1 a 5, que se refieren a la frecuencia. Muy bajo:1 Bajo:2 Medio:3 Alto: 4 Muy alto: 5
			Condiciones de trabajo	
			Realización personal	
			Promoción y superiores	
			Salario	

### **Anexo 03: Ficha sociodemográfica**

**INSTRUCCIONES:** Esta es un estudio en la que usted participa voluntariamente por lo que le agradecemos que sea absolutamente sincero (a) en sus respuestas. Antes de responder a los cuestionarios, le pedimos nos proporciones algunos datos. Cabe mencionar que esta información es confidencial.

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Estado Civil:** Soltero(a) ( ) casado(a) ( ) Conviviente ( )

**Nivel educativo en el que labora:** Primaria ( ) Secundaria ( )

**Años de experiencia laboral:** \_\_\_\_\_

## **Anexo 04: Consentimiento informado**

La presente investigación está a cargo de Rosslyn Melvi Mallqui Solis, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, el estudio busca la finalidad de establecer la relación entre la percepción de riesgo al covid19 y la satisfacción laboral durante el retorno a clases. Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá que responda el Cuestionario de percepción de riesgo de contagio de COVID-19 y Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-V).

Si Ud. Accede participar, se le pedirá responder unos inventarios, esto tomará 20 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. Por lo cual, la información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificada mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima. Por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación, una vez transcritas las respuestas los inventarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente,

---

Rosslyn Melvi, Mallqui Solis  
Inter. Psicología de la  
Universidad Cesar Vallejo

Yo acepto \_\_\_\_\_ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida

## Anexo 5: Instrumentos

### Cuestionario para evaluar la percepción de riesgo de contagio de COVID-19

**Instrucciones:** En el presente cuestionario se presenta un listado de afirmaciones relacionados al riesgo de contagio por COVID. Marca la alternativa, de acuerdo al grado en que se adecue dicha afirmación a tu pensar y sentir.

A continuación, encontrará una serie de preguntas respecto a la vulnerabilidad ante el COVID-19. En frente de cada una de ellas debe marcar con una X según corresponda. Esta va a estar representada por una escala de 1 a 5, en donde cada uno de los números significa lo siguiente:

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	IGUAL	ALTO	MUY ALTO

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Mi riesgo de contagiarme por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
2. Mi preocupación de contagiarme por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
3. Mi riesgo de contagiarme al acercarme a personas que no usan tapabocas es...	1	2	3	4	5
4. Mi miedo de contagiarme por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
5. Siento que el riesgo de contagiarme por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
6. Mi estrés de contagiarme por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
7. Mi probabilidad de contagiar a otras personas de COVID-19 es...	1	2	3	4	5
8. Mi probabilidad de reinfección por COVID-19 es (volver a infectarme)	1	2	3	4	5
9. Mi probabilidad de perder el empleo por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
10. Mi preocupación por el rebrote de la pandemia es...	1	2	3	4	5
11. Mi incertidumbre frente a la pandemia por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
12. La probabilidad de perder a mis seres queridos por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
13. Mi desesperanza frente a la pandemia por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
14. Mi riesgo de pérdida o disminución de las relaciones interpersonales por COVID-19 es...	1	2	3	4	5

15. Mi tristeza frente a la pandemia por COVID-19 es...	1	2	3	4	5
16. Mi preocupación por contagiar a mi familia de COVID-19 es...	1	2	3	4	5
17. Mi preocupación por contagiar amigos y compañeros de COVID-19 es...	1	2	3	4	5
18. Mi preocupación por contagiar a desconocidos de COVID-19 es...	1	2	3	4	5

Frente a cada una de las siguientes preguntas marque la opción que más aplique a su situación

<b>1</b> <b>NUNCA</b>	<b>2</b> <b>CASI NUNCA</b>	<b>3</b> <b>A VECES</b>	<b>4</b> <b>CASI SIEMPRE</b>	<b>5</b> <b>SIEMPRE</b>
--------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------

