

## Satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes en un centro educativo experimental peruano

*Job satisfaction in remote work of teachers in a peruvian experimental educational center*

*Satisfação no trabalho remoto de professores em um centro educacional experimental peruano*

**Marilyn Esmeralda Ibañez - Ferrer**

[marilyn.esmeralda2020@gmail.com](mailto:marilyn.esmeralda2020@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0004-2009-4320>

Universidad Nacional Toribio Rodríguez  
de Mendoza de Amazonas  
Chachapoyas - Perú

**Carlos Alberto Hinojosa - Salazar**

[carlos.hinojosa@untrm.edu.pe](mailto:carlos.hinojosa@untrm.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-5603-0979>

Universidad Nacional Toribio  
Rodríguez de Mendoza de Amazonas  
Chachapoyas - Perú

**Gladys Bernardita León - Montoya**

[gladys.Leon@untrm.edu.pe](mailto:gladys.Leon@untrm.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-0578-5030>

Universidad Nacional Toribio  
Rodríguez de Mendoza de Amazonas  
Chachapoyas - Perú

**Mercedes Acosta - Román**

[mercedesacosta@unat.edu.pe](mailto:mercedesacosta@unat.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-4792-4185>

Universidad Nacional Autónoma de  
Tayacaja Daniel Hernández Morillo  
Pampas - Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.66>

Artículo recibido 02 de octubre de 2024 / Arbitrado 26 de octubre de 2024 / Aceptado 10 diciembre 2024 / Publicado 01 de enero de 2025

### RESUMEN

Esta investigación toma interés al cambió de un trabajo presencial a uno remoto debido a la pandemia COVID-19. Como objetivo, determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021; el estudio de diseño y metodología cuantitativa, descriptiva, observacional, retrospectiva y transversal; la muestra de 84 docentes de inicial, primaria y secundaria, aplicándoles la escala de satisfacción laboral de Palma Carrillo (1999) con nivel

de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.88 y de validez: Métodos de jueces, análisis factorial confirmatorio y V de Aiken. Los resultados, un nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de 61.9% entre satisfechos y muy satisfechos. Concluyendo, la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con el trabajo remoto, los más satisfechos de sexo masculino, entre las edades de 30 a 59 años y tiempo de servicio de 10 a 19 años.

**Palabras clave:** Nivel de satisfacción laboral, Trabajo Remoto, Docentes.

## ABSTRACT

This research takes interest in the change from in-person work to remote work due to the COVID-19 pandemic. The objective is to determine the level of job satisfaction in remote work of teachers at the “Rafael Narváez Cadenillas” Experimental Educational Center, Trujillo – 2021; the study design and quantitative, descriptive, observational, retrospective and cross-sectional methodology; the sample of 84 initial, primary and secondary school teachers, applying the Palma Carrillo (1999) job satisfaction scale with reliability level: Cronbach's Alpha of 0.88 and validity: Judge methods, confirmatory factor analysis and Aiken's V. The results, a level of job satisfaction in remote work of 61.9% between satisfied and very satisfied. Concluding, the majority of teachers are satisfied with remote work, the most satisfied being males, between the ages of 30 to 59 years and service time of 10 to 19 years.

**Keywords:** Level of job satisfaction, remote work, teachers.

## RESUMO

Esta pesquisa se interessa pela mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto devido à pandemia de COVID-19. O objetivo é determinar o nível de satisfação profissional no trabalho remoto dos professores do Centro Educacional Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo. – 2021; o desenho do estudo e a metodologia quantitativa, descritiva, observacional, retrospectiva e transversal; a amostra de 84 professores do ensino fundamental, fundamental e médio, aplicando a escala de satisfação profissional de Palma Carrillo (1999) com nível de confiabilidade: Alfa de Cronbach de 0,88 e validade: métodos de Juiz, análise fatorial confirmatória e V de Aiken. Os resultados, um nível de satisfação profissional em trabalho remoto de 61,9% entre satisfeito e muito satisfeito. Concluindo, a maioria dos professores está satisfeita com o trabalho remoto, sendo os mais satisfeitos os do sexo masculino, com idade entre 30 a 59 anos e com tempo de serviço de 10 a 19 anos.

