



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral post pandemia de dos instituciones estatales de  
secundaria en un distrito de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Saba Ballena, Anghelo Daniel (orcid.org/0000-0002-2299-1525)

**ASESORAS:**

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles.

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo esta dedicado a mi familia que siempre me apoya para poder salir adelante en toda mi carrera profesional.

A mi novia Selena Villalobos por su apoyo incondicional que siempre me da en cada proyecto personal y profesional que me propongo, sin su apoyo todo hubiera sido mas dificil.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, así como a la Mg. Gladys Dalila Zorrilla De Ventura asesora de mi investigación, que generosamente compartió su conocimiento y apoyo, permitiéndome alcanzar con éxito la finalización de mis estudios.

A la Dra. Roxita Nohely Briceño Hernández co asesora de mi investigación, quien me ha guiado para poder terminar mi investigación de una manera exitosa.

## Índice de contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Carátula  | i   |
| 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                                     | 14  |
| 3.1.- Tipo de diseño de investigación                 | 14  |
| 3.1.1.- Tipo de investigación                         | 14  |
| 3.1.2 .- Diseño de investigación                      | 14  |
| 3.2.- Variables y operacionalización                  | 15  |
| 3.3.- Población, muestra y muestreo                   | 15  |
| 3.3.1.- Población                                     | 15  |
| 3.3.2.- Unidad de análisis                            | 16  |
| 3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16  |
| 3.5.- Procedimientos                                  | 16  |
| 3.6.- Método de análisis de datos                     | 17  |
| 3.7.- Aspectos éticos                                 | 17  |
| IV.- RESULTADOS                                       | 18  |
| V.- DISCUSIÓN   | 23  |
| VI.- CONCLUSIONES                                     | 29  |
| VII.- RECOMENDACIONES                                 | 30  |
| REFERENCIAS   | 31  |
| ANEXOS  | 38  |

## ÍNDICE DE TABLAS

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | Comparación de la satisfacción laboral post pandemia de dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.  | 18 |
| Tabla 2 | Comparación de las dimensiones: Diseño del trabajo, condiciones de vida asociados al trabajo, relación personal docente, promoción y supervisión, salario post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo. | 19 |
| Tabla 3 | Comparación del nivel de satisfacción laboral post pandemia según el género de las dos instituciones educativas.   | 20 |
| Tabla 4 | Comparación del nivel de satisfacción laboral post pandemia según el tiempo de servicio docente en las dos instituciones educativas.   | 21 |
| Tabla 5 | Prueba de Chi-cuadrado de la satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.   | 22 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo. El tipo de investigación es básica con un diseño descriptivo - comparativo, se trabajó con una población 64 docentes. Se utilizó una encuesta la cual fue adaptada por los investigadores Anaya y López-Martín (2015), se hizo la validación a juicio de expertos y se obtuvo una confiabilidad un alfa de Cronbach. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, donde se evaluó la satisfacción laboral post pandemia. La investigación concluye que la satisfacción laboral se encontró en el nivel insatisfactorio con el 69,7% y 61,3% de las percepciones de los docentes de ambas instituciones, frente a un 30,3% y 35,5% de satisfacción y un 3,2% muy insatisfecho en una institución educativa. Asimismo, los resultados de la prueba de hipótesis indicaron que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes de ambas instituciones educativas.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, salario.

## ABSTRACT

The objective of this research is to compare the level of post-pandemic job satisfaction in two state secondary institutions in a district of Chiclayo. The type of research is basic with a descriptive - comparative design, we worked with a population of 64 teachers. A survey was used which was adapted by the researchers Anaya and López-Martín (2015), the validation was made according to expert judgment and a Cronbach's alpha reliability was obtained. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire, where post-pandemic job satisfaction was evaluated. The research concludes that job satisfaction was found at an unsatisfactory level with 69.7% and 61.3% of the perceptions of teachers from both institutions, compared to 30.3% and 35.5% of satisfaction and a 3.2% very dissatisfied in an educational institution. Likewise, the results of the hypothesis test indicated that there is no significant difference in job satisfaction between the teachers of both educational institutions.

**Keywords:** Job satisfaction, job design, living conditions associated with work, salary.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la expansión del virus COVID-19, las organizaciones educativas a nivel global y los profesores se enfrentaron a una serie de cambios que tuvieron un impacto significativo en su trabajo diario. Esto se manifestó a través de sentimientos de incertidumbre, grandes niveles de estrés y una creciente falta de motivación tanto en los docentes como en la agenda pedagógica (UNICEF, 2021).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el plan de acción para el año 2030, establecieron una visión en la que se busca proporcionar una educación de calidad para todos, de manera equitativa y que promueva oportunidades de aprendizaje continuo. Para lograr este objetivo, se reconoce la importancia de contar con docentes satisfechos y comprometidos en las organizaciones educativas (Naciones Unidas, 2018).

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) alrededor de 2000 millones de personas, tanto empleadas en trabajos formales como informales en el año 2019, enfrentarán dificultades cuando comenzó la pandemia de COVID-19. Por causa de la falta de acceso al seguro social y a condiciones laborales precarias, estos trabajadores no podrán acceder a los apoyos económicos ofrecidos por los gobiernos, a excepción de algunos grupos sociales específicos.

Baroudi, Tamim y Hojeij (2020) resaltan la importancia educativa de preservar la satisfacción laboral en el ámbito, ya que esta influye en la motivación, el compromiso y la permanencia de los docentes en sus puestos de trabajo. Días (2005) Hace hincapié en la estrecha conexión con la acción pedagógica y satisfacción laboral. Tener docentes felices es un requisito clave para conseguir resultados óptimos en la enseñanza y la administración educativa. En la misma línea, Limaymanta (2019) Indica que un profesor que se encuentre satisfecho con su trabajo estará más inclinado a no solo asegurarse de que sus estudiantes aprendan, sino también fomentar un impacto positivo en su bienestar emocional y en su interacción social.

Según un artículo publicado por Equipos & Talento (2017) se señala que la satisfacción laboral en España ocupa el cuarto lugar en Europa, debido a que los empleados muestran un alto nivel de satisfacción y compromiso con su trabajo.

Según (Global Randstad workmonitor Q3, 2018) en un estudio sobre satisfacción laboral, se encontró que México obtuvo el índice más alto, con un 82% de empleados satisfechos, de igual forma por India con un 81%, y Estados Unidos con un 80%. En otro sentido, los países con niveles más bajos de satisfacción laboral fueron Japón, con un 44%, y Hong Kong, con un 46%

En Buenos Aires, Sánchez (2015) reportó que el nivel de insatisfacción estaba vinculado a factores como los horarios y turnos laborales, la falta de una comunicación adecuada con la jerarquía patronal y el trato injusto que afectaba el bienestar psicológico de los trabajadores.

En Perú se ha investigado ampliamente la satisfacción laboral, según Estrada y Gallegos (2021) destacan que conocer a fondo a los trabajadores es clave para el crecimiento estratégico de una empresa. Evidenciando una relación directa entre el compromiso institucional y la satisfacción de los empleados. De acuerdo con Paz et al. (2020) contar con empleados comprometidos, motivados y satisfechos desde la perspectiva económica es un factor de suma importancia en cualquier organización educativa, incluyendo a los docentes.

Por otro lado, Vargas et al. (2020) contextualizan la idea sumergiéndose en el ámbito de la pandemia dado que se ha observado en el Perú una estrecha correlación con la satisfacción laboral, las condiciones extremas y metodologías empleadas, lo cual ha resultado en una significativa disminución en el último año debido a la alta exigencia. Además, Cabrera (2020) agrega que en Lima Metropolitana se ha registrado que la satisfacción laboral de los maestros es baja en un 13,3% y es media en un 87,7%.

Recopilando información de las dos instituciones educativas y analizando el PEI 2023 de ambas, se ha observado y registrado que existe una deficiencia en la falta de puntualidad, ausentismo, rotación de personal, falta de interés y renuncias frecuentes, los cuales pueden estar relacionados con un entorno laboral inadecuado, trato inapropiado, horarios rígidos y una remuneración insuficiente. Además, el compromiso organizacional se ve afectado debido a la escasa iniciativa en acciones de incorporación, falta de identificación con el centro de labores, ausencia de proactividad y una interacción insuficiente con los miembros del equipo.

A partir de lo mostrado, se formuló como pregunta de investigación: ¿Cuál es la diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo?

La hipótesis en relación al objetivo general, existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo. Se formula la hipótesis nula: No existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.

Se ha justificado este estudio en términos de la práctica, ya que se pretende explorar las diversas percepciones de los miembros de la institución en cuanto a su satisfacción laboral, con el fin de obtener resultados que permitan tomar decisiones oportunas y encontrar soluciones efectivas. Además, se sustenta en teorías relevantes que abordan la variable de estudio, con el objetivo de obtener un mayor conocimiento y encontrar las explicaciones necesarias que puedan ser de ayuda para otros investigadores.

El objetivo general del estudio es comparar el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo, los objetivos específicos: identificar el nivel de satisfacción laboral de cada una de las instituciones, analizar el nivel de las dimensiones de satisfacción laboral, comparar el nivel de satisfacción laboral según el género en cada una de las instituciones educativas, comparar el nivel de satisfacción laboral según el tiempo de servicio en las dos instituciones educativa.

