



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Resiliencia pedagógica y satisfacción laboral de los docentes de  
la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021**

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

**AUTORA:**

Almora del Castillo, Isabel Esthefanny (orcid.org/0000-0001-6033-553X)

**ASESORA:**

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

**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

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio en primer lugar a Dios, también a mi familia porque son los que me ofrecieron su apoyo absoluto y el impulso necesario para seguir adelante, durante el desarrollo de la presente investigación.

### **Agradecimiento**

Agradezco al Dr. Gimmy Asmad docente de investigación por su constante dedicación a su labor, por haber hecho realidad mi objetivo de realizar el presente estudio, finalmente a todo el personal docente de la Universidad César Vallejo, por haberme apoyado en el empoderamiento de competencias necesarias de esta línea de formación. Finalmente, a mis compañeros por compartir sus deseos y anhelos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	18
Tabla 2 Ficha técnica de la variable resiliencia pedagógica	20
Tabla 3 Ficha técnica de la variable satisfacción laboral	20
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	21
Tabla 5 Tabla cruzada de la resiliencia docente y la satisfacción laboral	23
Tabla 6 Tabla cruzada de la resiliencia docente y las condiciones de trabajo	24
Tabla 7 Tabla cruzada de la resiliencia docente y las oportunidades de promoción	25
Tabla 8 Tabla cruzada de la resiliencia docente y el reconocimiento	26
Tabla 9 Tabla cruzada de la resiliencia docente y el logro	27
Tabla 10 Tabla cruzada de la resiliencia docente y la compensación	28
Tabla 11 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	29
Tabla 12 Correlación entre la resiliencia docente y la satisfacción laboral	30
Tabla 13 Correlación entre resiliencia docente y las condiciones de trabajo	31
Tabla 14 Correlación entre la resiliencia docente y las oportunidades de promoción	31
Tabla 15 Correlación entre la resiliencia docente y el reconocimiento	32
Tabla 16 Correlación entre la resiliencia docente y el logro	32
Tabla 17 Correlación entre la resiliencia docente y la compensación	33

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de la resiliencia docente y la satisfacción laboral	23
Figura 2 Gráfico de barras de la resiliencia docente y las condiciones de trabajo	24
Figura 3 Gráfico de barras de la resiliencia docente y las oportunidades de promoción	25
Figura 4 Gráfico de barras de la resiliencia docente y el reconocimiento	26
Figura 5 Gráfico de barras de la resiliencia docente y el logro	27
Figura 6 Gráfico de barras de la resiliencia docente y la compensación	28

## Resumen

La presente investigación trató la relación que guardan la resiliencia docente y la satisfacción laboral, por ello se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021

En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo aplicado, de nivel correlacional descriptiva, de enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental. La población estuvo compuesta por los 56 docentes de la Institución Educativa Santa Isabel-Huancayo, la muestra fue censal debido a que se encuestó al total de docentes. La técnica de recojo de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas las variables resiliencia docente y la satisfacción laboral, se contó con la autorización de los autores de ambos instrumentos y se determinó su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Los resultados hallados mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostraron que existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes, este resultado fue estadísticamente significativo en vista que la significancia de esta prueba fue menor a .05. Por lo cual se concluye que en el caso de los docentes de Institución Educativa Santa Isabel-Huancayo una mejora del nivel de resiliencia docente se corresponde con una mejora de la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Resiliencia docente, satisfacción laboral, Huancayo.

## **Abstract**

The present research dealt with the relationship between teacher resilience and job satisfaction, for this reason the objective was to determine the relationship between pedagogical resilience and job satisfaction of teachers of the I.E. Santa Isabel - Huancayo, 2021

Regarding the methodology, the research was applied, descriptive correlational level, quantitative approach, non-experimental design. The population consisted of 56 teachers from the Santa Isabel-Huancayo Educational Institution, the sample was census because it was surveyed to the total number of teachers. The collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire for both the variables teacher resilience and job satisfaction, it was authorized by the authors of both instruments and their reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient.

The results found by Spearman's correlation coefficient show that there is a direct and significant relationship between pedagogical resilience and teachers' job satisfaction, this was a statistically significant result since the significance of this test was less than .05. Therefore, it is concluded that in the case of the teachers of the Santa Isabel-Huancayo Educational Institution, an improvement in the level of teacher resilience corresponds to an improvement in job satisfaction.

**Keywords:** Teaching resilience, job satisfaction, Huancayo.



## I. INTRODUCCIÓN

A medida que continúa la pandemia de COVID-19, las prácticas y el bienestar de los maestros continúan viéndose afectados. Xun et al. (2021) señalan que a nivel mundial la amplia cobertura de los medios ha documentado hasta qué punto se les ha exigido a los maestros afrontar los desafíos que genera el cambio de sus actividades tradicionales presenciales a lecciones en línea, debido a las políticas de confinamiento en el hogar y los mandatos de cuarentena que se extendió en la gran mayoría de países. Añaden que los maestros y los estudiantes ahora enfrentan la situación incierta y cambiante de regresar a clase y luego regresar al aprendizaje en casa cuando ocurren nuevos brotes.

La resiliencia se ha convertido a nivel mundial en un tema de investigación relevante, según lo señala Ortunio y Guevara (2016) es un tema que se encuentra asociado a la salud mental y las capacidades de adaptación del individuo a su entorno. De igual manera, este tema se relaciona además con la autoconfianza y el optimismo ante situaciones poco positivas, debido a que el individuo reconoce sus propias posibilidades. Palomeque y Parrales (2021) mencionan la evidencia sugiere que la resiliencia va de la mano con la satisfacción laboral de los docentes así como el desempeño académico de los estudiantes.

Toropova et al. (2021) señalan que la satisfacción en el trabajo no solo está estrechamente relacionada con la retención de los docentes, sino que también contribuye al bienestar de los docentes y sus alumnos, la cohesión general de la escuela y la mejora del estatus de la profesión docente. Según su investigación la satisfacción de los docentes suecos se debe a su desarrollo profesional y cooperación que tiene para resolver problemas. Además remarcan que los profesores satisfechos ofrecen una mayor calidad de instrucción y un mejor apoyo al aprendizaje de estudiantes.

Treviño et al. (2010) recalcan que la satisfacción laboral de los docentes en América Latina es muy importante porque está ligada al logro del aprendizaje de los estudiantes, según su investigación en la mayoría de países los docentes con mayor satisfacción se corresponden con mejores logros en matemática, ciencia y comunicación. Según Rodríguez et al. (2020) en América Latina se han llevado estudios sobre resiliencia, citando el realizado por Palomar (2012), quien realizó un análisis de riesgos en distintos países, debido a que la rapidez y el contexto

dinámico social en el que se desarrolla Latinoamérica incentiva a la resiliencia en estos países.

Martínez (2020) en su estudio observó que los docentes mexicanos han desarrollado factores resilientes porque son profesionales que han superado adversidades socioeconómicas y porque han sabido lidiar con los problemas de sus alumnos, además halló que los maestros resilientes forman alumnos capaces de hacer frente a los problemas sociales que se enfrentan, llegando a mejorar su formación académica y logrando que en el futuro sean buenos ciudadanos. Este estudio muestra la importancia de que los docentes puedan desarrollar actitudes resilientes, ya que no solo mejora su rendimiento como maestro, sino que logra tener un impacto en la formación integral de los alumnos.

Bedoya et al. (2018) encontraron que para el caso colombiano los docentes con mayor satisfacción son aquellos que laboran en un ambiente adecuado para el dictado de las clases; mientras que los docentes con menor satisfacción son aquellos que perciben que su salario no refleja el esfuerzo que realiza. Concluyeron que la satisfacción laboral de los docentes es importante para que puedan afrontar las exigencias de la sociedad en la formación de alumnos. En contra parte Jaik et al. (2017) halló que en el caso de los maestros en Chile, estos tienen un alto nivel de satisfacción laboral producto del buen entorno laboral que tiene para el desarrollo de sus clases y el respaldo institucional producto de la aplicación de la psicología organizacional.

De acuerdo a lo expresado por Segovia et al. (2020) en nuestro país actualmente la resiliencia cumple un rol determinante en el área de educación, debido a que en los educadores permite que tengan mayores éxitos frente a situaciones adversas, como la pandemia, la falta de recursos o escaso reconcomiendo profesional. En cuanto a la satisfacción laboral de los docentes Díaz y Barra (2017) remarcan que los maestros de nuestro país muestran una mediana satisfacción, especificando que tienen un gran compromiso con su labor pedagógica pero que deben afrontar diversos problemas como falta de materiales, infraestructura deficiente o baja remuneración.

En esa misma línea Guarnizo (2020) indica que los docentes en nuestro país están constantemente cuestionados, tanto por las capacidades que muestran para el dictado de clases, como por las competencias que tienen para superar

pruebas de conocimientos, señala que este escenario es propicio para que la satisfacción laboral del maestro peruano sea baja. Adicionalmente lidian con problemas de valoración profesional que deben superar para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El panorama en la provincia de Huancayo muestra semejanzas con el resto del país, Calderón y Raymundo (2019) hallaron que cerca del 60% de docentes que laboran en instituciones públicas presentan un nivel de satisfacción baja, su análisis mostró que los maestros necesitan contar con mecanismos de comunicación con sus superiores para lograr una mejor coordinación para la solución de problemas. Este estudio muestra que los docentes en la provincia de Huancayo también desarrollan la resiliencia docente, porque afrontar desafíos propios de su actividad pedagógica.

Conforme a lo señalado por Duche et al. (2019) en el caso de los docentes peruanos los distintos factores de satisfacción o insatisfacción pueden afectar los procesos de trabajo, los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo no son ajenos a este escenario. Su satisfacción laboral también interfiere en el aspecto personal, donde pueden ocurrir situaciones de baja autoestima, trastornos emocionales, sentimientos de depresión, entre otros. En esa misma línea, Díaz y Barra (2017) exponen que en ocasiones los profesionales de la educación se encuentran frente a situaciones de riesgo que pueden afectar su salud mental por diversos tipos de factores que se encuentran en el aula, los docentes de esta institución lidian con estos riesgos al ser un colegio con gran alumnado, por lo que la forma en que se manejan estos desafíos y la capacidad de adaptación son claves para el desarrollo de la resiliencia. Sin embargo, no todos los docentes son capaces de manejar este tipo de circunstancias.

En relación a lo expuesto, se presenta la interrogante general de investigación: ¿Qué relación existe entre resiliencia pedagógica y la satisfacción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021? Los siguientes problemas específicos: (1) ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?; (2) ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?; (3) ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes

de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?; (4)¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?; (5)¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?

Por lo tanto, la justificación teórica de la investigación está basada en descubrir la relación de la satisfacción laboral tomando en consideración lo desarrollado por DuBrin (2019) y la resiliencia docente, para conocer en qué medida los docentes deben afrontar retos y cómo deben manejarlas. Como justificación práctica, el presente estudio desea contribuir en mejorar las capacidades de resiliencia de los docentes para afrontar diversas situaciones que puedan generarse dentro del aula, para lograr una buena satisfacción laboral. Por último, la justificación metodológica del estudio se basa en la aplicación de instrumentos confiables que permitieron la calcular los niveles de satisfacción labora y de resiliencia docentes, estos instrumentos constituye un aporte para futuras investigaciones.

Teniendo en cuenta los problemas planteados, el objetivo general de la presente investigación, fue determinar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021, por lo cual se señalan los siguientes objetivos específicos: (1) Señalar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (2) Identificar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (3) Determinar la relación que existe la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (4) Establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (5) Establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Por ello se planteó las siguientes hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021; y las hipótesis específicas: (1) Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las

condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (2) Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (3) Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (4) Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. (5) Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales Polat y İskender (2018) en su artículo de investigación se plantearon como objetivo hallar la relación de los niveles de resiliencia de los docentes con la satisfacción laboral. Su investigación fue descriptiva correlacional, el diseño de su investigación fue no experimental y su muestra de estudio estuvo formada por 581 profesores, la cual fue calculada mediante un muestreo aleatorio simple. Para la recopilación de sus datos utilizaron la Escala de resiliencia para adultos y la Escala de satisfacción laboral. Hallaron que el 78% de los docentes tenía un nivel de resiliencia baja; además que el 67% de los participantes fueron mujeres mientras que 33% restante fueron docentes varones, como resultado del análisis ANOVA de una vía sobre las diferencias entre los niveles de resiliencia de los docentes que trabajan en los diferentes niveles escolares, encontraron que el nivel de resiliencia de los docentes que trabajan en las escuelas primarias difiere significativamente de los que trabajan en las escuelas secundarias en el Turquía. Además hallaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson que la resiliencia y la satisfacción laboral tienen una relación estadísticamente significativa con un p-valor menor a .05.

Ghandi et al. (2017) en su estudio tuvieron como objetivo investigar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral. Para este propósito seleccionaron una muestra al azar de 207 consejeros en las escuelas de Shahriar - Irán, a los cuales aplicaron cuestionarios para medir su nivel de resiliencia y de satisfacción laboral. Su investigación fue de nivel descriptivo correlacional, realizaron por análisis de la ruta, donde las relaciones entre las variables se exploraron bajo un modelo causal. Encontraron que el 36% de los trabajadores tuvieron un nivel bajo de resiliencia, mientras que el 47% de ellos estuvo poco satisfecho con su trabajo. Sus hallazgos obtenidos a través del análisis de ruta y empleando el estadístico Chi-cuadrado mostraron con un nivel de confianza del 95% que la resiliencia tuvo un efecto positivo, significativo y directo en la satisfacción laboral. Concluyeron que las personas resilientes, tienden a tener menos estrés y reducen el riesgo de depresión.