**Palavras chave:** Nível de satisfação no trabalho, trabalho remoto, professores.

## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la coyuntura que atravesaron varios países como efecto de la pandemia COVID – 19; de manera que afectó en el ámbito económico, social, político y sanitario, por lo cual se vio conveniente implementar estrategias de trabajo para protección de la salud. Generando el aislamiento social y la virtualidad como dinámicas laborales, sobre todo en el ámbito educativo (Díaz, 2021); sin que ello altere la satisfacción laboral del trabajador.

La satisfacción laboral es la actitud frecuente de cada ser humano hacia su trabajo. Un ser humano con un alto grado de satisfacción laboral, mantiene una buena actitud positiva hacia su profesión. Las personas insatisfechas tienen un comportamiento negativo. Siempre que, las personas definen y mencionan la actitud de los trabajadores, por lo general se describe a la satisfacción laboral (Robbins y Coulter, 2010).

Ya décadas atrás se menciona, cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, la productividad es mayor y por lo tanto los beneficios mayores; de modo similar afirman que una alta satisfacción laboral mejora las condiciones de trabajo en las diferentes organizaciones, produciéndose una identificación con su institución, demostrando buena actitud y optimismo, lo que conllevará a que tengan alto rendimiento laboral con mucha actividad y rapidez (Ivancevich et al., 2006).

Para el trabajo remoto, fue necesario instaurar las tecnologías de la información y la comunicación. (TICS), las que contribuyen positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores en las corporaciones, mejoran la conexión en la implementación de estrategias y logran las metas establecidas. En relación con este tema Pineda, (2011), describe que: Las TICS, son herramientas para optimizar el desempeño laboral de los líderes educativos.

En ese sentido, se ha requerido considerables modificaciones y adaptaciones sobre todo para el régimen pedagógico. El uso de las herramientas TICS ha promovido que los docentes se capaciten, con la finalidad de hacer un buen uso de estos nuevos recursos tecnológicos. El proceso de la implementación tecnológica en las escuelas, se ha realizado en todo el mundo y son manejadas como recursos educativos reforzados a la estrategia, creatividad y didáctica del docente. El manejo de estas herramientas modernas en todos los niveles educativos, ha generado inversión financiera en el sector educación, innovando la educación docente y causando cambios en la satisfacción profesional. En estas circunstancias, Perú hizo frente a una grave crisis sanitaria que repercutió en la prestación de los servicios educativos, como habitualmente se interactuaba con los estudiantes, se implementó el Trabajo Remoto (Deza et al., 2020).

En ese marco, el Ministerio de Educación en Perú decretó normas legales con disposiciones técnicas para instruir el trabajo remoto de los profesores, con el propósito de garantizar el desarrollo educativo no presencial y que aseguren en un futuro el progreso de la educación presencial (MINEDU, 2020a). Para la interacción de profesores y estudiantes se llevó a cabo previa coordinación con los con los padres de familia y/o apoderados de los escolares, teniendo presente el acceso a los medios virtuales (Tafur y Soria, 2021). Definiendo al trabajo remoto de los docentes; como un servicio y asistencia, que da el docente desde su vivienda o lugar de aislamiento, utilizando medios de comunicación o herramientas adecuadas que accedan continuar con su labor educativa fuera del lugar de trabajo (instituciones educativas) y organizar la instrucción y el aprendizaje de modo adaptable, subordinada y flexible (MINEDU, 2020b).

En algunos autores de estudios nos refieren, Miranda, (2021) encontró qué; el 44.16% de los docentes de educación inicial demostraron un nivel de satisfacción laboral promedio; de igual manera, Arias, (2020), demostró que una mayor satisfacción laboral motiva un buen trabajo remoto, mientras que a, menor satisfacción laboral no se generan buenos trabajos remotos; finalmente Reyes, (2020) encontró una relación positiva alta ( $R= 0,810$ ) entre la satisfacción laboral y el teletrabajo. Esto significa que, al implementar el teletrabajo, benefició de modo significativo en la satisfacción laboral del personal administrativo durante el confinamiento social a causa de la COVID-19.

Por las razones expuestas, la instrucción a distancia en la región La Libertad en Perú, no ha escapado a la realidad del país y del mundo; al inicio del trabajo remoto las nuevas exigencias eran diversas en atención a las necesidades de los niveles educativos como: la falta de equipos tecnológicos, el aprendizaje para utilizar las herramientas TICS, así como el aumento de horario de trabajo, miedo al contagio del COVID-19, la escases de los recursos financieros, sumado la tardanza de las remuneraciones, todo ello generó incertidumbre y cambios en la satisfacción laboral de los docentes. Por estas razones, se planteó el siguiente objetivo: Determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021.