La comprobación de la hipótesis se realizó con el Chi cuadrado de Pearson tomando un valor de 1,136 con 3 grados de libertad, además, p-valor es igual 0,769, siendo mayor al grado de significancia estadística ( $p\text{-valor} > 0.05$ ), indicando que no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, no hay diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral posterior a la pandemia, en dos colegios estatales de nivel secundaria en un distrito de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

Erazo, Álvarez y Serna (2018) en Colombia investigaron la relación entre ambas variables y se adoptó un diseño de tipo no experimental. La población incluyó 932 maestros, de la cual se seleccionó una muestra de 230, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre satisfacción laboral. Los resultados del estudio revelaron que los diferentes estilos de dirección influyen mucho en la satisfacción laboral de los maestros ya que ejercen un impacto positivo y significativo en ellos.

La investigación realizada por Rodríguez (2017) en Colombia, propuso determinar la relación entre estas variables. Fue elaborado utilizando una metodología no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional, en la que a 64 empleados, se les administró un cuestionario sobre satisfacción laboral. Según los resultados obtenidos, el 54,33% manifestaron estar satisfechos con los colegios en los que laboran.

En Puerto Rico, Gónzales (2018) realizó una investigación para describir el grado de satisfacción laboral de los maestros. Empleó un tipo de investigación cuantitativo, no experimental; y cuya población objeto de estudio fue de 100 docentes. Para recopilar los datos, se empleó un cuestionario de satisfacción laboral. Los hallazgos mostraron disparidades en la satisfacción laboral entre los docentes del nivel elemental y los del nivel secundario. Efectivamente, los docentes del nivel elemental presentaron mayor nivel de satisfacción a diferencia del nivel secundario.

Rodríguez, Núñez y Cáceres (2017) el principal fin de su estudio consistió en comparar los elementos que tienen impacto en la satisfacción laboral de los educadores. En esta investigación comparativa, se administró un cuestionario en el entorno laboral de los profesores, asegurándoles su privacidad y confidencialidad. Se empleó este instrumento para recopilar datos de 200 maestros. Los resultados demostraron la presencia de disparidades importantes en los niveles promedio de los componentes internos y externos de satisfacción laboral entre los profesores. Estos hallazgos indican que al llevar a cabo una comparación de satisfacción laboral entre entidades, no necesariamente se encontrarán diferencias importantes para la variable y sus aspectos.

Alonso (2018) en su estudio que fue comparativo sobre la satisfacción laboral en el personal administrativo en España, el propósito fue examinar si hay desigualdades en la percepción sobre satisfacción laboral. La referida investigación se adhiere a un tipo cuantitativo y descriptivo; utilizando la muestra de 80 trabajadores y para recopilar datos se empleó un cuestionario. Los hallazgos de este estudio llegan a la conclusión que se evidencia un grado de satisfacción laboral más elevado en mujeres, empleados de mayor edad, aquellos que tienen más antigüedad en la empresa y aquellos con contrato de interino.

Villaveces et. al. (2018) realizaron una investigación durante el II Congreso Virtual Internacional de Psicología México, para determinar el nivel de satisfacción laboral y compararlo según tipo de género, en una población de 492 docentes que trabajan en escuelas tanto públicas como privadas, de los cuales 239 eran hombres y 253 mujeres. Esta investigación requiere un enfoque cuantitativo descriptivo y comparativo. Para la evaluación, se obtuvo una escala creada por los investigadores llamada "Satisfacción con el Trabajo". Los resultados mostraron que todos los factores evaluados se situaron dentro del promedio, lo que revela que los maestros experimentan una adecuada satisfacción en su trabajo y una conducta positiva hacia sus labores. Al comparar por género, se observaron diferencias de gran relevancia en los factores de crecimiento personal y satisfacción con la vida laboral. En ambos aspectos, la calificación más alta la obtuvieron las mujeres, sugiriendo que las mujeres y hombres no abordan de la misma manera la satisfacción laboral, especialmente en relación con su crecimiento personal en el trabajo y su grado general de satisfacción con su vida laboral.

Montoya et al. (2017) realizaron su investigación en Chile cuya intención fue estudiar la conexión entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los educadores. Esta investigación recomendó un modelo cuantitativo y en la que participaron 166 profesores, quienes completaron una encuesta. Los hallazgos obtenidos revelaron que un 95% de los docentes manifestaron sentirse satisfechos con su trabajo. Además, se demostró que una percepción positiva del clima organizacional se con niveles más altos de satisfacción en los docentes.

Gonzales (2021) llevó a cabo un estudio en España que tuvo como propósito analizar la satisfacción laboral de los maestros que enseñan en la formación profesional del sistema educativo. Realizando un estudio exploratorio de corte

transversal, utilizando un diseño no experimental. Se trabajó con la cantidad de 416 educadores, quienes respondieron un cuestionario teniendo como resultado que el profesorado tiene una satisfacción “media-alta” respecto del trabajo que realiza, no encontrándose diferencias según el sexo, la experiencia docente o el tamaño del centro.

Eíleen (2018) en su artículo llevado a cabo en Orlando, Florida, Estados Unidos de América, el propósito fue comparar el grado de satisfacción laboral entre los docentes y directores escolares. En el estudio participaron 293 docentes y 37 directores a los cuales se aplicaron cuestionarios y entrevistas, con escala de Likert; siendo esta investigación clasificada como descriptiva-exploratoria. Los resultados del estudio concluyeron que no existen diferencias relevantes entre los géneros, ya que tanto hombres como mujeres mostraron insatisfacción en los mismos aspectos. Además, se demostró que los directores que tenían 5 o más años de experiencia tuvieron el más bajo nivel de satisfacción, en un 4%, aún habiendo obtenido las calificaciones más altas de reconocimiento por parte de sus supervisores y el respeto profesional de sus colegas. Por otro lado, los directores que tenían una experiencia de 6 a 10 años, presentaron un promedio de 4,08% de satisfacción, mientras que aquellos que contaban con 11 a 15 años de experiencia alcanzaron el promedio de 4,53% del nivel más alto.

Borja (2018) hizo un estudio en la ciudad de Tarma para investigar qué relación existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, desde la perspectiva de los maestros de la institución. Con un enfoque metodológico de tipo descriptivo-correlacional, en el que participaron 70 maestros que completaron una encuesta sobre satisfacción laboral. Los hallazgos obtenidos revelaron que el 98% de los maestros experimentan una satisfacción laboral regular, mientras que solo el 1,4% de ellos manifiesta tener una satisfacción laboral considerada como buena.

La investigación de Vilca (2018) en la ciudad de San Pedro de Pariarca, se realizó con el fin de relacionar las variables investigadas, con un enfoque no experimental, transversal-correlacional. Los participantes fueron 23 docentes, a quienes se les administró un cuestionario para evaluar su satisfacción laboral. Los resultados que se obtuvieron indicaron que el 7,7% de los maestros manifestó sentirse muy insatisfecho con su trabajo, mientras que el 15,4% se sintió mediamente insatisfecho. Por otro lado, el 23,1% de los profesores se encontraron

mediamente insatisfechos, el 38,5% manifestó estar mediamente satisfecho y, finalmente, el 15,4% de los profesores expresaron sentirse con una satisfacción alta en su labor.

Rivera (2019) en el estudio realizado en Lima, Perú; se tuvo como objetivo establecer las conexiones que existen entre las variables investigadas. Es un estudio no experimental y correlacional, en la cual a 80 maestros se les administró una encuesta de escala sobre satisfacción laboral. Los resultados del estudio revelaron que el 86,3% de los docentes se sitúan en un grado de satisfacción laboral intermedio en comparación con un 13,8% que se encuentran en el nivel alto.

Peña (2022) realizó su estudio con la finalidad de examinar las variaciones de los elementos que conforman la satisfacción laboral después de un año de implementar el trabajo de manera remota. Para esto, se realizó una encuesta aleatoria a 560 empleados de oficina en la región central del Perú, todos ellos con un año de experiencia laboral continua desde el comienzo de pandemia. Los resultados obtenidos indicaron la mejora general en las distintas dimensiones de satisfacción laboral.

Perea y Castro (2018) en Lima, en su investigación realizada, concluyeron que la satisfacción laboral es similar entre instituciones educativas. La intención de su investigación fue conocer qué tan satisfechos estaban los maestros con sus trabajos en las escuelas públicas y privadas para luego contrastar y analizar estos hallazgos. Es un estudio no experimental y el enfoque metodológico fue descriptivo y comparativo, similar al que se empleó en esta investigación. Los principales hallazgos revelaron que en ambas entidades educativas, no hay diferencias apreciables en la satisfacción laboral de los maestros. Además, se encontró que no hay desigualdades estadísticamente notables en los valores promedio de las categorías "significación de la tarea" y "beneficios económicos" según la institución a la que pertenecen. Estas dimensiones tienen un significado similar y están relacionadas con las dimensiones "diseño de trabajo" y "salario" de la presente investigación

Cortes et al. (2021) en su investigación ejecutada en Moyobamba, Perú, se encontró el vínculo entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios en tiempos de pandemia. La muestra consistió en 205 docentes que completaron escalas de satisfacción laboral y burnout. Los hallazgos

mostraron que un 35% de los maestros reportaron tener alto grado de satisfacción laboral, especialmente en las esferas de las relaciones interpersonales y participación. Además, el 49% mostró un nivel promedio en el factor organizacional. Se encontró una conexión significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional. Esto indica que los docentes con mayor agotamiento emocional presentan un menor interés y motivación, lo que afecta sus capacidades laborales y su compromiso con la organización.

Quiroz et al. (2018) llevaron a cabo una investigación acerca de cómo la satisfacción laboral tiene influencia en el rendimiento laboral de los maestros en la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes. Su objetivo principal fue determinar esta influencia. Emplearon un diseño correlacional y causal, evaluando un grupo de cincuenta maestros mediante cuestionarios como herramientas de recolección de datos. Los resultados obtenidos usando el programa estadístico SPSS 24 mostraron una coincidencia del 73%, lo que nos da a entender que ambas variables estudiadas presentan una relación positiva y significativa. Estas comprobaciones respaldan la importancia de que los empleados estén satisfechos para lograr una gestión laboral excelente.