19. Uso adecuadamente el tapabocas	1	2	3	4	5
20. Me lavo o desinfecto las manos antes de tocar mi nariz o boca	1	2	3	4	5
21. Mantengo una distancia social de dos metros	1	2	3	4	5
22. Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de comercio	1	2	3	4	5
23. Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de estudio o trabajo	1	2	3	4	5
24. Sigo los protocolos de bioseguridad en reuniones familiares	1	2	3	4	5
25. Sigo los protocolos de bioseguridad en el transporte público	1	2	3	4	5
26. Sigo los protocolos de bioseguridad en lugares de consumo de comida	1	2	3	4	5
27. Utilizo el tapabocas cubriendo boca y nariz	1	2	3	4	5
28. Sigo los protocolos de bioseguridad para hacer deporte en espacios cerrados (ej. gimnasios)	1	2	3	4	5
29. Sigo los protocolos de bioseguridad para hacer deporte en sitios al aire libre	1	2	3	4	5
30. Sigo los protocolos de bioseguridad en reuniones sociales	1	2	3	4	5

31.Desinfecto todas las superficies e implementos de uso cotidiano (llaves, gafas, esferos, celular, dispositivos electrónicos, etc.)	1	2	3	4	5
32.Desinfecto mis zapatos y deposito la ropa que he usado en el sito de lavado	1	2	3	4	5
33.Me lavo adecuadamente las manos y las muñecas con agua y jabón	1	2	3	4	5
34.Me baño todo el cuerpo	1	2	3	4	5
35.Desinfecto los productos y/o víveres que compro para el hogar	1	2	3	4	5

Frente a cada una de las siguientes preguntas marque la opción que más aplique a su percepción de gravedad

<b>1</b> <b>NADA GRAVE</b>	<b>2</b> <b>POCO GRAVE</b>	<b>3</b> <b>NEUTRAL</b>	<b>4</b> <b>GRAVE</b>	<b>5</b> <b>MUY GRAVE</b>
-------------------------------	-------------------------------	----------------------------	--------------------------	------------------------------

**Para usted cómo es de grave el COVID-19 en cuanto a...**

36. Muerte(s)	1	2	3	4	5
37. Complicaciones (hospitalización, unidad de cuidado intensivo o secuelas)	1	2	3	4	5
38. Pérdida económica (desempleo o disminución de ingresos)	1	2	3	4	5
39. Enfermedad física (desarrollo de una nueva enfermedad o incremento de una enfermedad previa)	1	2	3	4	5
40. Enfermedad mental (desarrollo de una nueva enfermedad o incremento de una enfermedad previa)	1	2	3	4	5

## Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-V)

**Instrucciones:** ¿En qué grado 1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? (por favor, rodea con un círculo)

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas	1	2	3	4	5
2. Obtener un buen salario	1	2	3	4	5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3	4	5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia	1	2	3	4	5
6. Sentir que estás realizando algo valioso	1	2	3	4	5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	1	2	3	4	5
8. Posibilidad de actualización permanente	1	2	3	4	5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral	1	2	3	4	5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	1	2	3	4	5
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	1	2	3	4	5
13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	1	2	3	4	5
14. Disponer de una buena seguridad social	1	2	3	4	5
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3	4	5
16. Disponer de suficiente tiempo libre	1	2	3	4	5
17. Poder establecerse en una localidad determinada	1	2	3	4	5
18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3	4	5
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1	2	3	4	5
20. Tener un horario flexible	1	2	3	4	5
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3	4	5

22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3	4	5
23. Variedad en las actividades del trabajo	1	2	3	4	5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3	4	5
25. Tener un plan de trabajo claro	1	2	3	4	5
26. Participación en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
27. Tener superiores competentes y justos	1	2	3	4	5
28. Tener una opinión propia	1	2	3	4	5
29. Tener buenas relaciones con los superiores	1	2	3	4	5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	1	2	3	4	5
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3	4	5

## Anexo 06: Resultados de prueba piloto

Tabla 1

### *Análisis de validez de contenido del cuestionario para medir la PCR-CV19*

Items	Aspectos	J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V	Interpretación	V	I	S
Item1	Rel	3	2	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.62	0.96	
	Rep	3	2	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.62	0.96	
	Cl	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
Item2	Rel	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Rep	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Cl	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
Item3	Rel	3	2	0	3	3	2.20	1.30	0.73	VALIDO	0.48	0.89	
	Rep	3	2	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.62	0.96	
	Cl	3	2	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.62	0.96	
Item4	Rel	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Rep	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Cl	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
Item5	Rel	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Rep	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Cl	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
Item6	Rel	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Rep	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	
	Cl	3	2	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.70	0.99	

Nota: Rel=Relevancia; Rep=Representatividad; Cl= Claridad; DE= Desviación estándar; V= V de Aiken; I= Límite inferior; S= Límite superior.

