

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJO REMOTO DE  
DOCENTES CENTRO EDUCATIVO EXPERIMENTAL  
“RAFAEL NARVÁEZ CADENILLAS”. TRUJILLO - 2021**

**Autora: Bach. Marilyn Esmeralda Ibañez Ferrer**

**Asesor: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar**

**Registro:(.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2023**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): IBÁÑEZ FERRER MARILYN ESMERALDA  
DNI N°: 18127926  
Correo electrónico: mibanezf@untrm.edu.pe  
Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas  
Escuela Profesional: Administración de Empresas

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Satisfacción Laboral en Trabajo remoto de docentes centro Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas" Trujillo - 2021

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) \_\_\_\_\_

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: Hinojosa Salazar Carlos Alberto  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 33958820  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-5603-0979>) 0000-0001-5603-0979

#### 4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
Ciencias Sociales, Economía Negocios, Negocios Administración

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 11 de setiembre, 2023

  
\_\_\_\_\_  
Firma del autor 1

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2

\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2

## DEDICATORIA

A Dios por concederme la bendición de este momento tan importante de mi formación profesional, por guiarme en el trayecto de mi carrera, por mi salud, constancia, fortaleza y amor en los momentos más difíciles de mi vida. Por permitir concretizar mi meta.

A mi madre y a mis sobrinas por su cariño incondicional, mi inspiración y motivo para superarme cada día como persona y como profesional. Siempre me alentaron para continuar con mi informe de tesis.

A una gran persona, un ser humano excepcional, mi cariño y mi gratitud infinita, estuvo alentándome y apoyándome desde el inicio de mis estudios, durante este trabajo hasta concluir la tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por habernos abierto las puertas para poder estudiar esta Carrera Profesional, a los profesores de la Escuela Profesional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, por sus conocimientos compartidos.

A mi asesor de Tesis; el Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar, por compartir sus conocimientos y experiencia, por la orientación de esta Tesis, por ofrecerme su apoyo y amistad, sin su soporte nunca hubiera finalizado este proyecto.

Al Dr. Cecilio Venegas, director del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, por otorgar el permiso y brindar las facilidades en la recolección de datos de la investigación.

A las Coordinadoras de nivel: Lic. Katy Pérez Quintanilla, Lic. Liliana Álvarez Chávez y Lic. Soledad Castillo Cerín, por su apoyo en la aplicación virtual del cuestionario que permitió la recopilación de información.

A todos los profesores y profesoras, que me concedieron un tiempo para realizar el llenado del cuestionario virtual que permitió investigar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto durante el aislamiento social ante el Covid -19.

A la Lic. Luz Sabrina Moscol, Psicóloga del Centro Educativo quien me apoyó con la sugerencia y la propuesta de hacer un “Taller de Capacitación para Docentes”.

Una vez necesité una mano amiga, no me pudo ir mejor. Gracias Briseida por estar ahí en los momentos más difíciles de mi salud. Por acompañarme hasta tarde en la elaboración de mi trabajo.

A todas aquellas personas que, de una forma u otra apoyaron en la realización de mi tesis, en especial al Lic. Rubén Martínez Lázaro por la gestión del trámite documentario en la UNTRM y la Lic. Meilyn Medina Cuyate en mi querida ciudad de Trujillo.

**GRACIAS CHACHAPOYAS.**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
**RECTOR**

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada *Satisfacción Laboral en trabajo remoto de docentes Centro Educativo Experimental "Rafael Narvaez Cadenillas", Trujillo - 2021.* del egresado *Marilyn Esmeralda Ibañez Ferrer* de la Facultad de *Ciencias Económicas y Administrativas* Escuela Profesional de *Administración de Empresas* de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 11 de setiembre de 2023

  
Firma y nombre completo del Asesor  
*Carlos Alberto Hinojosa Salazar*

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**  
(Resolución de Decanato N° 0369-2021-UNTRM/ FACEA)



---

Ing. PATRICIA ESCOBEDO OCAMPO  
**PRESIDENTE**



---

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI  
**SECRETARIO**



---

Dr. ROSAS CARRANZA GUEVARA  
**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes Centro  
Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas", Trujillo - 2021,  
presentada por el estudiante ( )/egresado (x) Marilyn Esmeralda Ibañez Ferrer  
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas  
con correo electrónico institucional mibañezf@unitru.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 04 de Noviembre del 2022

  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-5

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 11 de Setiembre del año 2023 siendo las 10.15 horas, el aspirante: Marilyn Esmeralda Ibañez Ferrer, asesorado por Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: Satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes Centro Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas", Trujillo - 2021, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Ing. Patricia Escobedo Ocampo

Secretario: Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Malgu

Vocal: Dr. Rosas Carranza Guevara

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ( ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11.15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:  
.....

## ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	19
2.1. Tipo y diseño de la investigación	19
2.2. Población, muestra y muestreo	19
2.3. Método, Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
2.4. Procedimiento de recolección de datos	21
2.5. Análisis de datos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021	22
<b>Tabla 2.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor de <b>significación en la tarea</b> en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021	23
<b>Tabla 3.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>condición de trabajo</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo 2021	24
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>reconocimiento personal y/o social</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021	25
<b>Tabla 5.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>beneficios económicos</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo -2021	26

## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1.</b>	Nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021	22
<b>Figura 2.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor de <b>significación en la tarea</b> en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo – 2021	23
<b>Figura 3.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>condición de trabajo</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo 2021	24
<b>Figura 4.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>reconocimiento personal y/o social</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021	25
<b>Figura 5.</b>	Nivel de satisfacción laboral según factor <b>beneficios económicos</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo -2021	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Figura 6.</b>	Nivel de satisfacción laboral según <b>sexo</b> en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021	39
<b>Figura 7.</b>	Nivel de satisfacción laboral según <b>edad</b> en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021	40
<b>Figura 8.</b>	Nivel de satisfacción laboral según <b>tiempo de servicio</b> , en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo 2021	41

## RESUMEN

La investigación fue de diseño y metodología cuantitativa, descriptiva, observacional, retrospectiva y transversal que tuvo como objetivo: determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021; debido a la pandemia Covid – 19, donde se cambió de un trabajo presencial a un trabajo remoto, con la finalidad de reducir la tasa de mortalidad. La muestra fue de 84 docentes entre los niveles: inicial, primaria y secundaria a los que se aplicó la escala de satisfacción laboral elaborada por 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 encontrados son: el nivel de satisfacción laboral de los docentes en trabajo remoto es de 61.9% entre satisfechos y muy satisfechos; resaltando el factor significación de la tarea como el de mayor satisfacción con un 95.3%; mientras que el factor beneficios económicos es el de menor satisfacción, debido a que el 53.6% se encuentra en término promedio de satisfacción. Se concluye que; la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con el trabajo remoto y de estos los hombres se encuentran más satisfechos que las mujeres; teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de satisfacción está entre las edades de 30 a 59 años y en el tiempo de servicio de 10 a 19 años.