Rosales (2022) realizó una investigación para investigar la conexión entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de los maestros en el contexto del retorno a la presencialidad. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo aplicado, y se mejoró con un diseño no experimental correlacional. Se administró una encuesta con escala tipo Likert a los 30 profesores que conformaron la población de estudio. Según los hallazgos obtenidos, existe una correlación alta y significativa entre la satisfacción laboral y las variables de gestión educativa en el contexto del retorno a la presencialidad.

Ricse (2017) realizó un estudio en el colegio Santa Rosa de Trujillo, para analizar la relación entre ambas variables utilizando un diseño de tipo correlacional. El grupo de estudio estuvo constituido por 85 docentes que respondieron una encuesta de opinión con escala relacionado con la satisfacción laboral. Los datos obtenidos indicaron a un 100% que los docentes manifestaron estar muy insatisfechos con su trabajo.

Cabrera (2020) hizo un estudio en Lima Metropolitana, en el que se comparó dos instituciones educativas acerca del grado de satisfacción laboral de docentes.

Se empleó la metodología cuantitativa, descriptiva y comparativa, bajo un diseño no experimental. Se entregó una encuesta a los 120 docentes con los que trabajamos. En los hallazgos obtenidos se reveló que la primera institución mostró un 13,30% de baja satisfacción laboral, mientras que el 86,70% se sitúa en un regular nivel. Por otro lado, el 10% de los maestros de la otra institución investigada, expresó una satisfacción laboral regular, pero el 90% reportaron un nivel alto.

El estudio realizado por Medina (2022) en Lima, Perú, propuso establecer la diferencia de satisfacción laboral entre maestros de dos instituciones educativas públicas. La investigación es no experimental, descriptiva y comparativa, de corte transversal. Se desarrolló una escala de satisfacción laboral (SL-SPC) basada en el método de Likert, con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral de los participantes. El enfoque del análisis fue inductivo-analítico, y la muestra fue de 75 docentes. Las conclusiones generales de estudio indican que entre las dos instituciones educativas comparadas, hay diferencias importantes en la satisfacción laboral de los maestros.

Toralva (2018) realizó su investigación en Lima, Perú. Teniendo como fin principal establecer una comparación entre la satisfacción laboral de los docentes de dos instituciones del Callao, durante el año 2018. La investigación emplea una metodología cuantitativa. El enfoque del estudio fue de naturaleza descriptiva, comparativa, transversal y no experimental. Se trabajó con 80 docentes. Se decidió utilizar una encuesta para recopilar la información. Los resultados revelaron que los maestros tenían un satisfactorio grado de satisfacción laboral, ya que el 50% de ellos reportó tener percepciones satisfactorias, mientras que un 30% manifestó insatisfacción, un 20% mostró un nivel moderadamente satisfecho. Así pues, se concluye que no se encuentran diferencias relevantes entre los maestros en cuanto a la satisfacción laboral.

Quea (2018) su investigación llevada a cabo, se centró en la interpretación, descripción y análisis de los elementos de satisfacción laboral y su vínculo con el clima laboral de los empleados en Moquegua. El diseño empleado en el estudio fue no experimental y correlacional, y la población objetivo abarcó 427 personas, entre empleados y obreros. Para recolectar datos, se empleó una encuesta como herramienta. Los datos obtenidos del estudio revelaron que el nivel de insatisfacción laboral de los trabajadores es sólo parcial, fundamentalmente en

áreas de beneficios sociales y remuneraciones, las políticas administrativas, las relaciones sociales e interpersonales, y su vínculo con la autoridad. Estos factores influyen en la actitud de los trabajadores hacia la organización.

Terreros (2018) realizó una investigación en Comas, con el fin de conocer si los profesores de las dos instituciones educativas en Lima, tenían diferentes grados de satisfacción laboral. El enfoque metodológico aplicado fue no experimental, de corte transversal y un nivel descriptivo comparativo. Se obtuvieron datos mediante una encuesta aplicada a 89 docentes. No se encontró una gran diferencia en la satisfacción laboral entre los maestros de las dos instituciones. Los resultados obtenidos manifiestan que en estudios comparativos de satisfacción laboral entre dos instituciones, no siempre se presentan diferencias en la variable, así como también en sus dimensiones.

Atalaya (2018) realizó un estudio en una institución estatal de Lima, Perú, para establecer el vínculo entre las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de la institución. El estudio se realizó bajo la metodología descriptiva, con un diseño correlacional, siendo la población de 616 trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos como la Escala de Satisfacción laboral SPC y el Inventario Maslach Burnout Inventory - General Survey. Entonces se reveló que la mayoría mostraron un grado medio de satisfacción laboral. Además, se encontró que el grupo que tenía menor tiempo de servicio en la institución logró el mejor nivel de satisfacción laboral.

Maldonado (2019) en su investigación sobre la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa en Lima, el propósito general es establecer el nivel de satisfacción en los empleados. Para llevar a cabo este estudio, se adoptó una metodología descriptiva y un diseño de investigación no experimental. Su muestra fue 25 trabajadores del área, a quienes se les aplicó la Escala de Comportamiento Organizacional en Satisfacción Laboral. Este estudio informó que el 96% de los trabajadores tenían un nivel bajo de satisfacción laboral, y el 68% mostraron un nivel muy bajo de satisfacción. En cuanto al grado de satisfacción con el ambiente físico, un 64% reportaron un nivel muy bajo de satisfacción. Además, el nivel de satisfacción con las prestaciones recibidas en el trabajo fue calificado como "bajo" por el 56% de los trabajadores. Por otra parte, la satisfacción intrínseca se situó en

un nivel "muy bajo" con un 96%, y la satisfacción con la participación en el trabajo se ubicó en un nivel "bajo" con un 44%.

En Chiclayo, Vargas (2018) realizó una investigación de tipo transversal y descriptiva, con el fin principal de determinar si existe conexión entre satisfacción laboral y el clima organizacional. Su muestra consistió acerca de 87 colaboradores. Cada variable fue calculada mediante encuestas con escala tipo Likert, y así se obtuvo que el personal se encuentra poco satisfecho. El 61,18% de los colaboradores indicaron sentirse poco satisfechos. Esta insatisfacción se da principalmente en la dimensión de satisfacción en general, incluyendo la percepción de la estructura de la institución. Este dilema ha estado presente durante los últimos 3 años y ha llevado a un aumento del descontento de los trabajadores con la organización.

Según Anaya y Suarez (2007) la satisfacción laboral es descrita como la respuesta emocional y efectiva hacia el trabajo realizado. Además, se detalla a cómo las personas se sienten en su trabajo y cómo esto puede afectar su desarrollo personal y profesional. La satisfacción laboral consiste en la percepción de disfrutar y sentirse satisfecho y contento con el trabajo realizado. (P: 218)

Para Robbins (2005) la satisfacción laboral es una reacción emocional o afectiva que surge en relación con diferentes facetas del trabajo llevado a cabo. No es una percepción uniforme, ya que un individuo puede sentirse más o menos satisfecho con ciertos aspectos de su trabajo y, al mismo tiempo, no estar satisfecho con otros. Es relevante destacar que los directivos tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral, dado que la estabilidad laboral, el ambiente de trabajo y la competencia demostrada por los líderes pueden generar sentimientos de agrado o desagrado con respecto a la labor desempeñada.

Una de las cuestiones más relevantes en la satisfacción laboral es una actitud general que abarca aspectos cognitivos, afectivos y conductuales.

Según Calvacante (2004) :

Relacionados con las características y circunstancias específicas del trabajo docente, y que crean sensaciones personales de satisfacción en el mismo.  
(p. 162)

Locke (1976) establece que la satisfacción laboral es lo que resulta de la discrepancia entre las expectativas del trabajador con lo que realmente recibe del

trabajo, lo cual está influido por la importancia que el trabajador otorga a esas expectativas. En otras palabras, cuanto menor sea la discrepancia entre lo que el trabajador espera y lo que obtiene, mayor será su satisfacción laboral. Además, Locke afirma que la satisfacción laboral es derivado de la valoración que el empleado realiza en su trabajo, lo que lo impulsa a alcanzar ciertos objetivos y a satisfacer sus necesidades tanto materiales como emocionales.

El asunto de la satisfacción laboral siempre ha sido extensamente investigado y analizado en la literatura académica, explorando diversos factores que pueden influir en ella. Estos enfoques teóricos pueden variar desde considerar las características organizacionales, hasta los rasgos de personalidad de los individuos, y su relevancia puede diferir dependiendo del grupo de estudio y los factores específicos que se examinen. Existen modelos que otorgan mayor importancia a factores como la autoeficacia, las expectativas, las características laborales, los rasgos de personalidad, las metas o el ajuste persona ambiente. Anaya y López (2015).

Se han investigado diversas teorías sobre la satisfacción laboral desde diferentes perspectivas. Una teoría relevante es la de Herzberg (1959), que señala dos elementos fundamentales que derivan del comportamiento de las personas. Los elementos extrínsecos, como el entorno de trabajo, los compañeros, el salario, el clima laboral y la comunicación, tienen un impacto directo en los empleados. Por otro lado, los elementos intrínsecos, como el trabajo en equipo, el nivel de estrés y las tareas pendientes que requieren apoyo, también desempeñan un papel importante. Los elementos extrínsecos pueden generar insatisfacción, mientras que los elementos intrínsecos pueden generar satisfacción.

