

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



*Una Institución Adventista*

**Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes  
de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en  
tiempo de pandemia**

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de  
Negocios con mención en Gestión Empresarial.

**Por:**

Antony Vladimir Chahuara Ccari

**Asesor:**

Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui

Lima, setiembre 2021

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Jesús Fernando Bejarano Auqui, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS IMPLICANCIAS ECONÓMICAS EN LOS DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA SUR ORIENTAL DEL PERÚ EN TIEMPO DE PANDEMIA”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Antony Vladimir Chahuara Ccari para aspirar al Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de noviembre del año 2021



---

Jesús Fernando Bejarano Auqui

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veintiún días del mes de setiembre del año 2021, siendo las 09:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom <https://adventistas.zoom.us/j/88113826742?pwd=U1BsWStmWFIDEtI5TVFyQ1VOa1BvUT09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:





Secretario: Dr. Marcos Enrique Flores González  
Vocal: Mg. Gloria Ivon Luy Medina  
Vocal: Mg. Margarita Jesús Ruiz Rodríguez  
Asesor: Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de artículo de posgrado titulado: **“Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia”** del egresado: Antony Vladimir Chahuara Ccari, conducente a obtención del Grado Académico de Maestro en: Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 17 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE

El presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

_____	 Marcos Enrique Flores González
Presidente	Secretario
	
	Candidato
	 Mg. Gloria Ivon Luy Medina
Vocal	Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí. A mis hermanos por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa. A mis amigos y compañeros de trabajo Abel, Sandra, Nicolás, que motivaron la culminación de este Proyecto.

## **Agradecimiento**

Mi eterna gratitud a Dios, porque me dio la oportunidad de alcanzar el objetivo propuesto. A la administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión y a la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, formadores de líderes empresariales de calidad y espíritu de servicio. Al Dr. Jesús Bejarano por su apoyo y colaboración en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Identificación del problema .....	1
1.2. Objetivos de la investigación.....	4
1.3. Justificación .....	5
1.4. Presuposición filosófica .....	5
Capítulo II. Marco teórico .....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas .....	8
2.3. Hipótesis.....	18
Capitulo III: Metodología de la investigación .....	20
3.1. Tipo de estudio .....	20
3.2. Diseño metodológico .....	20
3.3. Población y muestra .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	21
Capitulo IV: Resultados y discusión .....	22

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones .....	36
Referencias.....	39
Anexos.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1 Edad, género y estado civil. ....	22
Tabla 2 Nivel de instrucción e ingresos. ....	23
Tabla 3 Ponderación: Media y desviación estándar de Satisfacción laboral .....	24
Tabla 4 Ponderación: Media y desviación estándar Implicancia Económicas .....	25
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones. ....	26
Tabla 6 Relación: satisfacción laboral e implicancia económica en pandemia. ....	27
Tabla 7. Relación entre presión sobre el trabajo y la implicancia económica .....	29
Tabla 8 Relación personal y la implicancia económica en tiempo de pandemia. ....	30
Tabla 9. Relación entre adecuación para el trabajo y la implicancia económica.....	31
Tabla 10. Relación entre control sobre el trabajo y la implicancia económica .....	32
Tabla 11 Relación entre variedad de tareas y la implicancia económica .....	33



## Resumen

La investigación tuvo como objetivo Analizar qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. La muestra correspondió al muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento empleado fue el cuestionario de Marin y Placencia (2017) que permitió obtener información de la investigación. La primera variable satisfacción laboral conto con 13 preguntas. La segunda variable implicancia económica conto con 8 preguntas. En los resultados se encontró la existencia de una relación escasa o regular de  $r = 0.270$  entre las variables satisfacción laboral e implicancia económica y un nivel de significancia  $p < 0.05$ . Se concluye que la administración de la AEASOP debe diseñar nuevas estrategias metodológicas en el proceso enseñanza – aprendizaje para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, implicancias económicas, COVID-19 y teoría de Herzberg.

## **Abstract**

The objective of the research was to analyze what measure job satisfaction is related to the economic implication in the teachers of the South Eastern Adventist Educational Association of Peru in times of pandemic. The type of study was descriptive and correlational. The sample corresponded to non-probability sampling for convenience. The instrument used was the questionnaire Marin y Placencia (2017) that will obtain information from the research. The first variable job satisfaction had 13 questions. The second variable, economic implication, had 8 questions. The results found the existence of a scarce or regular relationship of  $r = 0.270$  between the variables job satisfaction and economic implication and a significance level of  $p < 0.05$ . It is concluded that the AEASOP administration must design new methodological strategies in the teaching-learning process to improve the job satisfaction of teachers.

**Keywords:** Job satisfaction, economic implications, COVID-19 and Herzberg theory.

## **Capítulo I. Planteamiento del problema**

### **1.1. Identificación del problema**

La dinámica organizacional de las empresas modernas productoras de bienes y servicios se caracteriza por ser globalizado, competitivo y cambiante, las organizaciones de servicio como Centros Educativos se esfuerzan al máximo por ser eficientes y eficaces en el mercado. Las organizaciones educativas son responsables del servicio de calidad, que ofertan a la sociedad. El personal docente de los centros educativos hace posible que los establecimientos educativos cumplan con estas condiciones para asumir un rol protagónico en el escenario educativo.

Según Caminal (2001) la satisfacción laboral es un indicador de calidad de vida del trabajador, debido a que se relaciona con los aspectos laborales que desea alcanzar entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en su centro de trabajo. Se suma a la evaluación de la calidad global de los servicios de educación, ya que la calidad de servicio prestada al usuario en los centros educativos está articulada esencialmente en la satisfacción de sus profesionales. Más aun cuando existen problemas coyunturales desestabilizantes que impactan negativamente en la visa social, económica y educativa de una sociedad como la que está causando la COVID-19 actualmente. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) alrededor de 1,200 millones de estudiantes de todas las economías del mundo han sido afectados por el cierre de escuelas y universidades por motivo de la pandemia.

Al respecto UNESCO (como se citó en Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020) resalta que el cierre de las escuelas se debió al incremento de contagios

de la COVID-19 de la población adulta y para salvaguardar la integridad física de los estudiantes se optó por desarrollar las clases de tipo remoto con el objetivo de dar continuidad al proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta nueva metodología de enseñanza ha forzado a miles de docentes orientarse al empleo de nuevas herramientas tecnológicas de la información y comunicación (TICs). Sin duda alguna, ha demandado un esfuerzo para los Centros Educativos y para los estados como el caso peruano a implementar e invertir miles de millones de soles para que los docentes acostumbrados en desarrollar las clases mediante la modalidad presencial pasen a dictar las clases con la modalidad semipresencial o asincrónica.

Orihuela (2020) el avance del COVID-19 en la salud de la población peruana y muy particularmente de su profesional docente sumado a la implementación del desarrollo de las clases asincrónicas, permitió que el estado a través de su ministerio de trabajo, tomen la decisión de crear la suspensión perfecta de los trabajadores en los diferentes sectores económicos de la economía peruana. Impactando negativamente en el ingreso y empleo de la población y muy particularmente del sector educativo. Cuya satisfacción laboral y su implicancia económica debilitó su compromiso y lealtad con la organización.

En la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú (AEASOP) la suspensión perfecta del personal docente a raíz de la pandemia trajo como consecuencia la disminución de un 40% de sus alumnos. Esta disminución de alumnos demandó que la administración de la AEASOP tome la decisión de invitar al personal docente contratado, a tiempo parcial y personal empleado a renunciar voluntariamente;

y a otro grupo de personal se redujo sus sueldos a un 30.48%. Ante esta situación se plantea el siguiente problema que la investigación dará respuesta:

#### **1.1.1. Problema general.**

¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?