***Palabras Claves:*** Nivel de satisfacción laboral, trabajo remoto, docentes.

## ABSTRACT

The research was of quantitative, descriptive, observational, retrospective and cross-sectional design and methodology that had as its objective: to determine the level of job satisfaction in remote work of teachers of the Centro Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas", Trujillo - 2021; due to the Covid-19 pandemic, where they changed from face-to-face work to remote work, in order to reduce the mortality rate. The sample consisted of 84 teachers between the levels: initial, primary and secondary to whom the job satisfaction scale developed by Palma Carrillo (1999) was applied with a reliability level: Cronbach's Alpha of 0.88 and validity: Judges' methods, Confirmatory factor analysis and Aiken's V. The results found are: the level of job satisfaction of teachers in remote work is 61.9% between satisfied and very satisfied; highlighting the significance factor of the task as the one with the greatest satisfaction with 95.3%; while the economic benefits factor is the one with the least satisfaction, since 53.6% is in the average level of satisfaction. It is concluded that; most teachers are satisfied with remote work and of these men are more; satisfied than women; taking into account that the highest percentage of satisfaction is between the ages of 30 to 59 years and in the service time from 10 to 19 years.

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

## I. INTRODUCCIÓN

**A nivel internacional**, hemos sido testigos de 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 nuevas estrategias de trabajo para protección de la salud. Generando que se promueva el aislamiento social y la virtualidad como dinámicas laborales, sobre todo en el ámbito educativo (Díaz, 2020); 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 habitualmente negativo. Siempre que, las personas definen y mencionan la actitud de los trabajadores, por lo general se describe a la satisfacción laboral (Robbins & Coulter, 2010).

La satisfacción laboral en la actualidad, comprueba en su mayoría el éxito o el fracaso de la organización, gracias a que es el recurso humano muy valioso quien gestiona y ejecuta las actividades laborales, por esa razón es transcendental que se aprecie y se dé el valor al esfuerzo realizado por cada empleado (Robbins, 2004).

En este sentido, la valoración de satisfacción laboral, nos demuestra el nivel de satisfacción de los colaboradores sobre aspectos vinculados con las condiciones materiales y físicas donde desarrollan sus labores, el desempeño de tareas, beneficios remunerativos y laborales; posibilidades de desarrollo personal, las políticas administrativas relacionadas con nuevos componentes de una organización y comunicación con las autoridades (Palma, 1999).

Es por ello que; los directivos han argumentado, según (Killian, 1990) los empleados están satisfechos con su trabajo, la productividad es mayor, por lo tanto, los beneficios y las ganancias son mayores. similar (Gibson & colaboradores, 1993) afirman que una alta satisfacción laboral mejora las condiciones de trabajo en las 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 en la ejecución de su trabajo remoto.

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, 2010), describe que: Las TICS, son herramientas para optimizar el desempeño laboral de los líderes educativos.

En ese sentido, en estos recientes años 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 para hacer frente a una grave crisis sanitaria que repercute en la prestación de los servicios educativos, como habitualmente se interactuaba con los estudiantes, se implementó el Trabajo Remoto (Deza, 2020).

En ese marco, el Ministerio de Educación 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 admitieran asegurar en un futuro el progreso de la educación presencial (Resolución Viceministerial N° 097, 2020). 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 & Soria, 2021).

En relación con el trabajo remoto de los docentes, se define; como un servicio y asistencia, desde su vivienda o lugar de aislamiento, utilizando medios de comunicación o herramientas adecuadas que accedan 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, 2020).

**A nivel nacional**, Miranda (2021) encontró en Chiclayo que; el 44.16% de los docentes de educación inicial demuestran un nivel de satisfacción laboral promedio. De igual manera, el 2020 en Arequipa, Arias S., 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) en la ciudad de Trujillo 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** no escapó a la realidad del país y del mundo; al inicio del trabajo remoto las nuevas exigencias eran diversas en atención a las necesidades educativas como: la falta de equipos tecnológicos, el aprendizaje para utilizar las herramientas TICS, el aumento de horario de trabajo, miedo al contagio del Covid-19, la escases de los recursos financieros, la tardanza de las remuneraciones, todo ello generó incertidumbre y cambios en la satisfacción laboral de los docentes. Por estas razones, me sentí motivada para realizar este estudio y se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021. De igual forma, **los objetivos específicos**:

1. Identificar los factores de **significación en la tarea**; del nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021.
2. Identificar los factores de **condiciones del trabajo**; del nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021.
3. Identificar los factores de **reconocimiento personal y/o social**; del nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021.
4. Identificar los factores de beneficio económico; del nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”, Trujillo – 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue descriptiva, de tipo cuantitativa, observacional, retrospectiva y transversal. Cuantitativa porque los datos que se utilizó en este estudio fueron numéricos, decir medibles y en consecuencia se obtuvo conclusiones que se expusieron de forma matemática; fue observacional porque no existe intervención del investigador; fue retrospectiva porque la recopilación de datos corresponde al pasado y fue transversal porque se midió en un momento determinado (Supo 2014).

**El diseño del diagrama fue el siguiente:**

**Donde:**



**M:** Muestra en estudio

**V1:** Nivel de satisfacción laboral

### 2.2 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por el (100%) 108 docentes de secundaria, primaria e inicial, del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas” de la ciudad de Trujillo.

#### **Muestra.**

La muestra estuvo constituida por 84 docentes de secundaria, primaria e inicial del centro educativo experimental “Rafael Narváez cadenillas” de la ciudad de Trujillo, que tuvieron los criterios de exclusión e inclusión, al momento de aplicar el cuestionario.

#### **Criterios de inclusión:**

- Docentes que marcaron el consentimiento informado de manera voluntaria para ser parte de la investigación.
- Docentes que estuvieron haciendo trabajo remoto, durante el confinamiento.

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes que se encontraron con licencia o de vacaciones.
- Docentes que paralelamente realizaron labor administrativa.