Según la teoría de Locke (1976) la satisfacción laboral tiene como base los valores laborales que son más significativos para cada individuo y que pueden ser alcanzados a través de su trabajo y desempeño en una determinada función. En esta perspectiva, Locke señala que los valores de una persona están organizados según su importancia, lo que significa que cada individuo tiene una jerarquía de valores única y personalizada.

Anaya y López-Martín (2015) en su estudio, crearon un modelo de análisis específicamente diseñado para profesores de educación secundaria, este se fundamentó en la teoría social cognitiva. Este modelo consta de cinco dimensiones

que abarcan aspectos como diseño del trabajo, las condiciones de vida relacionadas con el trabajo, la realización personal, la promoción y supervisión, y el salario.

En cuanto a la dimensión del diseño del trabajo, se refiere a las características del entorno externo al rol docente que la institución educativa proporciona. Dentro de estas características se incluyen la participación del maestro en la gestión escolar, la autonomía en la toma de decisiones pedagógicas, las oportunidades para la formación y capacitación, así como el apoyo en materiales educativos. Anaya y López (2015)

Se entiende por condiciones de vida docente relacionadas al trabajo, aquellos aspectos que contribuyen al bienestar personal del docente en relación con su labor educativa. Esto puede incluir aspectos como el confort y la comodidad ofrecidos por la institución y el aula de clase, así como la flexibilidad en relación con el trabajo que desempeña (Curi, 2018).

La dimensión de realización personal en el modelo propuesto por Cavalcante (2004) se refiere a los aspectos intrínsecos del docente, como su autoeficacia percibida, compromiso, motivación laboral y sentimientos de bienestar en relación al reconocimiento de su trabajo. Estos elementos resultantes son indispensables para el crecimiento personal y profesional del profesor.

Se entiende por promoción y superiores, a un conjunto de características externas a la I.E., que se enfocan en el desarrollo profesional en el ámbito educativo, la calidad de las relaciones interpersonales con sus superiores, y una estructura organizacional clara y definida. Anaya y López (2015).

El término salario va enfocado a la remuneración económica que recibe el maestro como resultado de su trabajo, y que es proporcionado por el estado. Este factor tiene una gran importancia en la satisfacción laboral de los docentes, y es apreciado como uno de los factores más resaltantes en este ámbito (Sáenz et al., 1993). Es importante mencionar que el salario representa el fundamento del bienestar personal y familiar del docente. (Curi, 2018)



### 3.2. Variables y operacionalización:

La variable de estudio es la satisfacción laboral docente cuya categoría es cualitativa.

- **Definición conceptual:** La satisfacción laboral docente es una actitud general que abarca aspectos cognitivos, afectivos y conductuales, relacionados con las características y circunstancias específicas del trabajo docente, y que generan experiencias subjetivas de satisfacción en el mismo. Cavalcante (2004)
- **Definición operacional:** Se aplicó una escala valorativa de satisfacción laboral VD (ESL-VDP) para medir en nivel de satisfacción laboral en los docentes a nivel secundario post pandemia, en la cual se evalúan 32 ítems y cinco dimensiones que incluyen el diseño de trabajo, las condiciones de vida relacionadas con el trabajo, la realización personal, la promoción y los superiores, el salario.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población:

Se estableció un grupo de individuos, fenómenos u objetos que comparten rasgos similares, son cuantificables y forman la unidad de estudio, según lo mencionado por Valdivia (2009). En este enfoque, como menciona Hernández et al. (2014) se basa en la idea de que cuando el número de unidades de estudio es pequeño, se utiliza la población censal en lugar de una muestra.

La investigación se llevó a cabo con 64 docentes, que representa la totalidad de la población debido a su tamaño reducido. Estos docentes fueron seleccionados como muestra en dos instituciones educativas de nivel secundario ubicadas en un distrito de Chiclayo y que estuvieron activos durante el año 2023.

- **Criterios de inclusión:** Docentes cuya condición laboral es ser nombrados o con mas de dos años de contrato consecutivo hasta el año 2023.
- **Criterios de exclusión:** Los docentes que en el presente año se les ha confiado cargos directivos en la institución educativa, así como

aquellos que están contratados por un período de hasta tres meses consecutivos.

### **3.3.2. Unidad de análisis:**

Docentes de la institución educativa de nivel secundario, ambas instituciones educativas cuentan con los 3 niveles.

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

Se desarrolló un cuestionario a través de la técnica de la encuesta para evaluar la variable de satisfacción laboral, la cual fue adaptado de Anaya y López-Martín (2015). El instrumento se ajusta a las necesidades específicas de la investigación, incluye cinco dimensiones y consta de un total de 32 ítems.

El método empleado para recopilar información fue validado mediante la evaluación de tres expertos.

El estudio se realizó con 64 docentes de nivel secundario pertenecientes a dos instituciones educativas ubicadas en un distrito de Chiclayo.

Como criterio de evaluación, se sigue el enfoque de Hernández et al. (2014), quienes sostienen que un instrumento se considera confiable si el coeficiente de alfa de Cronbach es superior a 0,60.

Para determinar la fiabilidad del instrumento utilizado, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,819. Esto indica que para medir la satisfacción laboral docente post pandemia, el instrumento empleado posee un alto grado de confianza ( $>0,90$ ), lo que sugiere que los datos proporcionados por las unidades de estudio son precisos y consistentes. La confianza representa el nivel de consistencia de los resultados obtenidos en medidas realizadas sobre un mismo grupo de personas (Sánchez et al., 2018).

### **3.5. Procedimientos:**

Se llevó a cabo una solicitud de autorización al autor de los instrumentos de recolección de datos, este fue adaptado al contexto de las instituciones educativas y objeto de estudio. Adicionalmente, se contó con la colaboración de expertos con títulos de maestría y doctorado para asegurar la validez. Posteriormente, se hizo

una solicitud formal a los directores de las instituciones educativas para obtener su autorización para llevar a cabo la investigación. Seguidamente se coordinó con los profesores de nivel secundario para que participen de forma anónima en el estudio y se les proporcionó un cuestionario de manera personal en sus horarios de hora colegiada en la institución.

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

Los datos recolectados se ingresaron en el programa Microsoft Excel y SPSS con el propósito de crear una matriz de datos. Previamente, se requirió realizar la organización de la base de datos provenientes de los instrumentos utilizados. Durante este proceso, se tuvo cuidado para evitar posibles errores en la inserción de los datos. Este proceso consta de tres pasos distintos: establecer la organización de la base de datos, ingresar los datos y verificar su precisión. Ñaupas (2018).

### **3.7. Aspectos éticos:**

Durante el curso de la investigación, se tuvo el apoyo de diversas fuentes de información pertinentes a nivel nacional e internacional. En consecuencia, se cumplió en su totalidad con el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, así como los derechos de autor de cualquier información obtenida, la cual fue debidamente citada y referenciada según las normas APA y verificada mediante Turnitin. Asimismo, se consideraron las normativas legales vigentes en relación a los derechos de autor, incluyendo el D.L. N° 822-1996.

Los valores éticos aplicados en la investigación son de beneficencia, ya que los datos de la investigación tendrán un efecto positivo en la mejora de la satisfacción laboral en varias instituciones educativas, y no maleficencia, porque se tuvo en cuenta el crédito correspondiente al citar las referencias bibliográficas de los diferentes autores y no se causó ningún daño en el desarrollo de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.*

| Nivel            | Institución Educativa 1 |       | Institución educativa 2 |       |
|------------------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
|                  | n                       | %     | n                       | %     |
| Satisfecho       | 10                      | 30.3% | 11                      | 35.5% |
| Insatisfecho     | 23                      | 69.7% | 19                      | 61.3% |
| Muy insatisfecho | 0                       | 0.0%  | 1                       | 3.2%  |
| Total            | 33                      | 100%  | 31                      | 100%  |

Nota. Se muestran los resultados comparativos generales de la satisfacción laboral post pandemia, según los profesores de ambas instituciones, muestran que los porcentajes más altos se encuentran en el nivel de insatisfacción. Esto evidencia la insatisfacción laboral, donde los docentes no se sintieron satisfechos con diversos aspectos laborales, como la falta de oportunidades de desarrollo profesional y otros aspectos.