#### **1.1.2. Problemas específicos.**

- ¿En qué medida la presión sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?
- ¿En qué medida la relación personal se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?
- ¿En qué medida la adecuación para el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?
- ¿En qué medida el control sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?
- ¿En qué medida la variedad de tareas se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Analizar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida la presión sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- Determinar en qué medida la relación personal se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- Determinar en qué medida la adecuación para el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- Determinar en que medida el control sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- Determinar en que medida la variedad de tareas se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

### **1.3. Justificación**

Las Instituciones Educativas, en la economía peruana a consecuencia de la aparición de la pandemia del COVID-19, se han visto en graves problemas financieros en la disposición de los flujos de caja y bancos y capacidad de respuesta por la falta de liquides de sus activos corrientes. La investigación se realiza por que se identifica situaciones problemáticas que impactaron negativamente en la de la economía del personal docente de la AEASOP perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Su relevancia está en la lealtad y practica de los principios axiológicos del personal docente que a pesar de la adversidad económica y coyuntural que ha caudado la pandemia están dispuesto a seguir compartiendo con sus conocimientos con la población estudiantil de la AEASOP y contribuir a activar el flujo de efectivo de la organización y al mismo tiempo ser agente de cambio. La investigación beneficiara directamente a los diferentes sectores económicos y sociales como: A su régimen administrativo (Unión Peruana del Sur), AEASOP, a la sociedad, alumnos y demás organizaciones sociales, eclesiásticas y económicas que guardan relación directa e indirecta con la organización.

### **1.4. Presuposición filosófica**

La mejor educación dejada a la humanidad es la de Cristo. La forma de expandir su educación cristiana basada en valores empezó en el jardín del Edén. Bastión de paradigma educativo para la Iglesia Adventista del Séptimo Día y para la educación secular del mundo. Cristo educó a nuestros primeros padres con los principios adecuados y los instruyo en el temor de Dios. De acuerdo a White (1971) la educación brindada por cristo fue por parábolas a fin de que el educando llegue a conocer el

divino carácter de Cristo. También su enseñanza estaba basada en la naturaleza. Hablaba de las cosas de sus propias manos habían creado y que tenían cualidades y poderes que el mismo les había impartido.

La importancia de la educación es relacionar una perspectiva filosófica y sociológica sobre la educación que el docente pueda brindar para sumar e integrar perspectivas metodológicas y teóricas que influyan en una educación competente con prácticas de principios axiológicos e investigación en el campo de la filosofía de la educación. Los campos de la reflexión filosófica sobre la educación no pueden estar a expensas de la reflexión social sobre la institución educativa, sino la educación debe ser holístico con fundamentos metafísicos (Reinoso, 2015).

La cosmovisión del investigador se ajusta a la práctica de sus creencias y valores Cristo céntricos y respetara la filosofía y cultura organizacional de la AEASOP valorando sus usos y costumbres de desarrollar la educación cristiana, así como, su metodología de enseñanza.



## Capítulo II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

Carballo, Priego y Ávalos (2015) en su investigación titulada: la percepción del clima de la organización y el programa personal satisfacción laboral en Tabasco, Distrito Federal de México, desarrolla un tipo de estudio observacional de corte transversal. La muestra fue de 97 trabajadores, a quienes se les aplicaron el cuestionario *COSL2014*. El resultado fue que un 76% de los trabajadores respondieron que existe un clima organizacional positivo, en cuanto a la satisfacción laboral un 42% manifestaron medianamente satisfechos. En suma, se encontró que existe una percepción favorable del clima organizacional (76% favorable) y que guarda una relación regular ( $p < 0.05$ ) lo que en el corto o mediano plazo puede convertirse en un problema laboral.

Montoya et al. (2017) en su artículo titulado: *Satisfacción Laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena* tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. El tipo de estudio fue cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 166 personas trabajadoras. Se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. El resultado fue que existe relación entre los puntajes generales de clima organizacional y satisfacción laboral y que es significativa, tanto en docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ) como en la parte administrativa ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ).

Orihuela (2020) en su tesis titulada: *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020* tuvo como

objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Puente Chao en tiempos del COVID-19. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. La muestra fue no probabilística por conveniencia. Se concluyó que existe una relación significativa entre dichas variables de  $r = 0.83$  en tiempos de pandemia de la COVID-19.

Otra investigación ligada a la temática en estudio es la de Lino (2017) quien propuso establecer la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral entre el personal del Hospital Regional de Huacho. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. La muestra comprendió de 250 trabajadores a quienes se les aplicaron el muestreo estructurado CO-SL SPC, 2004. Se halló que existe una relación significativa entre dichas variables de  $r = 0.78$  respectivamente.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Satisfacción laboral.**

Quienes integran las organizaciones productoras de bienes y servicios, se preocupan por la satisfacción laboral y su implicancia económica ante una situación coyuntural que puede atravesar una economía como lo que está sucediendo actualmente en el mundo por la COVID-19. Las personas que administran a las empresas desarrollando gestión empresarial deben de contar con planes de contingencia para hacer frente los problemas sociales y económicos que se pueden presentar en el futuro. Deben conocer si la persona trabajadora está satisfecha o insatisfecha laboralmente para encontrar los mecanismos de satisfacer sus perspectivas laborales y conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre el trabajador y la empresa. Esta sesión estudia

las particularidades de la satisfacción laboral y su implicancia económica en los trabajadores frente a un problema coyuntural como la COVID-19.

#### **2.2.1.1. Definición.**

Marin y Placencia (2017) consideran que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que se desprende de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, direccionada por el rol que cada individuo quiere alcanzar y el papel que desempeña en la organización. Por su parte Chiang y San Martín (2015) definen a la satisfacción laboral como una situación emocional placentera fruto de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que las personas desarrollan en las organizaciones.

#### **2.2.1.2. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en tiempo de COVID-19.**

La actividad laboral que desarrollan las personas son asuntos de análisis de variables muy diversas como: salario, seguridad laboral, seguridad a la salud, horario, etc. que en suma conforman las condiciones de trabajo. Por condiciones de trabajo se comprende al estado del ambiente de trabajo relacionado con la seguridad e higiene (Cueva de la, 2008). En este escenario, en los últimos 20 años se han integrado nuevas condiciones laborales, las cuales han sido llamadas políticas de riesgos laborales como: normas y pautas que deben considerar una actividad para que tenga las garantías de seguridad física para el personal trabajador. Que en estos meses de pandemia del Covid-19 derrumbo las expectativas de la satisfacción y estabilidad laboral del personal trabajador de la economía peruana y del mundo. Creo

desestabilidad en la inversión pública y privada afectando directamente en la producción y el empleo de la población.

Además de las variables descritas que determinan el desarrollo del trabajo, existen otras condiciones que influyen en la forma de realizar una actividad laboral es la motivación e incentivos. Chiavenato (2001), menciona que la motivación se relaciona con la conducta humana y orientada al comportamiento que está orientada por factores internos y externos donde el deseo y las necesidades generan sinergia que influye en la persona realizar actividades que lograrán cumplir con el propósito del individuo. La política de incentivos no hace referencia de manera exclusiva a la remuneración, sino a la promoción interna de los empleados en elevar sus condiciones de liderazgo y estima personal. El liderazgo empresarial y de los ejecutivos del negocio en tiempos del COVID-19, juega actualmente un rol importante en la economía de las organizaciones porque se esfuerzan por mantenerse en el mercado a pesar de los problemas coyunturales que vive el mundo.

### ***2.2.1.3. Teoría de dos factores, de Herzberg.***

Según Gonzales, Herrera, Ramírez y Varas (2019) la teoría de Herzberg parte de hecho de que la persona tiene dos tipos de necesidades. La primera es evitar dolor y situaciones desagradables La segunda es crecer emocional e intelectualmente. Cada tipo de necesidad está influenciada por distintos factores conocidos como factores extrínsecos y factores intrínsecos:

*2.2.1.3.1. Primero. Factores extrínsecos.* Gonzales, Herrera, Ramírez y Varas (2019) afirman que los factores extrínsecos también conocidos como higiene, están relacionados con el contexto en el cual el individuo desarrolla sus actividades labores

bajo las condiciones que lo rodean. Estos factores son controlados por la organización e influyen en la satisfacción laboral. En el análisis de los factores extrínsecos la fuerza laboral puede estar altamente satisfecha con la ejecución de su trabajo, pero no satisfecha con su entorno laboral. Entre estos factores se hallan: La política de la organización, supervisión, remuneración, condiciones de trabajo, seguridad laboral y relaciones interpersonales. En suma, se refiere a los elementos externos necesarios para desarrollar una actividad laboral en condiciones satisfactorias. Pero que pueden ser afectados cuando en una economía se ve afectado por problemas externos causados por aquellos elementos no previstos por el departamento de ID de una organización como el caso de la COVID-19. Que ha causado grandes problemas sanitarios, sociales y económicos tanto en el ciclo productivo como en la cadena productiva.