## MÉTODO

La presente investigación tiene un diseño descriptivo, de tipo cuantitativo, observacional, retrospectivo y transversal, ya que se busca conocer la satisfacción laboral de los docentes en el trabajo remoto durante el confinamiento, sin intervenir en los procesos, observando y analizando los datos recolectados en un solo momento.

La población de estudio estuvo constituida por los 108 docentes del Centro Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas", ubicado en la ciudad de Trujillo, que laboran en los niveles de secundaria, primaria e inicial. El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, es decir, se seleccionó a los docentes que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para participar en la investigación. La muestra estuvo conformada por 84 docentes que aceptaron formar parte del estudio, habiendo completado el consentimiento informado de manera voluntaria y que estuvieron desempeñando su labor docente bajo modalidad de trabajo remoto durante el confinamiento.

Criterios de inclusión: Docentes que firmaron el consentimiento informado de forma voluntaria para participar en la investigación, docentes que realizaron trabajo remoto durante el confinamiento, sin realizar tareas administrativas paralelas. Criterios de exclusión: docentes que se encontraban con licencia o de vacaciones durante el periodo de confinamiento y docentes que desempeñaron funciones administrativas además de su labor docente. El instrumento para la recolección de datos, que se empleó fue la Escala de Satisfacción Laboral creada por Palma (2009) y adaptada por Idrogo (2017). Esta escala está compuesta por 27 ítems distribuidos en cuatro factores. Esta escala tiene un nivel de confiabilidad del 0.88 según el Alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento tiene una alta consistencia interna. Además, fue validada a través de métodos de jueces, el Análisis Factorial Confirmatorio y el Índice V de Aiken, lo que garantiza su validez.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo de manera remota. Los docentes que cumplían con los criterios de inclusión fueron contactados y se les invitó a participar de forma voluntaria, completando el cuestionario en línea. Para garantizar la validez del consentimiento, los participantes firmaron el consentimiento informado antes de acceder al cuestionario. Una vez recolectados los datos, estos fueron procesados y analizados mediante estadística descriptiva. Se calcularon medidas como la media, la mediana, la moda y las frecuencias relativas para determinar el nivel general de satisfacción laboral, así como las puntuaciones de cada uno de los factores que conforman la escala.

Los datos obtenidos fueron analizados con el objetivo de identificar la distribución de las respuestas y los niveles de satisfacción laboral de los docentes en relación con las diferentes dimensiones del trabajo remoto. Se realizó un análisis descriptivo para conocer el comportamiento de las respuestas en cada factor, lo que permitió obtener un panorama general de la satisfacción laboral durante el confinamiento.

## RESULTADOS

En la Tabla 1, se observa que el 28.6%, 24 docentes de sexo masculino se encuentran en un nivel de satisfacción satisfecho, mientras que el 23.8% (20 docentes de sexo femenino) en un nivel Promedio. En caso de la edad, el 40% lo conforman los que están muy satisfechos y satisfechos entre las edades de 30 a 59 años y el 6% lo conforman el menor porcentaje de insatisfacción en los adultos mayores. Respecto al tiempo de servicio, el 26.2% lo conforman los que están muy satisfechos y satisfechos entre los docentes con un tiempo de servicio de 10 a 19 años, mientras que el 1.2% con insatisfacción se encuentran aquellos docentes cuyo tiempo de servicio sea menor de 1 año y en de 1 a 9 años.

**Tabla 1.** Nivel de satisfacción laboral según datos generales de los docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021

| Sexo         | Nivel de Satisfacción | f  | %    | P       |
|--------------|-----------------------|----|------|---------|
| Masculino    | Muy satisfecho        | 5  | 6    | <0,0001 |
|              | Satisfecho            | 24 | 28.6 |         |
|              | Promedio              | 10 | 11.9 |         |
|              | Insatisfecho          | 0  | 0    |         |
|              | Muy insatisfecho      | 0  | 0    |         |
| Femenino     | Muy satisfecho        | 4  | 4.8  |         |
|              | Satisfecho            | 19 | 22.6 |         |
|              | Promedio              | 20 | 23.8 |         |
|              | Insatisfecho          | 2  | 2.4  |         |
|              | Muy insatisfecho      | 0  | 0    |         |
| Edad         |                       |    |      |         |
| 18 a 29 años | Muy satisfecho        | 5  | 6    | <0,0001 |
|              | Satisfecho            | 8  | 9.5  |         |
|              | Promedio              | 7  | 8.3  |         |
|              | Insatisfecho          | 1  | 1.2  |         |
|              | Muy insatisfecho      | 0  | 0    |         |
| 30 a 59 años | Muy satisfecho        | 4  | 4.8  |         |
|              | Satisfecho            | 30 | 35.7 |         |
|              | Promedio              | 21 | 25   |         |
|              | Insatisfecho          | 1  | 1.2  |         |

