



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Conflictos y satisfacción laboral de los docentes nombrados en la
DRE San Martín, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bardales Comeca, Jhoselyn (orcid.org/0000-0003-3292-6169)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo en la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus
niveles

TARAPOTO – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024", cuyo autor es BARDALES COMECA JHOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 02 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMELIA EUNICE MALDONADO LOZANO DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 31-07-2024 07:11:41
PEDRO ARTURO BARBOZA ZELADA DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 24-07-2024 12:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0789769



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARDALES COMECA JHOSELYN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARDALES COMECA JHOSELYN DNI: 72211342 ORCID: 0000-0003-3292-6169	Firmado electrónicamente por: BARDALESCO el 09- 08-2024 20:19:12

Código documento Trilce: INV - 1689523

Dedicatoria

A mi mamá, por su amor incondicional, su apoyo constante y su sabiduría. Gracias por enseñarme a ser fuerte y perseverante, por tus consejos y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu ejemplo de dedicación y esfuerzo ha sido una guía invaluable en mi vida.

A mis queridos abuelos, quienes ya no están físicamente con nosotros, pero cuyo amor y enseñanzas siguen vivos en mi corazón. Gracias por sus historias, por los valores que me inculcaron y por su infinita paciencia. Sus vidas han sido una fuente de inspiración y motivación para seguir adelante y alcanzar mis metas. Siempre los llevaré conmigo en cada paso que doy.

Este logro es tanto mío como de ustedes. Sin su apoyo y amor, nada de esto hubiera sido posible.

Con todo mi cariño y gratitud,

Jhoselyn

Agradecimiento

A Dios, porque en cada momento siento su presencia.

A mis dilectos maestros de Postgrado por todas sus lecciones en las aulas y fuera de ellas; y en especial a mis asesores de esta investigación, por sus valiosos consejos, sin los cuales no habría podido culminar este trabajo.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de conflictos</i>	19
Tabla 2 <i>Nivel de la satisfacción laboral</i>	19
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad</i>	20
Tabla 4 <i>Relación entre las dimensiones conflicto y satisfacción laboral</i>	21
Tabla 5 <i>Relación entre conflicto y la satisfacción laboral</i>	22

Resumen

La presente investigación está relacionada con el ODS 17, que promueve un desarrollo económico interestatal en armonía de la totalidad de actores de la sociedad civil y tuvo como objetivo general determinar la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. El estudio fue tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. la población y muestra fueron 51 Trabajadores de la DRE San Martín, se tuvo como resultado que el nivel del conflicto fue alto 91% El nivel satisfacción laboral fue alto 85%. Existe relación significativa entre las dimensiones conflicto y satisfacción laboral el valor sig fue $p < 0.01$ y $p > 0.05$. Según Rho de Spearman la correlación y ambiente laboral (0.323^*) fue positiva baja, con gravedad del conflicto y ambiente laboral fue positiva muy alta (0.907^{**}), y proyección de solución y desarrollo personal fue positiva moderada (0.691^{**}). Conclusión: Existe relación significativa entre el nivel conflicto y satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, debido al valor sig. obtenido de $p < 0.01$. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.765 (correlación positiva alta).

Palabras clave: Conflicto laboral, satisfacción en el trabajo, ambiente de trabajo.

Abstract

This research is related to SDG 17, which promotes inter-state economic development in harmony with all actors of civil society and its general objective was to determine the relationship between conflicts and job satisfaction of teachers appointed in the DRE San Martin, 2024. The study was basic, quantitative, non-experimental and cross-sectional. The population and sample were 51 workers of the DRE San Martin, and the results showed that the level of conflict was high 91% and the level of job satisfaction was high 85%. There is a significant relationship between the conflict and job satisfaction dimensions, the sig value was $p < 0.01$ and $p > 0.05$. According to Spearman's Rho the correlation with work environment (0.323*) was low positive, with severity of conflict and work environment was very high positive (0.907**), and projection of solution and personal development was moderate positive (0.691**). Conclusion: There is a significant relationship between the level of conflict and job satisfaction of teachers appointed in the DRE San Martin, due to the sig. value obtained of $p < 0.01$. By means of the Rho Spearman statistical analysis, a coefficient of 0.765 (high positive correlation) was reached.