En la tabla 1, se evidencia la validación de Aiken, lo cual, permite demostrar una mayor validez de contenido de los ítems, en relación al primer objetivo se analizó la validez de contenido de la escala para medir la percepción de riesgo de contagio de covid19 a través del coeficiente de Validez de Aiken, solicitando la participación de 5 jueces expertos, logrando obtener los criterios de claridad, pertinencia y relevancia con un puntaje mayor a  $>.80$ , encontrándose todos los ítems por encima del rango establecido (Escorra, 1988).

## Anexo 07: Evidencias

Tabla 2

*Evidencias de validez estructural de cuestionario PCR-CV19*

Modelo	Ajuste Absoluto		Ajuste comparativo			Ajuste Parsimonioso	
	X <sup>2</sup> /gl	GFI	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	AIC
Modelo 1	3.127	0.604	0.104	,0755	0.743	0.727	2467.311
Modelo 2	3.074	0.616	0.102	,0742	0.754	0.739	2307.654
Modelo 3	2.884	0.677	0.098	,0719	0.793	0.777	1749.645
Modelo 4	2.552	0.737	0.089	,0663	0.848	0.835	1228.332
Modelo 5	2.317	0.789	0.079	,0642	0.873	0.874	833.612
Modelo 6	2.141	0.81	0.076	,0614	0.904	0.893	688.044

Nota: Modelo 1= modelo bidimensional de 40 ítems; Modelo 2= modelo bidimensional de 39 ítems; Modelo 3= modelo bidimensional de 35 ítems; Modelo 4= modelo bidimensional de 31 ítems; Modelo 5= modelo bidimensional de 27 ítems; Modelo 6= modelo bidimensional de 25 ítems. X<sup>2</sup> /gl= chi cuadrado/ grados de libertad; GFI= Índice de bondad de ajuste; RMSEA= Error cuadrático medio de aproximación; SRMR= Residuo estandarizado cuadrático medio; CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Índice de ajuste no normado; AIC= Criterio de información de Akaike.

Tabla 3

*Evidencias de validez estructural de escala de la ESL-V*

Modelo	Ajuste Absoluto				Ajuste comparativo		Ajuste Parsimonioso
	X2 /gl	GFI	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	AIC
Modelo 1	3.191	0.68	0.105	,1085	0.713	0.686	1596.745
Modelo 2	3.001	0.72	0.101	,1021	0.751	0.725	1237.34
Modelo 3	2.703	0.769	0.093	,0947	0.798	0.773	905.03
Modelo 4	2.355	0.813	0.083	,0887	0.844	0.822	685.923
Modelo 5	1.984	0.864	0.07	,0786	0.903	0.885	417.362
Modelo 6	1.797	0.893	0.063	,0682	0.931	0.916	316.577

Nota: Modelo 1= modelo bidimensional I de 32 ítems; Modelo 2= modelo bidimensional de 29 ítems; Modelo 3= modelo bidimensional de 26 ítems; Modelo 4= modelo bidimensional de 24 ítems; Modelo 5= modelo bidimensional de 20 ítems; Modelo 6= modelo bidimensional de 18 ítems. X2 /gl= chi cuadrado/ grados de libertad; GFI= Índice de bondad de ajuste; RMSEA= Error cuadrático medio de aproximación; SRMR= Residuo estandarizado cuadrático medio; CFI= Índice de ajuste comparativo; TLI= Índice de ajuste no normado; AIC= Criterio de información de Akaike.