Padagas (2016) se planteó como objetivo determinar la interrelación del nivel de resiliencia y la satisfacción laboral de 520 maestros de escuelas

secundarias públicas en Filipinas. Su estudio utilizó como diseño de investigación el descriptivo correlacional. Para el análisis estadístico utilizó tratamiento porcentual, frecuencia, media ponderada, puntuación media y el coeficiente de correlación de Pearson. En cuando las puntuaciones de las dimensiones de la variable resiliencia sus resultados mostraron que: seguridad en sí mismo tenía una puntuación media de 20.61, visión personal 21.15, flexible y adaptable 20.67, organizada 20,05, solucionador de problemas 20.57, competencia interpersonal 20.21, socialmente conectado 20.09 y proactivo 20.69, por lo cual el puntaje general medio de resiliencia fue de 164.05, lo que significa que los maestros de las escuelas secundarias públicas de la ciudad de Mandaluyong puede hacer frente a las adversidades o desafíos de manera positiva. En términos de satisfacción laboral, los encuestados fueron ambivalentes. En lo que respecta a la relación entre el nivel de resiliencia de los maestros y la satisfacción laboral, las dimensiones del nivel de la resiliencia, a saber, la propia seguridad y la visión personal se relacionaron positivamente con la naturaleza del trabajo.

Villalobos y Assael (2018) analizaron en su investigación la resiliencia en profesores con poca experiencia en una universidad pública en Chile. Su investigación fue de tipo cualitativa y exploratoria, por lo cual desarrollaron entrevistas de tipo semiestructuradas. Sus resultados revelaron que la mayoría de los docentes entrevistados a nivel individual mostraron tener estrategias para poder manejar el estrés y modelos para desarrollar de forma óptima las clases, a nivel relacional destacaron la importancia que tienen la familia y los colegas de trabajo para forma la resiliencia docente, por último a nivel institucional la mayoría de los docentes que participaron en las entrevistas expusieron que los jefes tienen una importancia clave con el apoyo que ofrecen para que los docentes tengan autonomía en la toma de decisiones dentro de su labor pedagógica. Las conclusiones generadas por la recolección de datos, fue que a nivel individual existe disposición de aprender competencias de tipo pedagógica, y que además es importante la autonomía profesional sin olvidar la existencia de equipos de apoyo que son necesarios en este ejercicio.

Moya y Lora (2018) realizaron su investigación a fin de estudiar los niveles de estrés, resiliencia y adaptación en los docentes en Colombia, por lo cual su estudio fue de tipo explicativo y secuencial con una muestra de 70 docentes,

donde aplicaron un cuestionario con escala Likert, donde se describieron cinco dimensiones. Los resultados descriptivos de la encuesta mostraron que el 73% de los docentes siempre tiene una adaptación positiva, mientras que el 46% mostraron a veces estrés en el desarrollo de sus actividades pedagógicas y el 54% de los maestros había desarrollado una resiliencia docente media. Sus resultados obtenidos evidenciaron que en ocasiones las funciones pedagógicas afectan la salud corporal, por lo cual es necesario el desarrollo de la resiliencia para la mitigación del estrés en las labores de los docentes.

Con relación a los antecedentes nacionales Segovia et al. (2020) tuvo como objetivo analizar la resiliencia en situaciones específicas de enseñanza y aprendizaje, su investigación fue de tipo cuantitativa, desde el aspecto reflexivo-emergente, donde se intentaron comprender el mundo empírico de forma tal que se buscó el significado de experiencias vividas. Utilizaron como técnica la entrevistas, la muestra de su estudio estuvo conformada por cinco docentes, y partieron de los análisis de las siguientes dimensiones: frustración, expectativa, tristeza, satisfacción y felicidad. Luego del procesamiento de la información, encontraron que la resiliencia es la capacidad de adaptación que tiene el personal ante situaciones desfavorables en el contexto laboral, por lo cual sus características personales sirven para ser fortalezas ante estas adversidades.

Araujo (2019) se planteó el objetivo de hallar la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, su investigación fue correlación y tuvo como diseño el no experimental, mientras que su población de estudio fueron 92 docentes, calculó una muestra aleatoria simple obteniendo un total de 74 maestros para encuestar. Para la recolección de información empleó dos cuestionarios, ambos fueron confiables y validados por expertos. Sus resultados mostraron que el 58% de los docentes tiene un nivel alto de resiliencia, un 35% un nivel medio y solo un 7% un nivel bajo, en cuanto a la relación entre la resiliencia y el liderazgo transformacional encontraron mediante el coeficiente de correlación de Spearman que existe una relación moderada y estadísticamente significativa con un nivel de significancia de .05.

Cruz y Bernui (2019) realizaron una investigación con la intención de determinar la satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, su estudio fue de tipo transversal y



la muestra de su estudio estuvo conformada por 21 docentes. El cuestionario que emplearon estuvo conformado por un total de 108 preguntas, divididas en seis dimensiones, la escala para las respuestas fue de tipo Likert. Sus resultados descriptivos mostraron que la dimensión con el puntaje más elevado fue la que consideraba el nivel de satisfacción con el actual trabajo; en contra parte, la dimensión remuneraciones mostró un alto puntaje de insatisfacción. Además hallaron que esta la dimensión compensación resultó significativa y que se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral. Concluyeron que los docentes de más edad y de mayor tiempo de servicio son lo que presentan buen nivel de satisfacción tomando en consideración al trabajo en sí, independiente de la remuneración y las otras variables evaluadas.

Duche et al. (2019) realizaron una investigación donde tuvieron como objetivo la identificación del nivel de satisfacción laboral en los docentes de tres universidades de Arequipa, en total trabajaron con una población de 180 docentes. Su investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y no experimental. La recolección de datos la hicieron a través de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) y un Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO). En cuanto a sus resultados descriptivos hallaron que los docentes que laboran en la universidad pública que analizaron mostraron un 77.05% de satisfacción laboral, los docentes que trabajan en la universidad privada societaria mostraron un 78.14% de satisfacción y por último universidad privada asociativa mostraron un 72.81% de satisfacción, entre los resultados inferenciales obtuvieron que en relación a la gestión de tipo institucional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral tienen una correlación que puede ser de tipo positiva o negativa.

Limaymanta y Turpo (2021) desarrollaron su investigación en Lima donde emplearon como metodología de investigación el tipo cuantitativa, tuvieron como objetivo analizar los factores de satisfacción laboral en los docentes de dos universidades, una pública y otra privada. El diseño de esta investigación fue de tipo no experimental, transversal, y el instrumento que aplicaron fue un cuestionario, el cual estuvo dirigido a un total de 98 docentes. Hallaron que los docentes que laboran en el sector privado cuentan con mejores condiciones de trabajo, en cuanto a las oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y la

compensación no encontraron diferencias entre los docentes del sector público y del sector privado; sin embargo en general hallaron que los docentes del sector privado tenga una mayor satisfacción laboral. Como conclusión obtuvieron, mediante la correlación de Pearson, que las formas de compensaciones se encuentran asociados a la satisfacción laboral con un coeficiente de .621, estadísticamente significativo con un nivel de confianza del 95%, así como también otros factores personales como los sociodemográficos y los de tipo académicos.

En cuanto a la revisión teórica necesaria para el desarrollo de la presente investigación se tiene lo desarrollado por Platsidou y Daniilidou (2018) quienes mencionan que el término "resiliencia" fue utilizado por primera vez por Holling (1973) para describir la capacidad de los ecosistemas para recuperarse después de un desastre. Desde entonces se ha utilizado en diversos contextos, particularmente en las ciencias sociales, para describir las capacidades de adaptación de los individuos, comunidades y sociedades. En la literatura reciente, la resiliencia se conceptualiza como la adaptación y/o recuperación exitosa y positiva después de un evento traumático (Peixoto et al. 2018) y a pesar de los desafíos, condiciones de alto riesgo o amenazantes (Beltman y Mansfield, 2018). Platsidou y Daniilidou (2018) señalan que la resiliencia es cuando las personas son capaces de hacer frente a situaciones difíciles de la vida y adaptarse con éxito a ellas pueden evitar el desarrollo de comportamientos problemáticos en el futuro.

La resiliencia de los docentes ha sido descrita como una "cualidad que permite a los docentes mantener su compromiso con la enseñanza" (Brunetti, 2006, p. 813), además de ser "una serie de estrategias específicas que los docentes emplean cuando experimentan una situación adversa en la escuela" (Castro et al. 2010, p. 623) y como "la capacidad del profesor para superar con éxito las vulnerabilidades personales y los factores estresantes ambientales" (Platsidou y Daniilidou, 2018, p. 17). Por lo cual Platsidou y Daniilidou (2018) definen que la resiliencia de los docentes se refiere a la medida en que los docentes son capaces de mantener atributos positivos frente a una serie de desafíos, presiones y demandas asociadas a su trabajo.

Según Eldridge (2013) hasta hace relativamente poco tiempo, el concepto de resiliencia docente ha estado notablemente ausente de la literatura sobre

resiliencia, y la investigación se centró principalmente en los estudios de la infancia y en aquellos que han superado adversidades extremas y significativas (Beltman et al. 2011). Day et al. (2009) sugiere que debido a que las fuentes de estrés docente ocurren para muchos docentes a diario, los docentes requieren una resiliencia diaria. Como resultado, los autores mencionan que se argumenta que, además de investigar los factores que permiten a los docentes responder a eventos que involucran adversidad extrema, la investigación sobre la resiliencia docente también debe enfocarse en descubrir los procesos que permiten a los docentes ser resilientes a diario.

Según Beltman y Mansfield (2018) la resiliencia docente surgió como un enfoque alternativo para comprender por qué algunos docentes permanecen en su profesión, a pesar de los desafíos cotidianos que enfrentan. En la literatura, a menudo se ha descrito como una cualidad para mantener el compromiso de los docentes o como un proceso dinámico, donde las características personales de los docentes interactúan a lo largo del tiempo con sus recursos contextuales (Schwarze y Wosnitza, 2018).

La resiliencia percibida según Boon (2021) es una evaluación de la resiliencia que se hace a partir de las propias reflexiones de los profesores sobre aspectos de su resiliencia. Incluso los intentos más rigurosos de determinar la resiliencia de los docentes se limitan a aprovechar las percepciones de grupos de factores que se cree que sustentan la resiliencia, determinados por el autoinforme. Se trata de encuestas o entrevistas o, con menos frecuencia, informes de otros: supervisores o colegas.

Para poder medir el nivel percepción de resiliencia de los docentes Guerra (2013) desarrolló un instrumento dividido en cuatro dimensiones, los cuales fueron: Participación significativa, conducta prosocial, autoestima y percepción de apoyo. Estas dimensiones las trabajó tomando en cuenta lo desarrollado por Henderson y Milstein (2003) como se citó en Guerra (2013).

Según Guerra (2013) la dimensión participación significativa muestra las labores que realizan los docentes para el desarrollo de sus alumnos y de la propia institución, además de la interacción que tiene con los profesores. La dimensión conducta prosocial son las acciones que realizan los maestros para el bien de la institución, por iniciativa propia, sin esperar una recompensa por su accionar. La

autoestima es la dimensión que aborda la valoración que se tienen los propios docentes, tomando como base sus conocimientos para lograr un buen desempeño en el aula. Por último, la percepción de apoyo hace referencia a la valoración que tienen los docentes con respecto a su entorno laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral, existen un gran número de definiciones que sean desarrollado con los años, en de las más completas es la desarrollada por DuBrin (2019), quien la define como el nivel de placer o satisfacción que las personas tiene con respecto a su trabajo. Los trabajadores que logran una alta satisfacción laboral siempre y cuando tengan actitudes positivas hacia aspectos laborales como las condiciones en las que desarrolla sus labores, el reconocimiento y logros que alcance dentro de una institución, además de la oportunidad de avanzar y la el pago que recibe.

Se han desarrollado varias teorías en cuanto a esta variable, por ejemplo citando a DuBrin (2019) la teoría tradicional propuesta por Hazer (1976) considera el sentimiento individual de ser un individuo como un todo, que incluye factores ambientales y factores relacionados con el trabajo. Según esta teoría, un empleado no está ni satisfecho ni insatisfecho con su trabajo, y la satisfacción y la insatisfacción son extremos opuestos entre sí.

Otra teoría de la satisfacción laboral es la desarrollada por Vroom (1982) quien explica que es la interacción entre las variables personales y laborales; también incorporó el elemento de las expectativas de los trabajadores en su teoría. La esencia de esta teoría es que si los trabajadores se desempeñan mejor en el trabajo, serán compensados en consecuencia. La diferencia que se produce entre la compensación esperada y el resultado real conduce a la insatisfacción. La teoría de la expectativa de Vroom establece que el comportamiento humano es una función de tres factores: el valor percibido de la recompensa que produce cierto comportamiento, la expectativa del autor de que cierto comportamiento producirá una recompensa y la probabilidad que expresa la relación percibida entre el nivel de esfuerzo y nivel de desempeño.

También se desarrolló el modelo de discrepancia, la cual menciona que la satisfacción laboral está determinada por la discrepancia entre lo que los empleados quieren, valoran y esperan y lo que el trabajo realmente proporciona. Por lo tanto, los empleados experimentarán insatisfacción si existe una

discrepancia entre lo que quieren y lo que ofrece el trabajo. De acuerdo con este modelo de satisfacción laboral, cuando las expectativas de los empleados sobre su trabajo son altas y cuando sus expectativas no se cumplen, los empleados estarán insatisfechos (Lee, 1992). Las teorías que se centran en este aspecto incluyen la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría ERG, la teoría de dos factores y la teoría de necesidades de McClelland (Aamodt, 2004).

Quarstein et al. (1992) proponen una teoría de sucesos situacionales en la que la satisfacción laboral está determinada por dos factores: las características situacionales y los sucesos situacionales. Las características situacionales son aquellos factores como el salario, la supervisión, las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción y las políticas de la empresa que el empleado considera antes de aceptar el trabajo. Las ocurrencias situacionales son aquellos factores que tienen lugar después de comenzar el trabajo. Puede haber una ocurrencia positiva o negativa. Los sucesos positivos pueden ser un tiempo de vacaciones adicional que el empleado obtiene después de unirse a la organización, mientras que los sucesos negativos pueden ser una mala relación con un compañero de trabajo.