**Tabla 2**

*Diseño del trabajo, condiciones de vida asociados al trabajo, relación personal docente, promoción y supervisión, salario post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.*

| Nivel            | Diseño del trabajo      |       |                         |       | Condiciones de vida asociados al trabajo |       |                         |        | Relación personal docente |       |                         |       | Promoción y supervisión |       |                         |       | Salario                 |       |                         |       |
|------------------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|--|-------|-------------------------|--------|---------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
|                  | Institución Educativa 1 |       | Institución Educativa 2 |       | Institución Educativa 1                  |       | Institución Educativa 2 |        | Institución Educativa 1   |       | Institución Educativa 2 |       | Institución Educativa 1 |       | Institución Educativa 2 |       | Institución Educativa 1 |       | Institución Educativa 2 |       |
|                  | n                       | %     | n                       | %     | n  | %     | n                       | %      | n                         | %     | n                       | %     | n                       | %     | n                       | %     | n                       | %     | n                       | %     |
| Satisfecho       | 8                       | 24.2% | 7                       | 22.6% | 7  | 21.2% | 7                       | 22.60% | 8                         | 24.2% | 7                       | 22.6% | 10                      | 30.3% | 11                      | 35.5% | 15                      | 45.5% | 14                      | 45.2% |
| Insatisfecho     | 24                      | 72.7% | 23                      | 74.2% | 25                                       | 75.8% | 23                      | 74.20% | 24                        | 72.7% | 23                      | 74.2% | 23                      | 69.7% | 20                      | 64.5% | 17                      | 51.5% | 16                      | 51.6% |
| Muy insatisfecho | 1                       | 3.1%  | 1                       | 3.2%  | 1  | 3.0%  | 1                       | 3.20%  | 1                         | 3.1%  | 1                       | 3.2%  | 0                       | 0.0%  | 0                       | 0.0%  | 1                       | 3.0%  | 1                       | 3.2%  |
| Total            | 33                      | 100%  | 31                      | 100%  | 33                                       | 100%  | 31                      | 100%   | 33                        | 100%  | 31                      | 100%  | 33                      | 100%  | 31                      | 100%  | 33                      | 100%  | 31                      | 100%  |

Nota. Comparando las dimensiones diseño de trabajo, condiciones de vida asociadas al trabajo, relación personal docente, promoción y supervisión, salario, encontramos que solo una cuarta parte de los docente en ambas instituciones educativas está satisfecho, esto quiere decir que en su mayoría los docentes se encuentran con un mayor porcentaje de insatisfacción, mostrándose una diferencia porcentual entre instituciones de un 2% a 5% aproximadamente. La insatisfacción laboral puede tener implicaciones significativas en el desempeño y la calidad de la enseñanza, lo que afecta directamente a los estudiantes y al funcionamiento general de las instituciones educativas.

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción laboral post pandemia según el género en las dos instituciones educativas*

| Niveles          | Institución Educativa 1 |       |       |       | Institución Educativa 2 |       |       |       |
|------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|-------|
|                  | Hombre                  |       | Mujer |       | Hombre                  |       | Mujer |       |
|                  | n                       | %     | n     | %     | n                       | %     | n     | %     |
| Satisfecho       | 1                       | 3.0%  | 9     | 27.3% | 3                       | 9.7%  | 8     | 25.8% |
| Insatisfecho     | 9                       | 27.3% | 14    | 42.4% | 6                       | 19.4% | 13    | 41.9% |
| Muy insatisfecho | 0                       | 0.0%  | 0     | 0.0%  | 1                       | 3.2%  | 0     | 0.0%  |
| Total            | 10                      | 30.3% | 23    | 69.7% | 10                      | 32.3% | 21    | 67.7% |

Nota. Al comparar el nivel de satisfacción laboral por genero, el porcentaje más alto se encuentra en el género femenino con un 42.4% y 41,9% respectivamente., seguida de los varones con porcentajes mas bajos, lo que implica que existe una diferencia entre lo que perciben las mujeres y los valores en una misma situación.

**Tabla 4**

*Nivel de satisfacción laboral post pandemia según el tiempo de servicio docente en las dos instituciones educativa.*

| Nivel            | Institución educativa 1 |       |       |       |       |       |         |      | Total | Institución educativa 2 |   |       |   |       |    |         |   | Total |         |      |    |       |
|------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|------|-------|-------------------------|---|-------|---|-------|----|---------|---|-------|---------|------|----|-------|
|                  | 1 a 3                   |       | 4 a 6 |       | 7 a 9 |       | 10 a 12 |      |       | 1 a 3                   |   | 4 a 6 |   | 7 a 9 |    | 10 a 12 |   |       | 13 a 15 |      |    |       |
|                  | n                       | %     | n     | %     | n     | %     | n       | %    |       | n                       | % | n     | % | n     | %  | n       | % |       | n       | %    |    |       |
| Satisfecho       | 4                       | 12.1% | 1     | 3.0%  | 4     | 12.2% | 1       | 3.0% | 10    | 30.3%                   | 2 | 6.1%  | 3 | 9.7%  | 4  | 12.9%   | 2 | 6.5%  | 0       | 0.0% | 9  | 35.2% |
| Insatisfecho     | 4                       | 12.1% | 7     | 21.2% | 10    | 30.3% | 2       | 6.1% | 23    | 69.7%                   | 3 | 9.7%  | 5 | 16.1% | 8  | 25.8%   | 3 | 10%   | 0       | 0.0% | 16 | 61.6% |
| Muy insatisfecho | 0                       | 0.0%  | 0     | 0.0%  | 0     | 0.0%  | 0       | 0.0% | 0     | 0.0%                    | 0 | 0.0%  | 0 | 0.0%  | 0  | 0%      | 0 | 0%    | 1       | 3.2% | 1  | 3.2%  |
| Total            | 8                       | 24.2% | 8     | 24.2% | 14    | 42.5% | 3       | 9.1% | 33    | 100%                    | 5 | 15.8% | 8 | 25.8% | 12 | 38.7%   | 5 | 16.5% | 1       | 3.2% | 26 | 100%  |

Nota. En ambas instituciones educativas los docentes con mayor número de tiempo de servicio son los que muestran un nivel de insatisfacción notable con un 30,3% y 25,8% respectivamente, encontrando también que en la institución educativa 2 hay un porcentaje mínimo de muy insatisfecho con un 3.2% equivalente a un docente.

### Hipótesis

Hi: Existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.

Ho: No existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.

### Tabla 5

*Satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.*

| Estadísticas             | Valor | Grados de libertad | p-valor (bilateral) |
|--------------------------|-------|--------------------|---------------------|
| Chi -cuadrado de Pearson | 1,136 | 3                  | 0,768               |
| Número de casos          | 64    |                    |                     |

*Estadísticas Valor Grados de libertad p-valor (bilateral)*

*Chi -cuadrado de Pearson 1,136 3 0,768*

*Número de casos 64*

Como se observa en la tabla 5, el Chi cuadrado de Pearson toma un valor de 1,136 con 3 grados de libertad, además, p-valor es igual 0,769, siendo mayor al grado de significancia estadística ( $p\text{-valor} > 0.05$ ), lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, es decir no existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo lugar en el distrito de Chiclayo, en dos instituciones educativas estatales que continuaron su labor después del retorno a la presencialidad post pandemia. Sin embargo, se identificaron conflictos y situaciones de hostigamiento entre los docentes, lo que afectó la satisfacción laboral en ambas instituciones. Ante esta situación, surgió la siguiente pregunta de investigación: ¿Hay alguna diferencia en el nivel de satisfacción laboral post pandemia entre dos instituciones estatales de secundaria en el distrito de Chiclayo? Dado el reconocimiento de las deficiencias en la satisfacción laboral, se consideró relevante llevar a cabo el presente estudio. Su finalidad fue comparar y analizar el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, buscando identificar si se encuentran diferencias considerables en la opinión de los profesores con respecto a su satisfacción en el contexto post pandemia.

En ese sentido, esta investigación se desarrolló alrededor de una variable, la Satisfacción laboral, misma que tuvo como dimensiones (1) diseño de trabajo, (2) condiciones de vida asociadas al trabajo, (3) realización personal, (4) promoción y supervisión, (5) salario.

Según los resultados que obtuvimos, hay evidencia que el nivel de satisfacción laboral, de acuerdo a los maestros de ambas instituciones educativas, es insatisfactorio, con un 69,7% y 61,3% de valoraciones negativas, y muy insatisfactorio con un 0% y 3,2%, respectivamente. Esto evidencia que los docentes en su mayoría, muestran una actitud menos positiva hacia sus labores profesionales y tienen relaciones menos favorables con sus colegas de trabajo en instituciones ambas. Estos datos son consistentes con la teoría de Herzberg (1959), él sostiene que los factores extrínsecos se encuentran asociados con la insatisfacción laboral, puesto que se refiere al contexto laboral, estos aspectos incluyen las normas de trabajo y el ambiente laboral. Es razonable deducir que los profesores de estas instituciones educativas no estuvieran satisfechos con estos aspectos laborales. Concuerdan con la perspectiva de Robbins (2018), que define la satisfacción laboral como la actitud que una persona tiene hacia su trabajo y de que forma esto se vincula con su crecimiento personal y profesional, así como con sus compañeros de trabajo.

Así mismo, los hallazgos obtenidos son congruentes con los resultados de otras investigaciones realizadas por Borja y Vilca (2018) con una población de 70 docentes, en las cuales se evidenció que el 98 % de los profesores en instituciones educativas presentan un nivel de satisfacción laboral considerado como regular. Además, en instituciones de gestión, se encontró que el 15,4 % y el 23,1 % de los docentes se encuentran parcialmente insatisfechos o parcialmente satisfechos, respectivamente. Estos resultados indican que en general, los docentes que trabajan en entidades estatales tienden a sentir que sus labores no les generan una satisfacción plena, lo que explica los porcentajes de sujetos que reportaron un nivel moderado de satisfacción en sus respuestas.

Siendo así que, en relación a los datos obtenidos para el objetivo específico (1) conocer el nivel de satisfacción laboral de cada una de las instituciones, según el diagnóstico en la institución educativa 1 es insatisfactorio con 69,7% y satisfactorio con 30,7% y en la institución educativa 2 es muy insatisfactorio con 32,2%, insatisfactorio con 61,3%, y satisfactorio con 35,5%; esta situación evidencia que la satisfacción laboral en ambas instituciones educativas está en un nivel insatisfactorio, generando diversas causas – problemas, como aumento en el absentismo laboral, falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento o una disminución en el rendimiento laboral docente, entre otras.