Keywords: Labor conflict, job satisfaction, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el ODS 17, que promueve un desarrollo económico interestatal en armonía de la totalidad de actores de la sociedad civil, el desempeño estatal actual se configura de manera sistémica con el fin de generar una adecuada articulación entre sus agentes. La necesidad de un compromiso global continuo para garantizar una educación inclusiva y equitativa para todos se pone de manifiesto en las zonas marginadas, donde persisten las limitaciones económicas, así como los problemas relacionados con los resultados del aprendizaje y las tasas de abandono escolar. (Naciones Unidas, 2024). Las condiciones de trabajo, que incluyen salarios, estabilidad laboral y recursos académicos, la precariedad laboral y los bajos salarios son factores que reducen la satisfacción laboral. Así mismo una cantidad abrumadora de trabajo puede llevar a que el trabajador no alcance sus objetivos, lo que puede resultar en una evaluación negativa de su autoeficacia y que las personas interpretan como signos de vulnerabilidad. Según la investigación, los maestros que tienen un alto nivel de autoeficacia están mejor preparados para manejar las demandas y desafíos de su trabajo (Belizario, 2024).

De acuerdo con Barni (2019) que advierte algunos factores a tener en cuenta para mejorar la relación de los docentes y enervar los conflictos, tales como: Apoyo administrativo, en tanto la percepción de apoyo por parte de la administración escolar es crucial. La falta de comunicación y respaldo puede llevar a un sentimiento de aislamiento entre los docentes; condiciones de trabajo, en la medida que se refiere a que cuestiones como las dimensiones de la clase, la carga de trabajo, y las instalaciones físicas impactan sobremanera en la satisfacción del recurso laboral del educando. Es menester, también, remarcar lo que significa el reconocimiento profesional, entendiendo que la valorización del trabajo docente resulta esencial por su naturaleza, y no pueden quedar postergadas pues enervan las oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento insuficiente pueden disminuir la motivación y el compromiso propios de estos emprendimientos.

En el Perú, según reportes actualizados de Care (2023), la realidad de los docentes de la escuela pública se enfrenta a una serie de desafíos que afectan el proceso educativo, como los conflictos a nivel de educadores que afectan su satisfacción laboral; además podemos mencionar, la brecha tecnológica, pues a pesar de los esfuerzos por integrar tecnologías digitales en el aula, muchos maestros carecen de acceso a equipos adecuados y a la formación necesaria para utilizarlos eficazmente; dado que las disparidades socioeconómicas influyen en la implementación de nuevas pedagogías. Por otra parte, las escuelas en áreas rurales enfrentan mayores dificultades en las innovaciones educativas; la propia formación docente, por la cual la formación pedagógica sostenida de maestros a menudo no está alineada a las nuevas corrientes pedagógicas, generando un desfase entre las cuestiones teóricas y aplicativas; pues muchos docentes peruanos sienten una falta de apoyo institucional y reconocimiento por parte del sistema educativo y la sociedad, lo cual afecta negativamente su motivación y desempeño; y, las condiciones laborales:

Ahora bien, en el contexto internacional de la enseñanza, se advierten nuevas corrientes pedagógicas que buscan transformar el clima laboral de estos centros de enseñanza, con el fin de mejorar el servicio educativo a todos los sectores involucrados, a fin de atender los nuevos paradigmas pedagógicos en el servicio educativo. Así, los nuevos enfoques orientativos en el binomio aprendizaje-experimentación, la educación inclusiva, y el uso adecuado de tecnologías digitales, representan avances significativos en la forma del proceso de educar, esta inclusión está enmarcada en la igualdad de género donde los docentes promuevan el compañerismo y la aceptación de la diversificación cultural de los niños en las aulas.

La implementación de nuevos enfoques en la administración docente presenta tanto oportunidades como desafíos a nivel global y en el contexto específico del Perú. Los conflictos potenciales derivados de la resistencia al cambio, la capacitación insuficiente y los recursos limitados deben ser abordados mediante políticas educativas integrales y un apoyo constante al profesorado. Asimismo, mejorar la satisfacción laboral de los maestros demanda un enfoque en el apoyo administrativo, las condiciones de trabajo y el reconocimiento profesional. Solo a

través de un compromiso sólido con la mejora continua y el apoyo integral a los maestros genuinos se podrá vislumbrar un ejercicio de enseñanza que genere un mayor beneficio a toda la sociedad (Huamanchumo, 2016).

Podemos concluir de estos argumentos que el ambiente laboral de los maestros es esencial para el buen funcionamiento de cualquier empresa, y las direcciones regionales de educación no son una excepción. En el contexto de la Dirección Regional de Educación en San Martín, es crucial comprender cómo los elementos relacionados con los conflictos pueden afectar la actividad docente de los docentes. Hay varias razones por las cuales esta investigación es necesaria, pero las siguientes son solo algunas: Optimización de recursos: la identificación de prácticas de gestión que mejoran el desempeño laboral facilitó una mejora sensible de los recursos que estuvieran disponibles en las direcciones educativas. Mejora continua: La dirección regional pudo implementar mejoras continuas que beneficiaron tanto a los empleados como a la organización en su conjunto al comprender cómo las orientaciones pedagógicas y el desempeño laboral afectan el desempeño laboral. Impacto en la calidad educativa: se sabe que un personal docente y administrativo motivado y bien administrado tiene un impacto significativo en la calidad de la educación. (Ketheeswaran, 2018).