2.2.1.3.2. *Segundo. Factores intrínsecos.* De acuerdo a Ruíz (2016) son aquellos conocidos como la motivación y está orientado con las actividades laborales que realiza el trabajador. Son factores que influyen directamente en la satisfacción laboral de las personas trabajadoras como: La socialización e intercomunicación en el ambiente laboral. La satisfacción laboral del trabajador se puede relacionar con la teoría de Herzberg con la pirámide de necesidades de Maslow, toda vez que los factores extrínsecos están relacionados con las necesidades primarias de la pirámide: necesidad fisiológica y de seguridad. Además, tienen que ver con las necesidades secundarias como: La estima y la autorrealización. Finalmente, la satisfacción laboral también tiene que ver con la motivación entre ellos se tiene: Las necesidades

fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales y las necesidades de autorrealización.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de la satisfacción laboral.**

De acuerdo a Marin y Placencia (2017) esta variable estudia la presión sobre el trabajo, relación personal, adecuación para el trabajo, control sobre el trabajo y variedad de tareas con el fin de satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras.

*2.2.1.4.1. Presión sobre el trabajo.* Se entiende por presión sobre el trabajo como aquella competencia laboral bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de actividades, preservando la eficiencia. Muchos trabajos intelectuales y físicos que se desarrollan en los sectores privados y públicos tienden a ser bajo presión, que ocasiona estrés en el personal. Los cambios en el mercado globalizado están influyendo en el aumento en la insatisfacción laboral y sentimientos de estrés. Tacca y Tacca (2019) afirman que el estrés es un estado de tensión personal derivado del exceso de trabajo cuyo efecto de traduce en el bajo rendimiento, disminución de ciertas capacidades potenciales, agotamiento, inseguridad y accidentes laborales; pone en riesgo la salud del colaborador y el correcto funcionamiento de la empresa.

*2.2.1.4.2. Relación personal.* Es un proceso de ayuda que provee el cambio de la persona en la actividad laboral a fin de que haga frente su responsabilidad con mayor capacidad productiva. El cambio tendrá su efecto positivo en la medida que se estrecha el vínculo entre empleado y empleador. De acuerdo a Yañez, Arenas y Ripoll (2010) un componente principal de la satisfacción laboral en las relaciones personales en el trabajo, es la confianza que debe de existir entre empleado y empleador. La

confianza es un instrumento que facilita de manera productiva las relaciones y las actitudes efectivas en las actividades laborales. Basados en el paradigma integrador de la confianza, la confianza es, un indicador que mide la confiabilidad de las relaciones humanas y permite a la administración de la empresa evaluar los atributos personales en quien se va a depositar la confianza.

Existen investigaciones que pueden justificar la percepción de confiabilidad, aunque, estudios actuales admiten la existencia de tres dimensiones importantes de la confianza: la competencia, benevolencia e integridad que actúan entre sí que determinan la viabilidad de un negocio (Tan & Lim, 2009). Los resultados del meta-análisis desarrollado por Colquitt, Scott y LePine (2007) evidencian que cada uno de estas tres dimensiones tiene una única y significativa relación con confianza y la satisfacción laboral.

*2.2.1.4.3. Adecuación para el trabajo.* El área de Gestión del Talento Humano, tiene gran responsabilidad para adecuar al personal en el puesto de trabajo adecuado sin que ello, signifique insatisfacción y estrés laboral.

De acuerdo a Cavalcante (2004) la teoría de adaptación al trabajo impulsa que las personas se esfuercen por desarrollar y sostener una relación con el ambiente laboral, en consonancia con un proceso continuo y dinámico adaptación al ambiente del negocio. Se resalta dos tipos de correspondencias. La primera hace mención al grado de correspondencia entre atributos y habilidades individuales. El segundo tipo resalta el grado de correspondencia entre el ambiente del trabajo y las necesidades de los colaboradores. En esta óptica, esta teoría resalta las siguientes consideraciones de adaptación al trabajo:

a) La adaptación de la fuerza de trabajo al ambiente laboral está en función a la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo que realiza y a la relación entre las competencias y capacidades individuales requeridas motivadas por las recompensas.

b) Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas están dadas por la satisfacción laboral.

c) Las relaciones entre la satisfacción en el ambiente laboral y las necesidades insatisfechas son evaluadas por los resultados satisfactorios.

d) Los niveles inadecuados de satisfacción laboral influyen negativamente en los colaboradores en no identificarse con los objetivos de la empresa.

e) La satisfacción en el trabajo resulta de una diferencia individual, entre las necesidades y los principios axiológicos que el colaborador se esfuerza cumplir por medio del desempeño de la función y lo que acontece a este nivel.

*2.2.1.4.4. Control sobre el trabajo.* Hace referencia al grado de control que tiene la empresa sobre las actividades de trabajo que realiza el colaborador y que su exigencia genera estrés y en muchos casos insatisfacción laboral. Chiavenato (2001) el proceso de control sobre el trabajo mantiene una relación entre costo/beneficio. El control como proceso administrativo no puede costar más que el factor controlado, sino que debe ofrecer un beneficio mayor que el costo controlado. Es importante que los colaboradores acepten el control laboral, comprendan los objetivos que persigue la empresa, sientan que el control es necesario y que debe ejercerse para mejorar la producción y productividad. Si el control no es aceptado por las personas, prevalecerá en las personas controladas un sentimiento de explotación y arbitrariedad.



2.2.1.4.5. *Variedad de tareas.* Por las características productivas de las empresas y capacidad instalada la variedad de trabajo es inminente; y cuanto más compleja sea la estructura organizacional de la compañía, la carga laboral será más estresante y menos entendido e insatisfecho laboralmente. Para Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares (2011) el trabajo es una forma de cambio, con el fin de satisfacer necesidades de la variedad de tareas que desarrolla la persona. Se da en una relación dialéctica empleado-empendedor, donde las dos partes valoran la variedad de trabajo respetando las condiciones laborales mutuamente a fin de evitar el estrés y la monotonía laboral.

## **2.2.2. Implicancias económicas del COVID-19.**

Para analizar la importancia económica del nuevo coronavirus, es importante comprender el impacto de la pandemia en las actividades económicas. Existe un consenso de que COVID-19 ha tenido un impacto en la oferta y la demanda. La pandemia se manifiesta como una disminución o graves deficiencias del sistema de salud, la industria y la sociedad para hacer frente a la pandemia (Maguiña, 2020).

A su vez, esto se ve reflejado en la contracción de la demanda, lo que afecta la confianza del consumidor, por lo que, en una situación de alta incertidumbre, las empresas han incrementado el ahorro preventivo, las compras obligatorias y la baja inversión de las empresas. Como efecto de segunda ronda, este último genera una nueva contracción de la oferta al reducir la liquidez de las empresas, especialmente de las pequeñas, formando así un proceso de retroalimentación de reacciones adversas entre oferta y demanda. Esta contracción trajo como consecuencia inestabilidad en el ámbito social-económico y de salud pública. (Dipaola, 2019).

Considerando a Maguiña y Dipaola, el impacto directo de la epidemia en la economía proviene tanto del lado de la oferta: interrupción de la cadena de suministro y reducción de la oferta de empleo, pero también de la demanda: en vista de la duración de la enfermedad y la gravedad del consumidor, aún es incierto y firme. Sin embargo, esto también ha tenido un impacto indirecto en la economía, esta supresión se produce a través de políticas de supresión y contención para aplanar la curva de infección y evitar una crisis en el sistema de salud. Esto, a su vez, provocó perturbaciones en la liquidez, lo que llevó a las empresas a despedir trabajadores, especialmente a los más pequeños, lo que aumentó la tasa de desempleo. Finalmente, la contracción de los ingresos reducirá aún más la demanda y aumentará la incertidumbre.