El modelo central de autoevaluaciones, propuesto por Robbins y Judge (2018) argumentaron que hay cuatro autoevaluaciones centrales que determinan la disposición de uno hacia la satisfacción laboral: autoestima, autoeficacia general, locus de control y neuroticismo. Este modelo establece que los niveles más altos de autoestima y autoeficacia general y tener un locus de control interno conduce a una mayor satisfacción en el trabajo, mientras que los niveles más bajos de neuroticismo conducen a una mayor satisfacción en el trabajo.

La teoría de Herzberg introducida en 1968 enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades propias y las necesidades motivacionales en el proceso de desarrollo del potencial propio. Thant y Chang (2021) afirman que la satisfacción laboral de una persona se puede determinar a través de dos factores principales establecidos en esta teoría, a saber, el grado en que se acepta la motivación y el grado en que se satisfacen las necesidades personales. Amin et al. (2021) argumentan que Herzberg en su teoría planteaba factores autopsicológicos como la apreciación y el salario, así como los factores motivacionales para ser la columna vertebral de la satisfacción laboral. Mientras

que Bušatlić y Mujabašić (2018) señalan que las necesidades y motivaciones básicas planteadas por Herzberg pueden motivar a los seres humanos a trabajar con total compromiso y trabajo para lograr el mejor desempeño.

Según Zaid (2020) esta teoría examina dos factores principales en la configuración de la satisfacción laboral, a saber, los factores motivadores y los factores de higiene. Herzberg afirmó que los factores motivadores o estimulantes elevados serán la causa de una satisfacción elevada. Si bien los factores de higiene se conocen como factores externos o el contexto laboral elevado, los empleados no lo harán. insatisfecho. Según Baluyos et al. (2019) estos dos factores no son dependientes entre sí donde los factores motivadores como el desempeño, el empleo, el progreso y el desarrollo afectan la efectividad del trabajo de una persona, mientras que los factores de higiene como el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones con los colegas y el rol de líder influyen en la satisfacción laboral. Bachtiar et al. (2018) afirmaron que el factor higiene es un estímulo para que los empleados se muevan de trabajo, mientras que el factor motivacional los hace trabajar bien para lograr sus objetivos. Asgari et al. (2017) argumentan que los factores de higiene, si se cumplen, darán resultados a la satisfacción laboral y pueden evitar la insatisfacción. Si bien el factor motivador, si se cumple, puede ser la fuerza impulsora del compromiso de los empleados de dar lo mejor.

Con base en esta teoría, el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los docentes están influenciados tanto por la motivación como por la influencia que reciben los empleados. Nazim y Mahmood (2018) afirmó que las administraciones y los líderes deben prestar atención a estos dos factores para garantizar la satisfacción laboral entre los docentes. Los líderes escolares, es decir, los directores, deben asegurarse de que el trabajo en la escuela se encuentre en un estado positivo, como tratar de proporcionar las recompensas adecuadas, proporcionar espacio para que los maestros cumplan con sus deberes, ser justos con los maestros y darles la libertad de actuar así. que los profesores se sientan satisfechos, en su trabajo. Por lo tanto, esta teoría se puede utilizar como una guía básica para que los directores de escuelas ejerzan su liderazgo competente para garantizar el bienestar de los maestros en las escuelas.

Para medir la satisfacción laboral de los docentes Aguilar et al. (2015) tomaron en consideración 5 dimensiones los cuales toman en consideración las necesidades propias y las necesidades motivacionales que necesitan los trabajadores para sentirse satisfechos con sus labores asignadas en la institución educativa.

La primera dimensión es las condiciones de trabajo según Aguilar et al. (2015) el entorno laboral de un empleado también pueden estar relacionados con la mejora de la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Los empleados siempre prefieren un entorno físico que sea seguro, limpio, cómodo y con un mínimo de distracciones. La dimensión oportunidades de promoción hace referencia a que la promoción generalmente se considera un logro o un hito en la carrera de un empleado. Los empleados, especialmente los empleados de nivel medio y alto, siempre tienen un fuerte deseo de promoción, ya que aumenta su salario, reputación y estatus; por tanto, la promoción sirve como fuente de satisfacción para los empleados. La tercera dimensión es reconocimiento que se define como todo acto de aceptación de los demás. Cuando los trabajadores hacen el esfuerzo por realizar un buen trabajo, logran completar los objetivos esperados y además hacen esfuerzos adicionales, necesitan el reconocimiento de su jefe, mediante un comentario. La dimensión logro es el ánimo que los trabajadores requiere para poder realizar tareas difíciles y que representen un desafío en un alto nivel. Por último, la dimensión compensación menciona que es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que se desarrolló siguió los lineamientos de una investigación aplicada; este tipo de investigaciones se define según Bairagi y Munot (2019) por usar los conocimientos y teorías desarrolladas en el mundo académico para poder aplicarlas en la resolución de un problema de investigación en específico, en el caso del presente estudio el problema de investigación fue qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021, y se usó lo desarrollado por Platsidou y Daniilidou (2018) y DuBrin (2019) en cuanto a la resiliencia docente y a la satisfacción laboral respectivamente.

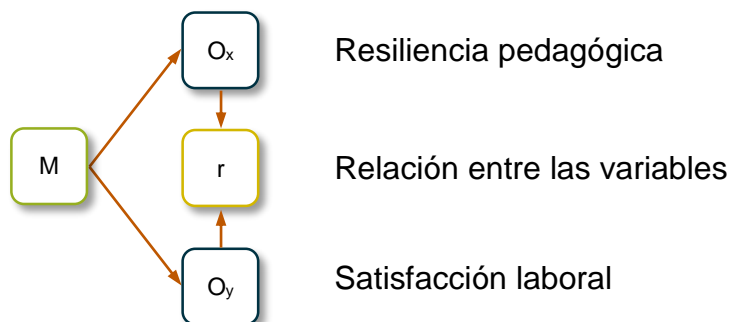
En cuanto al enfoque que se siguió para el desarrollo de la presente investigación, este fue el cuantitativo, según Hernández (2018) este enfoque se caracteriza por seguir una secuencia ordenada para el desarrollo de la investigación y la medición de la variables tomando en consideración un contexto específico, esta secuencia inicia con el planteamiento del problema de investigación y finaliza con el análisis de los datos utilizando métodos estadísticos presentados mediante un reporte final. En el caso del presente estudio se inició identificando el problema de investigación sobre qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021 y se finalizó utilizando la estadística inferencial para el análisis de los datos reportando los resultados obtenidos.

En consideración al método de investigación se utilizó el hipotético deductivo, Ñaupas et al. (2018) mencionan que este método parte de la formulación de hipótesis de investigación basadas en estudios anteriores que tienen que ser puestas a prueba o contrastadas, este método es importante porque ayuda a mejorar o lograr una precisión teórica con el aporte de nuevas evidencias. Con relación a lo desarrollado en la presente investigación, se tomó en consideración las teorías de la resiliencia docente y la satisfacción laboral para poder contrastar la relación que guardan ambas variables.

La investigación fue de nivel correlacional, Ñaupas et al. (2018) menciona que las investigaciones correlacionales buscan establecer si dos



variables guardan una relación que sea estadísticamente significativa, para fines de esta investigación estas dos variables fueron la resiliencia docente y la satisfacción laboral. En cuanto al diseño de la investigación fue no experimental – de corte transversal. No experimental debido a que los datos fueron recogidos mediante instrumentos, los cuales para su aplicación no se emplearon ningún tipo de experimentos. Transversal según Brink et al. (2018) dado que el periodo de análisis fue para un solo momento.



M = Docentes de la institución educativa Santa Isabel

O<sub>x</sub> = Resiliencia pedagógica

O<sub>y</sub> = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Resiliencia pedagógica

Definición conceptual: Platsidou y Daniilidou (2018) definen que la resiliencia de los docentes se refiere a la medida en que los docentes son capaces de mantener atributos positivos frente a una serie de desafíos, presiones y demandas asociadas a su trabajo.

Definición operacional: La resiliencia pedagógica es la percepción que tiene los docentes respecto a la participación significativa la conducta prosocial, autoestima y apoyo por medio de un cuestionario que contiene 69 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles respuestas, sus niveles son: bajo, medio y alto.

La escala de medición que se utilizó para poder medir la resiliencia pedagógica fue la escala de Likert tomando en consideración las siguientes

alternativas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

#### Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: DuBrin (2019) la define como el nivel de placer o satisfacción que las personas tiene con respecto a su trabajo. Los trabajadores que lograran una alta satisfacción laboral siempre y cuando tengan actitudes positivas hacia aspectos laborales como las condiciones en las que desarrolla sus labores, el reconocimiento y logros que alcance dentro de una institución, además de la oportunidad de avanzar y la el pago que recibe.

Definición operacional: La satisfacción laboral es la percepción que tiene los docentes respecto a las condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento, logro y compensación. el cual será medido por medio de un cuestionario que contiene 20 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles respuestas, sus niveles son: bajo, medio y alto.

La escala de medición que se utilizó para poder medir la satisfacción laboral fue la escala de Likert tomando en consideración las siguientes alternativas: muy satisfecho, satisfecho, indeciso, poco satisfecho e insatisfecho.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según lo señalado por Baena (2017) para el cálculo de la muestra que se empleará en un estudio se debe delimitar en primer lugar a la población de estudio. En el caso de la presente investigación, la población estuvo conformada por el total de docentes de la institución educativa Santa Isabel - Huancayo.

**Tabla 1**

Población de estudio

Docentes	Total
56	56

Elaboración propia

Muestra

Según lo expuesto por Baena (2017), la muestra de investigación fue no probabilística carácter censal, porque se trabajó con el total de su población debido a que la población de estudio ya es muy reducida.

Criterio de inclusión: todos los docentes activos en el periodo 2021 de la institución educativa Santa Isabel.

Criterio de exclusión: docentes no activos en el periodo 2021 de la institución educativa Santa Isabel

Unidad de análisis:

Esta investigación implicó a todos los docentes activos en el periodo 2021 de la institución educativa Santa Isabel.

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

La técnica que se aplicó en la presente investigación cuantitativa fue la encuesta, la cual de acuerdo a Hernández (2018), es una técnica que permite conocer las respuestas en términos descriptivos y la relación de variables, tras recoger de forma sistemática la información a través de un diseño previo que asegure los datos obtenidos.

En relación al instrumento que se aplicó, se usó el cuestionario, el cual es definido por Hernández (2018), como una forma concreta de reducir la realidad a elementos esenciales del objeto de estudio.

Para medir la resiliencia de los docentes se utilizó el cuestionario desarrollado por Guerra (2013), el cual está diseñado para aplicarse a docentes que laboran en instituciones públicas del Perú, su instrumento fue validado por 10 expertos y además el autor calculó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de .957. En cuanto a la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario desarrollado por Aguilar et al. (2015), este instrumento es una adaptación para aplicarse a docentes. Previa coordinación con cada autor ambos instrumentos contaron con la autorización para su uso en la presente investigación, y solo con ese fin, cada autorización se encuentra en el anexo 4.

Adicionalmente para el desarrollo de la presente investigación se midió la confiabilidad de los instrumentos empleando como prueba estadística el alfa de Cronbach, los resultados se observan en la tabla 2 y en la tabla 3, ambos instrumentos mostraron un alfa cercano a uno, según la escala sugerida por

DeVellis (2017) los instrumentos fueron buenos para su aplicación. También se validó ambos instrumentos mediante la opinión de tres expertos en educación (anexo 5), los cuales expresaron dichos instrumentos son aplicables.

**Tabla 2**

*Ficha técnica de la variable resiliencia pedagógica*

Nombre:	Cuestionario: Resiliencia Pedagógica
Autor:	Guerra (2013)
Autorización	Anexo 4
Año:	2021
Lugar:	Huancayo, Huancayo, Junín.
Objetivo:	Recoger información sobre resiliencia pedagógica.
Muestra:	56 docentes de la institución educativa Santa Isabel - Huancayo.
Confiabilidad	.846 de alfa de Cronbach. Likert, ordinal:
Escala de medición	Totalmente de acuerdo (5), De Acuerdo (4), Indeciso (3) En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).
Cantidad de ítems:	68 ítems.
Tiempo:	40 minutos aprox.

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la variable satisfacción laboral*

Nombre:	Cuestionario: Satisfacción Laboral
Autor:	Aguilar et al. (2015)
Autorización	Anexo 4
Año:	2021
Lugar:	Huancayo, Huancayo, Junín.
Objetivo:	Recoger información sobre satisfacción laboral.
Muestra:	56 docentes de la institución educativa Santa Isabel - Huancayo.
Confiabilidad	.916 de alfa de Cronbach. Likert, ordinal:
Escala de medición	Muy Satisfecho (5), Satisfecho (4), Indeciso (3), Poco Satisfecho (2), Insatisfecho (1)
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo:	15 minutos aprox.

**Tabla 4***Baremo de las variables y dimensiones*

	Baja	Media	Alta
<u>Resiliencia pedagógica</u>	68-159	160-250	251-340
D1: Participación significativa	38-89	90-140	141-190
D2: Conducta prosocial	17-40	41-63	64-85
D3: Autoestima	5-12	13-19	20-25
D4: Percepción de apoyo	8-19	20-30	31-40
	Baja	Media	Alta
<u>Satisfacción laboral</u>	20-47	48-74	75-100
D1: Condiciones de trabajo	4-9	10-16	17-20
D2: Oportunidades de promoción	4-9	10-16	17-20
D3: Reconocimiento	8-19	20-30	31-40
D4: Logro	8-19	20-30	31-40
D5: Compensación	8-19	20-30	31-40

### 3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la presente investigación fue necesaria toda la revisión teórica al respecto del tema seleccionado, seguidamente se realizó un diseño previo de los instrumentos a aplicar, estos pasaron por el cálculo de confiabilidad, para seguidamente poderlos aplicar a la muestra de la investigación, para la aplicación de los instrumentos se pidió autorización al director de la institución educativa (anexo 5).