En virtud de estas consideraciones, se hace necesario investigar el grado de relación que puede existir entre el conflicto que podría experimentar el cuerpo docente y la satisfacción laboral de los mismos en su pleno ejercicio pedagógico, no solo como una manifestación de su carga laboral sino como una proyección sobre su propio bienestar y los propios educandos, a fin de entender con mayor precisión este tipo de relaciones y sus implicancias en su labor docente. En este marco, se formuló como problema general de investigación la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024? Y como problemas Específicos: a) ¿Cuál es el nivel de conflictos?; b) ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los docentes nombrados?; c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados?

En cuanto a las justificaciones, por conveniencia se justificaron en tanto el desarrollo de este trabajo permitió tener un mejor entendimiento entre las variables fijadas en este trabajo, de cara no solo al cuerpo docente perteneciente a la región específica sino a sus propios beneficiarios; en cuanto a su relevancia social, este estudio se propone optimizar, a partir de los conceptos enunciados, el servicio educativo en la propia comunidad, desarrollando las potencialidades de sus educandos; en cuanto a su valor teórico, este estudio se justifica en la necesidad de comprender los fenómenos que afectan a los docentes en su entorno laboral, específicamente en la DRE San Martín. En cuanto a sus implicancias prácticas, se fundamenta en los beneficios tangibles y aplicables que la investigación proporcionó a los maestros, y el cuerpo de trabajadores una mejora del ambiente laboral, al identificar los tipos de conflictos más prevalentes y su impacto en la satisfacción laboral, esta investigación puede ayudar a diseñar intervenciones específicas para reducir los conflictos y mejorar el ambiente de trabajo para los docentes.

Asimismo, enfatiza su desarrollo profesional, pues los hallazgos de este trabajo académico pueden servir para crear programas de desarrollo profesional que aborden las áreas de conflicto y fortalezcan los aspectos que contribuyen a la satisfacción laboral, promoviendo así un entorno más productivo en esta sede administrativa. Finalmente, en cuanto a su utilidad metodológica, el presente aporte encuentra su cauce de justificación en tanto se orientó a explicar cómo los métodos y enfoques utilizados en esta investigación son apropiados para abordar el problema de investigación y alcanzar los objetivos establecidos, a partir del diseño de Investigación, dado que se empleó un diseño correlacional, que es adecuado para investigar la relación entre dos variables: los conflictos y la satisfacción laboral, así como en los instrumentos de recolección de la data, utilizando guías o cuestionarios estructurados y semiestructuradas, que permitió recoger datos sobre la percepción de conflictos y la satisfacción laboral, con el fin de tener una comprensión más profunda y cualitativa de las experiencias de los docentes.

En este marco metodológico, los límites que nuestra investigación estuvieron delimitados por los objetivos, los cuales fueron cumplidos y discutidos en el

presente trabajo. En esta dirección, se estableció en calidad de objetivo general de nuestro trabajo el siguiente: Determinar la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. Y como objetivos específicos se plantearon los siguientes: a) Identificar el nivel de conflictos; b) Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los docentes nombrados; c) Determinar la relación entre las dimensiones correspondientes a conflictos y satisfacción laboral de los docentes nombrados.

En cuanto a los antecedentes, en el plano internacional, encontramos a Hilgado (2023) y Tipula (2023), quienes manifiestan que sigue siendo crucial estudiar diversas facetas relacionadas con los educadores, entre ellos, merece atención la satisfacción laboral, un componente de la dimensión emocional de los sujetos, logrando concluir que la satisfacción experimentada por los profesores se considera un factor fundamental no sólo en su propia eficacia, sino también en el éxito general de los estudiantes, el entorno escolar y el sistema educativo en su conjunto. Su aporte se estima en que actualmente está muy extendido el reconocimiento del impacto de la satisfacción o insatisfacción de los docentes sobre la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los alumnos. Asimismo, se determinó que dichas las habilidades juegan un papel fundamental en el bienestar del equipo docente, en la medida que una gestión eficiente de parte del profesorado resulta sustantiva en la motivación e interés de los propios educandos.