El impacto económico de la pandemia generalmente se puede comparar con la crisis financiera mundial de 2008, porque en ambos casos, la incertidumbre económica tendrá una segunda ronda de impacto, que seguirá afectando al Producto Interno Bruto (PIB). Sin embargo, se espera que esta pandemia afecte a más sectores económicos. En particular, se espera que la industria de servicios (turismo, transporte, restaurantes y hoteles) sea la más afectada. Del mismo modo, en el mercado de valores, el consumo privado, especialmente el consumo privado de bienes duraderos, cadenas de suministro, viajes, etc. también han experimentado descensos importantes. De esta manera la pandemia originada por la COVID-19 y su alto nivel para producir contagios, ha impactado de forma negativa la economía global. (Salameh et.al.2020).

Con respecto al momento del impacto de la pandemia en la economía (como la crisis financiera internacional), se espera que tenga un impacto permanente y a corto

plazo en las actividades económicas. En primer lugar, aunque la enfermedad afecta a personas mayores de 60 años fuera de la población activa, ante la suspensión de la docencia, su impacto en la calidad del trabajo puede afectar especialmente a la proporción de la población activa. La población es pequeña y no hay acceso a Internet, por lo que es imposible continuar con la enseñanza a distancia o remota. Otro impacto a largo plazo en el producto puede provenir de la reducción de la inversión, lo que reduce el potencial de crecimiento de la economía. Asimismo, mientras se flexibilicen las actuales medidas de contención, se descubra una vacuna y / o se genere una nueva epidemia, el impacto de la pandemia en la industria turística puede ser a largo plazo.

La fuerza laboral es importante para las aspiraciones sociales y económicas para cualquier organización, ya que son ellos los que usan los recursos para producir bienes o servicios. Para tal efecto es necesario que el trabajador goce de satisfacción laboral cuyas implicancias económicas guarden relación con el trabajo que realiza. Sin embargo, la presencia del COVID-19 afectó el ciclo productivo y mercantil de las empresas, trayendo como consecuencia la recesión y el desempleo en las economías del mundo. En la economía peruana, la paralización de los sectores económicos impactó negativamente en los ingresos de las familias fundamentalmente en aquellas que disponían de ingresos del día a día. Más aun con la suspensión perfecta del trabajo el consumo de los bienes y servicios que componen la canasta familiar disminuyó causando insatisfacción laboral y problemas emocionales. Por lo anterior es claro que, en el caso peruano, el manejo de la pandemia aun cuando se dieron medidas sanitarias que fueron implementadas a nivel internacional, no ha sido del todo efectivo,

ya que con un alto porcentaje de trabajo informal y de personas que viven del día a día para afrontar el consumo familiar, el confinamiento no fue positivo en reducir la brecha del desempleo y las finanzas. (Ramírez, 2020).

De esta manera la satisfacción laboral y motivación se vieron afectados por la desatención de las empresas y por los factores extrínsecos e intrínsecos que desmotivó emocionalmente a los trabajadores. Cabe señalar que la satisfacción laboral, comprende las actitudes como reacciones afectivas, sentimientos del capital humano, puede asimilarse a una actitud que se consideraría como fase de ciertos comportamientos, designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Ahora los factores que de una u otra manera benefician la satisfacción laboral y sus implicaciones económicas comprenden premios por eficiencia en el trabajo, la práctica de las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, la naturaleza de la actividad laboral y el apoyo de la administración de la empresa ante los problemas coyunturales como el COVID-19.

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general.**

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

### **2.3.2. Hipótesis específicas.**

- La presión sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- La relación personal se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- La adecuación para el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.
- La variedad de tareas se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

## **Capítulo III: Metodología de la investigación**

### **3.1. Tipo de estudio**

Correspondió al estudio de tipo descriptivo y correlacional. Descriptivo porque resalta hechos y fenómenos de una determinada situación problemática a que se pretende dar soluciones de manera concreta. Correlacional porque tiene por objeto establecer relaciones entre las variables motivos de estudio

### **3.2. Diseño metodológico**

Por sus características correspondió al estudio correlacional no experimental. No se manipulo las variables de investigación.

### **3.3. Población y muestra**

La población correspondió al cien por ciento de los docentes de la AEASOP. La muestra a emplear fue el muestreo no probabilístico por conveniencia que no requiere cálculo matemático sino criterio del investigador.

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

Se obtuvo información por medio de un cuestionario a los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental que agrupa 251 profesores. El cuestionario que permitió obtener la información que demanda la investigación corresponde a Marin y Placencia (2017). La primera variable satisfacción laboral conto con 18 preguntas. La variable implicancia económica dispuso de 9 preguntas. El cuestionario fue validado por juicio de expertos en ciencias empresariales.

### **3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis comparativo de los datos serán a través de los programas informáticos de Excel y el paquete estadístico SPSS versión 22 con la aplicación del análisis de estadística inferencial y el coeficiente de r de Pearson.

## Capítulo IV: Resultados y discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Aspectos sociodemográficos.

La tabla 1, muestra que el rango de edades con mayor proporción es de 35 a 40 años. Un 57% corresponde al sexo femenino. Un 51% de los encuestados corresponde al grupo etario de estado civil casado. Los resultados evidencian una clara participación de jóvenes docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje. La tenencia potencial de jóvenes docentes en la AEASOP diferencia la mejora de la productividad del trabajo de la enseñanza y distributiva de los recursos en asuntos de gestión administrativa y académica con mayor ventaja competitiva. Son los que generan sinergia en el servicio educativo e impulsan el desarrollo social y económico de la institución educativa.

Tabla 1

*Edad, género y estado civil.*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	15 a 20 años	1	.4
	21 a 25 años	35	13.9
	26 a 30 años	80	31.9
	35 a 40 años	96	38.2
	45 años a más	39	15.5
	Total	251	100.0
Género	Masculino	108	43.0
	Femenino	143	57.0
	Total	251	100.0
Estado civil	Soltero	94	37.5
	Casado	129	51.4
	Conviviente	17	6.8
	Divorciado	11	4.4
	Total	251	100.0



En la tabla 2, se evidencio que un 94% de los docentes de la AEASOP estudiaron en instituciones educativas universitarias. Un 43% de los docentes percibieron un ingreso entre 1,500 a 2,000 soles. Si bien es cierto que los niveles de conocimientos con los que cuentan los docentes no guardan relación con los ingresos que perciben, sin embargo, su clara convicción de trabajar en una institución cristiana basada en la práctica de principios y valores les permiten planificar sus presupuestos cubriendo las necesidades básicas de las familias.

Tabla 2

*Nivel de instrucción e ingresos.*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de instrucción	Analfabeto	1	.4
	Primaria	1	.4
	Secundaria	12	4.8
	Universitaria	237	94.4
	Total	251	100.0
Nivel de ingresos (en soles)	500 a 1000	18	7.2
	1001 a 1500	67	26.7
	1501 a 2000	107	42.6
	2001 a 2500	36	14.3
	2500 a más	23	9.2
Total		251	100.0

#### **4.1.2. Media y desviación estándar de satisfacción laboral en tiempo de COVID – 19.**

La tabla 3, considero que la carga laboral ( $M = 2.25$ ) representado por el ítem  $p^1$  conto con una media de 2.21 y una desviación estándar de 0.789. El ítem  $p^4$  con una media de 2.31 y una desviación estándar de 0.824. La relación personal tiene una  $M = 2.06$  sus ítems más representativos están dados por  $p^5$  con una media de 2.13 y una desviación estándar de 0.717. En relación al control del trabajo se pudo obtener

una  $M = 2.24$  sobresaliendo sus ítems  $p^{11}$  con una media de 2,23 y una desviación estándar de 0.716 además con una media de 2.24 y una desviación estándar de 0.703. La media promedio de las dimensiones es  $M = 2.33$  con una dispersión estándar que indica que tan dispersos están los datos con relación a la media.