## **Muestreo:**

Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia

### **2.3 Método, técnica, instrumentos de recolección de datos**

**Método:** Inductivo - deductivo

**Técnica:** La encuesta

**Instrumento:** En este estudio se usó la escala de satisfacción laboral (ver Anexo 02), creado por Palma Carrillo (1999) Esta escala fue posteriormente adaptada y baremada por Idrogo en la capital de Chiclayo (2017), que tiene 27 ítems con las siguientes alternativas de contestación; Muy insatisfecho (**MI**), Insatisfecho (**I**), Promedio (**P**), Satisfecho (**S**), Muy Satisfecho (**MS**), estructurado en 04 factores:

- Condiciones de trabajo (ítems 1, 8, 12, 15, 17,20, 23)
- Beneficios económicos (ítems 2, 5, 9, 16, 24)
- Reconocimiento personal y/o social (ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19,25,27)
- Significación en la tarea (ítems, 4, 7,13, 18, 21, 22, 26)

En cada interrogante su valor es del 1 al 5. Es 05 puntos, si la alternativa es muy satisfecha; 04 puntos, cuando la alternativa es satisfecha, 03 puntos, si la alternativa es promedio, 02 puntos, si la alternativa es indecisa y 01 punto, si la alternativa es muy insatisfecha, en las interrogantes, 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16, 18,21, 22, 23, 25, 26, 27. Su Puntuación es de la misma manera a la inversa en las interrogantes (2, 5, 6, 10, 12, 13, 17, 19, 20, 24). Esta escala tiene un Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.88 y de validez: Métodos de jueces, Análisis factorial confirmatorio y V de Aiken.

Cada ítem proporcionó un puntaje, el que indicará; la relación del nivel de satisfacción con cada factor en el que está cada docente. Se analizó las categorías diagnosticadas según los puntajes directas, para ello el análisis será directamente proporcional. Los niveles de satisfacción son los siguientes: (**Escala de Likert**)

- Muy satisfecho : 117 – 135 puntos
- Satisfecho : 103 – 116 puntos
- Promedio : 87 – 102 puntos
- Insatisfecho : 75 – 86 puntos
- Muy insatisfecho : Menor a 74 puntos

### Los factores se identificaron de acuerdo con el cuadro siguiente:

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condición de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
<b>Muy satisfecho</b>	30 o más	30 o más	37 o más	20 o más	117- 135
<b>Satisfecho</b>	24-29	24-29	33-36	16-19	103- 116
<b>Promedio</b>	21-23	21-23	28-32	11-15	87-102
<b>Insatisfecho</b>	16-20	16-20	24-27	8-10	75-86
<b>Muy Insatisfecho</b>	15 o menos	15 o menos	23 o menos	7 o menos	74 o menos

#### 2.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recolectaron vía online, utilizando Google Form., para lo cual setuvo en cuenta lo siguiente:

1. Se presentó al director un documento requiriendo autorización para la ejecución del instrumento.
2. Se conversó con las coordinadoras de los niveles educativos, para que brinden la relación de nombres de los docentes del centro educativo.
3. Se informó a los docentes sobre la investigación a realizar.
4. Se pidió el permiso necesario a cada usuario (vía telefónica), para aplicar la encuesta. Iniciando con la aplicación del consentimiento informado.
5. La escala se aplicó vía web a todos los docentes que aceptaron participar en la investigación.
6. Posteriormente con los datos obtenidos se realizó el análisis estadístico correspondiente.

#### 2.5. Análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se empleó el software SPSS versión 24, y Excel 2019 y el análisis de los mismos, se realizó utilizando la distribución de frecuencias porcentuales y absolutas. Los resultados se presentaron por medio de gráficos de barra y tablas de contingencia.

### III. RESULTADOS

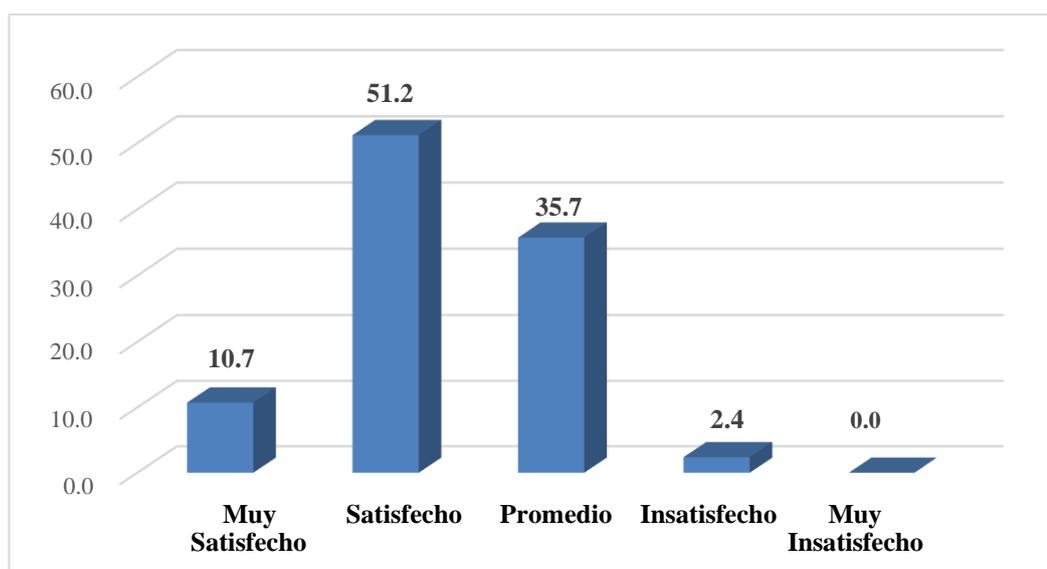
**Tabla 1**

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

Nivel Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
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>

**Figura 1**

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



**Interpretación:**

En la tabla 1 se observa que el 51.2% (43 docentes) se hallan en nivel de satisfacción satisfecho, el 35.7% (30) en un nivel promedio, el 10.7% (9) nivel muy satisfecho y el restante 2.4% (2) nivel insatisfecho. Se evidencia a través de estos resultados que; **el trabajo remoto** en la mayoría de las personas investigadas (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.