Por su parte, Alarcón (2021) y Pérez (2023) En su investigación, llegaron a la conclusión que existe relación entre los factores gerenciales y el bienestar de los maestros en una escuela pública en Venezuela. Basándose en un enfoque estadístico, concluyeron que el bienestar de los maestros se ve fortalecido por el reconocimiento de su labor docente y el papel trascendente de su trabajo en su propia comunidad. Asi mismo Sahito y Vaisanen (2020) En su estudio proporcionaron importantes datos sobre la satisfacción laboral de los docentes en países en desarrollo, ya que contrató a al menos setenta investigadores para investigar los factores que contribuyen a la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo. El objetivo principal fue examinar una variedad de factores relevantes y ofrecer soluciones para fortalecer el ejercicio docente en las instituciones

educativas de los países emergentes. Llegó a la conclusión de que las condiciones laborales favorables, las oportunidades de avance, una compensación justa, el apoyo de los directores, colegas y la comunidad, el empoderamiento de los docentes y el desarrollo profesional.

De acuerdo con Blanco – López (2022), se analizó las condiciones de los centros educativos públicos costarricenses, a partir de un enfoque multifactorial, comprendiendo el estudio del comportamiento de los docentes nombrados de las escuelas públicas, de todos los niveles, con el fin de contrastar sus hipótesis, logrando concluir, de un lado, la existencia de un clima laboral adecuado para sus integrantes, y de otro lado, que se hace necesario fortalecer las relaciones interpersonales con miras a mejorar los índices educativos en todos sus extremos para facilitar el logro de resultados de la enseñanza; de este modo se afianza la dinámica del ejercicio docente, así como el beneficio para los educandos.

En cuanto al estudio de Santagadea (2021), se advirtió los factores correlacionales entre la gestión del recurso humano y la retención de trabajadores especializados en materia pedagógica. Basándose en un enfoque cuantitativo y una muestra poblacional de treinta empresas del rubro, se logró concluir que dichos factores se encuentran vinculados estrechamente (0,572 en el reporte estadístico), por ende, se evidenció que la gestión del talento debe concentrarse en las expectativas del individuo, la importancia de su función social, y no solo únicamente en los procesos administrativos que regulan y promueven su ejercicio docente, pues la concepción del profesorado, modernamente, se concibe en un sentido integral, en mérito a las funciones que desempeñan en el desarrollo de los educandos.

Por otro lado, el aporte de Ketheeswaran (2018), postuló que los países desarrollados han emprendido específicamente una serie de trabajos de campo con el fin de analizar las implicancias de lograr el bienestar docente, especialmente a nivel de los docentes de educación especial de su jurisdicción. A la luz de esto, el presente estudio tuvo como objetivo explorar el nivel de satisfacción laboral entre los docentes empleados en el sistema de unidades de educación especial. Los hallazgos indican una notable diversidad en las

características personales entre los profesores de educación especial, así como una evaluación positiva entre la satisfacción laboral, la experiencia y el tipo de nombramiento; en consecuencia, es imperativo que el Ministerio de Educación implementen medidas que crean conciencia entre los padres, los maestros de aula regular y el personal administrativo. Además, se recomienda encarecidamente el desarrollo de una política integral relacionada con la educación de los estudiantes discapacitados.

Guardenia (2019), por su parte, centró su estudio en un enfoque de investigación causal, dirigido a identificar las variables que determinan la conducción y gestión de las organizaciones educativas, así como las relaciones entre estas variables y su impacto en la calidad educativa. Para ello, se evaluó el desempeño de docentes y directivos utilizando pruebas estandarizadas diseñadas por el propio investigador para facilitar el procesamiento de no menos de dos mil docentes encuestados. En cuanto a las conclusiones, se destacaron el papel fundamental del liderazgo según la percepción de los profesores para el desarrollo de las instituciones educativas. Además, se encontraron evaluaciones positivas en cuanto a la dimensión de recursos. En el modelo final, se observaron efectos estadísticamente significativos entre las variables relacionadas con liderazgo, recursos y procesos, y los resultados educativos.

En cuanto a los estudios nacionales, Según manifiesta Perdana (2023), en situaciones en las que surgen disputas entre empleados, se hace necesaria la participación e intervención del gobierno; por tanto, el gobierno, actuando como una parte neutral, ayuda en la resolución de conflictos laborales facilitando la mediación, la conciliación y el arbitraje entre las partes opuestas a fin de generar una solución; se cree que estas medidas previas al litigio ralentizarán el proceso de resolución en el lugar de trabajo; en esta dirección este estudio concluyó que es necesario comprender las implicaciones de los esfuerzos de solución pacífica que deben realizarse fuera de los tribunales como condición formal para presentar una reclamación ante las instancias laborales correspondientes.

Por otro lado Salirrosas (2021) y Díaz (2021), se propusieron analizar el tipo de relación entre las variables satisfacción laboral y el desempeño laboral de los

maestros en una unidad educativa de la capital de la república, para lo cual se valieron de un enfoque descriptivo – correlacional, logrando concluir en la existencia de una estrecha correlación entre sus variables, aportando, desde su enfoque, que toda experiencia positiva del cuerpo docente debe ir acompañada de un reconocimiento de sus logros y el cumplimiento de metas determinadas por la dirección de la institución educativa; de esta forma se asegura no solo una empatía con su labor pedagógica, sino que se anima a una alta estima en su trabajo docente, lo cual redundará en sus propios educandos.