|                    |                  |    |        |         |  |
|--------------------|------------------|----|--------|---------|--|
| 60 a más años      | Muy insatisfecho | 0  | 0      | <0,0001 |  |
|                    | Muy satisfecho   | 0  | 0      |         |  |
|                    | Satisfecho       | 5  | 6      |         |  |
|                    | Promedio         | 2  | 2.4    |         |  |
|                    | Insatisfecho     | 0  | 0      |         |  |
|                    | Muy insatisfecho | 0  | 0      |         |  |
| Tiempo de servicio |                  |    |        |         |  |
| < 1 año            | Muy satisfecho   | 0  | 0      |         |  |
|                    | Satisfecho       | 2  | 2.4    |         |  |
|                    | Promedio         | 1  | 1.2    |         |  |
|                    | Insatisfecho     | 1  | 1.2    |         |  |
|                    | Muy insatisfecho | 0  | 0      |         |  |
| 1 a 9 años         | Muy satisfecho   | 5  | 6      |         |  |
|                    | Satisfecho       | 13 | 15.5   |         |  |
|                    | Promedio         | 13 | 15.5   |         |  |
|                    | Insatisfecho     | 1  | 1.2    |         |  |
|                    | Muy insatisfecho | 0  | 0      |         |  |
| 10 a 19 años       | Muy satisfecho   | 2  | 2.4    |         |  |
|                    | Satisfecho       | 20 | 23.8   |         |  |
|                    | Promedio         | 10 | 11.9   |         |  |
|                    | Insatisfecho     | 0  | 0      |         |  |
|                    | Muy insatisfecho | 0  | 0      |         |  |
| 20 a más años      | Muy satisfecho   | 2  | 2.4    |         |  |
|                    | Satisfecho       | 8  | 9.5    |         |  |
|                    | Promedio         | 6  | 7.1    |         |  |
|                    | Insatisfecho     | 0  | 0      |         |  |
|                    | Muy insatisfecho | 0  | 0      |         |  |
| Total              |                  | 84 | 100,00 |         |  |

En la Tabla 2, los resultados indican que el 51.2% de los docentes se hallan en nivel de satisfacción de satisfecho, el 35.7% en un nivel promedio, el 10.7% en un nivel muy satisfecho y el restante con 2.4% nivel insatisfecho. Se evidencia a través de estos resultados que; el trabajo remoto en la mayoría de las personas de este estudio con un 61.9%, tienen un nivel de satisfacción laboral satisfactorio y muy satisfactorio; pese a los inconvenientes que se presentaron al inicio de esta forma de trabajo; queda comprobada, entre otras cosas la capacidad de adaptación del ser humano.

**Tabla 2.** Nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021

| Nivel Satisfacción | f         | %            |
|--------------------|-----------|--------------|
| Muy satisfecho     | 9         | 10,7         |
| Satisfecho         | 43        | 51,2         |
| Promedio           | 30        | 35,7         |
| Insatisfecho       | 2         | 2,4          |
| Muy insatisfecho   | 0         | 0,0          |
| <b>Total</b>       | <b>84</b> | <b>100,0</b> |

En la Tabla 3, se observa que el 53.6% se hallan en un nivel de satisfacción satisfecho según factor de significación en la tarea, el 41.7% en un nivel muy satisfecho y el restante con un 4.8% nivel promedio; como se evidencia en los resultados el 95.3% de la población en estudio, se encontraron satisfechos con lo que hacen y disfrutan de su trabajo, lo que va a redundar en la calidad de su trabajo que brindan y en la salud emocional y física del investigado.