Tabla 3

*Ponderación: Media y desviación estándar de Satisfacción laboral*

Dimensión	Ítem	Media	Desviación estándar
Carga laboral 2.25	P <sup>1</sup>	2.21	.789
	P <sup>2</sup>	2.20	.813
	P <sup>3</sup>	2.28	.840
	P <sup>4</sup>	2.31	.824
Relación personal 2.06	P <sup>5</sup>	2.13	.717
	P <sup>6</sup>	1.94	.639
	P <sup>7</sup>	2.12	.742
Adecuación en el trabajo 2.41	P <sup>8</sup>	2.20	.743
	P <sup>9</sup>	2.14	.631
	P <sup>10</sup>	2.88	.968
Control sobre el trabajo 2.24	P <sup>11</sup>	2.23	.716
	P <sup>12</sup>	2.52	.841
	P <sup>13</sup>	2.52	.826
	P <sup>14</sup>	2.36	.774
	P <sup>15</sup>	2.24	.703
Variedad de áreas 2.72	P <sup>16</sup>	2.80	.869
	P <sup>17</sup>	2.21	.638
	P <sup>18</sup>	3.16	.978

#### **4.1.3. Media y desviación estándar de implicancias económicas en tiempo de COVID – 19.**

Por otro lado, la tabla 4, evidencio la ponderación de las preguntas por dimensiones de la variable Implicancia Económicas en tiempos de pandemia. Se apreció que el ítem  $q^1$  cuenta con una media de 3.41. Ponderación más alta de la dimensión ingreso en tiempo de pandemia y una desviación estándar de 1.133. Por

otro lado, el ítem q<sup>3</sup> conto con una menor ponderación de 2.17, señalando que los encuestados puntuaron esta pregunta en entre los valores 1 y 2 de la escala de Likert (1=Totalmente de acuerdo y 2 = De acuerdo) y una desviación estándar de 0.846. En relación a la demanda en tiempo de pandemia, el ítem q<sup>6</sup> tuvo una ponderación mayor de la media 2.81 con una desviación estándar de 0.980. Finalmente, en la dimensión oferta en tiempos de pandemia el indicador q<sup>9</sup> tiene la ponderación de media más alta (2.57) y q<sup>10</sup> cuento con la ponderación de media más baja (2.53). En suma, la dimensión con mayor ponderación fue la demanda en tiempos de pandemia con una media de 2.69 y la de menor ponderación fue la oferta en tiempos de pandemia.

Tabla 4

*Ponderación: Media y desviación estándar Implicancia Económicas*

Dimensión	Ítem	Media	Desviación estándar
Ingreso en tiempos de pandemia 2.63	q1	3.41	1.133
	q2	2.29	.980
	q3	2.17	.846
	q4	2.65	.945
Demanda en tiempos de pandemia 2.69	q5	2.45	.815
	q6	2.81	.980
	q7	2.79	.990
Oferta en tiempos de pandemia 2.55	q8	2.54	.733
	q9	2.57	.833
	q10	2.53	.801

#### **4.1.4. Contrastación de hipótesis: Prueba de normalidad.**

Por las características de la investigación se trabajó en la tabla 5, la prueba de normalidad de las variables: Satisfacción Laboral e Implicancias Económicas con sus respectivas dimensiones en tiempos de pandemia. Para tal efecto, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov debido a que los datos estudiados

corresponden a  $251 > 100$ . El nivel de significancia es  $< 0.05$ . Lo que indica que los datos no cuentan con una distribución paramétrica. Por consiguiente, para encontrar la correlación entre las variables y dimensiones se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 5

*Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Satisfacción laboral en tiempo de pandemia (COVID-19)	.083	251	.000
Presión sobre el trabajo en tiempo de pandemia	.190	251	.000
Adecuación en el trabajo en tiempos de pandemia	.195	251	.000
Relación personal en tiempos de pandemia	.248	251	.000
Control sobre el trabajo en tiempos de pandemia	.129	251	.000
Variedad de tareas en tiempos de pandemia	.149	251	.000
Implicancias económicas en tiempo de pandemia (COVID-19)	.110	251	.000
Ingreso en tiempos de pandemia	.130	251	.000
Demanda en tiempos de pandemia	.176	251	.000
Oferta en tiempos de pandemia	.213	251	.000

#### **4.1.5. Relación entre satisfacción laboral y la implicancia económica.**

**Ha:** La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Regla de decisión**

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

En la tabla 6, se encontró la existencia de una relación escasa o regular de  $r = 0.270$  entre las variables satisfacción laboral e implicancia económica y un nivel de significancia  $p < 0.05$ . De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. En el qué hacer de la actividad laboral el capital humano representado por los docentes de la AEASOP, buscaron ser felices en su entorno y ambiente laboral, se integraron a equipos de trabajo, sintieron estar conforme con las tareas que los asignaron y experimentaron su productividad en la organización. Sin embargo, la aparición de la pandemia (COVID – 19) a comienzos de marzo-2020, ocasiono un impacto negativo en los ingresos de la institución educativa de la AEASOP que trajo consigo la suspensión perfecta y disminución de las remuneraciones del personal docente. Hecho que influyo en la satisfacción laboral de los docentes. Los docentes para revertir esta situación social y económica se vieron en la necesidad de buscar otras fuentes de ingreso para suplir las necesidades del presupuesto familiar.

Tabla 6

*Relación: satisfacción laboral e implicancia económica en pandemia.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Satisfacción laboral	,270**	.000	251

#### ***4.1.5.1. Relación entre presión sobre el trabajo y la implicancia económica.***

**Ha:** La presión sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** La presión sobre el trabajo no se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

#### **Regla de decisión**

Si  $\text{Sig} > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si  $\text{Sig} < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

De acuerdo a la información recopilado en el trabajo de campo, se halló que existe una relación positiva regular de  $r = 0.270$  entre la presión sobre el trabajo y la implicancia económica. El nivel de significancia fue de  $p < 0.05$  (tabla 7). De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Cabe considerar en estos resultados, que uno de los temas más difíciles en la gestión de los administradores de la AEASOP frente al COVID – 19, es sin duda alguna con el personal docente y administrativo. Es evidente que el impacto negativo de esta situación ha sido grande en los directores de las escuelas y no diferente al personal docente. Si bien es cierto que el personal docente experimento implicancia económicas negativas en su nivel de ingreso, consumo también experimento, tolerancia a la presión trabajando con eficacia en situaciones de presión, oposición y diversidad de trabajo bajo la modalidad de cuarentena o encierro respondió con alto espíritu de servicio en medio de la diversidad.

En segundo lugar, experimento tolerancia al estrés trabajando en cumplimiento de la misión institucional.

Tabla 7.

*Relación entre presión sobre el trabajo y la implicancia económica*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Presión laboral en tiempo de pandemia	,270**	.000	251

#### **4.1.5.2. Relación entre relación personal y la implicancia económica.**

**Ha:** La relación personal se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** La relación personal se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

#### **Regla de decisión:**

Si Sig > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si Sig < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Se muestran en la tabla 8, la existencia de la relación regular positiva  $r = 0.36$  entre la relación personal y la variable implicancia económica. El nivel de significancia  $p > 0.05$ . De este modo se rechazó la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Si bien es cierto que esta relación es escasa, se caracteriza en los docentes de la AEASOP por la cantidad y calidad de servicio que prestan en la enseñanza y en la satisfacción laboral no obstante que sus ingresos se vieron disminuidos por las razones de la COVID – 19.

Tabla 8

*Relación personal y la implicancia económica en tiempo de pandemia.*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Relación personal en tiempos de pandemia	,036	.569	251

**4.1.5.3. Relación entre adecuación para el trabajo y la implicancia económica.**

**Ha:** La adecuación para el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** La adecuación para el trabajo no se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Regla de decisión**

Si  $\text{Sig} > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si  $\text{Sig} < 0.05$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

En la tabla 9, se evidencio que existió una relación ínfima o ligera positiva de  $r = 0.117$  entre la adecuación para el trabajo y la implicancia económica. El nivel de significancia de  $p > 0.05$ . De este modo se rechazó la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. La administración de la AEASOP es consciente de las implicancias económicas negativas que ha ocasionado el COVID – 19 en las familias de los docentes. Entienden que el desequilibrio del flujo de caja en tesorería de la organización, se debe a la reducción de matrículas de los alumnos que les permitió



tomar decisiones y se tuvieron que adecuar a las circunstancias del mercado. Ante esta realidad los docentes presentaron insatisfacción laboral por la desavenencia del mercado y por la falta de estrategias de la organización educativa y evitar problemas de satisfacción laboral en sus docentes. Frente a este problema los docentes que permanecieron en la institución educativa supieron adecuar sus puestos de trabajo y espacios de sus hogares para desarrollar sus clases vía remoto cumpliendo las normas de bioseguridad y protocolar.