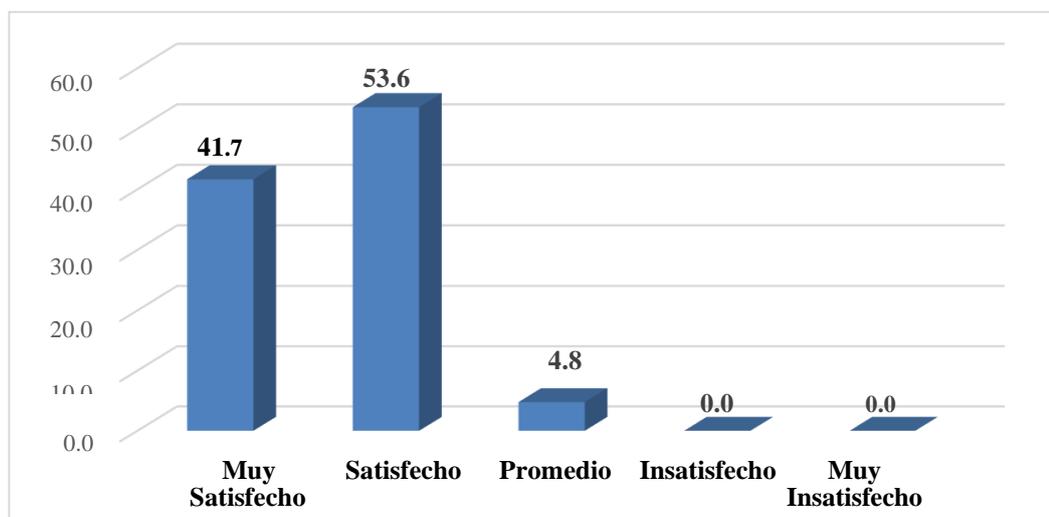
**Tabla 2**

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

<b>Significación de la tarea</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
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>

**Figura 2**

*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*



### **Interpretación**

En la tabla 2 se observa que el 53.6% (45 docentes) se hallan en un nivel de satisfacción satisfecho según factor de **significación en la tarea**, el 41.7% (35) en un nivel muy satisfecho, y el restante 4.8% (4) nivel promedio; como se evidencia en los resultados el 95.3% de los investigados, 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.

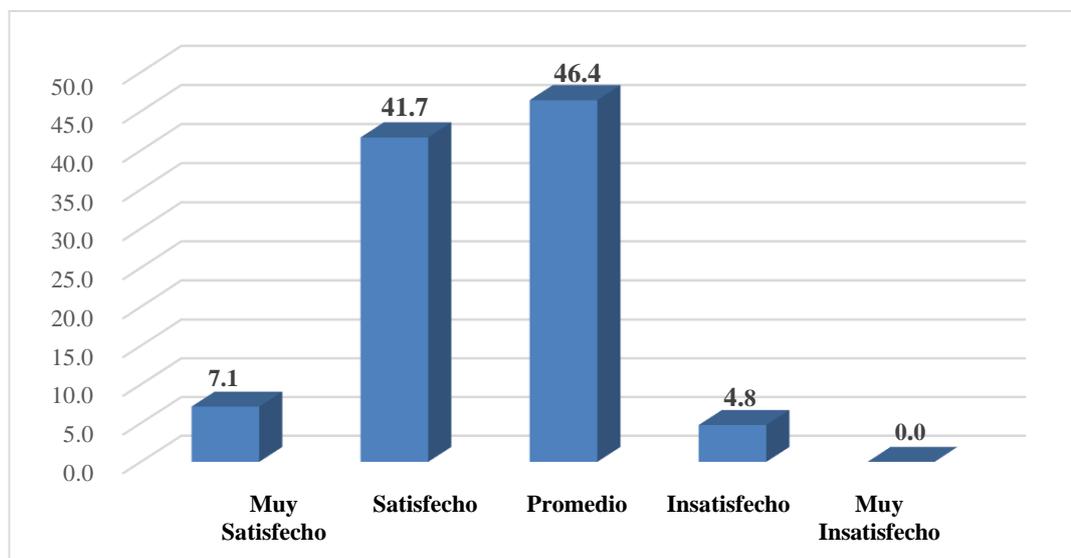
**Tabla 3**

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

<b>Condición de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
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>

**Figura 3**

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



**Interpretación:**

En la tabla 3 se observa que el 46.4% (39 docentes) se hallan en un nivel de satisfacción promedio según factor **condición de trabajo**, el 41.7% (35) en un nivel satisfecho, el 7.1% (6) nivel muy satisfecho y el restante 4.8% (4) 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.

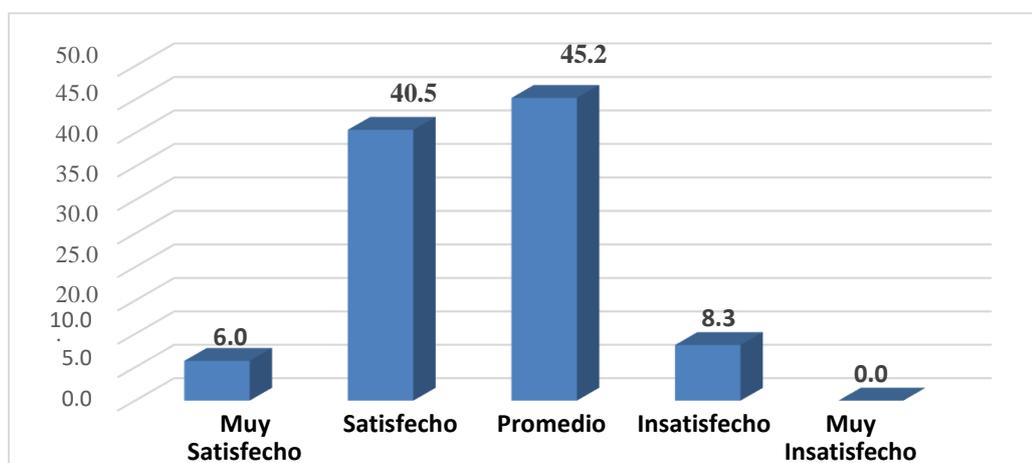
**Tabla 4**

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

<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
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>

**Figura 4**

*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*



**Interpretación:**

En la tabla 4 se observa que el 45.2% (38 docentes) se encuentran en un nivel de satisfacción promedio según factor **reconocimiento personal y/o social**, el 40.5% (34) en un nivel satisfecho, el 8.3% (7) nivel insatisfecho y el restante 6.0% (5) 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.