Asimismo, Serrano (2021), en su trabajo advirtió el tipo de relación entre sus variables de estudio vinculados al quehacer pedagógico, para lo cual contó con una muestra de no menos de 140 docentes que sirvieron para demostrar la estrecha relación entre sus postulados y dimensiones, concluyendo que el grado de capacitación de los docentes influye positivamente en su desarrollo personal, institucional y social, pues el docente se identifica con su ejercicio y su propia comunidad, contribuyendo activamente en su crecimiento y superación. Por su parte, Álvarez (2020) decantó su interés en las variables de satisfacción docente y la calidad educativa de su espacio laboral, logrando obtener, a partir de una amplia muestra de profesores, que la relación entre las variables es altamente positiva, concluyendo que el trabajo docente tiene una especial relevancia en la formación de los educandos, y que muchas veces la desatención del profesorado redundará negativamente en los logros académicos de los estudiantes, siendo necesario una conjugación sistemática en la valoración de estos factores de cara a la calidad de la oferta educativa.

De otro lado, Chávez (2019) El objetivo de su investigación fue examinar el tipo de relación entre las categorías relacionadas con nuestro tema de estudio utilizando un enfoque descriptivo no experimental. Se examinó el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad San Luis Gonzaga y se llegó a la conclusión de que hay una estrecha relación entre las variables examinadas, lo que significa que el desempeño óptimo de los docentes se encuentra sensiblemente limitado por varios factores, incluyendo. Asimismo, Delgado (2019), Se propuso como objetivo central evaluar el clima organizacional a nivel del profesorado en una universidad del Amazonas, con la participación de

varios grupos de docentes. Los resultados permitieron contrastar y concluir que, efectivamente, existe una estrecha relación entre las variables analizadas referidas al ejercicio docente, y que la situación de los maestros debe mejorar a medida que se mejoran las condiciones estructurales a nivel de trabajo.

En cuanto a las bases teóricas del presente estudio, respecto al conflicto, se constata que se trata de un fenómeno intrínseco a la vida en sociedad y puede considerarse como una parte natural de la misma. Las disputas y enfrentamientos han sido una constante a lo largo de la historia, presentes en todas las épocas y sociedades. De hecho, el cambio social, que es fundamental para la evolución de la vida humana, puede atribuirse en gran medida, aunque no de manera absoluta, al conflicto (Murillo, 2020). En esta dirección, no se puede considerar que los conflictos sociales sean anómalos, ya que son una expresión normal de la convivencia en sociedad. Sin embargo, tampoco se puede afirmar de manera generalizada que los conflictos sean algo negativo para la sociedad o las personas. La percepción de un conflicto como positivo o negativo muchas veces depende del punto de vista desde el cual se analice.

Profundizando en esta variable, Diefendorff (2023), Desarrollaron la teoría del trabajo emocional, también conocida como teoría del control, que implica observar y reducir las disparidades mediante la comparación constante de las expresiones emocionales con las reglas establecidas. Concluyen que cuando se identifica una discrepancia o conflicto, se recomienda que se utilicen técnicas para controlar las emociones para resolver la discrepancia. Dentro de la teoría del control, el aspecto de la jerarquía de objetivos proporciona una visión más amplia del desempeño laboral y aclara cómo pueden surgir consecuencias tanto positivas como negativas del proceso del trabajo emocional. En mismo enfoque, Álvarez (1995), Es cierto que la dinámica social a menudo permite el surgimiento de conflictos, los cuales pueden estar relacionados con el progreso de las comunidades. Sin embargo, lo más edificante es aprender a generar un estado de paz mediante la unificación de las soluciones a las diferencias y el uso de los diversos mecanismos de solución de disputas (conocidos como MARC) para resolver conflictos de cualquier tipo.

Por su parte, Figueroa (2023), considera a esta variable como un encuentro entre personas o colectivos en torno a la disposición de los recursos, propio de la naturaleza humana tendiente a la consecución de sus propios objetivos, lo cual nos confirma no solo la idea de que el conflicto puede reputarse como inmanente a la naturaleza del hombre en función a la racionalidad de los recursos, lo cual puede generar en una pugna de soluciones. Conviene también citar a Fuquen (2018), quien, reconociendo la negatividad inicial de un conflicto, plantea esta situación como una oportunidad para plantear soluciones frente a las diferencias, haciendo hincapié en que su superación puede motivar no solo su resolución sino la motivación a nuevos emprendimientos con el fin de estrechar lazos entre sus protagonistas, generando valor a los desencuentros iniciales.