Tabla 9.

*Relación entre adecuación para el trabajo y la implicancia económica*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Adecuación en el trabajo en tiempos de pandemia	0.117	.065	251

**4.1.5.4. Relación entre control sobre el trabajo y la implicancia económica.**

**Ha:** El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** El control sobre el trabajo no se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Regla de decisión**

Si Sig > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si Sig < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

De acuerdo a la información obtenido de las encuestas la tabla 10 mostro la existencia de relación positiva regular de  $r = 0.216$  entre el control sobre el trabajo y la implicancia económica. El nivel de significancia de  $p < 0.05$ . De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La presencia del COVID -19 desequilibro los planes de servicio educativo proyectados por la AEASOP. Esta institución en coordinación con los directores de los colegios tuvo que implementar nuevas medidas de organización y control laboral para permanecer en el mercado ante una inminente recesión económica de la economía peruana. Sin embargo, esta medida influyo en la insatisfacción de la metodología de trabajo que los docentes estaban acostumbrados a realizar. Hecho que trajo consigo una relación escaza ( $r = 0.216$ ) entre la dimensión y variable de estudio.

Tabla 10.

*Relación entre control sobre el trabajo y la implicancia económica*

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Control sobre el trabajo en tiempos de pandemia	,216**	.001	251

**4.1.5.5. Relación entre variedad de tareas y la implicancia económica.**

**Ha:** La variedad de tareas se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

**Ho:** La variedad de tareas se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.

### Regla de decisión

Si Sig > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Si Sig < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

La tabla 11, evidencio que existe relación positiva regular de  $r = 0.208$  entre la variedad de tareas y la implicancia económica. El nivel de significancia  $p < 0.05$ . De este modo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. La variedad de trabajo, presencia del COVID -19, suspensión perfecta y disminución de las remuneraciones del personal docente de la AEASOP influyo en la insatisfacción laboral de los profesores de la organización. Hecho que se refleja en los resultados estadísticos. Sin embargo, el espíritu de servicio basado en los principios de la IASD permite que los docentes sigan laborando porque consideran que forman parte de la filosofía de la educación adventista: *Enseñar para esta vida y la eternidad*.

Tabla 11

*Relación entre variedad de tareas y la implicancia económica*

	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Variedad de tareas en tiempos de pandemia	,208**	.001	251

### 4.2. Discusión

Los factores de higiene y los factores de motivación son elementos que conlleva que la persona tenga satisfacción o insatisfacción laboral. La forma como la empresa combinan estos elementos marcará la diferencia de contar con trabajadores satisfechos y motivados a pesar de incertidumbre que la madre naturaleza puede presentar en la economía de cualquier país. Para mejorar el estado de satisfacción y motivación laboral Marín y Plasencia (2017) apoyados en Herzberg, señalan 7

estrategias comprendidas por: Buena iluminación, aumento de la responsabilidad laboral, asignación de responsabilidades laborales completas, más autonomía en las actividades, elaboración de informes constantes sobre calidad de desempeño, conceder nuevas y desafiantes tareas y otorgamiento a tareas especializadas. Los factores higiénicos están relacionados a las condiciones que la empresa puede administrar y facilitar el camino hacia el alcance de metas institucionales basados en la motivación laboral. Marshall (1998) la motivación laboral, es un factor determinante en el rendimiento y desempeño laboral de las personas.

Según Herzberg (2012), los factores higiénicos están relacionados a las condiciones que la empresa puede gestionar y administrar como: Sueldos y salarios, buena iluminación y temperatura, reglas de trabajo justas, convivencia con los compañeros de trabajo, puestos de trabajo, espacio de la oficina con ventilación y servicios diversos.

De acuerdo a los resultados de la investigación y apoyado a los factores higiénicos dado por el psicólogo Herzberg, el estudio puede afirmar categóricamente que la insatisfacción laboral en los docentes de la AEASOP estuvo presente porque fueron sujetos de descuentos de sus remuneraciones, laboral con reglas de trabajo injustas y romper la convivencia con los compañeros de trabajo. Problemas causados por la pandemia (COVID – 19) que no será fácil revertirlo por sus implicancias sociales, económicas y políticas que demandan estudiarlos.

Además, el resultado de la investigación considera que el nivel de la satisfacción laboral y su implicancia económica, varía de una organización educativa a otra debido a que es condicionado a las características propias de la organización, a su clima

organizacional y a los factores motivacionales. De acuerdo a Herzberg, los factores motivacionales como: permanecer en la empresa y ser reconocidos por la eficiencia laboral están relacionados directamente con las personas. Estos hechos no se respetaron en la actividad laboral de los docentes que finalmente se tradujo en insatisfacción laboral que solo el tiempo y la buena gestión de la organización educativa podrá revertirlo.

## Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

Considerando los objetivos y los resultados de la investigación se concluye de la siguiente manera:

1. Se acepta que a mayor satisfacción laboral menor será las implicancias económicas en las familias de los docentes de la AEASOP causadas por la COVID - 19. La relación entre la satisfacción laboral y la implicancia económica es de correlación positiva ( $r = 0.270$ ) aunque de regular intensidad.

2. Se acepta las cinco hipótesis específicas específicos propuestos considerando un hecho histórico para la AEASOP: Que a mayor atención a cada uno de las dimensiones de la satisfacción laboral debería ser mayores beneficios económicos. Sin embargo, la presencia de la pandemia trajo consigo que estas dimensiones tengan implicancia económica en desmedro de las familias de los docentes.

3. En relación a lo descrito en el numeral 2, se encontró que existe relación entre la presión sobre el trabajo y la implicancia económica de correlación positiva, aunque de escasa intensidad. Este resultado debe ser atendido por la administración de la AEASOP, encontrando nuevas estrategias laborales que hagan del trabajo docente menos estrés y mayor satisfacción laboral. Existe relación entre la relación personal y la implicancia económica escasa. Este resultado debe ser analizado por la administración educativa para implementar medidas de atención al cliente interno con más valor agregado. Existe relación entre la adecuación para el trabajo y la implicancia económica regular. Otro resultado que debe ser atendido con mayor criterio productivo

toda vez que tiene que ver con la eficiencia y eficacia laboral de los docentes ante las nuevas medidas laborales y protocolares derivadas del estado y de la organización. Existe relación entre el control sobre el trabajo y la implicancia económica ínfima. Las nuevas metodologías de trabajo no tuvieron un control adecuado en el desarrollo laboral de los docentes. La relación laboral más se basó en la confianza y en la práctica del servicio abnegado que identifica al docente que se identifica con los principios axiológicos de la educación adventista. Finalmente existió relación regular entre la variedad de tareas y la implicancia económica. Con estos hallazgos de la investigación sería oportuno que la administración de la AEASOP revierta la metodología de trabajo para fomentar mayor calidad de servicio educativo en la gestión del talento humano.

## **5.2. Recomendación**

- Que la administración de la AEASOP implemente nuevas medidas en gestión empresarial para mejorar la satisfacción laboral de los docentes y disminuir sus implicancias económicas.

- Que la administración de la AEASOP en coordinación con la dirección de las escuelas diseñe con el apoyo de personal técnico nuevas estrategias laborales que no atenten con la estabilidad laboral y disminución de las remuneraciones de los docentes.

- Que la administración de la AEASOP en coordinación con la dirección de las escuelas contrate personal técnico para diseñar nuevas estrategias metodológicas para desarrollar clases remotas.

- Que la administración de la AEASOP en coordinación con la dirección de las escuelas invierta en capacitación tecnológica a los docentes a fin de ser agentes de cambios en la educación Adventista.

- Que la administración de la AEASOP en coordinación con la dirección de las escuelas apoye con víveres a los docentes que han sufrido suspensión perfecta y disminución de sus remuneraciones.