Tabla 4  
*Características de la muestra del estudio piloto (N= 43)*

<i>Variables</i>		
<i>Sexo</i>		
	F	%
Mujer	35	81.3
Hombre	8	18.6
<i>Edad (años)</i>		
23 a 29 años	15	34.9
30 a 39 años	11	25.6
40 a 49 años	12	27.9
50 a 60 años	5	11.6
<i>Estado Civil</i>		
Soltero(a)	24	55.8
Casado (a)	10	23.3
Conviviente	9	20.9
<i>Nivel de educativo</i>		
Primaria	20	46.5
Secundaria	23	53.5
<i>Años de Experiencia</i>		
1 a 10 años	22	54,0
11 a 20 años	16	36,0
21 a 25 años	5	10,0

Nota. N=Cantidad de participantes, F= Frecuencia, %=Porcentaje

En la Tabla 4, se aprecia que participaron 43 sujetos adultos de 23 a 60 años de edad ( $M= 36,3$ ,  $DE=10$ ), de los cuales 35 fueron mujeres (81.3%) y 8 fueron hombres (18.6%). En cuanto a la edad, el grupo más frecuente fue de 23 a 29 años, con 15 participantes (34.9%), mientras que el menos frecuente, de 50 a 60 años (11.6%). Respecto al estado civil, los solteros fueron mayoría, con 24 participantes (55.6%), mientras que los convivientes con minoría, 9 participantes (20.9%). Así mismo, en el nivel educativo, los de secundaria fueron mayoría, con 23 participantes (53.5%), mientras que los de primaria, minoría, con 20 participantes (46.5%). Finalmente, acerca de los años experiencia laboral, el grupo más frecuente fue, de 1 a 10 años, con 27 participantes (54%), mientras que el menos frecuente fue, de 21 a 25 años, con 5 participantes (%).

Tabla 5

*Estadísticos descriptivos de los ítems del cuestionario PCR-CV19*

Dimensión	Ítems	MB	B	I	A	MA	Mín.	Máx.	M	DE	G <sup>1</sup>	G <sup>2</sup>	Rit
Vulnerabilidad cognitiva	Item1	3	14	7	18	1	1	5	3	1.07	-0.25	-1.21	0.71
	Item2	1	16	9	16	1	1	5	3	0.98	0	-1.29	0.81
	Item3	1	9	9	18	6	1	5	3.44	1.05	-0.35	-0.73	0.58
	Item 7	6	17	10	9	1	1	5	2.58	1.05	0.29	-0.75	0.74
	Item 8	4	18	9	10	2	1	5	2.72	1.08	0.35	-0.76	0.68
	Item 9	7	19	9	4	4	1	5	2.51	1.16	0.78	-0.05	0.55
	Item 10	5	10	9	14	5	1	5	3.09	1.23	-0.19	-1	0.53
	Item 12	1	11	9	18	4	1	5	3.3	1.04	-0.25	-0.91	0.48
	Item 16	4	8	8	21	2	1	5	3.21	1.1	-0.66	-0.61	0.78
	Item 17	3	11	10	15	4	1	5	3.14	1.13	-0.18	-0.87	0.78
	Item 18	3	13	19	7	1	1	5	2.77	0.9	0.07	-0.03	0.7
Vulnerabilidad emocional	Item 4	1	13	11	17	1	1	5	3.09	0.95	-0.19	-1.09	0.66
	Item 5	1	14	11	15	2	1	5	3.07	0.99	0.01	-1.02	0.76
	Item 6	4	17	13	8	1	1	5	2.65	0.97	0.28	-0.47	0.82
	Item 11	3	15	13	11	1	1	5	2.81	0.98	0.08	-0.76	0.66
	Item 13	3	17	13	9	1	1	5	2.72	0.96	0.26	-0.57	0.57
	Item 14	3	19	12	7	2	1	5	2.67	0.99	0.56	-0.19	0.57
	Item 15	4	11	14	11	3	1	5	2.95	1.09	-0.02	-0.64	0.63
		N	CN	AV	CS	S							
Conductas de	Item 19	1	1	6	13	22	1	5	4.25	0.95	-1.41	2.09	0.81
	Item 20	1	0	12	15	15	1	5	4	0.93	-0.76	0.81	0.83
	Item 21	2	5	18	11	7	1	5	3.37	1.05	-0.17	-0.2	0.75
	Item 22	1	1	10	15	16	1	5	4.02	0.96	-0.89	0.79	0.82
	Item 23	1	0	8	19	15	1	5	4.09	0.87	-1.1	2.25	0.88