Así mismo en relación al objetivo específico (2): identificar el nivel de las dimensiones de satisfacción laboral, se obtuvo que las dimensiones evaluadas en las instituciones educativas da como resultado (1) diseño de trabajo con un 72,7% y 74,2% insatisfecho, (2) condiciones de vida asociadas al trabajo con un 75,8% y 74,20% insatisfecho, (3) relación personal docente con un 72,7% y 74,2% insatisfecho, (4) promoción y supervisión con un 69,7% y 64,5% insatisfecho, (5) Salario con un 51,5% y 51,6% insatisfecho. Es decir que la participación de los profesores en la gestión escolar, la autonomía en toma de decisiones se ve afectada y muchas veces no desarrollada, de igual forma el confort y la comodidad ofrecida por la institución es reducida, la motivación, compromiso y autoeficiencia se ven muy afectados, la calidad de las relaciones interpersonales no es óptima y la remuneración no es la esperada por los docentes de ambas instituciones educativas.

De este modo nuestra investigación concuerda con la de Perea y Castro (2018) en donde se muestra que la satisfacción laboral no difiere relevantemente entre instituciones educativas. En su estudio realizado en Lima, su objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en colegios públicos y privados para llevar a cabo una comparación y análisis de los resultados. Al igual que en su investigación, este estudio utilizó una metodología descriptiva, comparativa y no experimental. Estos resultados revelaron que en ambas instituciones, no hay desigualdades relevantes en la satisfacción laboral de los profesores, con un valor de Z de -0,25 y un nivel de significancia asintótica (bilateral) de 0,804. De igual manera, no hay variaciones relevantes entre los promedios de las dimensiones de significación de la tarea y beneficios económicos, según la institución a la que pertenecen. Estas dimensiones comparten un significado común y están relacionadas con las dimensiones de diseño del trabajo y salario, las cuales son relevantes en este estudio.

Así mismo discrepamos con las conclusiones de Medina (2022) cuya investigación buscó evaluar la diferencia en la satisfacción laboral entre profesores de dos instituciones educativas públicas. Al igual que en este estudio, Medina llevó a cabo una investigación comparativa y aplicó encuestas en el lugar de trabajo de los profesores, a una muestra de 75 docentes. Los resultados indicaron que efectivamente hay variaciones importantes en los niveles promedio de los factores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral entre profesores. Estos resultados refutan la idea de que un estudio comparativo sobre satisfacción laboral entre dos empresas o muestras, no dará diferencias perceptibles en la variable y sus dimensiones. Al parecer, en el caso puntual de los docentes de las instituciones estudiadas por Medina, sí existen discrepancias en los niveles de satisfacción laboral entre los factores intrínsecos y extrínsecos obteniendo un 92,3% de satisfacción contra un 44,9% entre ambas instituciones educativas.

Teniendo en cuenta los resultados que se obtuvieron en el objetivo específico (3) comparar el nivel de satisfacción laboral según el género en cada una de las instituciones educativas; según el diagnóstico se obtuvo que en la institución educativa 1 encontramos en los hombres un 27 % de insatisfacción y en las mujeres un 42,4%, en la institución educativa 2 en los hombres un 19,4% de insatisfacción y en las mujeres un 41,9%, esto refleja que las mujeres presentan

mayor insatisfacción laboral dentro de ambas instituciones educativas, estos resultados presentan discrepancias con el estudio realizado por Villaveces et al. (2018), cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral y compararlo según género, teniendo un grupo de 492 docentes en el Estado de México, pertenecientes a escuelas públicas y privadas, donde había 239 hombres y 253 mujeres como participantes. En esta investigación, se utilizó la escala satisfacción con el trabajo. Al realizar el análisis comparativo por género, se hallaron diferencias importantes en los factores de crecimiento personal con un 13,09% en las hombres, en las mujeres un 14,3% y satisfacción con la vida con un 10,42% en los hombres y 11,6% en las mujeres.

Con respecto a los resultados del objetivo específico (4) comparar el nivel de satisfacción laboral según el tiempo de servicio en las dos instituciones educativas, hemos obtenido que los profesores de la institución educativa 1 que se encuentran laborando entre 7 a 9 años, presentan un 30.3% de insatisfacción; en la institución educativa 2, los docentes con tiempo de servicio de 7 a 9 años presentan un 25,8% de insatisfacción, donde los porcentajes son muy similares en ambas instituciones educativas y con un nivel de insatisfacción notable. Respecto a estos datos Atalaya (2018) en su estudio menciona que el grupo con menos tiempo al servicio mostró el grado más alto de satisfacción laboral 35,7% , lo cual es comprensible ya que aún no han pasado suficiente tiempo en el trabajo como para experimentar descontento, y es posible que estén en una fase inicial de entusiasmo. Por otro lado, los niveles bajos de satisfacción laboral en un 10,7%, encontrados no afectaron a muchos trabajadores, ya que al considerar a todos los grupos de tiempo de servicio, se evidencia insatisfacción laboral en general.

En relación a los resultados de confiabilidad, al aplicar el estadístico Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad alta de 0.819 para la variable de satisfacción laboral. Esto indica que los instrumentos utilizados son altamente confiables para medir dicha variable.

Asimismo, se llevó a cabo la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson, la cual indica que no existen variaciones relevantes en cuanto satisfacción laboral entre los docentes de ambas instituciones educativas, donde el Chi cuadrado de Pearson toma un valor de 1,136 con 3 grados de libertad, además, p-valor es igual 0,769, siendo mayor al grado de significancia estadística (p-valor > 0.05), Esto

sugiere que la hipótesis nula no puede ser rechazada. Podemos afirmar que no hay diferencias en ninguna de las dimensiones de satisfacción laboral entre ambas instituciones educativas.

El conjunto de estos resultados muestra similitudes con la tesis de Toralva (2018) la cual se centró en comparar la satisfacción laboral entre docentes de dos instituciones del Callao. Al igual que en nuestro estudio, Toralva llevó a cabo una investigación comparativa utilizando una encuesta, con una muestra de 80 profesores. En ambas investigaciones, los datos obtenidos indicaron que la satisfacción laboral se situó en un nivel satisfactorio con 50% de los profesores, mientras que un 30% manifestó insatisfacción, y un 20% se mostró moderadamente satisfecho. Además, ambas investigaciones concluyeron que no se observó una diferencia relevante en la satisfacción laboral entre los profesores de ambas instituciones. Estos hallazgos, sumados a los obtenidos en nuestro propio estudio, sugieren que al comparar la satisfacción laboral entre diferentes muestras de profesores, es posible que se presenten o no diferencias significativas en la variable y sus respectivas dimensiones.

De igual forma se comparte la concordancia con el trabajo de Terreros (2018) quien realizó un estudio comparativo en dos instituciones de Lima. Su fin principal fue investigar si existieron diferencias en la satisfacción laboral de los docentes entre ambas sedes del IEP Johannes Gutenberg en Lima, el año 2018. Para lograr este propósito, se adquirió una metodología con un diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo y comparativo. Similar a este estudio, Terreros empleó una encuesta como instrumento para recopilar datos y lo aplicó a 89 profesores de la sede El Agustino y a 51 docentes de la sede Comas del IEP Johannes Gutenberg. Los resultados obtenidos no mostraron diferencias importantes en la satisfacción laboral entre los profesores de ambas sedes, lo que sugiere que el nivel de satisfacción laboral era similar para ambos grupos. Las pruebas realizadas concuerdan con los resultados obtenidos en nuestra investigación, lo que indica que al ejecutar un estudio comparativo de satisfacción laboral entre distintas instituciones, es probable que no se encuentren diferencias relevantes en la variable y sus respectivas dimensiones.

Dado estos resultados se menciona que los elementos vinculados a la satisfacción laboral pueden generar tanto satisfacción como insatisfacción en el

trabajo, lo cual coincide con la Teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959). Esta se enfoca en dos aspectos importantes relacionados con la satisfacción laboral: los factores de motivación y los factores de higiene. Los factores de motivación se relacionan con aspectos internos y propios de la labor que realizan los individuos, mientras que los factores de higiene están enfocados en el contexto externo del trabajo. Robbins (2005) sostiene que la satisfacción laboral es una reacción emocional y afectuosa hacia diferentes aspectos del trabajo que se realiza. No se trata de una concepción unitaria, ya que un individuo puede estar más o menos satisfecho con ciertos aspectos de su trabajo y no satisfecho con otros. Además, se resalta la influencia de los directivos en la satisfacción laboral, ya que la estabilidad, el ambiente de trabajo y la competencia demostrada por los líderes pueden generar sentimientos de agrado o desagrado en los empleados con respecto a su trabajo ejercido.