Vera (2023), por su parte, manifiesta que, sea en un entorno empresarial o de servicio público, no basta que el conflicto sea reconocido por las partes y el entorno, sino que debe enfatizarse sus protocolos para su resolución, tomando especial cuidado en las personas que deben conducir este proceso, lo cual implica contar con especialistas que convoquen a los protagonistas, y se les haga saber que a partir de las diferencias puede generarse una solución armoniosa que beneficie a todos los interesados, incluyendo terceros que aparentemente no se encuentra vinculados con la disputa (educandos, clientes, servidores, accionistas, etc.). Valga mencionar, además, que las repercusiones de la generación del conflicto tienen diversas implicancias en los involucrados, siendo necesario apreciar su desarrollo en función a los objetivos primigenios que se proponen, debiendo ser administrados en razón de su naturaleza y jerarquía, pues la controversia no debe perjudicar todos los espacios de la administración del conflicto en búsqueda de una solución.

Por otra parte, Benesch (2018), indaga acerca de las normas de la emoción y el trabajo psicológico como formas de ayudar a los profesores a tomar las decisiones, tener la agilidad mental y reducir el conflicto. Se basa en una postura postestructural-discursiva acerca de las emociones, las cuales toman como referencia la relación entre las emociones y la fuerza, los límites de la compasión y el trabajo emocional como posibles áreas de oposición y transformación en la enseñanza de idiomas. Para enseñarles a los niños cómo expresar sus

sentimientos a través del arte, se exhiben datos de interrogantes sobre las reacciones de los docentes de inglés frente al plagio, añadida la oposición a las normas de sentimiento presentes en las respuestas de los profesores de inglés respecto a la manera de enfrentar el plagio en los trabajos de los estudiantes. El episodio finaliza con las consecuencias de las normas de sentimientos y también con el procedimiento de labor emocional necesario para la siguiente formación de profesores de idiomas.

En cuanto a las dimensiones de esta variable, en el tópico Tipo de Conflictos, Kuriakose (2019), señala que los problemas que se generan a nivel de una relación laboral están vinculados muy estrechamente con factores como la tranquilidad, la satisfacción con el trabajo y la comodidad en sus más variados planos. Además, es conveniente integrar en este panorama la percepción de apoyo en el lugar de trabajo como un elemento condicionante de la relación entre diferentes clases de problemas y las circunstancias de cada trabajador. En cuanto a la gravedad del conflicto, Ross (2020), reconoce que el desempeño en el proceso educativo son a menudo complicadas e inevitables, y muchas veces estas se determinan no solo por factores intralaborales sino extralaborales, por ejemplo, bienestar físico, presión social o la expectativa en el futuro mediato. Estas manifestaciones están originadas primordialmente por presiones ajenas más que por propias y se complican aún más debido a la distinción entre los empleados dentro del ámbito de las jerarquías que supone la propia administración docente.

En cuanto a la proyección de soluciones, Cabanillas (2021), manifiesta que se han generado métodos novedosos no sólo para solucionar disputas de manera extrajudicial, sino también para complementar o remplazar los métodos utilizados por las propias organizaciones, que muchas veces apuestan por una salida informal o por un mal arreglo, generando fricciones adicionales al motivo del conflicto; las soluciones, en buena cuenta, deben estar dominados por un protocolo modernista, y orientada por personal especializado; de este modo, se asegura una solución eficaz a las diferencias, pero también un compromiso con las obligaciones pactadas postconflicto, las cuales deberán ser monitoreadas en el mediano y largo plazo.

Respecto a las teorías de la satisfacción laboral de los docentes nombrados, se debe señalar que este concepto ha sido objeto de diversas interpretaciones, reflejando la diversidad de enfoques entre los estudios realizados. Cada autor aporta una perspectiva única, lo que demuestra la heterogeneidad en su definición y análisis. Por ejemplo, Zubieta (2002) argumentan que la satisfacción laboral se ve influenciada por una serie de variables, especialmente las características inherentes al puesto de trabajo. Según su enfoque, la satisfacción laboral se logra cuando el puesto se ajusta adecuadamente a los deseos y necesidades del trabajador, proporcionándole un ambiente laboral gratificante. Por otro lado, Marquina (2021) ofrece una definición que resalta la dimensión subjetiva de la satisfacción laboral. Para él, esta se manifiesta a través de la conducta del individuo en su entorno laboral, siendo moldeada por las percepciones y juicios que el trabajador tiene sobre su trabajo.