riesgo- protección	Item 24	2	0	17	15	9	1	5	3.67	0.97	-0.6	0.94	0.78
	Item 25	1	2	8	14	18	1	5	4.07	1.01	-1.02	0.73	0.81
	Item 26	2	0	9	18	14	1	5	3.97	0.99	-1.2	1.98	0.84
	Item 27	2	0	5	12	24	1	5	4.3	1.01	-1.81	3.51	0.79
	Item 28	2	3	14	12	12	1	5	3.67	1.11	-0.52	-0.19	0.73
	Item 29	3	4	13	10	13	1	5	3.61	1.22	-0.5	-0.53	0.79
	Item 30	2	0	13	14	14	1	5	3.88	1.03	-0.86	0.9	0.85
	Item 31	1	7	13	8	14	1	5	3.63	1.18	-0.23	-1.09	0.76
	Item 32	1	8	14	12	8	1	5	3.42	1.07	-0.08	-0.78	0.76
	Item 33	2	0	5	16	20	2	5	4.26	0.85	-1.02	0.52	0.85
Item 34	1	0	6	10	26	1	5	4.4	0.9	-1.7	3.35	0.73	
Item 35	0	10	11	12	10	2	5	3.51	1.1	-0.03	-1.29	0.78	
		NG	PG	N	G	MG							
Gravedad	Item 36	12	4	16	8	3	1	5	2.67	1.27	-0.01	-1.01	0.71
	Item 37	13	8	16	3	3	1	5	2.42	1.2	0.42	-0.49	0.83
	Item 38	9	6	15	11	2	1	5	2.79	1.19	-0.2	-0.92	0.69
	Item 39	12	9	15	5	2	1	5	2.44	1.16	0.29	-0.67	0.77
	Item 40	14	5	17	6	1	1	5	2.42	1.16	0.06	-1.09	0.67

Nota: MB=Muy bajo; B=Bajo; I=Igual; A=Alto; MA=Muy alto; N=Nunca; AV=A veces; CS=Casi siempre; S=Siempre; NG=Nada grave; PG=Poco grave; N=Neutral; G=Grave; MG=Muy grave; Mín=Respuesta mínima de los participantes; Máx=Respuesta máxima de los participantes; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=Asimetría; g2=Curtosis; Rit=Correlación de items-test corregida.

En la Tabla 5, se observan la frecuencia de las opciones de respuesta del instrumento por dimensiones, donde en la dimensión 1 y 2, la mayor frecuencia de respuesta en la opción Alto correspondió al ítem 16, mientras que, la menor frecuencia de respuesta se produjo en la opción de Muy alto de los ítems 1,2,4,6,7,11,13y18 con un valor de 1. En cuanto a la dimensión 3, la mayor frecuencia de respuesta en la opción Siempre correspondió al ítem 34, mientras que, la menor frecuencia de respuesta se produjo en la opción de Casi nunca de los ítems 20,23,24,26,27,30,33 y 34 con valor de 0. En cuanto a la dimensión 4, la mayor frecuencia de respuesta en la opción Neutral correspondió al ítem 17, mientras que, la menor frecuencia de respuesta se produjo en la opción de Muy grave correspondiendo al ítem 40. Asimismo, la respuesta mínima de los participantes es de una puntuación de 1 y la respuesta máxima de los participantes es de 5, excepto del ítem 33 y 35 donde la puntuación es mínima fue de 2 (casi nunca). Como también, para la Media de los ítems, los promedios se encuentran entre 2.42 a 4.44. Al mismo tiempo, para la Desviación estándar de los ítems van de .85 a 1.27. Respecto a la Asimetría y la Curtosis, los valores adquiridos se están dentro de los parámetros requeridos  $\pm 1.5$  (Pérez y Medrano, 2010). Asimismo, también se obtuvieron en la correlación de ítems-test corregida cumple con los criterios de discriminación que es  $>.40$  (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 6

*Análisis de confiabilidad*

Factores	$\alpha$
Vulnerabilidad cognitiva	0.91
Vulnerabilidad emocional	0.88
Conductas de riesgo- protección	0.96
Gravedad	0.88
Escala Total	0.94

Nota:  $\alpha$ = Coeficiente de Alfa

En la tabla 6, se observa la fiabilidad de las dimensiones del cuestionario PCR-CV19, mediante el coeficiente de Alfa, lo cual para la primera dimensión de Vulnerabilidad cognitiva con un valor de 0.91; como también, en la segunda dimensión de Vulnerabilidad emocional con un valor de 0.88, asimismo, en la tercera dimensión de Conductas de riesgo-protección con un valor 0.96, y finalmente, para la cuarta dimensión de Gravedad con un valor de 0.88. Por último, se observa la fiabilidad de todos los ítems con un valor de 0.94; en este sentido, los valores obtenidos demuestran una alta fiabilidad en sus 4 dimensiones y escala total.