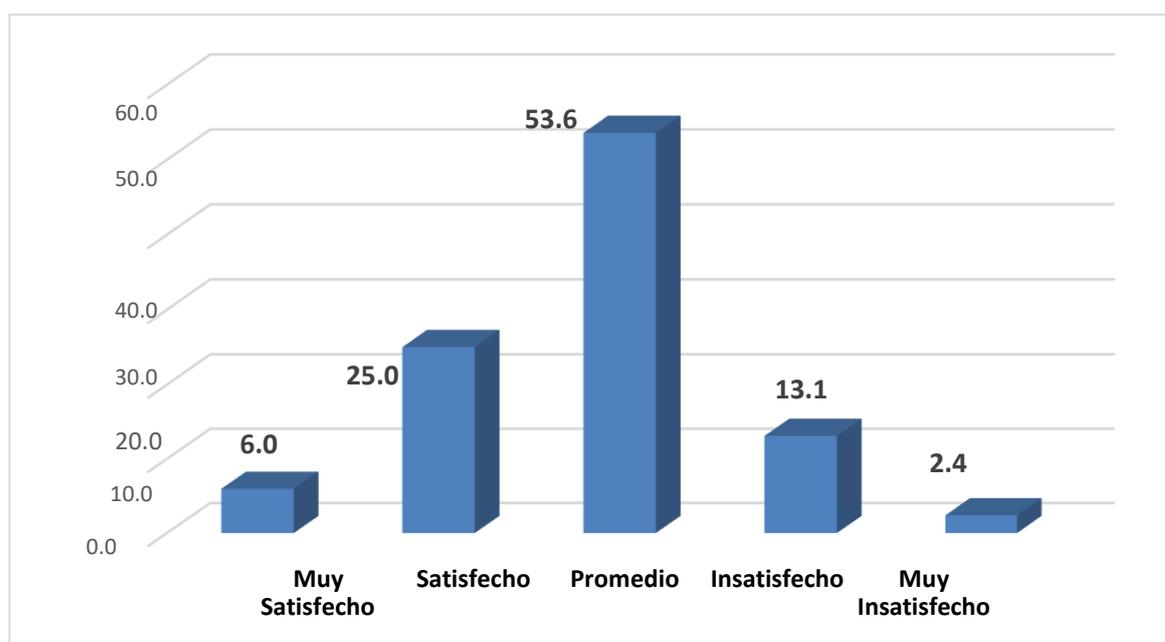
**Tabla 5:**

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

<b>Beneficios económicos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
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>

**Figura 5:**

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



**Interpretación:**

En la tabla 5 muestra que el 53.6% (45 docentes) se encontraron en un nivel de satisfacción promedio según factor **beneficios económicos**, el 25.0% (21) en un nivel satisfecho, el 13.1% (11) nivel insatisfecho, el 6.0% (5) nivel muy satisfecho y el restante 2.4% (2) 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.

#### IV. DISCUSIÓN

- En relación a los resultados encontrados en el presente estudio; **en la tabla 1**, se observó **que** los docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas” en Trujillo; se hallan entre satisfechos y muy satisfechos en relación al trabajo remoto en un 61.9%; de los cuales los del sexo masculino se encuentran más satisfechos en relación al sexo femenino (figura 6), oscilan entre las edades de 30 a 59 años (figura 7), y en relación con su tiempo de servicio oscilan entre 10 a 19 años (figura 8).
- Al respecto, similares resultados se encontraron, en las siguientes investigaciones: Herrera en Chota – Cajamarca (2020); 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 en Chiclayo (2021) encontró que el 44.16% de las docentes de educación inicial presentan un nivel promedio de satisfacción general. Reyes en la ciudad de Trujillo (2020), encontró que; la implementación del teletrabajo favoreció de modo significativo en la satisfacción laboral de los empleados administrativos. Finalmente, Arias en Arequipa (2020), encontró que; 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) en Moquegua, 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 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.
- En la tabla 2 se observa que el 95.3% de docentes se encuentran en un nivel de satisfacción satisfecho y muy satisfecho, según factor de significación en la tarea. Estos resultados fueron diferentes a los de Tejedor (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.

- En la tabla 3 se observa que el 46.4% de los docentes, se hallan en un nivel de satisfacción promedio, según el factor condición de trabajo. Estos resultados son análogos a los encontrados por Calderón (2020) en Ecuador 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.
- En la tabla 4 se observa que el 45.2% de los docentes; se hallaron en un nivel de satisfacción promedio según factor de reconocimiento personal y/o social, estos resultados coinciden con los encontrados por Pedraza (2020) en México, importantes 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.
- En la tabla 5 se observa que el 53.6%, de los docentes, se hallaron en un nivel de satisfacción promedio según el factor beneficios económicos, Estos datos son similares a los presentados por Pagés (2020) en España, 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 (2020) en Ecuador; encontró que hay exceso laboral y no satisfacción con los sueldos.

- Por lo tanto, se concluye que los 04 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.

## V. CONCLUSIONES

Se concluye que el **trabajo remoto** en la presente investigación, en su mayoría de los docentes se encuentran satisfechos y muy satisfechos (61.9%); 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 (95.3%); 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 (46.4%) han tenido dificultades de materiales, como: equipos, internet, ambientes, horarios, etc.; 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 (53.6%) 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.

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.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Director del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas” de la Universidad Nacional Trujillo.**

Socializar los resultados encontrados en este estudio con los docentes de la Educación Básica Regular (EBR) y formalizar políticas de reconocimiento a sus trabajadores, así como mejorar las condiciones laborales y de ser posible conversar con las autoridades universitarias para el pago oportuno de sus remuneraciones.

A través de una reunión con el Director del Centro Educativo dar a conocer las dificultades que se encontró en la investigación en especial el **factor remunerativo en los docentes encuestados**. Para ello, el Director tiene la potestad de proponer ante las autoridades universitarias un aumento remunerativo del costo de horas lectivas a favor del personal docente, previo sustento y justificación.

Que se proponga a las autoridades universitarias beneficios económicos por servicios educativos que brinda el colegio para los estudiantes en apoyo a los hijos del docente Rafaelino, conforme a la normatividad vigente de la universidad.

### **A la Decana de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo.**

Se recomienda que, al personal docente de la institución educativa “Rafael Narváez Cadenillas” se capacite de manera permanente para mejorar su capacidad de aprendizaje en temas de competencias digitales e innovación.

Se sugiere hacer de manera permanente “Taller de capacitación para docentes” sobre temas de cómo aprender a manejar nuestras emociones y el fortalecimiento de habilidades blandas para su propio bienestar personal y profesional.

### **A los docentes del Centro Educativo Experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. De la Universidad Nacional de Trujillo.**