- Mayor control en el proceso enseñanza – aprendizaje que desarrollan los docentes a fin de asegurar la calidad de enseñanza.



## Referencias

- Caminal, J. (2001). La medida de la satisfacción: un instrumento de participación de la población en la mejora de la calidad de los servicios. *DialnetDialnet*, 16(4), 276–279.
- Carballo, Á., Priego, H., & Ávalos, M. (enero-abril, 2015). Clima organizacional y satisfacción en el personal operativo federal del programa de la salud en tabasco, mexico. *Revista Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 21(59), 43–51. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236398237.pdf>
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de jacobina (bahía-brasil) (Tesis doctoral)*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/5042#page=1>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Scielo*, 17(54), 159–165. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso)
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Colquitt, J., Scott, B., & LePine, J. (julio, 2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909–927.
- Cueva de la, M. (2008). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Gonzales, H., Herrera, L., Ramírez, S., & Varas, R. (2019). *La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras (Tesis de maestría)*. Obtenido de

[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1718/2019\\_MA  
ODP\\_16-1\\_02\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1718/2019_MA_ODP_16-1_02_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Lino, L. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administración del hospital regional huacho-2015 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6434>

Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52.

Montoya , P., Beiiio-Escaila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (enero-abril, 2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Scielo*, 19(58), 7–13. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (18 de marzo de 2020). *Diez recomendaciones para estudiar a distancia durante la emergencia del coronavirus*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471342>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (26 de mayo, 2021). *Coalición mundial para la educación*. Obtenido de UNESCO: <https://es.unesco.org/covid19/globaleducationcoalition>

Orihuela, E. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del covid-19. Centro de salud puente chao,2020 (Tesis de maestría)*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela\\_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47458/Orihuela_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reinoso, R. (marzo, 2015). Filosofía de la educación y la interculturalidad: hacia una estrategia de investigación. *Redalyc*, 55–72. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846095004.pdf>

Rosa da, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (enero-abril, 2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con baso en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en psicología. *Redalyc*, 10(1), 175–188.

Ruíz, A. (2016). *Factores intrínsecos y extrínsecos influyentes en el proceso de la evaluación de los estudiantes cursantes de quinto año de la asignatura inglés (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo)*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5370/aruz.pdf?sequence=1>

Tacca, D., & Tacca, A. (setiembre-diciembre, 2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Scielo*, 7(3), 323–353. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

Tan, H., & Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *Journal of Psychology*, 143(1), 45–66.

White, E. (1971). *Palabras de vida del gran maestro*. Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana - ACES.

Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (octubre, 2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Scielo*, 16(2), 193–202. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

## **Anexos**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Diseño metodológico		
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.	Analizar qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.	Satisfacción laboral	<b>Tipo de estudio:</b> Descriptivo y correlacional  <b>Diseño de investigación:</b> Correlacional no experimental  <b>Área de estudio</b>  Asociación Educativa Adventista Sur Oriental  <b>Población y muestra:</b> Muestreo probabilístico		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos				
¿En qué medida la presión sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.	Determinar en qué medida la presión sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.	La presión sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.				
¿En qué medida la relación personal se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.	Determinar en qué medida la relación personal se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.	La relación personal se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.	Implicaciones económicas	<b>Valoración estadística:</b>  Estadística inferencial  r de Pearson		

<p>¿En qué medida la adecuación para el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.</p>	<p>Determinar en qué medida la adecuación para el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>	<p>La adecuación para el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>		
<p>¿En qué medida el control sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.</p>	<p>Determinar en que medida el control sobre el trabajo se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>	<p>El control sobre el trabajo se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>		
<p>¿En qué medida la variedad de tareas se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia?.</p>	<p>Determinar en que medida la variedad de tareas se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>	<p>La variedad de tareas se relaciona significativamente con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia.</p>		

## Anexo 2

### Operacionalización de las variables

Titulo	Variable	Dimensión	Indicador	Fuente de información	Metodología
Satisfacción Laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia	Satisfacción laboral	Presión sobre el trabajo	Carga laboral	Marín y Placencia Artículo de investigación: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado	
			Falta de tiempo		
		Relación personal	Relación con jefes		
			Relación con mis compañeros		
		Adecuación en el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias		
			Adecuación de puesto de trabajo favorables		
		Control sobre el trabajo	Toma de decisiones		
			Perturbación del estado de animo		
			Organización del trabajo		
	Variedad de tareas	Oportunidad de aprender			
		Estrés laboral			
	Implicancias económicas	Ingreso	Suspensión perfecta		
			Sueldos y salarios		
			Presupuesto		
		Demanda	Demanda temporal		
Demanda del producto					
Demanda del comprador					
Oferta		Producto			
	Servicio				
	Persona				

## **Anexo 3**

### **Encuesta**

La presente encuesta se realiza con el propósito de analizar la relación entre la satisfacción laboral y su implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú. La información es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines de investigación. Marque con una x la respuesta que Ud. considere correcto.

#### **I. Aspectos generales**

Edad

a. 15 a 20 años    b. 21 a 25 años    c. 26 a 30 años    d. 35 a 40 años    e. 45 a mas

2. Sexo

a. Masculino    b. Femenino

3. Estado civil

a. Soltero    b. Casado    c. Conviviente    d. Viudo    e. Divorciado

4. Nivel de instrucción

a. Analfabeto    b. Primaria    c. Secundaria    d. Superior    e. Universitaria

5. Nivel de ingresos (en soles)

a. 500 a 1000    b. 1001 a 1500    c. 1501 a 2000    d. 2001 a 2500    e. 2500 a mas

6. Tipo de empresa en que labora

a. Comercio    b. Servicio    c. Industria    d. Negocio propio    e. Ambulante



## II. Satisfacción laboral en tiempo de pandemia (COVID-19)

Nº	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>Carga laboral en tiempo de pandemia</b>						
1	Al final de la jornada me encuentro muy cansado por efecto de la pandemia					
2	En el trabajo diario me tengo que esforzar más de lo debido por razones del COVID-19					
3	Creo que mi trabajo es excesivo porque cumpla doble responsabilidad por la presencia del COVID-19					
4	Me falta tiempo para cumplir con mi trabajo					
<b>Relación personal en tiempos de pandemia</b>						
5	La relación con los jefes es cordial en tiempo de la pandemia					
6	Las relaciones con mis compañeros son cordiales en medio de la pandemia					
7	Las relaciones con mis alumnos son cordiales y amistosas en tiempo de COVID-19					
<b>Adecuación en el trabajo en tiempos de pandemia</b>						
8	Desarrollo mis habilidades y competencias con normalidad a pesar de la presencia del COVID-19.					
9	Con frecuencia me adecuo al puesto de trabajo favorable sin mediar a pesar del COVID-19					
10	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo por la exigencia de la pandemia.					
<b>Control sobre el trabajo en tiempos de pandemia</b>						
11	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones para alcanzar las metas de la organización.					
12	Mi trabajo me altera el estado de ánimo por el control laboral por efecto de la pandemia.					
13	Los problemas de salud de mis compañeros me afectan el ánimo de trabajo por efecto de la pandemia.					
14	Tengo independencia para organizar mi trabajo controlando los tiempos y movimientos en medio de la pandemia.					
15	Tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas por efectos de la COVID-19.					
<b>Variedad de tareas en tiempos de pandemia</b>						
16	Mi trabajo no varía resulta monótono					
17	Me adecuo rápidamente a las diversas tareas que desempeño					
18	Soy compensado económicamente por la variedad de trabajo que realizo a causa de la pandemia.					