Tabla 7

*Estadísticos descriptivos de los items de la ESL-V*

Dimensión	Items	MB	B	M	A	MA	Mín	Máx	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	rit
Diseño de trabajo	Item 3	1	1	14	24	3	1	5	3.63	0.76	-0.977	2.47	0.643
	Item 4	0	1	10	20	12	2	5	4	0.79	-0.308	-0.503	0.63
	Item 8	0	1	12	21	9	2	5	3.88	0.76	-0.136	-0.473	0.714
	Item 15	0	1	12	21	9	2	5	3.88	0.76	-0.136	-0.473	0.765
	Item 18	0	1	15	20	7	2	5	3.77	0.75	0.062	-0.532	0.578
	Item 21	0	1	9	22	11	2	5	4	0.76	-0.347	-0.198	0.774
	Item 23	0	1	13	17	12	2	5	3.93	0.83	-0.13	-0.928	0.725
	Item 24	0	2	12	19	10	2	5	3.86	0.83	-0.245	-0.526	0.713
	Item 25	0	2	10	18	13	2	5	3.98	0.86	-0.427	-0.506	0.833
	Item 26	1	1	10	20	11	1	5	3.91	0.9	-0.857	1.362	0.682
Item 28	0	0	7	22	14	3	5	4.16	0.69	-0.222	-0.808	0.708	
Condiciones de Trabajo	Item 5	0	7	18	12	6	2	5	3.4	0.93	0.228	-0.71	0.628
	Item 14	1	3	14	18	7	1	5	3.63	0.93	-0.488	0.356	0.615
	Item 16	1	9	16	12	5	1	5	3.26	1	0.047	-0.55	0.721
	Item 17	0	1	13	26	3	2	5	3.72	0.63	-0.313	0.35	0.625
	Item 20	1	5	14	18	5	1	5	3.49	0.94	-0.422	0.039	0.693
	Item 22	0	0	9	22	12	3	5	4.07	0.7	-0.098	-0.898	0.697
	Item 32	1	3	11	18	10	1	5	3.77	0.97	-0.647	0.309	0.583
Realización personal	Item 1	0	0	7	20	16	3	5	4.21	0.71	-0.326	-0.916	0.728
	Item 6	0	0	10	16	17	3	5	4.16	0.79	-0.301	-1.296	0.677
	Item 7	0	1	12	18	12	2	5	3.95	0.82	-0.189	-0.808	0.735
	Item 10	0	0	6	23	14	3	5	4.19	0.66	-0.223	-0.675	0.756
	Item 11	0	1	9	27	6	2	5	3.88	0.66	-0.388	0.687	0.625
	Item 13	0	2	8	24	9	2	5	3.93	0.77	-0.539	0.364	0.791

	Item 19	0	1	10	24	8	2	5	3.91	0.72	-0.266	0.027	0.745
	Item 30	0	1	5	26	11	2	5	4.09	0.68	-0.587	1.021	0.698
Promoción y superiores	Item 12	0	0	9	28	6	3	5	3.93	0.59	0.013	0.006	0.471
	Item 27	0	1	9	20	13	2	5	4.05	0.79	-0.393	-0.405	0.696
	Item 29	0	1	4	23	15	2	5	4.21	0.71	-0.746	0.934	0.733
	Item 31	0	3	5	21	14	2	5	4.07	0.86	-0.854	0.457	0.669
Salario	Item 2	0	2	16	17	6	2	5	3.58	0.85	-0.024	-0.53	0.676
	Item 9	1	5	21	12	4	1	5	3.3	0.89	-0.006	0.261	0.676

Nota: MB=Muy bajo; B=Bajo; I=Igual; A=Alto; MA=Muy alto; Mín=Respuesta mínima de los participantes; Máx=Respuesta máxima de los participantes; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=Asimetría; g2=Curtosis; Rit= Correlación de items-test corregida.