Por otra parte, Novoa (2015), menciona que no basta solo con conectar con las emociones generadas alrededor de un estatus laboral, sino que se hace necesario conocer las razones que mantienen a un trabajador en su puesto en un tiempo determinado; en este contexto, se aprecia marco tridimensional que distingue entre la actuación profunda y la expresión de emociones por parte de los profesores; de esta suerte, no solo se justifica el conocimiento existente sobre la actuación superficial y la actuación profunda en el desempeño laboral, sino que al tiempo que destaca la expresión de las emociones como un enfoque distinto para mostrar las emociones en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral según Isuiza et al. (2023) se basa en las creencias y valores que el personal desarrolló a partir de su trabajo (Durán et al., 2021). Esto implica ofrecer programas de formación y capacitación que permitan a los trabajadores adquirir nuevas competencias y mantenerse actualizados en su campo.

Zenobia (2021), señala que la satisfacción laboral se refiere al grado en que un maestro está satisfecho con el desempeño de sus alumnos, su capacidad para tomar decisiones, su crecimiento personal, etc. Se examinan cuatro aspectos de la satisfacción de los docentes: crecimiento profesional, toma de decisiones, estatus y promoción. De la misma manera Caprara (2013), propone que las

creencias de eficacia individual y colectiva se consideran factores importantes en la satisfacción de los docentes en su trabajo. Los maestros realizan autoinformes para evaluar sus creencias de autoeficacia y si sus acciones estaban coherentes con sus obligaciones para que la escuela funcione correctamente. El análisis de ecuaciones estructurales multinivel confirma un modelo conceptual en el que las creencias de eficacia individuales y colectivas representan determinantes distales y próximos de la satisfacción laboral docente. Los gerentes deben asegurarse de que los empleados se sientan motivados y felices al trabajar en las tareas que se les asignan, lo que aumentará la eficiencia y la productividad (Karkouljian y Kertechian, 2019).

Se debe advertir que las condiciones laborales engloban aquellos elementos del entorno de trabajo que ejercen un impacto, ya sea favorable o desfavorable, en el bienestar general de los individuos (Ortega, 2009). Este término abarca una amplia gama de factores que afectan la experiencia laboral de los docentes. Aunque muchos de estos elementos se relacionan con aspectos económicos, como el salario y los incentivos financieros, no se limitan únicamente a estos aspectos. También incluyen aspectos como el horario laboral y las oportunidades de desarrollo profesional disponibles para los docentes. Por consiguiente, los indicadores que conforman la dimensión de las condiciones laborales se pueden interpretar como remuneración, dado que está vinculada con la motivación extrínseca, ya que se trata de un incentivo recibido a cambio de los servicios prestados; carga de trabajo, se refiere al tiempo dedicado a las actividades laborales; oportunidades de desarrollo como un componente crucial dentro del contexto laboral, ya que se centran en proporcionar un entorno propicio para el crecimiento y la mejora de las habilidades y capacidades de los individuos.

Por último, Grant (2008), sustenta que el diseño correlacional y las manipulaciones confusas impiden que los investigadores evalúen los efectos causales de la importancia teórica de la tarea en el desempeño laboral. Para abordar esta brecha, se analizan los efectos sobre el desempeño, los mecanismos de relación y las condiciones límite de importancia de la tarea. Los docentes con una mayor capacidad para afrontar un trabajo demuestran estar mejor preparados para asumir nuevas responsabilidades en comparación con aquellos que tienen

encargos más limitados a su horario o actividades específica. La importancia que se les brinda integralmente a las tareas aumenta la dedicación al desempeño laboral y las conductas de ayuda de los docentes, y estos generan a su vez aumentos en la influencia social y las percepciones de valores sociales propias del magisterio.

En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral de los docentes nombrados se tiene: ambiente laboral, según Barni et al. (2019), la teoría de los valores humanos examina la interrelación de la autoestima y el ambiente laboral enfocado a resultados; desarrollo personal: que señala que los maestros conllevan un proceso de desarrollo de liderazgo e identidad dependiendo de sus prioridades personales; relaciones interpersonales, según Mainhard (2018), el entorno social laboral de los docentes es una fuente importante vinculada las relaciones interpersonales, intercambio sociales y las definen como el grado de emoción del individuo al punto de socializar con las demás personas. Modernamente, el proceso educativo, siendo una actividad compleja e integradora, es analizado por una serie de ciencias y disciplinas relacionadas no solo a la naturaleza misma de su ejercicio, sino se complementa con la administración, la gerencia, la psicología, la economía, entre otros (Gallardo, 2022), lo cual demuestra no solo la dinámica propia de esta actividad sino la importancia de los agentes públicos.