Se aplicó dos cuestionarios, el primero para poder medir el nivel de resiliencia de los docentes de la institución educativa Santa Isabel, mientras el segundo cuestionario sirvió para medir el nivel de satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa. Debido a las dificultades que presenta la aplicación de los cuestionarios de forma presencial producto de las restricciones por la pandemia Covid-19 se empleó Google Formularios para poder recabar la información requerida para la investigación.

### 3.6. Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, se organizó los datos en Microsoft Excel, para ser exportados al programa SPSS 25, para la realización del análisis estadístico donde se calcularon los porcentajes, para la elección

de la prueba de correlación se comprobó si las variables seguían una distribución normal mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en base a los resultados se usó el coeficiente de correlación de Spearman, además se trabajó con un margen de error del 5%.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación cumplió con las normativas y criterios establecidos para las investigaciones de tipo cuantitativa a ser presentadas en la Universidad César Vallejo, según lo señalado por la guía de productos de investigación, cumpliendo de esta manera los requisitos de respeto a la autoría e investigaciones anteriores.

#### IV. RESULTADOS

La tabla 5 y la figura 1 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y satisfacción laboral media, mientras que el 5.4% mostró un nivel medio de resiliencia docente y satisfacción laboral. El 19.6% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de satisfacción laboral, solo el 1.8% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de satisfacción laboral, finalmente el 71.4% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de satisfacción laboral.

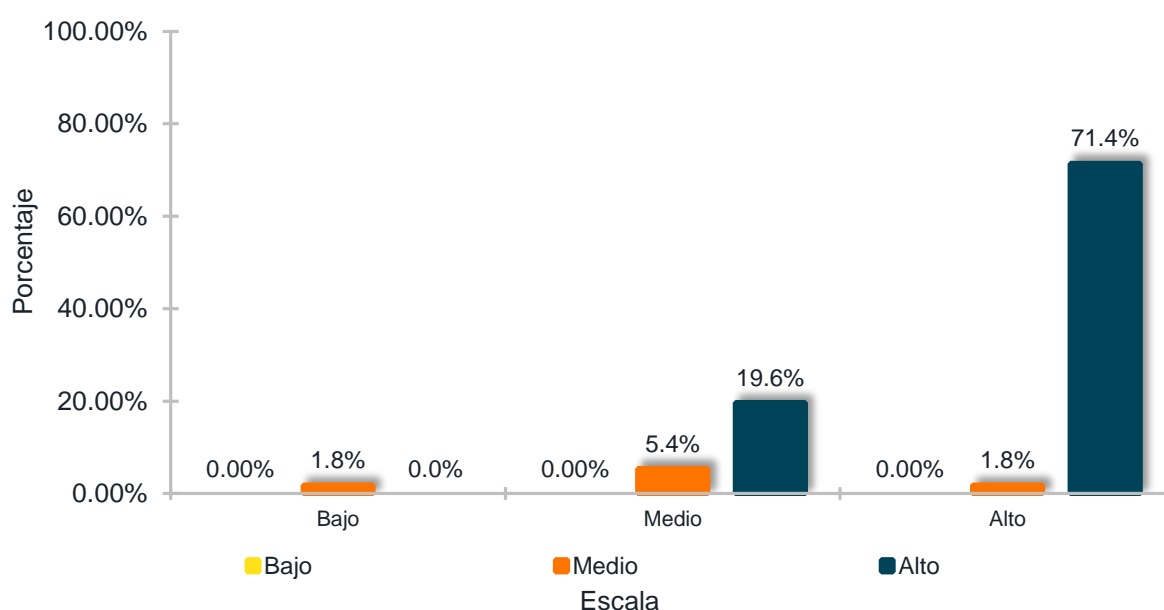
**Tabla 5**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	3	11	14
		% del total	0.0%	5.4%	19.6%	25.0%
	Alto	Recuento	0	1	40	41
		% del total	0.0%	1.8%	71.4%	73.2%
Total	Recuento	0	5	51	56	
	% del total	0.0%	8.9%	91.1%	100.0%	

**Figura 1**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y la satisfacción laboral*



La tabla 6 y la figura 2 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y condiciones de trabajo media, mientras que el 14.3% mostró un nivel medio de resiliencia docente y condiciones de trabajo. El 10.7% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de condiciones de trabajo, el 21.4% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de condiciones de trabajo, finalmente el 51.8% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de condiciones de trabajo.

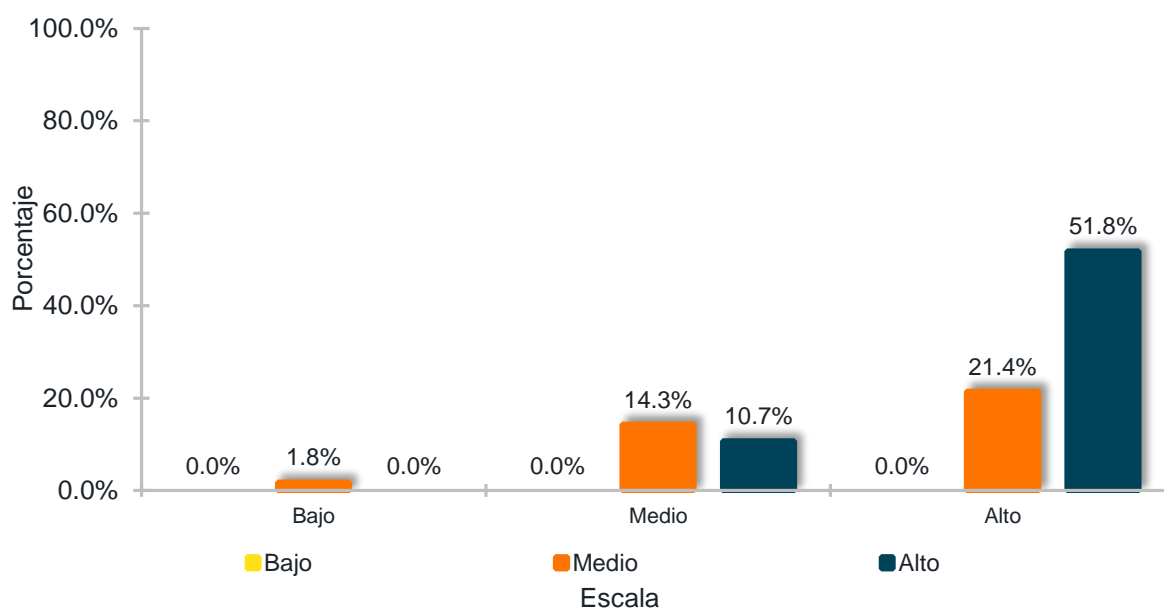
**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y las condiciones de trabajo*

			Condiciones de trabajo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	8	6	14
		% del total	0.0%	14.3%	10.7%	25.0%
	Alto	Recuento	0	12	29	41
		% del total	0.0%	21.4%	51.8%	73.2%
Total	Recuento	0	21	35	56	
	% del total	0.0%	37.5%	62.5%	100.0%	

**Figura 2**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y las condiciones de trabajo*





La tabla 7 y la figura 3 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y oportunidades de promoción media, mientras que el 14.3% mostró un nivel medio de resiliencia docente y oportunidades de promoción. El 10.7% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de oportunidades de promoción, el 19.6% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de oportunidades de promoción, finalmente el 53.6% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de oportunidades de promoción.

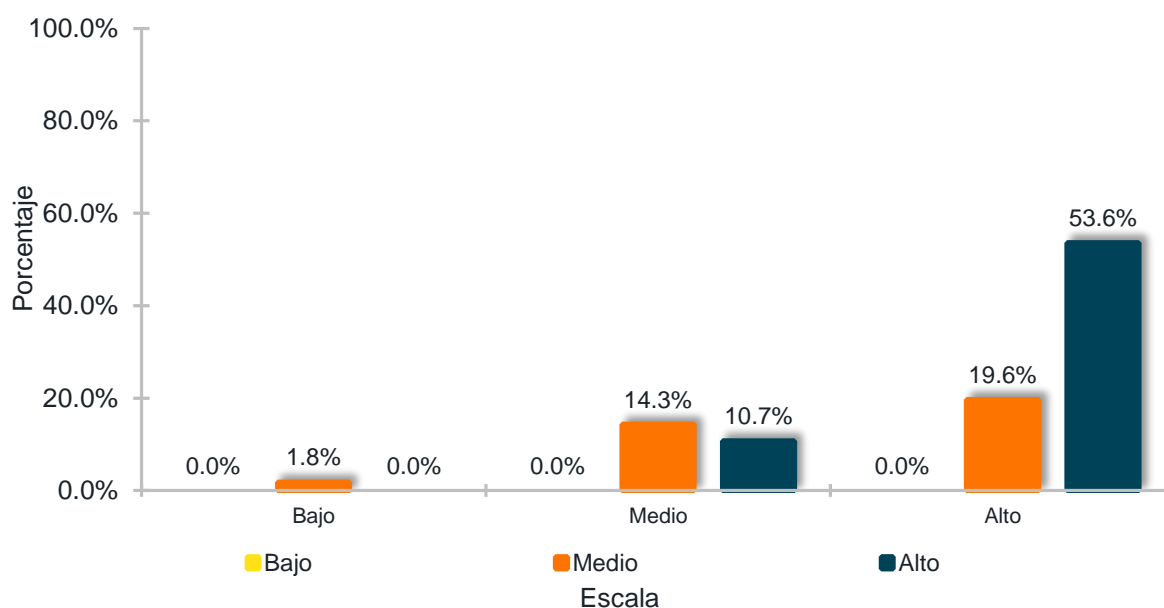
**Tabla 7**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y las oportunidades de promoción*

			Oportunidades de promoción			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	8	6	14
		% del total	0.0%	14.3%	10.7%	25.0%
	Alto	Recuento	0	11	30	41
		% del total	0.0%	19.6%	53.6%	73.2%
Total	Recuento	0	20	36	56	
	% del total	0.0%	35.7%	64.3%	100.0%	

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y las oportunidades de promoción*



La tabla 8 y la figura 4 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y reconocimiento medio, mientras que el 16.1% mostró un nivel medio de resiliencia docente y reconocimiento. El 8.9% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de reconocimiento, solo el 1.8% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel bajo de reconocimiento, el 21.4% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de reconocimiento, finalmente el 50% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de reconocimiento.

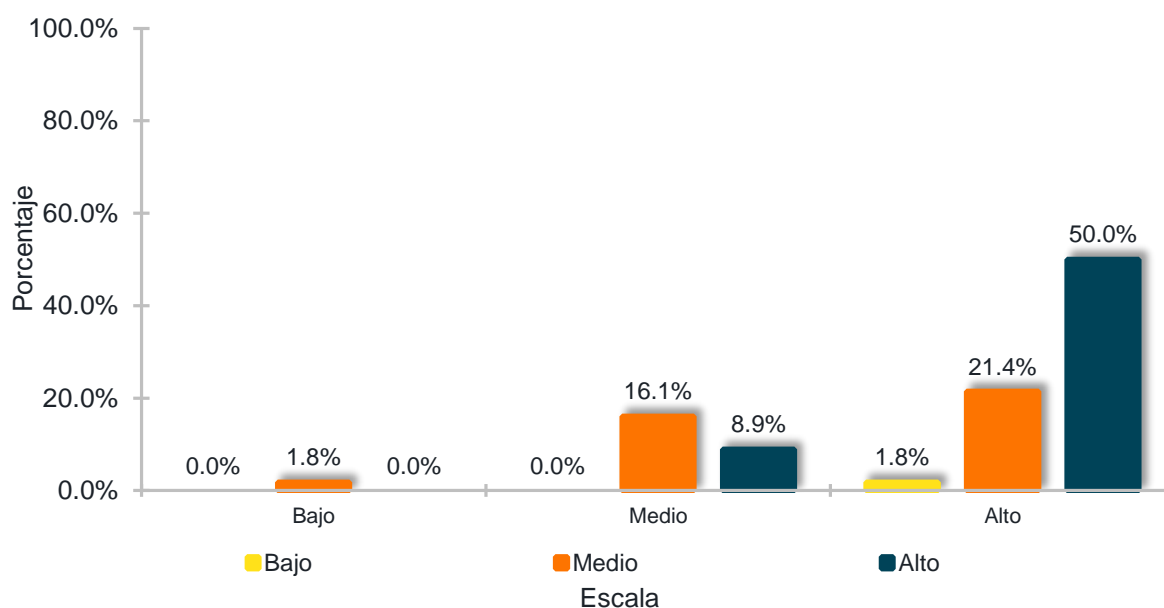
**Tabla 8**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y el reconocimiento*

			Reconocimiento			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	9	5	14
		% del total	0.0%	16.1%	8.9%	25.0%
	Alto	Recuento	1	12	28	41
		% del total	1.8%	21.4%	50.0%	73.2%
Total		Recuento	1	22	33	56
		% del total	1.8%	39.3%	58.9%	100.0%

**Figura 4**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y el reconocimiento*



La tabla 9 y la figura 5 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y logro medio, mientras que el 17.9% mostró un nivel medio de resiliencia docente y logro. El 7.1% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de logro, el 30.4% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de logro, finalmente el 42.9% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de logro.