**Tabla 3.** Nivel de satisfacción laboral según factor de significación en la tarea en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021

| Significación de la tarea | f         | %            |
|---------------------------|-----------|--------------|
| Muy satisfecho            | 35        | 41,7         |
| Satisfecho                | 45        | 53,6         |
| Promedio                  | 4         | 4,8          |
| Insatisfecho              | 0         | 0,0          |
| Muy insatisfecho          | 0         | 0,0          |
| <b>Total</b>              | <b>84</b> | <b>100,0</b> |

En la Tabla 4, se observa que el 46.4% se hallan en un nivel de satisfacción promedio según factor condición de trabajo, el 41.7% en un nivel satisfecho, el 7.1% nivel muy satisfecho y el restante 4.8% nivel insatisfecho. Según estos resultados prácticamente la mayoría de la población ha tenido dificultades de materiales, como: equipos, internet, ambientes, etc.; que hayan sido adecuados; es decir este factor evalúa aspectos extrínsecos de la persona.

**Tabla 4.** Nivel de satisfacción laboral según factor condición de trabajo, en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021

| Condición de trabajo | f         | %            |
|----------------------|-----------|--------------|
| Muy satisfecho       | 6         | 7,1          |
| Satisfecho           | 35        | 41,7         |
| Promedio             | 39        | 46,4         |
| Insatisfecho         | 4         | 4,8          |
| Muy insatisfecho     | 0         | 0,0          |
| <b>Total</b>         | <b>84</b> | <b>100,0</b> |

En la Tabla 5, se observa que el 45.2% se encuentran en un nivel de satisfacción promedio según factor reconocimiento personal y/o social, el 40.5% en un nivel satisfecho, el 8.3% nivel insatisfecho y el restante 6.0% nivel muy satisfecho. Los resultados muestran que; es muy importante que los jefes reconozcan el esfuerzo o dedicación de sus trabajadores; caso contrario existe una desmotivación; este factor tiene que ver con lo intrínseco y extrínseco de la persona; por lo tanto, su satisfacción es media o en promedio.



**Tabla 5.** Nivel de satisfacción laboral según factor reconocimiento personal y/o social, en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021

| Reconocimiento personal y/o Social | f         | %            |
|------------------------------------|-----------|--------------|
| Muy satisfecho                     | 5         | 6,0          |
| Satisfecho                         | 34        | 40,5         |
| Promedio                           | 38        | 45,2         |
| Insatisfecho                       | 7         | 8,3          |
| Muy insatisfecho                   | 0         | 0,0          |
| <b>Total</b>                       | <b>84</b> | <b>100,0</b> |

En la Tabla 6, se muestra que el 53.6% se encontraron en un nivel de satisfacción promedio según factor beneficios económicos, el 25.0% en un nivel satisfecho, el 13.1% nivel insatisfecho, el 6.0% nivel muy satisfecho y el restante 2.4% nivel muy insatisfecho. Se evidencia que; la mayoría tiene nivel de satisfacción promedio referente a su salario que recibe; sin embargo, en general los resultados nos muestran que; el salario es muy importante para los docentes, pero no es determinante a la hora de realizar su trabajo.

**Tabla 6.** Nivel de satisfacción laboral según factor beneficios económicos, en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021

| Beneficios económicos | f         | %            |
|-----------------------|-----------|--------------|
| Muy satisfecho        | 5         | 6,0          |
| Satisfecho            | 21        | 25,0         |
| Promedio              | 45        | 53,6         |
| Insatisfecho          | 11        | 13,1         |
| Muy insatisfecho      | 2         | 2,4          |
| <b>Total</b>          | <b>84</b> | <b>100,0</b> |

## DISCUSIÓN

El estudio de Herrera, (2021), encontró que el impacto profesional del trabajo a distancia con profesores durante la emergencia sanitaria, fue para la mayoría más positivo que negativo. Así mismo Miranda, (2021), encontró que el 44.16% de las docentes de educación inicial presentan un nivel promedio de satisfacción general. En caso del estudio de Reyes (2020), encontró que la implementación del teletrabajo favoreció de modo significativo en la satisfacción laboral de los empleados administrativos. Finalmente, menciona Arias (2020), a mayor satisfacción laboral se forja un buen trabajo remoto, mientras que; a menor satisfacción laboral no se forja un buen trabajo remoto. Sin embargo, los resultados de esta investigación fueron contrarios a los encontrados por Carrillo (2020), donde el 67,9% mostró satisfacción laboral regular, es decir promedio a diferencia del presente estudio que es de 35.7%. Por lo tanto; se concluye que el trabajo remoto durante el confinamiento social, sí logró tener un nivel de satisfacción laboral satisfactorio en los docentes que lo realizaron el trabajo virtual; pese a todos los inconvenientes que se presentaron al inicio de esta forma de trabajo; quedando comprobada



de esta manera, entre otras cosas, la capacidad de adaptación del ser humano.