De ese modo esta investigación destaca la importancia de la satisfacción laboral y su impacto con la salud y funcionamiento de una organización. Se ha observado que cuanto mayor sea la satisfacción laboral en una organización, esto será más saludable y se asociará con menores niveles de problemas laborales. Esto, a su vez, puede mejorar los procesos internos de la organización. Es relevante destacar las implicancias de este estudio en términos de prevención e intervención en organizaciones similares, ya que puede beneficiarse significativamente a los trabajadores de instituciones estatales al mejorar sus estándares de calidad de vida laboral. Este estudio sugiere que implementar programas para mejorar la satisfacción laboral puede contribuir a reducir el absentismo, aumentar el deseo de permanecer en la organización y fomentar el compromiso con la misma, tal como lo han encontrado en la investigación realizada por Figueiredo Ferraz et al. (2012).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que ambas instituciones estatales muestran un nivel muy similar de insatisfacción laboral, presentando la institución educativa 1 un 69,7% y la institución educativa 2 un 61,3%, con una diferencia de 8,4%.
2. Teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio: Diseño de trabajo con un nivel insatisfactorio de 72,7% y 74,2% , condiciones de vida asociadas al trabajo en un nivel de insatisfacción de 75,8% y 74,20%, relación personal docente en un nivel de insatisfacción de 72,7% y 74,2%, promoción y supervisión en un nivel de insatisfacción de 69,5% y 64,5%, salario de igual forma en un nivel de insatisfacción de 51,5% y 51,6%, según los profesores de las dos instituciones educativas el nivel es insatisfactorio.
3. Contrastando los resultados en ambas instituciones educativas basándonos en el género de los profesores, podemos encontrar al grupo femenino como el mas insatisfactorio con un 42,4% y 41,9%, pero teniendo en cuenta que el grupo masculino también se encuentra insatisfecho pero con un porcentaje de 27,3% y 19,4%.
4. Analizando el tiempo de servicio de los docentes en ambas instituciones educativas, se observa que aquellos con mayor tiempo de servicio muestran un índice más elevado de insatisfacción con un 30,3% en los docentes con 7 a 9 años de tiempo de servicio, mientras que los docentes con menor tiempo de servicio también están insatisfechos, aunque en menor proporción. Esto sugiere la necesidad de una reforma educativa que mejore las condiciones laborales para que los profesores puedan desempeñarse de manera óptima y así lograr una educación de mayor calidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere implementar estrategias de gestión para mejorar la satisfacción laboral, ambas instituciones deben identificar las causas subyacentes de la insatisfacción laboral y diseñar planes de acción específicos para abordarlas. Es importante considerar aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Al hacerlo, se puede reducir la brecha de insatisfacción entre ambas instituciones.
2. En relación a las dimensiones del diseño de trabajo, condiciones de vida asociados al trabajo, relación personal docente, promoción y supervisión, así como el salario, muestran niveles insatisfactorios, es fundamental implementar cambios que atiendan cada una de estas áreas. Se pueden realizar encuestas y consultas para obtener información más detallada de los profesores y así implementar acciones específicas.
3. En función a los grupos de género, es importante promover la equidad en las oportunidades, remuneración y reconocimiento para ambos grupos. Establecer políticas que valoren y respeten la diversidad de género puede contribuir a crear un ambiente laboral más inclusivo y satisfactorio para todos.
4. Se recomienda diseñar programas de apoyo para docentes con mayor tiempo de servicio, la insatisfacción laboral más alta en docentes con mayor experiencia sugiere la necesidad de implementar programas de capacitación, reconocimiento y oportunidades de este grupo. Valorar la experiencia y ofrecer incentivos para mejorar su calidad de vida laboral puede contribuir a una mayor satisfacción y retención de los docentes con experiencia.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32057>.
- Alonso, P. (2018) Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1). <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n1/v24n1a02.pdf>
- Anaya, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2). <http://dx.doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya, D. y Suárez, M. (2013). Evaluación de la Satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*. 21 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785010.pdf>
- Atalaya, M. (2018). Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya\\_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Baksi , R., Nath, S., & Mazumder, R. (2020) Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*. 29(3). <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2017-1183>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2020). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2). DOI: 10.1080/15700763.2020.1734210
- Cabrera, J (2020) Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera\\_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43398/Cabrera_FJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cancino, N. (2016). Comunicación organizacional y satisfacción laboral en el contexto covid-19, caso grupo ases. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <http://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/SatisfaccionLaboral-en-Peru-.html>
- Castro, R., y Perea, K. (2018). Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado.[Tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola] Repositorio USIDL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b9129452-e85c-4257-aa73-d42a2196a2fa/content>
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias Públicas. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona] Repositorio UAB. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONCYTEC (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1035290/RP-020-2019-P-ANEXO-520200722-10552-1sc4pdp.pdf?v=1595452272>
- Cortes, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Job satisfaction and burnout syndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic. *Purposes and Representations*, 9(3). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n3/2310-4635-pyr-9-03-e812.pdf>
- Curi, J. J. (2018). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Pomabamba. Ayacucho, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19663/curi\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19663/curi_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019) Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos, *Revista pedagógica Conrado*, 15 (70), 15-24. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>

- Eíleen, G. (2018) Vista de Comparación de la satisfacción laboral del Director Escolar y los Docentes. *Revista electrónica de investigación y docencia (REID)*, 15 (1)  
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/2797/2262>
- Equipos y Talento (2017, 01 de marzo). La satisfacción laboral en España se sitúa en 4º lugar a nivel europeo.  
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/01/la-satisfaccion-laboral-en-espana-se-situa-en-4-lugar-a-nivel-europeo>
- Erazo, Álvarez, & Serna. (2018). Relación entre los estilos de dirección y satisfacción laboral del profesional docente. *Espacios*, 39 (51).  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739.  
<https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Red Ibeoramericana de Innovación y Conocimiento Científico*, 6(1), 65-82.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Figallo, F. (2020). Después de la educación presencial, ¿Qué?. *ESAL - Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 41-44.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/13407/214421444835>
- Figallo, F., González, M. T. & Diestra, V. (2020). Perú: Educación superior en el contexto de la pandemia por el COVID-19. *Revista de Educación Superior en América Latina*, 8, 20-28.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/13404/214421444832>
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. y García-Jueas, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2), 271-276.  
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72723578015.pdf>

- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S., y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11. <https://rap.ucr.edu/JJPFunderetal.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de Investigación, México: *Mc Graw Hill*. Sexta Edición. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. Transaction Publisher. *Relations Industrielles*. 15(2). <https://www.amazon.com/-/es/FrederickHerzberg/dp/156000634X>
- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado. *Revista Electrónica Educaré*. 23(3) <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology*. 1.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maldonado, L. (2019). Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega] Repositorio UIGV. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV\\_d5f4e7604771cab359dd06d376f6207c/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_d5f4e7604771cab359dd06d376f6207c/Details)
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*. 19 (58) 7-13. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>.
- Naciones Unidas (2018) La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. *Objetivos de desarrollo sostenible* 3. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Ñaupas, H. (2018) Metodología de la investigación. *Ediciones de la U*. 5. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

- Paz, J., Huamán, S., & Tarrillo, J. (2020) Endomarketing, organizational commitment, and work satisfaction of the collaborators in the Educational Association. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraza, N. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña (2022), Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19. *Revista venezolana de Gerencia* 27(8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890797>
- Picón G (2021) Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Revista científica Internacional*. 3(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>
- Robbins, S. P. (2018). Comportamiento organizacional. *Pearson Educación*. 10. [https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true)
- Robbins, S. (2005). Comportamiento Organizacional. *Pearson Educación*. 2. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, D., Núñez, L., & Renere, A. C. (2017). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y postgrado*, 25(1), 63-80. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-00872010000100004&script=sci_abstract)
- Rodríguez, C. (2017) clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar 2017. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio UM. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/249>

- Rosales (2022) Gestión educativa y satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93686>
- Sánchez, G. (2017) Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., CruzGonzález, M., y Sánchez-Sellero, F. (2018). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155131802006.pdf>
- Sironi, E. (2019) Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Qual Quant* 53, 1721–1742. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Terreros, M. (2017). Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de IEP Johannes Gutenberg Sede El Agustino y de IEP Johannes Gutenberg Sede Comas. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16411>
- Toralva, A., Mejía, D. T., & Orbegoso, C. V. (2018). Comparación de la Satisfacción laboral de dos grupos de docentes de una Institución Educativa. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31006/Toralva\\_MAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31006/Toralva_MAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNICEF. (2021) Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas: Informe Anual 2020. *Unicef*, 1-26. [https://www.unicef.org/executiveboard/media/13136/file/2022-AS-Ombudsman\\_annual\\_report-ES-2022.08.17.pdf](https://www.unicef.org/executiveboard/media/13136/file/2022-AS-Ombudsman_annual_report-ES-2022.08.17.pdf)
- Vargas, A. (2020) Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Vargas, L. (2018). Influencia de la Satisfacción laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad católica Santo Toribio de Mogrobojo] repositorio USAT.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/92/1/TL\\_Vargas\\_PardoLuzMariadelRosario.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf)

Vilca, M. (2018). Clima institucional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 32422 de San Pedro de Pariarca, Huamalíes, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34036/vilca\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34036/vilca_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villaveces et. Al (2018) Satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del estado de Mexico, comparación entre hombres y mujeres. *II Congreso Virtual Internacional de Psicología*.1(1). <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/2-2-2017-2-pti2.pdf>

### Anexo. Tabla de operacionalización de variable

| Variable de estudio                 | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                 | Indicadores                | Escala de medición  |
|-------------------------------------|--|---|-----------------------------|----------------------------|---|
| <b>Satisfacción laboral docente</b> | La satisfacción laboral docente es una actitud general que abarca aspectos cognitivos, afectivos y conductuales, relacionados con las características y circunstancias específicas del trabajo docente, y que generan experiencias subjetivas de satisfacción en el mismo. Cavalcante (2004) | Se aplicará una escala valorativa de satisfacción laboral VD (ESL-VD) para medir en nivel de satisfacción laboral en los docentes a nivel secundario, en la cual se evalúan cinco dimensiones que incluyen el diseño de trabajo, las condiciones de vida relacionadas con el trabajo, la realización personal, la promoción y los superiores, el salario. | Diseño de trabajo           | Gestión escolar            | Ordinal:<br><br>Satisfactorio:<br>119 – 160<br><br>Insatisfactorio:<br>77 – 118 |
|                                     |  |   |                             | Autonomía                  |   |
|                                     |  |   |                             | Formación y capacitación   |   |
|                                     |  |   | Condiciones de vida docente | Materiales educativos      | Muy insatisfactorio:<br>32 – 76   |
|                                     |  |   |                             | Comodidad y confort        |   |
|                                     |  |   |                             | Flexibilidad               |   |
|                                     |  |   | Realización personal        | Autoeficiencia             |   |
|                                     |  |   |                             | Compromiso                 |   |
|                                     |  |   |                             | Motivación laboral         |   |
|                                     |  |   | Promoción y superiores      | Reconocimiento             |   |
|                                     |  |   |                             | Relaciones interpersonales |   |
|                                     |  |   |                             | Estructura organizacional  |   |
| Salario                             | Remuneración económica   |   |                             |                            |   |
|                                     | Bienestar personal   |   |                             |                            |   |

## Anexo. Instrumento de recolección de datos

### Escala Valorativa “Satisfacción laboral\_VD – Post pandemia ”

Estimado(a) docente:

El propósito de esta escala es obtener su opinión sobre cómo se siente con respecto a su trabajo como docente, y con base en sus respuestas, se formularán recomendaciones a las autoridades superiores para mejorar su situación laboral.