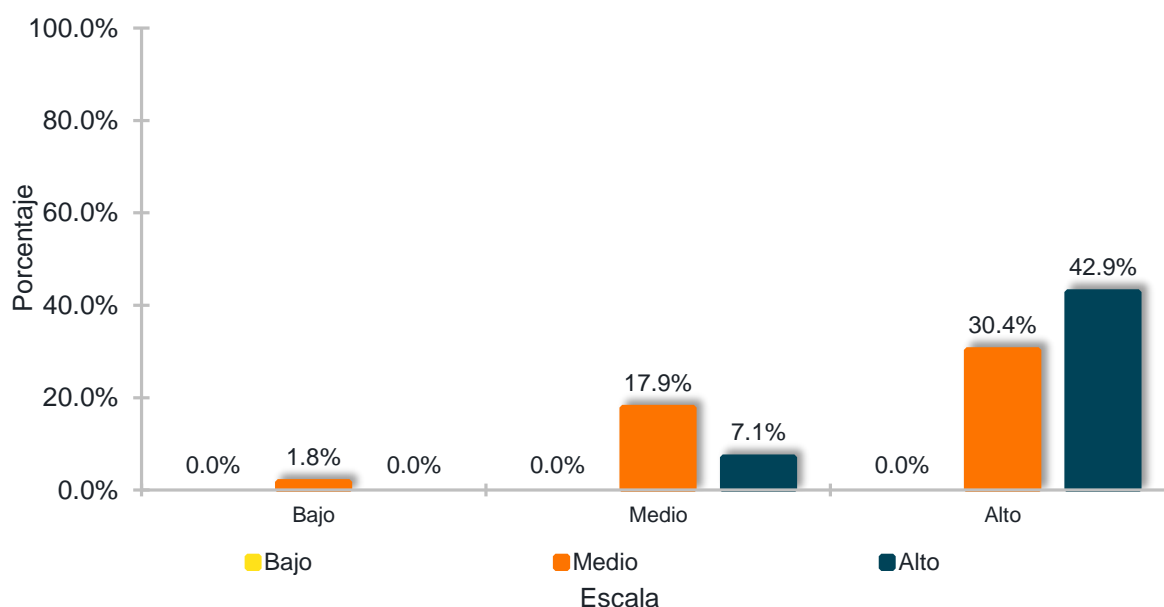
**Tabla 9**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y el logro*

			Logro			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0.0%	17.9%	7.1%	25.0%
	Alto	Recuento	0	17	24	41
		% del total	0.0%	30.4%	42.9%	73.2%
Total	Recuento	0	28	28	56	
	% del total	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	

**Figura 5**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y el logro*



La tabla 10 y la figura 6 muestran que de los 56 docentes encuestados el 1.8% mostró un nivel bajo de resiliencia docente y compensación baja, mientras que

el 19.6% mostró un nivel medio de resiliencia docente y compensación. El 5.4% mostró un nivel medio de resiliencia docente pero un nivel alto de compensación, el 42.9% de los docentes percibe tener un nivel alto de resiliencia pero un nivel medio de compensación, finalmente el 30.4% de los docentes mostró tanto un nivel alto de resiliencia como de compensación.

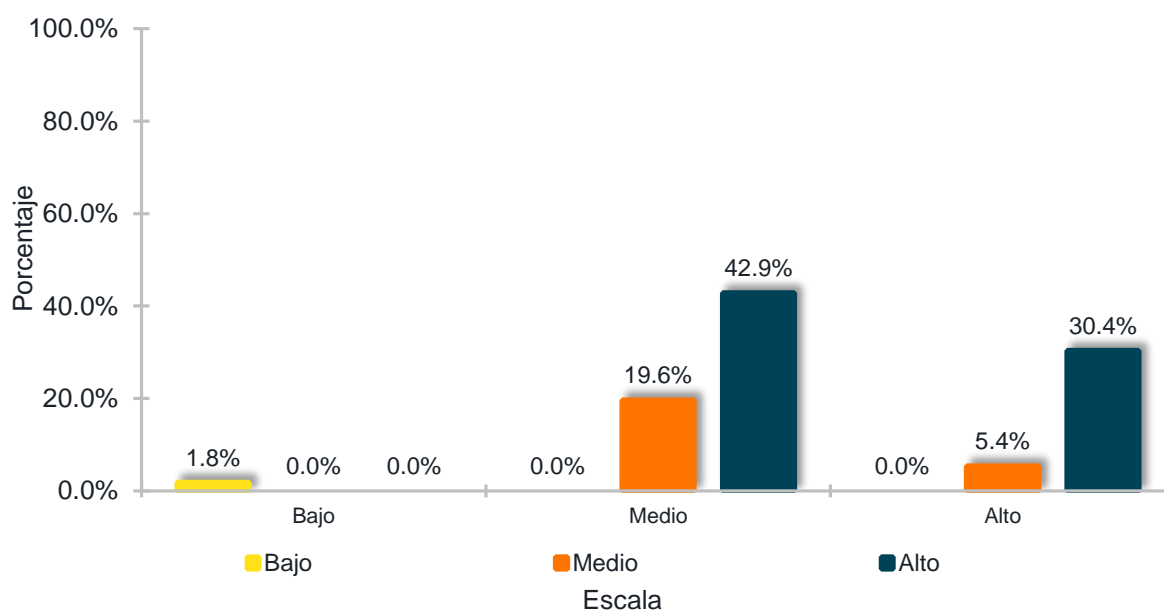
**Tabla 10**

*Tabla cruzada de la resiliencia docente y la compensación*

		Compensación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Resiliencia docente	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%
	Medio	Recuento	0	11	3	14
		% del total	0.0%	19.6%	5.4%	25.0%
	Alto	Recuento	0	24	17	41
		% del total	0.0%	42.9%	30.4%	73.2%
Total		Recuento	1	35	20	56
		% del total	1.8%	62.5%	35.7%	100.0%

**Figura 6**

*Gráfico de barras de la resiliencia docente y la compensación*



## Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis de la presente investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que tanto la satisfacción laboral como la resiliencia docente no siguen una distribución normal, los resultados de la tabla 11 muestra que se rechaza la hipótesis estadística nula de que las variables siguen una distribución normal ya que la significancia es menor a .05 mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov la cual se usa para muestra mayores a 50 observaciones, además las variables fueron ordinales, por tanto no se cumplían los requisitos de la estadística paramétrica.

**Tabla 11**  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

Variabes	Estadístico	Grados de libertad	Significancia
Resiliencia Pedagógica	.451	56	.000
Participación significativa	.442	56	.000
Conducta prosocial	.406	56	.000
Autoestima	.345	56	.000
Percepción de apoyo	.415	56	.000
Satisfacción laboral	.533	56	.000
Condiciones de trabajo	.404	56	.000
Oportunidades de promoción	.413	56	.000
Reconocimiento	.378	56	.000
Logro	.339	56	.000
Compensación	.388	56	.000

Para la decisión estadística se trabajó con un nivel de significancia de 5%, por lo que se tomo en cuenta la siguiente regla de decisión considerando el p-valor:

Si  $p\text{-valor} > .05$ , entonces se acepta la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor} < .05$ , entonces se rechaza la  $H_0$ , por lo cual se aceptaría la hipótesis alterna.

## Contrastación de la hipótesis general

$H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

$H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Los resultados de la tabla 12 muestran la correlación entre la satisfacción laboral y la resiliencia docente, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .403 la relación es moderada. El p-valor es menor que .05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 12**

*Correlación entre la resiliencia docente y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coeficiente de correlación	.403**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	56

\*\* . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Los resultados de la tabla 13 muestran la correlación entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .289 la relación es baja. El p-valor es menor que .05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 13***Correlación entre resiliencia docente y las condiciones de trabajo*

		Condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coefficiente de correlación	.289*
		Sig. (bilateral)	.031
		N	56

\*. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Los resultados de la tabla 14 muestran la correlación entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .315 la relación es baja. El p-valor es menor que .05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 14***Correlación entre la resiliencia docente y las oportunidades de promoción*

		Oportunidades de promoción	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coefficiente de correlación	.315*
		Sig. (bilateral)	.018
		N	56

\*. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Los resultados de la tabla 15 muestran la correlación entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .304 la relación es baja. El p-valor es menor que .05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 15**

*Correlación entre la resiliencia docente y el reconocimiento*

		Reconocimiento	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coeficiente de correlación	.304*
		Sig. (bilateral)	.023
		N	56

\*. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).

#### **Contrastación de la hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Los resultados de la tabla 16 muestran la correlación entre la resiliencia pedagógica y el logro, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .287 la relación es moderada. El p-valor es menor que .05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 16**

*Correlación entre la resiliencia docente y el logro*

		Logro	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coeficiente de correlación	.287*
		Sig. (bilateral)	.032
		N	56

\*. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).



### Contrastación de la hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

Finalmente, los resultados de la tabla 17 muestran la correlación entre la resiliencia pedagógica y la compensación, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre ambas variables, además debido a que el coeficiente es de .248 la relación es baja. El p-valor es mayor que .05, por lo cual se acepta la hipótesis nula que expresa que no existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio.

**Tabla 17**

*Correlación entre la resiliencia docente y la compensación*

		Compensación	
Rho de Spearman	Resiliencia docente	Coeficiente de correlación	.248
		Sig. (bilateral)	.066
		N	56

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general sobre determinar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral, se halló que existe una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de .403, por lo cual la relación es moderada, la interpretación de este resultado es que un alto nivel de resiliencia docente se corresponde con un alto nivel de satisfacción laboral. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto a la satisfacción laboral ninguno de los docentes percibió que fue baja, el 8.9% consideró que fue media y el 91.1% que fue alta. Estos resultados se relacionan con el estudio de Ghandi et al. (2017) quienes evidenciaron que la resiliencia tuvo un efecto positivo, significativo y directo en la satisfacción laboral, el coeficiente de esta relación fue de .56, concluyeron que la resiliencia tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral, ya que los individuos que tienen alta resiliencia tienden a mostrar mejor salud, mayor autoestima, los individuos resilientes que se encuentran con factores potencialmente estresantes, tienden a tener menos estrés y reducen el riesgo de depresión, la resiliencia puede desafiar el trabajo duro y la complejidad rutinaria y tediosa de las condiciones laborales, para mejorar el control sobre el trabajo y crear satisfacción en el trabajo y aumentar la eficiencia y productividad de los empleados. De igual forma los resultados de la presente investigación guardan correspondencia se con el estudio de Padagas (2016) quien demostró la existencia de una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral, concluyendo que los docentes que encuestado son generalmente muy resilientes. Sin embargo, los profesores de la ciudad de Mandaluyong son ambivalentes con respecto a sus niveles de satisfacción laboral. Son ambivalentes en varias áreas como pago, promoción, supervisión, beneficios complementarios, condiciones operativas, compañeros de trabajo y comunicación. Prestan mucha atención a las recompensas, ya que están totalmente insatisfechos en esta área. El sistema de recompensas, monetario o no monetario, como la apreciación y el reconocimiento, son muy valorados por los profesores. Los profesores están generalmente satisfechos con la naturaleza del trabajo. Asimismo Polat y İskender (2018) hallaron mediante el coeficiente de correlación de Pearson que la resiliencia y la satisfacción

laboral tienen una relación estadísticamente significativa con un coeficiente de .24, con lo que concluyeron que los docentes con altos niveles de resiliencia tienen una alta satisfacción laboral.

En consideración a al primer objetivo específico sobre señalar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo, se encontró que existe una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de .289, por lo cual la relación es baja, la interpretación de este resultado es que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de condiciones de trabajo. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto a las condiciones de trabajo ninguno de los docentes percibió que fue baja, el 37.5% consideró que fue media y el 62.5% que fue alta. Este resultado concuerda lo hallado por Duche et al. (2019) quienes para el caso de los docentes universitarios determinó que las condiciones de trabajo son un factor importante para que los maestros tenga una buena satisfacción laboral, además mencionan que las condiciones laborales han adquirido actualmente una relevancia importante, porque en nuestro país se están implementando reformas que ayuden a cumplir con lograr un mínimo de calidad educativa. De igual modo Limaymanta y Turpo (2021) hallaron que los docentes que laboran en el sector privado cuentan con mejores condiciones de trabajo, esta diferencia con los maestros que trabajan en instituciones educativas públicas genera que los docentes del sector privado tenga una mayor satisfacción laboral. Asimismo Aguilar et al. (2015) resalta que las condiciones en las que los docentes desarrollan sus actividades son de gran importancia porque tiene un impacto directo en su bienestar individual.

Con respecto al segundo objetivo específico sobre identificar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción, se halló que existe una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de .315, por lo cual la relación es baja, la interpretación de este resultado es que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de oportunidades de promoción. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto a las

oportunidades de promoción ninguno de los docentes percibió que fue baja, el 35.7% consideró que fue media y el 64.3% que fue alta. Este resultado difiere con lo encontrado por Cruz y Bernui (2019) dado que hallaron que las oportunidades de promoción o ascenso es un factor neutral en los docentes, debido a que no es considerada una prioridad, explican que una razón para esto surge es que muchos profesionales llegan a un punto de comodidad con su actual puesto. De la misma forma Limaymanta y Turpo (2021) encontraron que no existe diferencia en las oportunidades de promoción entre los docentes que trabajan en el sector público o privado; sin embargo sí hallaron que se relaciona de forma general con la satisfacción laboral, según su análisis este resultado va acorde con lo hallado en diversas investigaciones. En contra parte los resultados hallados van con concordancia con lo expresado por DuBrin (2019) quien menciona que la promoción generalmente se considera un hito en la carrera de un empleado, especialmente los empleados de nivel medio y alto, continuamente tienen una fuerte pretensión de promoción, ya que acrecienta su salario, consideración y estatus; por ende, la promoción ofrece una fuente de satisfacción para los trabajadores. Cuando los empleados observan que las disposiciones de promoción se toman de manera imparcial y mediante un régimen de evaluación del desempeño adecuado, es más probable que experimenten satisfacción en el trabajo. Del mismo modo Colquitt et al. (2019) señalan que a diferencia del pago, es posible que algunos empleados no anhelan promociones continuas porque las promociones conllevan más responsabilidad y extienden las horas de trabajo. Sin embargo, numerosos empleados aprecian las promociones porque ofrecen oportunidades para un mayor desarrollo personal, un mejor salario y más prestigio.