## Implicancias económicas en tiempo de pandemia (COVID-19)

Nº	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>Ingreso en tiempos de pandemia</b>						
1	Fue sujeto de suspensión perfecta por efecto de la COVID-19.					
2	Sus sueldos y salarios fueron disminuidos por la presencia de la COVID-19.					
3	El presupuesto familiar fue afectado por presencia de la pandemia.					
4	Dispuso de otros ingresos para equilibrar la disminución del presupuesto familiar.					
<b>Demanda en tiempos de pandemia</b>						
4	Demando bienes y servicios de manera temporal en base a sus ingresos					
5	Demanda de los bienes y servicios no altero el consumo de la familia.					
6	Demanda de los bienes y servicios no altero la salud de la familia por efecto de la pandemia.					
<b>Oferta en tiempos de pandemia</b>						
7	La oferta de producto fue demandada de acuerdo a sus perspectivas de ingreso y consumo en tiempo de pandemia sin perjudicar el proceso enseñanza-enseñanza.					
8	Los servicio de atención al cliente de parte de los ofertantes cubrió sus necesidades primarias en tiempo de pandemia sin perjudicar su enseñanza.					
9	Las personas que ofertaban sus bienes y servicios agilizaron sus procesos que facilitaron la enseñanza-aprendizaje.					

## Anexo 4

Lima, 28 de diciembre

del 2020

**Estimada**

**Magister Margarita Jesús Ruiz Rodríguez**

**Presente:**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento correspondiente al informe de investigación que lleva por título: **“Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia”**.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte del currículo académico de posgrado correspondiente al programa de maestría en Administración de Negocios de la UPEU.

Quedo a Ud. en espera de su atención al trabajo de investigación.

Atentamente:

Anthony Chahuara Ccari

## Anexo 5

### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### DICTAMINADO POR EL JUEZ

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2. ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3. Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI ( )

NO ( x )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4. Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI ( )

NO ( x )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5. Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del instrumento?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6. Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

## Anexo 6

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene por finalidad analizar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia y se constituye en la muestra de estudio de la validación del instrumento titulado: **“Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia”**.

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 1 Fecha actual: 28/12/20

Nombres y Apellidos de Juez: Margarita Jesús Ruiz Rodríguez

Institución donde elabora: Universidad Peruana Unión - FCE

Años de experiencia profesional o científica: 12 años



---

Firma y Sello

## Anexo 7

### INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Al final de la jornada me encuentro muy cansado por efecto de la pandemia									
2	En el trabajo diario me tengo que esforzar más de lo debido por razones del COVID-19									
3	Creo que mi trabajo es excesivo porque cumplo doble responsabilidad por la presencia del COVID-19									
4	Me falta tiempo para cumplir con mi trabajo									
5	La relación con los jefes es cordial en tiempo de la pandemia									
6	Las relaciones con mis compañeros son cordiales en medio de la pandemia									
7	Las relaciones con mis alumnos son cordiales y amistosas en tiempo de COVID-19									
8	Desarrollo mis habilidades y competencias con normalidad a pesar de la presencia del COVID-19.									
9	Con frecuencia me adecuo al puesto de trabajo favorable sin mediar a pesar del COVID-19									
10	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo por la exigencia de la pandemia.									
11	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones para alcanzar las metas de la organización.									
12	Mi trabajo me altera el estado de ánimo por el control laboral por efecto de la pandemia.									
13	Los problemas de salud de mis compañeros me afectan el ánimo de trabajo por efecto de la pandemia.									
14	Tengo independencia para organizar mi trabajo controlando los tiempos y movimientos en medio de la pandemia.									

15	Tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas por efectos de la COVID-19.									
16	Mi trabajo no varía resulta monótono									
17	Me adecuo rápidamente a las diversas tareas que desempeño									
18	Soy compensado económicamente por la variedad de trabajo que realizo a causa de la pandemia.									
19	Fue sujeto de suspensión perfecta por efecto de la COVID-19.									
20	Sus sueldos y salarios fueron disminuidos por la presencia de la COVID-19.									
21	El presupuesto familiar fue afectado por presencia de la pandemia.									
22	Dispuso de otros ingresos para equilibrar la disminución del presupuesto familiar.									
23	Demando bienes y servicios de manera temporal en base a sus ingresos									
24	Demanda de los bienes y servicios no altero el consumo de la familia.									
25	Demanda de los bienes y servicios no altero la salud de la familia por efecto de la pandemia.									
26	La oferta de producto fue demandada de acuerdo a sus perspectivas de ingreso y consumo en tiempo de pandemia sin perjudicar el proceso enseñanza-enseñanza.									
27	Los servicio de atención al cliente de parte de los ofertantes cubrió sus necesidades primarias en tiempo de pandemia sin perjudicar su enseñanza.									
28	Las personas que ofertaban sus bienes y servicios agilizaron sus procesos que facilitaron la enseñanza-aprendizaje.									

Lima, 28 de diciembre

del 2020

**Estimada**

**Magister Gloria Ivon Luy Medina**

**Presente:**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento correspondiente al informe de investigación que lleva por título: **“Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia”**.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicos que forman parte del currículo académico de posgrado correspondiente al programa de maestría en Administración de Negocios de la UPEU.

Quedo a Ud. en espera de su atención al trabajo de investigación.

Atentamente:

Anthony Chahuara Ccari



## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### DICTAMINADO POR EL JUEZ

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2. ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3. Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI ( )

NO ( x )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4. Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI ( )

NO ( x )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5. Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del instrumento?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6. Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ( x )

NO ( )

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

## INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene por finalidad analizar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la implicancia económica en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempos de pandemia y se constituye en la muestra de estudio de la validación del instrumento titulado: **“Satisfacción laboral y sus implicancias económicas en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Sur Oriental del Perú en tiempo de pandemia”**.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 2 Fecha actual: 28/12/20

Nombres y Apellidos de Juez: Gloria Ivon Luy Medina

Institución donde elabora: Universidad Peruana Unión - FCE

Años de experiencia profesional o científica: 12 años



**Mg. Gloria Ivon Luy Medina**

---

Firma y Sello

## INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO

### (JUICIO DEL EXPERTO)

Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Al final de la jornada me encuentro muy cansado por efecto de la pandemia									
2	En el trabajo diario me tengo que esforzar más de lo debido por razones del COVID-19									
3	Creo que mi trabajo es excesivo porque cumplo doble responsabilidad por la presencia del COVID-19									
4	Me falta tiempo para cumplir con mi trabajo									
5	La relación con los jefes es cordial en tiempo de la pandemia									
6	Las relaciones con mis compañeros son cordiales en medio de la pandemia									
7	Las relaciones con mis alumnos son cordiales y amistosas en tiempo de COVID-19									
8	Desarrollo mis habilidades y competencias con normalidad a pesar de la presencia del COVID-19.									
9	Con frecuencia me adecuo al puesto de trabajo favorable sin mediar a pesar del COVID-19									
10	Con frecuencia siento no estar capacitado para mi trabajo por la exigencia de la pandemia.									
11	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones para alcanzar las metas de la organización.									
12	Mi trabajo me altera el estado de ánimo por el control laboral por efecto de la pandemia.									
13	Los problemas de salud de mis compañeros me afectan el ánimo de trabajo por efecto de la pandemia.									
14	Tengo independencia para organizar mi trabajo controlando los tiempos y movimientos en medio de la pandemia.									
15	Tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas por efectos de la COVID-19.									

16	Mi trabajo no varía resulta monótono									
17	Me adecuó rápidamente a las diversas tareas que desempeño									
18	Soy compensado económicamente por la variedad de trabajo que realizo a causa de la pandemia.									
19	Fue sujeto de suspensión perfecta por efecto de la COVID-19.									
20	Sus sueldos y salarios fueron disminuidos por la presencia de la COVID-19.									
21	El presupuesto familiar fue afectado por presencia de la pandemia.									
22	Dispuso de otros ingresos para equilibrar la disminución del presupuesto familiar.									
23	Demando bienes y servicios de manera temporal en base a sus ingresos									
24	Demanda de los bienes y servicios no altero el consumo de la familia.									
25	Demanda de los bienes y servicios no altero la salud de la familia por efecto de la pandemia.									
26	La oferta de producto fue demandada de acuerdo a sus perspectivas de ingreso y consumo en tiempo de pandemia sin perjudicar el proceso enseñanza-enseñanza.									
27	Los servicio de atención al cliente de parte de los ofertantes cubrió sus necesidades primarias en tiempo de pandemia sin perjudicar su enseñanza.									
28	Las personas que ofertaban sus bienes y servicios agilizaron sus procesos que facilitaron la enseñanza-aprendizaje.									