Según factor de significación en la tarea, se observó que el 95.3% de docentes se encuentran en un nivel de satisfacción satisfecho y muy satisfecho. Estos resultados fueron diferentes a los de Tejedor et al., (2020); quien en su estudio incluyó personas de España, Italia y Ecuador, encontrando que; la promoción del pensamiento reflexivo y crítico relacionado con la gestión estratégica de las TIC es de obligado cumplimiento; las personas casi en su totalidad no se encontraron satisfechos con lo que realizaban y no disfrutaban de su trabajo; debido a este pensamiento reflexivo y crítico no ayudó a que los docentes se adapten más rápido y de manera positiva en este factor.

Según el factor condición de trabajo, se observa que el 46.4% de los docentes, se hallan en un nivel de satisfacción promedio. Estos resultados son análogos a los encontrados por Calderón et al., (2021), los profesores realizaron trabajo virtual desde sus hogares, perturbando de esta manera sus condiciones laborales y calidad de vida; alterándose de esta manera sus hábitos cotidianos, tiene sobrecarga en su trabajo, es decir tiene horas extras a su horario normal, realizando labores de escucha a alumnos y sus padres, etc.; durante todo el día. Este factor evalúa distribución física, horario adecuado, confort, etc.; ambos coinciden que la satisfacción laboral es en promedio; este factor a diferencia del anterior evalúa aspectos extrínsecos de la persona.

Según el factor de reconocimiento personal y/o social, se observa que el 45.2% de los docentes; se hallaron en un nivel de satisfacción promedio, estos resultados coinciden con los encontrados por Alarcón et al., (2020), es importante por la positiva contribución que el clima organizacional aporta a la satisfacción de trabajadores y al desempeño organizacional. Para Fischman (2000), lo que mueve a las personas son sus emociones y sentimientos, sin embargo, algunas veces los jefes no toman en cuenta y crean un clima de indiferencia que desmotiva a los trabajadores; este factor tiene que ver con factores intrínsecos y extrínsecos de la persona; por lo tanto, su satisfacción es media o en promedio.

Según el factor beneficios económicos, se observa que el 53.6% de los docentes, se hallaron en un nivel de satisfacción promedio, Estos datos son similares a los presentados por Pagés (2020), donde la desigualdad salarial entre países, el cotidiano de las madres con hijos y más de 03 días de teletrabajo actúan disminuyendo la satisfacción laboral. Así mismo Calderón et al., (2021), encontró que hay exceso laboral y no satisfacción con los sueldos.

Por lo tanto, los 4 factores analizados, tienen relación para su satisfacción con las decisiones de la persona mientras más sean personales más se acercan a la satisfacción; mientras que si influyen factores externos más se acercan al promedio del nivel de satisfacción laboral; sin embargo, si las analizamos en conjunto, prevalece la satisfacción laboral es decir si hay satisfacción personal los factores externos influyen, pero no alteran los resultados.

## CONCLUSIONES

Los docentes hombres se sienten más satisfechos que las docentes mujeres, ambos se encuentran entre las edades de 30 a 59 años y entre 10 a 19 años de servicio; esto puede deberse entre otros factores a que en nuestra sociedad aún el rol de los quehaceres de la casa es responsabilidad de la mujer, lo que contribuye a que los varones dispongan de más tiempo para el trabajo o el descanso y, por tanto, estén más satisfechos con su trabajo. Se concluye que el trabajo remoto en la presente investigación, en su mayoría de los docentes se encuentran satisfechos y

muy satisfechos; pese a todos los inconvenientes que se presentaron al inicio de esta forma de trabajo; quedando comprobada de esta manera, entre otras cosas, la capacidad de adaptación que tiene el ser humano a los cambios.