Referente al tercer objetivo específico sobre determinar la relación que existe la resiliencia pedagógica y el reconocimiento, se encontró que existe una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de .304, por lo cual la relación es baja, la interpretación de este resultado es que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de reconocimiento. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto a el reconocimiento el 1.8% de los docentes percibió que fue baja, el 39.3% consideró que fue media y el 58.9% que fue alta. Este

resultado discrepa con lo hallado por Limaymanta y Turpo (2021) quienes mencionan que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el reconocimiento que reciben los docentes de las universidades públicas y privadas. Sin embargo Robbins y Judge (2018) señalan que los programas de reconocimiento aumentan la satisfacción de un empleado para trabajar. Añadiendo que un programa de reconocimiento de empleados es un plan que fomenta comportamientos específicos, apreciando formalmente las contribuciones específicas de los empleados. Los programas de reconocimiento van desde un agradecimiento espontáneo y privado hasta programas formales ampliamente publicitados en los que los procedimientos para obtener el reconocimiento están claramente identificados. De la misma forma DuBrin (2019) menciona que el reconocimiento genera gran satisfacción porque existe una necesidad humana normal de anhelar el reconocimiento. Al mismo tiempo, el reconocimiento es efectivo porque la mayoría de los trabajadores sienten que no reciben suficiente reconocimiento. En general un pequeño porcentaje de empleados está satisfecho con las prácticas de reconocimiento de su empleador. Una ventaja sobresaliente de usar el reconocimiento, incluidos los elogios, como motivador es que no genera un costo excesivo, pero aun así puede ser poderoso. Por tanto, el reconocimiento tiene un enorme retorno de la inversión en comparación con un bono en efectivo.

En cuanto al cuarto objetivo específico sobre establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y el logro, se halló que existe una relación directa entre ambas variables, con un coeficiente de  $.287$ , por lo cual la relación es baja, la interpretación de este resultado es que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de logro. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto al logro ninguno de los docentes percibió que fue baja, el 50% consideró que fue media y el 50% que fue alta. Este resultado difiere con lo hallado por Limaymanta y Turpo (2021) quienes encontraron que el impulso que sienten los docentes para buscar y lograr objetivos no difiere entre maestros que trabajan en el sector público o privado; sin embargo esta dimensión si esta fuertemente correlacionada con la satisfacción laboral global. Asimismo Cruz y Bernui (2019) hallaron que docentes tiene sentimientos neutrales con respecto al logro que

realizan dentro de sus funciones, pero remarcan que este resultado difiere de otros estudios. En contra parte George y Zakkariya (2018) señalan que los empleados que disfrutan de su trabajo están más satisfechos y motivados que los empleados que no disfrutan de su trabajo. Los empleados prefieren trabajos con variedad, libertad y características que coincidan con sus aptitudes. Afirmaron que el contenido del trabajo realizado por los empleados es un factor de predicción importante de la satisfacción laboral. Los factores del contenido del trabajo, como la responsabilidad, el avance, el reconocimiento, etc., estimulan la satisfacción laboral. Mientras que a algunos empleados les gusta un trabajo de rutina, algunos se aburren cuando hacen un trabajo simple y rutinario. Igualmente Colquitt et al. (2019) señalan que la satisfacción con el trabajo en sí, refleja los sentimientos de los empleados sobre sus tareas laborales reales, incluso si esas tareas son desafiantes, interesantes, respetadas y hacen uso de habilidades clave en lugar de ser aburridas, repetitivas e incómodo. En esa misma línea Robbins y Judge (2018) mencionan que generalmente, los trabajos interesantes que brindan capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los empleados. La interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo también están fuertemente relacionados con la satisfacción laboral, incluso después de tener en cuenta las características del trabajo en sí.

Finalmente, en relación al quinto objetivo específico sobre establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la compensación, se halló que no existe una relación directa entre ambas variables, debido a que el coeficiente no fue estadísticamente significativo. Este resultado va acorde con lo encontrado en el apartado descriptivo, en el cual con respecto a la resiliencia docentes, el 1.8% percibió que fue baja, el 25% que fue media y el 73.2% que fue alta, de forma similar en cuanto a la compensación el 1.8% de los docentes percibió que fue baja, el 62.5% consideró que fue media y el 35.7% que fue alta. Este resultado difiere con lo encontrado por Cruz y Bernui (2019) quienes sí hallaron que esta dimensión resultó significativa y que se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral. Contrariamente a lo esperado, los resultados de Limaymanta y Turpo (2021) mostraron que no existen diferencia de la compensación de los docentes del sector público y del sector privado, pero si es una dimensión para relaciona

moderadamente con la satisfacción laboral de los docentes. Contrariamente a los resultados de la presente investigación teóricamente la compensación es muy importante para la satisfacción laboral. George y Zakkariya (2018) señalaron que el pago es un requisito importante para la satisfacción laboral. Para aquellos empleados cuyas necesidades básicas no se satisfacen, el dinero es de suma importancia. En una etapa posterior, cuando se satisfacen sus necesidades básicas, en lugar de la cantidad de salario, el salario equitativo o el salario igual se vuelve más importante. Los empleados se sienten insatisfechos cuando se les paga de manera desigual a empleados con calificaciones y experiencia similares. Si el pago es justo y de acuerdo con los estándares del sector, los empleados estarán satisfechos. Cuando la paga es buena, los empleados sienten que la gerencia se preocupa por ellos. De igual modo Colquitt et al. (2019) señalaron que satisfacción de pago, se refiere a los sentimientos de los empleados sobre su pago, incluso si es todo lo que merecen, seguro y adecuado tanto para gastos normales como para artículos de lujo. Aunque más dinero casi siempre es mejor, la mayoría de los empleados basan su salario deseado en un examen cuidadoso de sus deberes laborales y el salario que se les da a colegas.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral, además debido a que el coeficiente es de .403 la relación es moderada. La significancia muestra que es menor que .05, por lo cual se concluye que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

### **Segunda:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo, además debido a que el coeficiente es de .289 la relación es baja. La significancia muestra que es menor que .05, por lo cual se concluye que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

### **Tercera:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción, además debido a que el coeficiente es de .315 la relación es baja. La significancia muestra que es menor que .05, por lo cual se concluye que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

### **Cuarta:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento, además debido a que el coeficiente es de .304 la relación es baja. La significancia muestra que es menor que .05, por lo cual se concluye que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

### **Quinta:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y el logro,



además debido a que el coeficiente es de .287 la relación es baja. La significancia muestra que es menor que .05, por lo cual se concluye que un bajo nivel de resiliencia docente se corresponde con un bajo nivel de logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

**Sexta:**

Tras la aplicación de la prueba estadística Rho Spearman, el coeficiente muestra que no existe una relación directa entre la resiliencia pedagógica y la compensación. La significancia muestra que es mayor que .05, por lo cual se concluye que no existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda que el director de la I.E. Santa Isabel – Huancayo implemente el diseño y la aplicación de programas que influyan en el empoderamiento de la resiliencia pedagógica en los docentes con el objetivo que puedan elevar los niveles de satisfacción laboral y por ende mejorar su rendimiento profesional.

### **Segunda:**

Se recomienda al director de la I.E. Santa Isabel – Huancayo incidir en la aplicación de instrumentos de control que permitan evaluar las labores que realizan los docentes enfocados en el desarrollo de los estudiantes y de la institución.

### **Tercera:**

Se recomienda que el director de la I.E. Santa Isabel – Huancayo genere un programa de incentivos y reconocimiento que valore las acciones de los maestros en su aporte para el desarrollo de la institución.

### **Cuarta:**

Se recomienda que la I.E. Santa Isabel – Huancayo realice talleres de autoestima que permita mejorar la valoración que tienen de sí mismos los propios docentes con el objetivo de mejorar su resiliencia docente.

### **Quinta:**

Se recomienda que la I.E. Santa Isabel – Huancayo aplique estrategias que permitan mejorar el entorno laboral lo cual incidirá positivamente en la satisfacción laboral de los docentes y de toda la comunidad educativa.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2004). *Applied industrial/organizational psychology* (Cuarta ed.). Belton: Wadsworth/Thomson Learning.
- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n6-2015/RIAF-V8N6-2015-2.pdf>
- Amin, F., Mokhtar, N., Ibrahim, F. y Nordin, M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737/5553>
- Araujo, J. (2019). *Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39983>.
- Asgari, Z., Rad, F. y Chinaveh, M. (2017). The predictive power of self-determined job motivation components in explaining job satisfaction and willingness to stay with job among female elementary school teachers in Shiraz. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 8(2), 173-176. <https://www.proquest.com/docview/1890811951?accountid=149218&forcedol=true>
- Bachtiar, D., Sudibjo, N. y Bernarto, I. (2018). The Effects of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support on Job and Life Satisfaction of Preschool Teachers. *International Information Institute*, 21(4), 1301-1320. <https://www.proquest.com/docview/2064332137?accountid=149218&forcedol=true>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bairagi, V. y Munot, M. (Eds.). (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. New York: CRC Press.

- <https://www.goodreads.com/book/show/42182080-research-methodology#:~:text=This%20book%20offers%20a%20design,thorough%20C%20efficient%20and%20effective%20procedures.>
- Baluyos, G., Rivera, H. y Baluyos, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 1-16.  
doi:10.4236/jss.2019.78015
- Bedoya, E., Carrillo, M. S. y Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14.  
<http://hdl.handle.net/11323/3312>
- Beltman, S. y Mansfield, C. (2018). Resilience in Education: An Introduction. In M. Wosnitza, F. Peixoto, S. Beltman y C. Mansfield (Eds.), *Resilience in Education: Concepts, Contexts and Connections* (pp. 3-9). Cham: Springer.
- Beltman, S., Mansfield, C. y Price, A. (2011). Thriving not just surviving –a review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185-207. doi:10.1016/j.edurev.2011.09.001
- Boon, H. (2021). Teachers' Resilience: Conceived, Perceived or Lived-in. In C. Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience: International Approaches, Applications and Impact* (pp. 263-278). Singapur: Springer.
- Brink, H., van der Walt, C. y van Rensburg, G. (2018). *Fundamentals of Research Methodology for Healthcare Professionals* (Cuarta ed.). Ciudad del Cabo-Sudáfrica: Juta and Company (Pty) Ltd.  
[https://books.google.es/books/about/Fundamentals\\_of\\_Research\\_Methodology\\_for.html?id=YZnPYoA4Jk0C](https://books.google.es/books/about/Fundamentals_of_Research_Methodology_for.html?id=YZnPYoA4Jk0C)
- Brunetti, G. (2006). Resilience under fire: Perspectives on the work of experienced, inner city high school teachers in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 22(7), 812-825. doi:10.1016/j.tate.2006.04.027
- Bušatlić, S. y Mujabašić, A. (2018). Herzberg'S Two-Factor Theory Of Job Satisfaction - Comparative Study Between Private And Public High School Teachers In Canton Sarajevo. *International Journal of Business*, 8(6), 27-48. doi:10.24247/ijbmrdec20184
- Calderón, W. y Raymundo, G. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.*

- [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1233>.
- Castro, A., Kelly, J. y Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 622-629. doi:10.1016/j.tate.2009.09.010
- Colquitt, J., Lepine, J. y Wesson, M. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (Sexta ed.). New York-EE. UU.: McGraw-Hill Education.
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. doi:10.15381/anales.v80i4.16151
- Day, C. y Gu, Q. (2009). Teacher Emotions: Well Being and Effectiveness. In P. Schutz y M. Zembylas (Eds.), *Advances in Teacher Emotion Research: The Impact on Teachers' Lives* (pp. 15-31). Dordrecht: Springer.
- DeVellis, R. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (Cuarta ed.). California: SAGE Publications Ltd. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/scale-development/book246123>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- DuBrin, A. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior* (Sexta ed.). New York-EE. UU.: Academic Media Solutions.
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Eldridge, M. (2013). *Understanding the Factors that Build Teacher Resilience*. [Tesis doctoral, University of London]. Repositorio Institucional: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10018166/>.
- George, E. y Zakkariya, K. (2018). *Psychological Empowerment and JoJob Satisfaction in the Banking Sector*. Cham-Suiza: Springer International Publishing.

- Ghandi, P., Hejazi, E. y Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 86(1), 189-200. doi:10.25518/0037-9565.6659
- Guarnizo, N. (2020). *Niveles de satisfacción laboral y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16163>.
- Guerra, J. (2013). Construction, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59-86. doi:10.20511/pyr2013.v1n1.7
- Hazer, J. (1976). Job satisfaction: A possible integration of two theories. *Training and Development Journal*, 30(7), 12–14. <https://eric.ed.gov/?id=EJ142456>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Holling, C. (1973). Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 4(1), 1-23. doi:10.1146/annurev.es.04.110173.000245
- Jaik, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2017). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119-130. <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099>
- Lee, S. (1992). A social cognitive approach to leadership: Application of self-efficacy theory to leadership at the dyad and group levels of analysis. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*. <https://psycnet.apa.org/record/1993-74836-001>
- Limaymanta, C. y Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. doi:10.15517/aie.v21i1.42494

- Martínez, T. (2020). Resiliencia docente: un estudio de caso en una preparatoria universitaria. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 11(1), 1-20. doi:10.33010/ie\_rie\_rediech.v11i0.882
- Moya, A. y Lora, S. (2018). *Resiliencia en la práctica pedagógica: posibilidad de mejorar los ambientes académicos de los docentes 1278 que laboran en las instituciones educativas de la zona urbana del Banco Magdalena 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/11323/78>.
- Nazim, F. y Mahmood, A. (2018). A Study of relationship between leadership style and Job Satisfaction. *Journal of Research in Social Sciences*, 6(1), 165-181.  
<https://www.proquest.com/docview/2006709466?accountid=149218&forcedol=true>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá-Colombia: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortunio, M. y Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Comunidad y Salud*, 14(2), 1-10.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv14n2/art11.pdf>
- Padagas, R. (2016). Resilience Quotient, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Public Secondary School Teachers of the Division of City Schools of Mandaluyong City. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 3(2), 180-184.  
doi:10.21016/AP24WF165O
- Palomeque, M. y Parrales, M. (2021). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 303-317. doi:10.33386/593dp.2021.1.427
- Peixoto, F., Wosnitza, M., Pipa, J., Morgan, M. y Cefai, C. (2018). A Multidimensional View on Pre-service Teacher Resilience in Germany, Ireland, Malta and Portugal. In M. Wosnitza, F. Peixoto, S. Beltman y C.