Antes de responder, se debe saber que:

1. El cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que es importante responder de manera franca y honesta.
2. Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.

SEXO:

EDAD:

CONDICIÓN

LABORAL:

AÑOS DE SERVICIO:

Instrucciones: A continuación, se le proporciona una lista de situaciones o eventos que ocurren en su lugar de trabajo como docente, y debe responder indicando su nivel de satisfacción seleccionando el recuadro correspondiente y marcando con una "X".

| N                            | ¿Cuál es el grado de satisfacción que experimentas en tu trabajo actual como docente, en relación a las siguientes situaciones o hechos descritos? | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|------------------------------|--|--------------------------|------------|----------|------------|----------------|
| <b>I.- Diseño de trabajo</b> |  |                          |            |          |            |                |
| 1                            | Es muy importante la participación activa de los docentes en el establecimiento de objetivos y metas institucionales                               |                          |            |          |            |                |
| 2                            | Los docentes deben participar activamente en la elaboración de planes e instrumentos de gestión  |                          |            |          |            |                |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 3   | Es necesaria la autonomía en el desarrollo de las actividades educativas  |  |  |  |  |  |
| 4   | La capacidad de los docentes es necesaria para la toma de decisiones en la planificación  |  |  |  |  |  |
| 5   | Tener un plan anual concreto, consensuado y asumido es la base en la labor docente  |  |  |  |  |  |
| 6   | Se deben de desarrollar una diversidad de actividades y compromisos docentes.   |  |  |  |  |  |
| 7   | A los docentes se les debe de invitar a programas de formación docente continúa   |  |  |  |  |  |
| 8   | La actualización docente debe darse , sin embargo no es necesario que sea de manera permanente.   |  |  |  |  |  |
| 9   | El asesoramiento y ayuda de un lider pedagógico es siempre un apoyo en la labor docente, pero a veces suele ser innecesario.  |  |  |  |  |  |
| 10  | En la labor docente adquirimos nuevas habilidades pedagógicas, pero siempre es importante poder tener la posibilidad de desarrollarlas constantemente.                              |  |  |  |  |  |
| 11  | No es imprescindible contar con los suficientes equipos, recursos y materiales educativos para la labor docente.  |  |  |  |  |  |
| <b>II. Condiciones de vida docente asociadas al trabajo</b> |   |  |  |  |  |  |
| 12  | El tiempo libre fuera de su centro de labores es necesario para desempeñar mejor nuestra labor docente.   |  |  |  |  |  |
| 13  | La movilidad y/o desplazamiento del hogar con la Institución educativa no es un ente que afecte a su labor docente.   |  |  |  |  |  |
| 14  | La distancia entre la institución educativa y su domicilio son factores importantes que atribuyen a su desempeño docente.   |  |  |  |  |  |
| 15  | Disponer de suficiente tiempo en familia es necesario para poder sentirse a gusto ejerciendo su trabajo docente.  |  |  |  |  |  |
| 16  | Tener un horario flexible ayuda a mejorar la productividad y rendimiento docente.   |  |  |  |  |  |
| 17  | La seguridad siempre es muy importantes en nuestra vida, perosonal y laboral, pero el disponer de una buena seguridad social no siempre suele ser relevante para nuestro desempeño. |  |  |  |  |  |
| 18  | La seguridad y la higiene no tienen relevancia en la labor docente.   |  |  |  |  |  |
| <b>III. Relación personal docente</b>                       |   |  |  |  |  |  |

|                                   |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 19                                | Sentir que se está realizando algo valioso en la labor docente ayuda a potenciar su motivación.   |  |  |  |  |  |
| 20                                | Es de vital importancia sentirse realizado con el trabajo docente y que este le ayude a lograr sus necesidades y metas.   |  |  |  |  |  |
| 21                                | El obtener reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de estudiantes y/o padres no influye en su labor docente.  |  |  |  |  |  |
| 22                                | Encontrar motivación en el trabajo que realiza en la institución educativa ayuda a mejorar su desempeño docente.  |  |  |  |  |  |
| 23                                | Realizar un trabajo colaborativo siempre es la mejor decisión dentro de la labor pedagógica, pero el tener buenas relaciones con todos los docentes es un ente que no juega un papel muy importante dentro de ella. |  |  |  |  |  |
| 24                                | Sentirse realizado profesionalmente involucra el darse cuenta que su desempeño laboral es adecuado a sus posibilidades  |  |  |  |  |  |
| 25                                | Dentro del trabajo docente siempre nos encontramos con nuevos retos, pero sería mas conveniente que el trabajo docente sea de acuerdo a sus habilidades y competencias  |  |  |  |  |  |
| 26                                | Un docente debe de sentirse un profesional autorealizado  |  |  |  |  |  |
| <b>IV. Promoción y superiores</b> |   |  |  |  |  |  |
| 27                                | La posibilidad de promoción sobre la base del propio desempeño laboral y habilidades, cumple un rol importante.   |  |  |  |  |  |
| 28                                | Dentro de la institución educativa es esencial contar con relaciones interpersonales positivas y solidas con los directivos.  |  |  |  |  |  |
| 29                                | Los directivos deben de poseer competencia y equidad en su desempeño dentro de la institución educativa.  |  |  |  |  |  |
| 30                                | La labor educativa se lleva a cabo siguiendo politicas de coherencias personales y bien diseñadas.  |  |  |  |  |  |
| <b>V. Salario</b>                 |   |  |  |  |  |  |
| 31                                | Es importante recibir una remuneración justa y adecuada en consonancia con la labor docente desempeñada.  |  |  |  |  |  |
| 32                                | El reconocimiento económico por el rendimiento laboral no es una prioridad.   |  |  |  |  |  |

## Anexo. Confiabilidad del instrumento

### El coeficiente de Alfa de Cronbach

| <Estadísticos de fiabilidad |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| Alfa de Cronbach            | Número de elementos |
| 0,819                       | 32                  |

### Tabla 6

#### *Prueba de normalidad de la satisfacción laboral*

|                      | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                      | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Satisfacción laboral | ,186                            | 64 | ,000 | ,916         | 64 | ,000 |

Nota. De la tabla 6 se evidencia la prueba de normalidad para la variable satisfacción laboral, según los datos analizados por el coeficiente de Kolmogorov Smirnov es e indicado para su interpretación (datos mayores a 50). Por ello se establece que el nivel de significancia estadística para la variable, reportando un sig. bilateral =  $0,000 < 0,05$ , lo cual se admite que los datos no provienen de una distribución normal y por ende se empleará pruebas no paramétricas. En ese sentido corresponde empelar el coeficiente no paramétrico de rangos con signo de Mann Whitney para la contratación de hipótesis.

## Anexo. Matriz de Evaluación por juicio de expertos



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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. .... *Dr. Carlos Raúl Ballena Sonmache* ..... DNI: *16590103*

Especialidad del validador (a): ..... *docente* .....

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

16 de junio del 2023

Dr. Carlos Raúl Ballena Sonmache

CPPa. 1616590103

Senedu: 052123820

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BALLENA SENMACHE**  
Nombres **CARLOS RAUL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16590103**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **16/08/21**  
Resolución/Acta **0490-2021-UCV**  
Diploma **052-123520**  
Fecha Matrícula **03/01/2014**  
Fecha Egreso **17/01/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
**06 de Agosto de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001395167

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 06/08/2023 11:00:44-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Rubén Marín Sánchez      DNI. 16751344

Especialidad del validador (a): Licenciado en Educación Artística y Doctor en Educación

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

16 de junio del 2023

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Rubén Marín Sánchez  
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARIN SANCHEZ**  
Nombres **RUBEN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16751344**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **21/06/21**  
Resolución/Acta **0363-2021-UCV**  
Diploma **052-116439**  
Fecha Matrícula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
**06 de Agosto de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001395174

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 06/08/2023 11:08:27-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. .... Cruzado Rojas, Jhony ..... DNI: 16700840

Especialidad del validador (a): .... Magister en educación .....

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

16 de junio del 2023

  
-----  
Firma del experto informante  
Mg. Cruzado Rojas, Jhony



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CRUZADO ROJAS**  
Nombres **JHONY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16700840**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031629**  
Fecha Matrícula **23/04/2016**  
Fecha Egreso **16/09/2017**

Fecha de emisión de la constancia:  
**06 de Agosto de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001395183

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 06/08/2023 11:17:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral post pandemia en dos instituciones estatales de secundaria en un distrito de Chiclayo", cuyo autor es SABA BALLENA ANGHELO DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| GLADYS DALILA ZORRILLA DE VENTURA<br><b>DNI:</b> 19258349<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-3856-0698 | Firmado electrónicamente<br>por: ZCIEZAG el 08-08-<br>2023 18:55:15 |

Código documento Trilce: TRI - 0641124