Se recomienda que, ciertos quehaceres del hogar sean compartidos; ayudará a cada miembro ser más responsable, aprenderá a trabajar en equipo para ser parte de una familia más unida, responsable y feliz. A si mismo que planifiquen y organicen sus actividades pedagógicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, les permitirá pasar más tiempo con su familia.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, S. (2020). *“Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - Perú.”* Universidad Cesar Vallejo:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_7ff1b36eba801fb5935b2bf1e0f2b1d2/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7ff1b36eba801fb5935b2bf1e0f2b1d2/Description#tabnav)
- Carrillo Béjar, J. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes contratados remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Universidad Señor de Sipán]:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS\\_3fad5516f03d537abe31932682500849/Description#details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_3fad5516f03d537abe31932682500849/Description#details)
- Calderón Guevara, C., Racines Cabrera, M., Castañeda Lasso, G., & Rodríguez Arboleda, F. (2021). *Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia*. Ciencia Latina: Revista Multidisciplinaria, 5(1), 734–759:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/273>.
- Deza, R. (2020). *La Educación frente a la emergencia sanitaria - brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y decalidad*. Lima - Perú.: Defensoría del Pueblo:  
[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/Serie-Informes-Especiales-N%C2%BA-034-2020-DP\\_Retos-para-mejorar-la-educaci%C3%B3n-a-distancia-y-cautelar-el-regreso-gradual-a-las-clases-presenciales.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/Serie-Informes-Especiales-N%C2%BA-034-2020-DP_Retos-para-mejorar-la-educaci%C3%B3n-a-distancia-y-cautelar-el-regreso-gradual-a-las-clases-presenciales.pdf)
- Díaz, P. (2020). *Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María, San Juan de Miraflores*, Lima - Perú.: Universidad Cesar Vallejos:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_4b68668cc4c06301ce487c545fe496af](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4b68668cc4c06301ce487c545fe496af)
- Fischman, D. (2000). *El Espejo del Líder*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); El Comercio
- Gibson & Otros (1993) *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*.
- McGraw-Hill Interamericana. (8 ed.). p: 201. Santiago de Chile:  
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>

- Herrera Jenny (2020) “*Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa de Chota - Cajamarca 2020*”. CYBERTESIS. UNMSM:  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16401> Killian, R. (1990). *Dirección en la Administración*. México: Reverte. P: 190
- Idrogo Cabrera, Mary Cleofé (2017) Estrategia de motivación que contribuye a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública. Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Escuela de Posgrado.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu. (21 de mayo de 2020). *Resolución Viceministerial N° 097-2020-Minedu. Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano:*  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>
- Minedu. (26 de abril de 2020). *Resolución viceministerial N° 094 - 2020 - Minedu. Obtenido de gob.pe:*  
<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  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3729>
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Facultad Psicología 1999; 9 (3):1-8. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Pagés (2020). *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator* [Universitat Oberta de Catalunya].  
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/6/dpd680T FM06 20memoria.pdf>
- Pedraza, N. (2020), *El clima organizacional y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*.

Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo - INNOVAR - Gestión Humana, Part of ISSN: 2007-7467.DOI: 10.23913/ride.v10i20.595:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>

Pineda, Evelyn (2011). *Impacto de las TICS en el sistema educativo*.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21681/S2013023\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21681/S2013023_es.pdf)

Reyes, B. M. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25369>

(Robbins & Coulter, 2010). Administración. Pearson Educación.S.A.10a. ed. p: 285. México, 2010 ISBN: 978-607-442-388-4 Área: Administración [https://www.academia.edu/43922356/Administracion\\_Robbins\\_y\\_Coulter\\_10a\\_Edicion\\_Pearson](https://www.academia.edu/43922356/Administracion_Robbins_y_Coulter_10a_Edicion_Pearson)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.S.A.10a. ed. p: 72. México:

<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624>.

<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624>. %20Comportamiento%20Organizacional. %2010a. %20Ed.pdf

Supo (2014). *Fundamentos de la investigación científica*. P ág. 41. <https://www.felipesupo.com/uploads/2020/02>

Tafur & Soria (2021). *LA GESTIÓN EDUCATIVA EN SITUACIÓN DE CONFINAMIENTO EN PERÚ*.

<https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/03/02231403/>

Rosa- Tafur-y-Edith-Soria-La-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de- confinamiento-en-Peru.pdf

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. Revista Latina de Comunicación Social, 78, 1–121.

<http://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/335>

**ANEXOS**

**ANEXO 01 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>
Nivel de Satisfacción Laboral	Es el cumplimiento de las expectativas del usuario, la satisfacción es un concepto psicológico, en un sentido básico implica el sentimiento de bienestar y placer por obtener lo que se desea y espera de un productoo servicio. (Morillo, 2016)	Los niveles de satisfacción del usuario es una forma directa de medir la complacencia de las expectativas, y percepción de las necesidades de los usuarios. (Morillo, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación en la tarea: Disposición a las actividades laborales en función al trabajo personal y si logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.</li> </ul>	Consta de los ítems: 4, 7,13, 18, 21, 22, 26	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo: Se relaciona tanto a los medios y circunstanciasde naturaleza físicas, como las disposiciones normativas que regulanla actividad laboral.</li> </ul>	Consta de los ítems: 1,8, 12, 15, 17,20, 23)	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento personal y/o social:</li> </ul>	Consta de los ítems: 3, 6, 10, 11, 14, 19,25, 27	Ordinal

			<p>Los reconocimientos extrínsecos son los otorgados por los jefes como sistema de salarios política de ascenso, elogios, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios económicos. Es la disposición al trabajo en base a la remuneración o incentivo económico como recompensa de la dedicación a las tareas Elaboradas.</li> </ul>	<p>Consta de los ítems: 2, 5, 9, 16, 24</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	--	--	---	----------------



## ANEXO 02

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC.

**Presentación.** Estimado docente, se está realizando esta investigación que tiene por objetivo: Identificar el nivel de satisfacción laboral en trabajo remoto, por tanto, se le sugiere, leer detenidamente las instrucciones y responder según las instrucciones:

#### 1. Información del empleado

Género	Edad	Cargo	Modalidad	Tiempo de servicio	Nivel de enseñanza

#### 1. Tipo de aplicación o plataformas digitales que utiliza para el trabajo remoto:

- a) Zoom Meetings ( )    b) Google Meet ( )    c) Google Classroom ( )  
d) WhatsApp ( )

#### 2. Equipo y medios informáticos que utiliza para el trabajo remoto:

- a) Computadora ( )    b) Laptop ( )    c) Celular ( )    d) Otro: .....

#### 3. Zona de la casa, acondicionado para realizar el trabajo remoto:

- a) Dormitorio ( )    b) Sala ( )    c) Cocina ( )    d) Biblioteca ( )  
e) Garaje ( )    f) Otro: .....

#### 1. Cuestionario

A continuación, Líneas abajo, se enuncian opiniones vinculadas a su trabajo. Se agradece responder marcado con un aspa la alternativa que elija. No hay preguntas buenas ni malas. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, por lo que se le sugiere responder con total libertad.