- Mansfield (Eds.), *Resilience in Education: Concepts, Contexts and Connections* (pp. 73-89). Springer.
- Platsidou, M. y Daniilidou, A. (2018). Teachers' resilience scale: An integrated instrument for assessing protective factors of teachers' resilience. *Hellenic Journal of Psychology*, 15(1), 15-39. [https://pseve.org/wp-content/uploads/2018/05/Volume15\\_Issue1\\_Daniilidou.pdf](https://pseve.org/wp-content/uploads/2018/05/Volume15_Issue1_Daniilidou.pdf)
- Polat, D. y İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1337289>
- Quarstein, V., McAfee, R. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859–873.
- Robbins, S. y Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Decimocuarta ed.). Vivar-Malasia: Pearson Education Limited.
- Rodríguez, G., Luna, D. y Luna, H. (2020). La Resiliencia como Capacidad Humana en el Fortalecimiento de la Gestión Educativa. *Revista Científica Hallazgos*, 5(3), 338-357. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/480>
- Schwarze, J. y Wosnitza, M. (2018). How Does Apprentice Resilience Work? In M. Wosnitza, F. Peixoto, S. Beltman y C. Mansfield (Eds.), *Resilience in Education: Concepts, Contexts and Connections* (pp. 35-52). Cham: Springer.
- Segovia, S., Fuster, D. y Ocaña, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-26. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v24n2/1409-4258-ree-24-02-411.pdf>
- Thant, Z. y Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175. doi:10.1007/s11115-020-00481-6
- Toropova, A., Myrberg, E. y Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 1(1), 71-97. doi:10.1080/00131911.2019.1705247



- Treviño, E., Valdés, H., Castro, M., Costilla, R., Pardo, C. y Donoso, F. (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1068/629.%20Factores%20asociados%20al%20logro%20cognitivo%20de%20los%20estudiantes%20de%20Am%c3%a9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villalobos, P. y Assael, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una universidad pública. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-11.  
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1145/742>
- Vroom, V. (1982). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Xun, Y., Zhu, G. y Rice, M. (2021). How do beginning teachers achieve their professional agency and resilience during the COVID-19 pandemic? A social-ecological approach. *Journal of Education for Teaching*, 47(5), 745-748. doi:10.1080/02607476.2021.1945415
- Zaid, H. (2020). *Utilization of Herzberg's Two-Factor Theory to Investigate the Motivation and Job Satisfaction of Public Primary School Teachers in the Governorate of Amman, Jordan*. [Tesis doctoral, University of Petra].  
 Repositorio Institucional:  
<https://www.proquest.com/openview/5ae5ed1dd4f76916c2230ed8f4f86144/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Variable 1: Resiliencia pedagógica						
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> PG: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> PE1: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021? PE2: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021? PE3: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021? PE4: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> OG: Determinar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> OE1: Señalar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. OE2: Identificar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. OE3: Determinar la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. OE4: Establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> HG: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> HE1: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las condiciones de trabajo de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. HE2: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y las oportunidades de promoción de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. HE3: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el reconocimiento de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. HE4: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y el logro de los docentes</p>							
			Participación significativa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	Totalmente de acuerdo (5) De Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Baja 66-157 Media 158-249 Alta 250-340			
			Conducta prosocial	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55					
			Autoestima	56, 57, 58, 59, 60					
			Percepción de apoyo	61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68					
			Variable 2: Satisfacción laboral						
						Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
						Condiciones de trabajo	1, 2, 3, 4	Muy Satisfecho (5) Satisfecho (4) Indeciso (3) Poco Satisfecho (2) Insatisfecho (1)	Baja 20-46 Media 47-73 Alta 74-100
						Oportunidades de promoción	5, 6, 7, 8		
						Reconocimiento	9, 10, 11, 12		
			Logro	13, 14, 15, 16					
			Compensación	17, 18, 19, 20					

PE5: ¿Qué relación existe entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021?	de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. OE5: Establecer la relación que existe entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.	de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021. HE5: Existe una relación directa y significativa entre la resiliencia pedagógica y la compensación de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021.				
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Explicativo. Diseño: No-experimental, transeccional	Población: 157 estudiantes. Tipo de muestreo: Probabilístico, estratificado. Tamaño de muestra: 112 estudiantes	Variable 1: Educación virtual Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Nicanor Piter Saavedra Carrión Año: 2021 Lugar: Huancapi, Víctor Fajardo, Ayacucho. Variable 2: Satisfacción escolar Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Nicanor Piter Saavedra Carrión Año: 2021 Lugar: Huancapi, Víctor Fajardo, Ayacucho.		Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación. Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

### Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición	Rango
Resiliencia pedagógica	Platsidou y Daniilidou (2018) señalan que la resiliencia es cuando las personas son capaces de hacer frente a situaciones difíciles de la vida y adaptarse con éxito a ellas pueden evitar el desarrollo de comportamientos problemáticos en el futuro.	La resiliencia pedagógica es la percepción que tiene los docentes respecto a la participación significativa la conducta prosocial, autoestima y apoyo por medio de un cuestionario que contiene 69 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles respuestas, sus niveles son: bajo, medio y alto.	Participación significativa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	Totalmente de acuerdo (5) De Acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)  Totalmente en desacuerdo (1)	Baja  Media  Alta
			Conducta prosocial	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55		
			Autoestima	56, 57, 58, 59, 60		
			Percepción de apoyo	61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68		
Satisfacción laboral	Thant y Chang (2021) afirman que la satisfacción laboral de una persona se puede determinar a través de dos factores principales	La satisfacción laboral es la percepción que tiene los docentes respecto a las condiciones de trabajo, oportunidades de	Condiciones de trabajo	1, 2, 3, 4	Muy Satisfecho (5) Satisfecho (4) Indeciso (3) Poco Satisfecho (2) Insatisfecho (1)	Baja  Media  Alta
			Oportunidades de promoción	5, 6, 7, 8		
			Reconocimiento	9, 10, 11, 12		
			Logro	13, 14, 15, 16		

	establecidos en la teoría de Herzberg, a saber, el grado en que se acepta la motivación y el grado en que se satisfacen las necesidades personales.	promoción, reconocimiento, logro y compensación. el cual será medido por medio de un cuestionario que contiene 20 ítems, valorado por una escala de Likert con cinco posibles respuestas, sus niveles son: bajo, medio y alto.	Compensación	17, 18, 19, 20		
--	---	--	--------------	----------------	--	--

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO: RESILIENCIA PEDAGÓGICA

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “Resiliencia pedagógica y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, se le agradece de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la satisfacción de los docentes. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
<b>Participación significativa</b>						
1	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.					
2	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.					
3	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.					
4	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.					
5	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.					
6	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.					
7	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.					
8	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.					
9	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.					
10	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.					
11	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.					
12	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).					
13	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.					
14	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.					
15	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.					
16	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.					
17	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.					
18	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.					
19	Creo que soy bueno en mi trabajo.					
20	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.					
21	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.					
22	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.					

23	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.					
24	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.					
25	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.					
26	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.					
27	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.					
28	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.					
29	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.					
30	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.					
31	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.					
32	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.					
33	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.					
34	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.					
35	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.					
36	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).					
37	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.					
38	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.					
<b>Conducta prosocial</b>						
39	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.					
40	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.					
41	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.					
42	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.					
43	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.					
44	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.					
45	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.					
46	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.					
47	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.					
48	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.					
49	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.					
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.					
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.					
52	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.					
53	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.					
54	Desconozco lo que acontece en mi institución.					

55	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.					
<b>Autoestima</b>						
56	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.					
57	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.					
58	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.					
59	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.					
60	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.					
<b>Percepción de apoyo</b>						
61	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.					
62	Me siento ajeno a mi institución educativa.					
63	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.					
64	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.					
65	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.					
66	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.					
67	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.					
68	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**



## CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título “Resiliencia pedagógica y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021”.

Indicaciones. Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, se le agradece de antemano su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la satisfacción de los docentes. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Muy Satisfecho	Satisfecho	Indeciso	Poco Satisfecho	Insatisfecho
5	4	3	2	1

	Ítems	Valoración				
		5	4	3	2	1
<b>Condiciones de trabajo</b>						
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación.					
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo.					
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.					
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.					
<b>Oportunidades de promoción</b>						
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo.					
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.					
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo.					
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.					
<b>Reconocimiento</b>						
9	Me siento a gusto con la forma como se me distingue cuando hago un buen trabajo.					
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.					
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.					
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo.					
<b>Logro</b>						
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho.					
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.					
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.					
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo					
<b>Compensación</b>						
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.					
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros.					
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras instituciones educativas.					
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago.					


**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

## Anexo 4. Autorización de los instrumentos de recolección de datos

### AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, NORMA AGUILAR-MORALES, proporciono mis datos personales de manera libre, previa, expresa, voluntaria e inequívoca y doy mi consentimiento para que la señorita ISABEL ESTHEFANNY ALMORA DEL CASTILLO utilice mi instrumento de evaluación de artículo científico "Satisfacción Laboral En Profesores Investigadores Universitarios" publicada en la Revista Internacional Administración & Finanzas, para aplicar en su tesis "Resiliencia pedagógica y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021".

Tabasco, México, 21 de diciembre de 2021

  
\_\_\_\_\_  
Norma Aguilar-Morales  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)

## AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, JOSÉ LUIS GUERRA LA TORRE identificado con DNI Nro. 41436894, proporciono mis datos personales de manera libre, previa, expresa, voluntaria e inequívoca y doy mi consentimiento para que la señorita ISABEL ESTHEFANNY ALMORA DEL CASTILLO utilice mi instrumento de evaluación de artículo científico "Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente" para aplicar en su tesis "Resiliencia pedagógica y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Santa Isabel – Huancayo, 2021".

Lima, 29 de diciembre de 2021



---

JOSÉ LUIS GUERRA LA TORRE

DNI: 41436894

## Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos

### Validación del experto 1 del cuestionario sobre resiliencia pedagógica

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RESILIENCIA PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Participación significativa</b>							
1	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	X		X		X		
2	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	X		X		X		
3	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	X		X		X		
4	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	X		X		X		
5	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	X		X		X		
6	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	X		X		X		
7	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	X		X		X		
8	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	X		X		X		
9	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	X		X		X		
10	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	X		X		X		
11	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	X		X		X		
12	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	X		X		X		
13	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
14	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	X		X		X		
15	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	X		X		X		
16	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
18	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	X		X		X		
19	Creo que soy bueno en mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	X		X		X		
21	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	X		X		X		
22	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	X		X		X		
23	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	X		X		X		
24	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	X		X		X		

25	Animo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	X		X		X		
26	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	X		X		X		
27	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	X		X		X		
28	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	X		X		X		
29	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	X		X		X		
30	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	X		X		X		
31	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	X		X		X		
32	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
33	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	X		X		X		
34	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	X		X		X		
35	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	X		X		X		
36	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		
37	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		
38	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Conducta prosocial</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
39	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	X		X		X		
40	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	X		X		X		
41	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	X		X		X		
42	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	X		X		X		
43	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	X		X		X		
44	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	X		X		X		
45	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	X		X		X		
46	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		
47	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	X		X		X		
48	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	X		X		X		
49	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	X		X		X		
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	X		X		X		
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	X		X		X		
52	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	X		X		X		
53	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	X		X		X		
54	Desconozco lo que acontece en mi institución.	X		X		X		

55	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Autoestima</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
56	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	X		X		X		
57	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	X		X		X		
58	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		
59	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	X		X		X		
60	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Percepción de apoyo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
61	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	X		X		X		
62	Me siento ajeno a mi institución educativa.	X		X		X		
63	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	X		X		X		
64	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	X		X		X		
65	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	X		X		X		
66	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	X		X		X		
67	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	X		X		X		
68	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

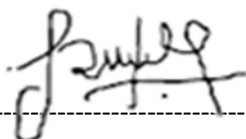
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg.: Fiorella Balbin Miranda

**DNI:** 43236495

**Especialidad del validador:** Problemas de Aprendizaje

**20 de diciembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validación del experto 1 del cuestionario sobre satisfacción laboral

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>								
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación.	X		X			X	Me siento a gusto con los entornos de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación.
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con el ambiente del lugar donde trabajo.
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo.
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con los entornos físicos de mi trabajo.
<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con las oportunidades para crecer profesionalmente en este trabajo.
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con la oportunidad de mejorar en este trabajo.
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con la forma como las organizaciones se dan en este trabajo.
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con las oportunidades de desarrollo en este trabajo.
<b>DIMENSIÓN: Reconocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento a gusto con la forma como se me distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con la manera como valoran los logros en mi trabajo.
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo.	X		X			X	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer mi trabajo.
<b>DIMENSIÓN: Logro</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>DIMENSIÓN: Logro</b>
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho.	X		X			X	Me siento orgulloso por el trabajo que realizo.
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.	X		X			X	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Compensación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros.	X		X		X		
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras instituciones educativas.	X		X		X		
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [X]

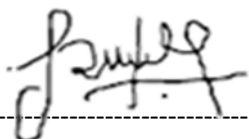
No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg.: Fiorella Balbin Miranda

**DNI:** 43236495

**Especialidad del validador:** Problemas de Aprendizaje

**20 de diciembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**



## Validación del experto 2 del cuestionario sobre resiliencia pedagógica

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RESILIENCIA PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Participación significativa</b>							
1	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	X		X		X		
2	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	X		X		X		
3	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	X		X			X	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi hora de trabajo
4	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	X		X		X		
5	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	X		X		X		
6	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	X		X		X		
7	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	X		X		X		
8	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	X		X		X		
9	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	X		X		X		
10	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	X		X		X		
11	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	X		X		X		
12	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	X		X		X		
13	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
14	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	X		X		X		
15	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	X		X		X		
16	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
18	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	X		X		X		
19	Creo que soy bueno en mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	X		X		X		
21	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	X		X		X		
22	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	X		X		X		
23	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	X		X		X		
24	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	X		X		X		