En la Tabla 7, se observan la frecuencia de las opciones de respuesta del instrumento donde la mayor frecuencia de respuesta en la opción Alto corresponde al ítem 12, mientras que, la menor frecuencia de respuesta se produjo en la opción Muy bajo de los ítems 1,2,4,5,6,7,8,10,11,12,13,15,17,18,19,21,22,23,24,25,27,28,29,30 y31 con un valor de 0. Asimismo, la respuesta mínima de los participantes es de una puntuación de 1 y la respuesta máxima de los participantes es de 5, excepto el item 2,5,7,8,11,13,15,17,18,19,21,23,24,25,27,29,30 y 31 donde la puntuación es mínima fue de 2 (bajo), excepto también el item 1,6,10,12,22 y 28 dónde la puntuación mínima es 3 (medio). Como también, para la Media de los ítems, los promedios se encuentran entre 3.26 a 4.21. Al mismo tiempo, para la Desviación estándar de los ítems van de .59 a 1.00. Respecto a la Asimetría y la Curtosis, los valores adquiridos se están dentro de los parámetros requeridos  $\pm 1.5$  (Pérez y Medrano, 2010). Asimismo, también se obtuvieron en la correlación de items-test corregida cumple con los criterios de discriminación que es  $>.40$  (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 8

*Análisis de confiabilidad*

Factores	$\alpha$
Diseño de trabajo	0.92
Condiciones de Trabajo	0.86
Realización personal	0.91
Promoción y superiores	0.81
Salario	0.80
Escala Total	0.96

Nota:  $\alpha$ = Coeficiente de Alfa

En la tabla 8, se observa la fiabilidad de las dimensiones de la ESL-V, mediante el coeficiente de Alfa, lo cual para la primera dimensión de Diseño de trabajo con un valor de 0.92; como también, en la segunda dimensión de Condiciones de trabajo con un valor de 0.86, asimismo, en la tercera dimensión de Realización personal con un valor 0.91, respecto a la cuarta dimensión de Promoción y superiores con un valor de 0.81 y finalmente, para la quinta dimensión de Salario con un valor de 0.80. Por último, se observa la fiabilidad de todos los ítems con un valor de 0.96; en este sentido, los valores obtenidos demuestran una alta fiabilidad en sus 5 dimensiones y escala total.

## Anexo 8: Permiso de uso de instrumentos

PERMISO DE USO DE INSTRUMENTO Externo Recibidos x

BUENAS NOCHES ESTIMADA DOCTORA SHADYE ROCÍO, MATAR KHALIL, LE SALUDO CORDIALMENTE DESDE LIMA-PERÚ, SOY ROSSLYN MALLQUI SOLIS, ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE LIMA-ESTE Y ME ENCUENTRO REALIZANDO UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TIPO TRANSVERSAL Y CORRELACIONAL, POR LO CUAL ME GUSTARÍA SU AUTORIZACIÓN PARA HACER USO DE SU CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PERCEPCIÓN DE RIESGO DE CONTAGIO AL COVID-19 (PCR-CV19), CON FINES ESTRICTAMENTE ACADÉMICOS. ME DESPIDO CON UN FRATERAL ABRAZO ESPERANDO SU AMABLE Y PRONTA RESPUESTA AL PEDIDO, GRACIAS

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail

**CARTA 006- USO...**

Shadye Matar <sharomakha@gmail.com> para mí

Estimada Rosslyn, reciba cordial saludo  
Claro que sí, los autores autorizamos el uso del instrumento, asegurándonos los créditos correspondientes en las publicaciones y presentaciones.  
Puede tomar el cuestionario de la tabla operacionalización de las variables del artículo, los enunciados de pregunta son los siguientes:  
A continuación, encontrará una serie de preguntas respecto a la vulnerabilidad ante el COVID-19. En frente de cada una de ellas debe marcar con una X según corresponda. Esta va a estar representada por una escala de 1 a 5, en donde cada uno de los números significa lo siguiente:

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	IGUAL	ALTO	MUY ALTO

Para dimensiones sobre vulnerabilidad: **Si me comparo con una persona promedio de mi misma edad y género**