Muy Satisfecho	Satisfecho	Promedio	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
MS	S	P	I	MI

N°	Ítems	MS	S	P	I	MI
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a las actividades que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					

5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo parte de la institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

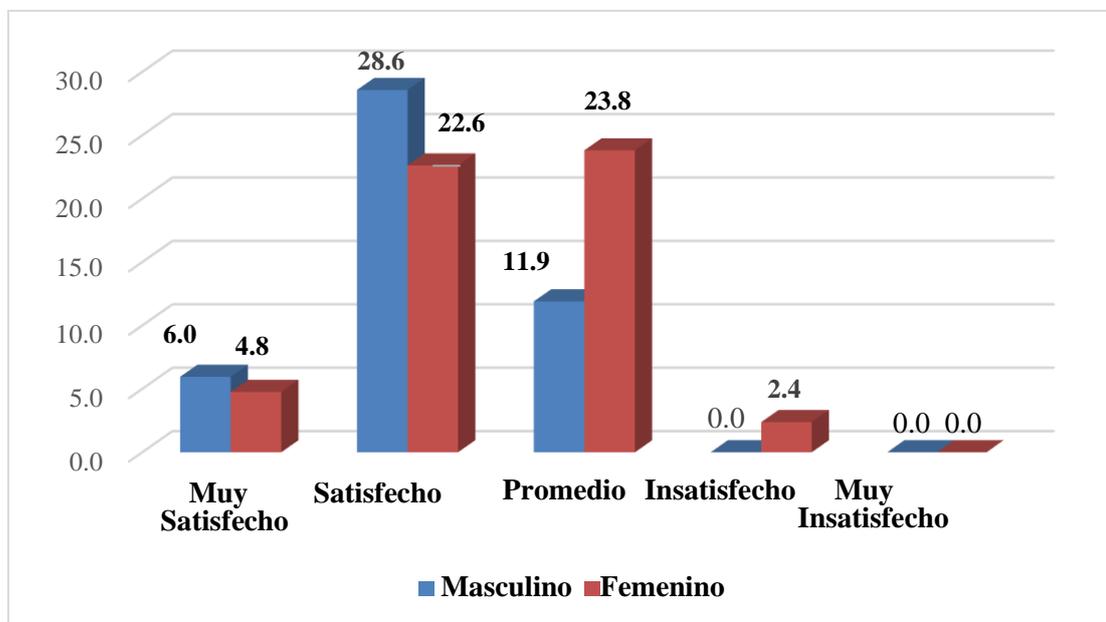
**ESCALA DE LIKERT:**

- Muy satisfecho : 117 – 135 puntos
- Satisfecho : 103 – 116 puntos
- Promedio : 87 – 102 puntos
- Insatisfecho : 75 – 86 puntos
- Muy insatisfecho : Menor a 74 puntos

### ANEXO 03

**Figura 6**

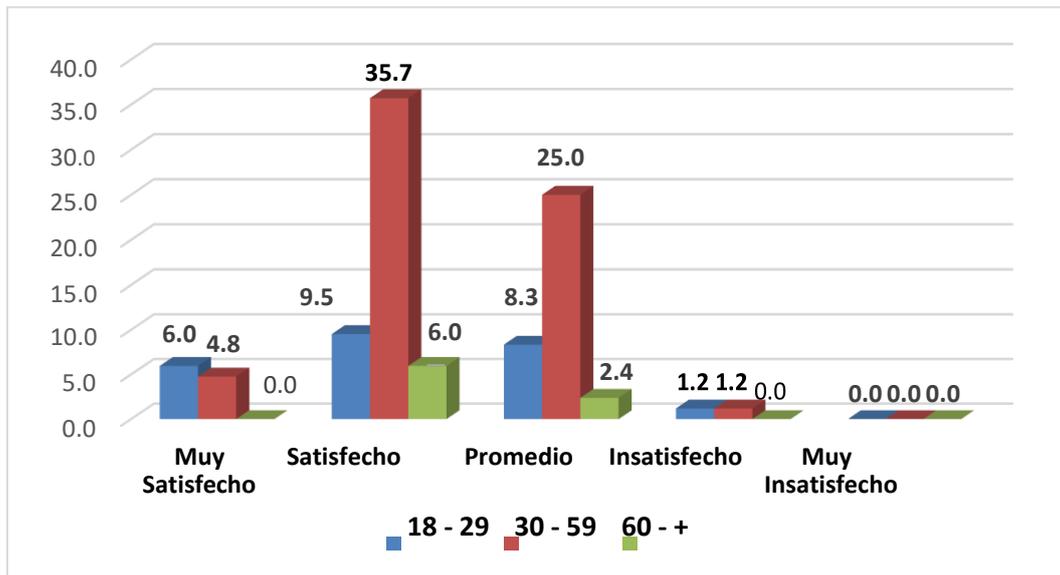
*Nivel de satisfacción laboral según sexo en trabajo remoto de docentes del centro educativoexperimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021*



En la **figura 6** se observa que el 28.6% (24 docentes masculinos) se encuentran en un nivel de satisfacción laboral Satisfecho, mientras que el 23.8% (20 docentes femeninos) se encuentran en un nivel Promedio.

### Figura 7

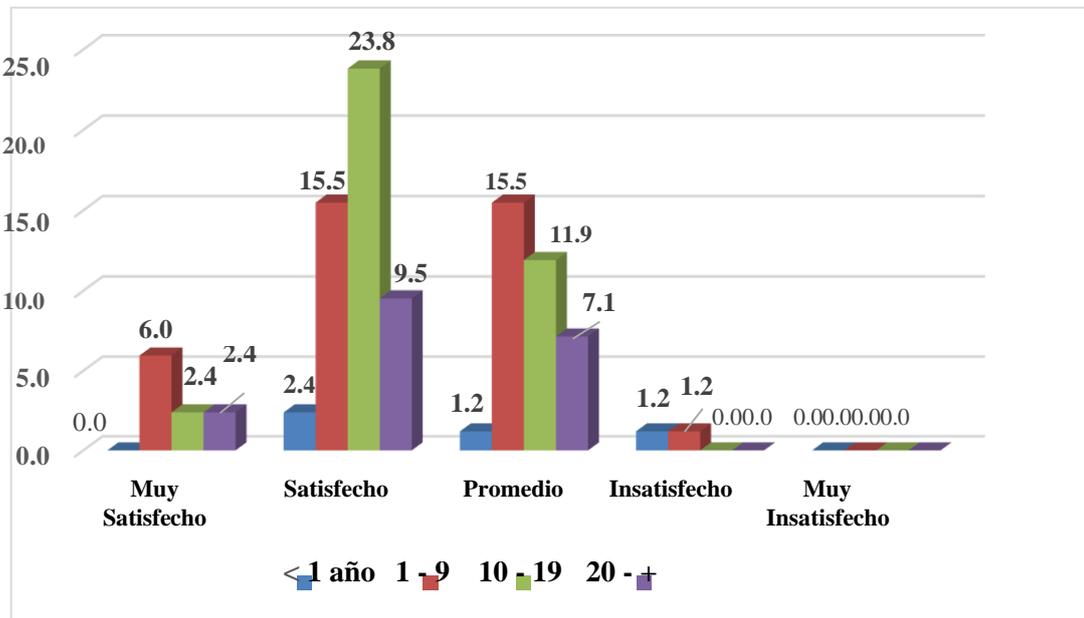
Nivel de satisfacción laboral según **edad** en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo - 2021



En la **figura 7** se observa que en general, la satisfacción se encuentra entre 30 a 59 años (40.0%), mientras que el menor porcentaje de insatisfacción se encuentra en el adulto mayor (6.0%).