25	Animo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	X		X		X		
26	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	X		X		X		
27	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	X		X		X		
28	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	X		X		X		
29	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	X		X		X		
30	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	X		X		X		
31	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	X		X		X		
32	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
33	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	X		X		X		
34	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	X		X		X		
35	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	X		X		X		
36	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		
37	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		
38	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Conducta prosocial</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
39	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	X		X		X		
40	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	X		X		X		
41	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	X		X		X		
42	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	X		X		X		
43	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	X		X		X		
44	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	X		X		X		
45	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	X		X		X		
46	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		
47	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	X		X		X		
48	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	X		X		X		
49	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	X		X		X		
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	X		X		X		
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	X		X		X		
52	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	X		X		X		
53	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	X		X		X		
54	Desconozco lo que acontece en mi institución.	X		X		X		

55	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Autoestima</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
56	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	X		X		X		
57	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	X		X		X		
58	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		
59	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	X		X		X		
60	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Percepción de apoyo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
61	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	X		X		X		
62	Me siento ajeno a mi institución educativa.	X		X		X		
63	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	X		X		X		
64	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	X		X		X		
65	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	X		X		X		
66	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	X		X		X		
67	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	X		X			X	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones por parte de la institución educativa cuando lo merece.
68	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr.: Travezaño Aldana, Miguel Ángel    **DNI:** 21263620

**Especialidad del validador:** Educación superior

**23 de diciembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validación del experto 2 del cuestionario sobre satisfacción laboral

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>							
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo.	X		X		X		
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo.	X		X		X		
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X		X		
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo.	X		X		X		
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento a gusto con la forma como se me distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X		X		
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Logro</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho.	X		X		X		
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.	X		X		X		
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Compensación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros.	X		X		X		
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras instituciones educativas.	X		X		X		
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Travezaño Aldana, Miguel Ángel    DNI: 21263620

Especialidad del validador: Educación superior

23 de diciembre del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validación del experto 3 del cuestionario sobre resiliencia pedagógica

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RESILIENCIA PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Participación significativa</b>							
1	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	X		X		X		
2	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	X		X		X		
3	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	X		X		X		
4	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	X		X		X		
5	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	X		X		X		
6	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	X		X		X		
7	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	X		X		X		
8	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	X		X		X		
9	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	X		X		X		
10	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	X		X		X		
11	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	X		X		X		
12	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	X		X		X		
13	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
14	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	X		X		X		
15	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	X		X		X		
16	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	X		X		X		
17	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	X		X		X		
18	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	X		X		X		
19	Creo que soy bueno en mi trabajo.	X		X		X		
20	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	X		X		X		
21	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	X		X		X		
22	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	X		X		X		
23	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	X		X		X		
24	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	X		X		X		
25	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	X		X		X		

26	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	X		X		X		
27	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	X		X		X		
28	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	X		X		X		
29	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	X		X		X		
30	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	X		X		X		
31	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	X		X		X		
32	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
33	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	X		X		X		
34	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	X		X		X		
35	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	X		X		X		
36	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	X		X		X		
37	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	X		X		X		
38	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Conducta prosocial</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
39	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	X		X		X		
40	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	X		X		X		
41	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	X		X		X		
42	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	X		X		X		
43	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	X		X		X		
44	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	X		X		X		
45	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	X		X		X		
46	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	X		X		X		
47	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	X		X		X		
48	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	X		X		X		
49	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	X		X		X		
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	X		X		X		
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	X		X		X		
52	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	X		X		X		
53	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	X		X		X		
54	Desconozco lo que acontece en mi institución.	X		X		X		
55	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Autoestima</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

56	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	X		X		X		
57	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	X		X		X		
58	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	X		X		X		
59	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	X		X		X		
60	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Percepción de apoyo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
61	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	X		X		X		
62	Me siento ajeno a mi institución educativa.	X		X		X		
63	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	X		X		X		
64	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	X		X		X		
65	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	X		X		X		
66	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	X		X		X		
67	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	X		X		X		
68	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg.: Castro Violeta Pablo Rubén    DNI: 20058721

**Especialidad del validador:** Gestión escolar con liderazgo pedagógico

**23 de diciembre del 2021**

**Firma del Experto Informante.**



## Validación del experto 3 del cuestionario sobre satisfacción laboral

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>							
1	Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo.	X		X		X		
3	Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo.	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Oportunidades de promoción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo.	X		X		X		
6	Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo.	X		X		X		
7	Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo.	X		X		X		
8	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Reconocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Me siento a gusto con la forma como se me distingue cuando hago un buen trabajo.	X		X		X		
10	Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo.	X		X		X		
11	Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo.	X		X		X		
12	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Logro</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho.	X		X		X		
14	Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	X		X		X		
15	Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo.	X		X		X		
16	Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Compensación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago.	X		X		X		
18	Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros.	X		X		X		
19	Siento que mi salario se compara al de otros en otras instituciones educativas.	X		X		X		
20	Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago.	X		X		X		

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: Castro Violeta Pablo Rubén    DNI: 20058721

Especialidad del validador: Gestión escolar con liderazgo pedagógico

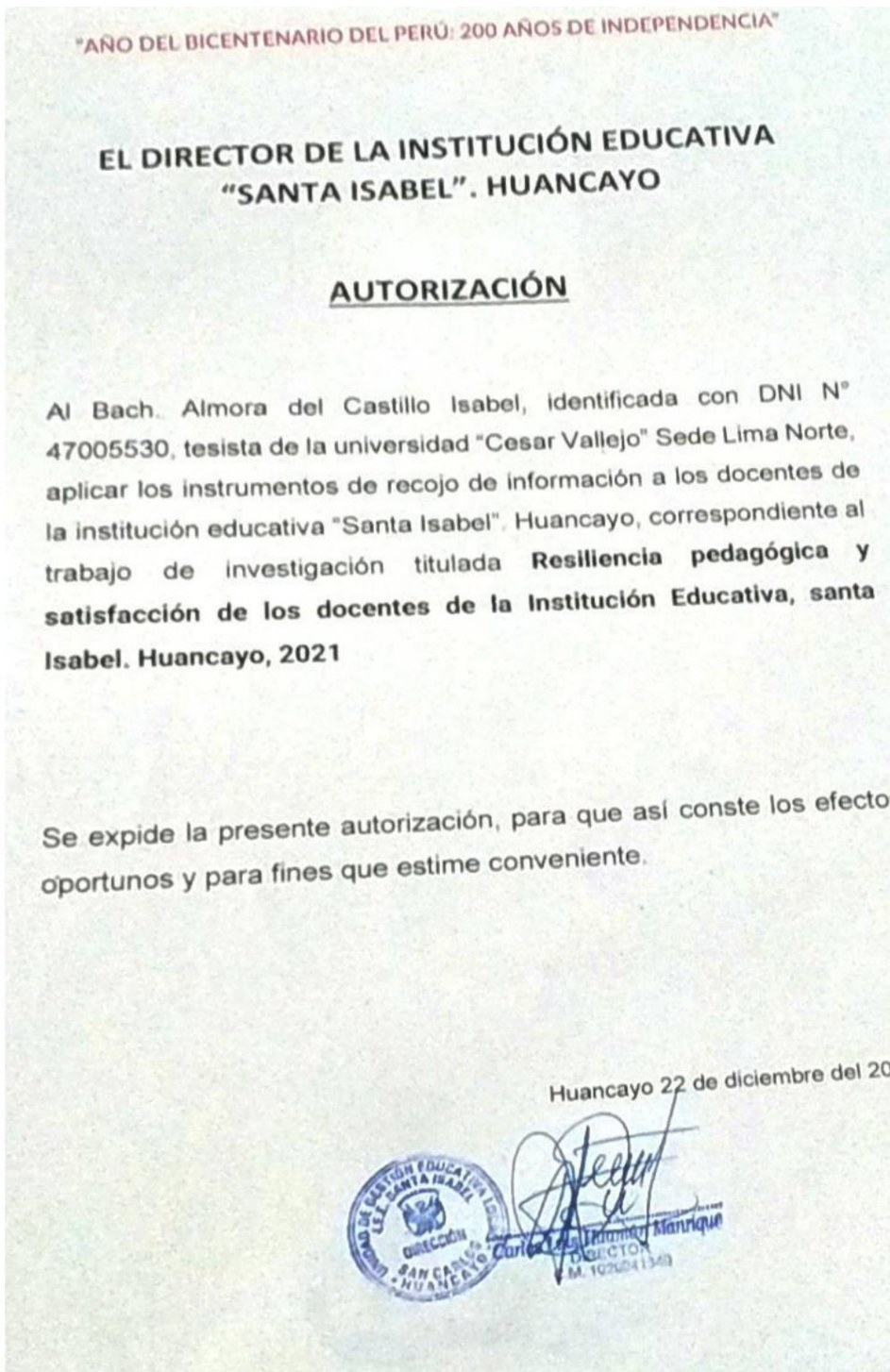
23 de diciembre del 2021



UNIDAD EDUCATIVA EDUCACIÓN  
Y JUVENTUD  
Punto Físico (CSU) ROMBLÓN  
C.M. 10 2015 721  
SPECIALIZADA EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Autorización de la institución educativa





39	44	1	3	4	4	5	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3
40	28	1	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5
41	44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	38	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5
43	31	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
44	38	2	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4
45	41	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
46	42	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
47	40	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
48	40	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
49	30	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	30	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
51	33	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
52	37	2	5	3	5	3	5	5	3	2	4	5	3	4	5	4	5	1	5	3	3	3
53	39	1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5
54	39	2	4	1	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	1	1	1	5	4	5	5
55	34	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	38	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5

r21	r22	r23	r24	r25	r26	r27	r28	r29	r30	r31	r32	r33	r34	r35	r36	r37	r38	r39	r40	r41	r42	r43	r44
4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	2	2	3	2	5	4	4	3	4	2	4	5	3	2	3	4	3	5	5	3	4	4
3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	1	5	5	4	2	4	3	3
5	4	5	3	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	2	3
4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	1
4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3
5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	2
1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	1
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	2	3	3	4	4	5	3	4	2	4	5	3	3	2	3	4	5	4	2	5	3
5	5	4	1	3	2	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2
4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	1	4	5	4	1	3	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3

4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3
4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4
5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4
5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	2	4	5	3	4	5	4	5	1
4	5	5	3	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	
4	4	4	3	5	3	3	4	4	1	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5

r45	r46	r47	r48	r49	r50	r51	r52	r53	r54	r55	r56	r57	r58	r59	r60	r61	r62	r63	r64	r65	r66	r67	r68
4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	4	4	2	2	3	2	5	4	3	4	3	5	4	4	2	2	3	2	5	5
3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5
4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5

3 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 2 3 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 4  
3 4 4 4 5 4 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 5 4 4 3 3 4 4 4  
4 5 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4  
5 3 5 4 3 2 4 3 4 3 4 3 5 3 5 4 3 2 4 3 4 3 4 4  
2 2 2 2 2 3 3 2 3 3 3 1 2 2 2 2 2 3 3 2 3 3 3 3  
4 4 3 4 4 4 5 3 3 4 4 3 4 4 3 4 4 4 5 3 3 4 4 4  
4 4 4 5 5 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4 5 5 3 4 3 4 4 4 4  
4 3 2 5 3 3 2 3 3 3 4 2 4 3 2 5 3 3 2 3 3 3 4 4  
2 3 2 3 1 2 1 3 3 3 3 1 2 3 2 3 1 2 1 3 3 3 3 3  
3 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3  
4 5 4 4 5 4 4 3 3 4 4 5 4 5 4 4 5 4 4 3 3 4 4 4  
2 5 4 4 5 5 5 2 3 3 4 3 2 5 4 4 5 5 5 2 3 3 4 4  
4 4 5 5 5 5 4 1 3 2 4 2 4 4 5 5 5 5 4 1 3 2 4 4  
5 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5  
3 4 3 5 5 5 4 4 4 4 4 3 3 4 3 5 5 5 4 4 4 4 4 4  
4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 3 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 4  
4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4  
4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4  
5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5  
4  
4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5  
3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 4 4  
3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4  
4 5 4 3 5 4 5 3 4 3 4 3 4 5 4 3 5 4 5 3 4 3 4 4  
5 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5  
5 3 5 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 3 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5  
3  
4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5  
4 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5  
3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4  
4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5  
2 3 3 3 4 3 3 4 2 4 4 4 2 3 3 3 4 3 3 4 2 4 4 4  
3 5 3 5 5 4 4 3 3 3 3 3 3 5 3 5 5 4 4 3 3 3 3 3  
4  
3 3 5 5 5 5 4 3 4 4 5 3 3 3 5 5 5 5 4 3 4 4 5 5  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 5 4 4 2 3 4 4 3 4 4 4 4 5 4 4 2 3 4 4 4  
4 5 4 5 4 4 4 5 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 5 4 5 5 5  
4  
5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5  
5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5  
5  
4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4  
4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5  
5 3 3 3 5 4 5 3 5 4 4 1 5 3 3 3 5 4 5 3 5 4 4 4

4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	1	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5



## Base de datos de la variable satisfacción laboral

	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20
1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3
9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
12	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
13	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
16	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2
17	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3
20	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
29	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3
31	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
37	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3
40	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	1	1	1	1	4	5	1	5	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "RESILIENCIA PEDAGÓGICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. SANTA ISABEL – HUANCAYO, 2021

", cuyo autor es ALMORA DEL CASTILLO ISABEL ESTHEFANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PONCE TELLO PATRICIA VERONIKA <b>DNI:</b> 25844756 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9253-9999	Firmado electrónicamente por: PPONCET el 22-01- 2022 18:12:08

Código documento Trilce: TRI - 0285220