# Satisfacción laboral de los profe...



Bienvenido - Bervingut - Benvido - Ongi etorri - Welcome

Sede electrónica

Está usted en: [Sede electrónica](#) > [Catálogo de trámites y servicios](#) > [Atención al ciudadano](#)

## Publicaciones

### Detalle de la publicación

[Volver](#) [Inicio](#)

#### Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional



La investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación infantil, primaria y secundaria. Se ha centrado el interés en aportar datos que sirvan para que los responsables oportunos adopten, si resultara pertinente, medidas eficaces en pro de su mejora. La investigación, que contó con una muestra de 2.562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, se centró, en un primer paso, en la obtención de un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado a partir de la importancia que los profesores otorgaron a 44 aspectos relacionados con su trabajo, y seleccionados sobre la base de trabajos previos como componentes del constructo. Los anteriores resultados y los posteriores trabajos de factorización dieron lugar a un modelo que constaba de 32 facetas de satisfacción laboral (nivel I o inferior), organizadas en torno a cinco dimensiones (nivel II o intermedio), y que se aglutinan, finalmente, en un nivel de satisfacción laboral global o de constructo (nivel III o superior). Este modelo fundamenta la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), que evalúa la satisfacción laboral para los tres niveles anteriormente citados a partir del grado en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos referidos en las 32 facetas que lo componen. La ESL-VP cuenta con datos que soportan una adecuada validez tanto de constructo, como convergente y discriminante, y presentan una buena consistencia interna. Los resultados obtenidos con la ESL-VP indican en nuestro profesorado una satisfacción laboral global media-alta, pero con fuertes discrepancias en cuanto a la dimensión y la faceta.

This study has been directed at assessing job satisfaction in preschool, primary and secondary school teachers. The focus of interest was to make a contribution of useful information so that pertinent people in charge would adopt, if relevant, efficient measures in order to improve it. Having a sample of 2,562 teachers distributed all over the national geography, the research firstly focused on obtaining a job satisfaction model underlying the teaching staff, starting from the importance given by teachers to 44 job facets and selected, on the basis of previous studies, as construct's components. These results and the subsequent factor analyses gave rise to a 32 job satisfaction facet model (level I or lower) organized around five dimensions (level II or medium), that converge, finally, in a global job satisfaction level or of construct (level III or higher). This model establishes the Job Satisfaction Scale ¿ Teacher's Form (Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores, ESL-VP), that assesses job satisfaction at the three above-mentioned levels, considering the degree at which the subject reckons that in his present teaching job the facts listed in the 32 facets that make it up actually take place. The Scale counts on data supporting an appropriate construct, convergent, and discriminating validity, as well as presenting a good internal consistency. Results obtained from ESL-VP regarding our teaching staff indicate a medium-high global job satisfaction, but strong discrepancies exist at dimension and facet levels.

**Unidad editora:** Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación y Ciencia

**Propuesto por:** Instituto de Evaluación

**Autor/es:** Anaya Nieto, Daniel ; Suárez Riveiro, José Manuel

**Fuente:** Revista de educación nº 344 septiembre-diciembre 2007, pp. 217-243

> **Materias:** Educación  
> **Visualizaciones:** 563

> **Idioma:** español  
> **Veces descargado:** 73

**PDF Gratuito**

[Descargar archivo](#)

> **NIPD:** 651-07-001-3  
> **Número de páginas:** 28 páginas  
> **Ref.:** 20332  
> **Tiene DRM:** No

> **ISSN:** 0034-8082  
> **Peso del archivo:** 891 KB  
> **Año edición:** 2007  
> **Licencia:**

[Volver](#) [Ver carro de compra](#)

© Ministerio de Educación y Formación Profesional



[Accesibilidad](#) | [Mapa del sitio](#) | [Contacte](#)

Ver. 2.0



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NIKOLAI MARTIN RODAS VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Percepción de riesgo al Covid 19 y satisfacción laboral en docentes durante el retorno a clases en San Juan de Lurigancho", cuyo autor es MALLQUI SOLIS ROSSLYN MELVI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NIKOLAI MARTIN RODAS VERA <b>DNI:</b> 42913187 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6740-3099	Firmado electrónicamente por: NRODASV el 09-01- 2023 11:41:30

Código documento Trilce: TRI - 0514453