### Figura 8

*Nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio, en trabajo remoto de docentes del centro educativo experimental “Rafael Narváez Cadenillas”. Trujillo 2021*



En la **figura 8** se observa que en general, la satisfacción se encuentra entre el tiempo de servicio de 10 a 19 años (26.2%), mientras que la insatisfacción se encuentra en aquellos cuyo tiempo de servicio sea menor de 10 años (1.2%).



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
Facultad de Educación Y Ciencias de la Comunicación  
**C.E.E. "RAFAEL NARVAEZ CADENILLAS"**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 25 de octubre de 2021

**Carta N° 172- 2021 – C.E.E. "RNC" /UNT**

Señora  
**MARILYN ESMERALDA IBAÑEZ FERRER**  
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS  
Presente.-

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE  
CUESTIONARIO A LOS DOCENTES RNC COMO  
PARTE DE PROYECTO DE TESIS**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial y respetuoso saludo a nombre del C.E.E. "Rafael Narváez Cadenillas" de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo, que me honro en dirigir; asimismo, remitir a usted la carta de aceptación para la aplicación de un cuestionario dirigido a los docentes de nivel inicial, primaria y secundaria como parte de su Proyecto de Tesis titulado **Satisfacción laboral en trabajo remoto de docentes, Centro Educativo Experimental "Rafael Narváez Cadenillas", Trujillo-2021**, a favor de Marilyn Esmeralda Ibañez Ferrer estudiante de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, como apoyo para complementar su formación académica.

Para ello debe realizar las coordinaciones respectivas con la Lic. Katy Pérez Quintanilla al número de teléfono 949580620, Coordinadora de nivel inicial, con la Lic. Liliana Álvarez Chávez al número de teléfono 960696390, Coordinadora de nivel primaria y con la Lic. Soledad Castillo Cerín al número de teléfono 967694170, Coordinadora de nivel secundaria.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial deferencia.



Atentamente,

Dr. Cecilio Venegas Pirinichumo  
**DIRECTOR**

CVP/ Diana

## Base de datos de Satisfacción Laboral. SL-SPC.

Nº	Sexo	Edad	Time Serv	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	2	40	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	5	5	5
2	1	62	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
3	1	43	18	4	2	5	5	2	1	5	4	4	1	3	2	1	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	3	4	5	5
4	2	29	1	3	4	4	5	1	1	5	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	3	4	3	1	4	3	4
5	2	49	18	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4
6	1	28	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
7	2	28	4	4	2	4	5	2	2	5	5	4	2	1	1	1	5	5	4	1	5	1	1	4	5	3	1	4	4	4
8	2	45	21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	5	2	4	1	5	1	4	5	5	4	2	5	5	5
9	2	27	3	4	3	5	5	1	1	5	4	4	1	2	1	1	3	3	3	1	5	1	1	4	5	3	2	5	5	5
10	2	37	8	4	2	5	5	3	4	5	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2	5	3	2	5	5	4	2	5	5	4
11	2	26	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
12	1	45	14	4	2	4	5	4	3	5	4	2	3	3	4	1	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3
13	1	49	15	5	3	2	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	2	2	4	2	1	5	5	1	1	5	5	5
14	2	43	18	4	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
15	2	44	15	3	3	4	5	3	1	5	3	3	1	4	4	1	4	2	3	3	5	2	3	5	5	3	1	5	5	5
16	1	26	3	5	3	5	5	2	1	5	5	5	1	2	2	1	3	5	5	3	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5
17	2	44	13	5	3	5	5	3	4	5	5	3	1	1	1	1	5	5	4	5	5	1	1	4	5	5	1	4	5	5
18	2	40	13	4	3	4	5	3	4	5	5	3	2	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5
19	2	56	28	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
20	1	34	10	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
21	1	37	10	5	4	5	5	3	1	5	5	3	1	2	2	1	3	5	3	2	5	2	4	4	5	4	1	5	5	5
22	1	29	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
23	1	60	28	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5
24	2	55	29	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5
25	2	41	15	5	5	2	5	4	4	5	5	3	3	1	5	1	5	5	2	2	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4
26	1	37	4	3	3	5	5	3	1	5	4	3	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	5	5	4	1	5	5	4
27	2	43	11	3	3	5	5	3	2	5	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	4	1	4	5	5	3	4	5	5	3
28	1	45	20	4	3	5	5	2	3	5	4	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	2	4	4	5	3	2	4	5	4
29	2	44	21	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4
30	1	53	12	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	2	59	19	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3
32	2	44	20	5	1	3	5	2	3	5	5	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	2	41	18	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4
34	2	36	11	4	3	3	4	3	2	5	5	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
35	1	50	23	5	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
36	2	39	12	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
37	1	28	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
38	2	40	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
39	2	41	19	4	2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4
40	1	51	24	4	5	5	5	4	2	5	4	1	4	1	1	4	3	2	1	4	1	1	5	5	4	2	5	5	5	5
41	1	36	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	1	36	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	35	13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
44	2	40	18	4	1	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
45	2	35	13	4	3	4	5	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5	5	3
46	2	43	18	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
47	1	29	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
48	1	29	4	5	2	5	5	2	2	5	5	5	2	4	5	2	5	2	4	1	5	2	2	5	5	4	2	5	5	5
49	1	46	13	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	1	59	28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
51	1	50	21	4	3	4	5	3	4	5	4	4	2	2	3	3	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5
52	1	49	24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	1	56	27	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	48	14	5	1	1	5	1	2	5	5	1	1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	2	5	5	5	1	5	5	3
55	1	38	10	5	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3
56	1	41	15	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4
57	2	28	1	5	3	4	5	1	1	5	5	3	1	1	1	1	1	5	3	1	5	1	1	5	4	5	1	5	4	5
58	1	26	3	5	3	5	5	5	1	5	5	3	2	1	1	1	5	5	5	1	5	2	1	5	5	5	2	5	5	5
59	2	32	2	4	2	1	5	3	1	4	3	2	1	1	3	1	5	3	1	3	5	1	1	3	3	3	1	3	3	3
60	2	23	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
61	1	26	4	5	4	4	5	4	1	5	5	4	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	5	5	2	5	5	5
62	2	28	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
63	1	22	2	5																										