Considerando el factor de significación en la tarea; se concluye que; los docentes casi en su totalidad; son responsables y disfrutan de su trabajo; debido a su pensamiento reflexivo y crítico que ayuda a que la adaptación sea positiva; lo que va a redundar en la calidad de su trabajo y en su salud física y emocional. Para el caso del factor; condiciones de trabajo; casi la mayoría de los docentes han tenido dificultades de materiales, como: equipos, internet. Ambientes y horarios que no han sido adecuados; es decir, este factor evalúa aspectos extrínsecos de la persona; sin embargo, su nivel de satisfacción está ubicado entre promedio y satisfechos.

Referente al factor de reconocimiento personal y social; se concluye que; es muy importante, que los jefes reconozcan el esfuerzo o dedicación de sus trabajadores; caso contrario existe una falta de motivación; este factor tiene que ver con lo intrínseco y extrínseco de la persona; por lo tanto, su satisfacción es en promedio. En el factor beneficios económicos; se evidencia que; la mayoría tiene un nivel de satisfacción promedio referente a su salario que recibe; en general los resultados nos muestran que; el salario es muy importante y necesario para los docentes, pero no es condicionante a la hora de realizar su trabajo.

## REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4), 1–6. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Arias, S. (2020). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - Perú [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias\\_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, C., Racines, M., Castañeda, G., y Rodríguez, F. (2021). Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinaria*, 5(1), 734–759. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.273](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.273)
- Carrillo, J. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7297>
- Deza, I., Villavicencio, M., y Gonzales, C. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huanuco, Perú. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 61–66. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
- Díaz, P. (2021). Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María, San Juan de Miraflores, Lima - Perú. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58964/Diaz\\_MPG-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58964/Diaz_MPG-)

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Fischman, D. (2000). El Espejo del Líder (F. E.: E. C. UPC (ed.)). UPC, Fondo Editorial: El Comercio.  
[https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?docid=alma990000087650203391&context=L&vid=51UPC\\_INST:51UPC\\_INST&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=LocalSearchEngine&tab=002Todoslosrecursos&query=creator,exact,UniversidadPeruanadeCienciasAplicadas.FondoEditorial&facet=creator,exact,UniversidadPeruana deCienciasAplicadas.FondoEditorial&offset=20](https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?docid=alma990000087650203391&context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=LocalSearchEngine&tab=002Todoslosrecursos&query=creator,exact,UniversidadPeruanadeCienciasAplicadas.FondoEditorial&facet=creator,exact,UniversidadPeruana deCienciasAplicadas.FondoEditorial&offset=20)
- Herrera, J. (2021). Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa de Chota - Cajamarca 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/75c02ce0-d52a-45cc-bc57-cb9ecdae3078/content>
- Idrogo, M. (2017). Estrategia de motivación que contribuye a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4190/IdrogoCabrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ivancevich, Gibson, y Donnelly. (2006). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. (Mc Graw Hill Interamericana (ed.); 12th ed.).
- MINEDU. (2020a). Resolución Viceministerial N° 097-2020- Minedu.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>
- MINEDU. (2020b). Resolución viceministerial No 094 - 2020 - Minedu.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-Legales/541161-094-2020-Minedu>
- Miranda, S. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes del sector público de educación inicial durante el periodo de emergencia, Chiclayo - Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 27.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL\\_MirandaMerinoStephanyLisset.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3729/1/TL_MirandaMerinoStephanyLisset.pdf)
- Pagés, D. (2020). Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator. [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya].  
<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>
- Palma, S. (1999). (2009). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. (E. C. Editor (ed.)).
- Pineda, E. (2011). Impacto de las TICS en el sistema educativo. In CEPAL (Ed.), La integración, de las tecnologías digitales en las escuelas de América Latina y el Caribe Una mirada multidimensional (p. 172).  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2568c26e-e12b-41fc-bd88-ca05efd73925/content>

- Reyes, B. (2020). El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/ReyesCordovaBlancaMaría.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración (Décima ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Prentice Hall, Pearson Educación de México, S.A.  
[https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacionsuperior/robbins/robbins\\_administracion\\_13e\\_contenido](https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacionsuperior/robbins/robbins_administracion_13e_contenido)
- Tafur, R., y Soria, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. In Pontificia universidad católica del Perú (Ed.), La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en iberoamérica (p. 20).  
<https://www.studocu.com/row/document/xian-jiaotong-university/形体舞蹈/rosa-tafur-y-edith-soria-la-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-peru/18316014>
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., y Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. Revista Latina de Comunicación Social, 78(1), 21.  
<http://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/335>