En base a estas consideraciones, la hipótesis fue la siguiente: Hipótesis general: Existe relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. Y como hipótesis específicas: a) Existe relación entre los conflictos y la dimensión ambiente personal de la satisfacción laboral de docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024; b) Existe relación entre los conflictos y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral de docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024; c) Existe relación entre los conflictos y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básica, en la medida que su propósito se orientó al estudio de un fenómeno determinado que implica una situación controversial o problemática, a la cual se le va a aplicar una solución determinada fundamentada en la manifestación de sus variables o categorías, las mismas que deben ser identificadas (Hernández, 2019). En esta dirección, nuestra investigación tiene, además, una naturaleza descriptiva, pues nuestro enfoque temático implica una revisión del objeto de estudio a partir de su naturaleza, principales características y funcionamiento en la propia realidad observada, diseño no experimental, ya que no implicó intervención por parte de los investigadores para manipular las variables de estudio. En cambio, se limita a observar y relacionar los fenómenos en su entorno natural. Además, se considera un estudio transversal, ya que se realiza dentro de un período de tiempo específico. De acuerdo con Rossi (2018), este tipo de estudio se centra en la descripción y en el nivel de relación entre variables, buscando correlacionar el comportamiento de las mismas.

Las variables fueron conflictos: El conflicto es una diferencia de posiciones en base a los intereses de sus autor, lo cual lleva a una posición discrepante sobre un derecho o acreencia (Mallorí, 2019) y satisfacción laboral: Se expresa como el comportamiento del sujeto hacia la ocupación o cargo en la que ejerce sus funciones, que promueve su bienestar material, espiritual y psicológico (Rivas, 2019). Las variables son componentes identificables que conforman una situación problemática dentro de una realidad y que pueden ser cuantificados e interpretados de acuerdo con los objetivos de una investigación (Hernández, 2019). Estas variables pueden ser tanto observables como no observables y pueden tomar diversas formas, como características demográficas, actitudes, comportamientos o condiciones ambientales. En el anexo 01 de operatividad de las variables se encuentran los conceptos, definiciones, operacionalidad, dimensiones e indicadores.

La población Según Hernández & Mendoza (2018), señala que la población se define como todo el grupo de elementos o individuos que poseen una o más

características específicas. Para esta indagación la población fueron los 51 docentes nombrados en la DRE San Martín. Sus criterios de inclusión fueron docentes nombrados en los últimos diez años, docentes que pertenecen a la zona geográfica de la dirección. y docentes que manifiestan expresamente su consentimiento. Los criterios de exclusión fueron los docentes sin nombramiento que no contribuyan al planteamiento del estudio, docentes cuyo ejercicio se circunscribe a una jurisdicción geográfica distinta a la DRE objeto de estudio y docentes que no comprometen su colaboración con los fines del presente estudio.

La muestra considerada para el desarrollo de nuestra investigación constó de un número de 51 docentes (nombrados en la DRE San Martín), siendo importante en la medida que su análisis nos permitirá realizar inferencias o generalizar conclusiones a la población identificada con un alto grado de certeza en su caracterización, siempre cuando cumpla sus requisitos formales y de fondo (Otzen, 2017). El muestreo en cuestión fue muy apreciado por su capacidad para determinar con precisión la cantidad exacta de la muestra, ya sea mediante cálculos estadísticos o en función de la preferencia del investigador, utilizándose en este caso particular el método probabilístico (Arias y Covinos, 2021). El muestreo se hizo en forma censal.

La técnica fue la encuesta: Mediante este método se diseñó una serie de preguntas seleccionadas dirigidas a los sujetos docentes, con el propósito de recabar información relevante para contrastar los objetivos planteados en la investigación. Mediante esta herramienta, se buscó obtener datos directamente de los participantes, lo que nos permitió una comprensión más detallada de sus percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con nuestro tema de estudio. Los instrumentos en la recolección de datos fue el cuestionario que nos permitió obtener información detallada y confiable sobre el tema de estudio. Los cuestionarios estuvo conformado por 16 enunciados, siendo para la variable conflictos las dimensiones: tipo de conflicto, gravedad del conflicto, proyección de soluciones, para la satisfacción laboral se tuvo 20 enunciados distribuidos en 3 dimensiones: ambiente laboral, desarrollo personal y relaciones interpersonales. Para mabas variables se utilizo la escala de Likert con repuestas donde 1 (nunca)

2(casi nunca), 3(a veces), 4(casi siempre y 5 (siempre), para la interpretación se usó baremos: bajo, medio y alto.

Para la validación de los instrumentos se realizó por medio del juicio de cinco profesionales en la materia, quienes realizaron la revisión y emitieron su juicio de ponderación, siendo valorados con el promedio de 1.00, explicitando la respectiva concordancia entre los evaluadores, brindando así la validez suficiente para el desarrollo de la presente investigación. Para la confiabilidad se precisó El coeficiente Alfa de Cronbach determinó la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) que fueron aplicados a la muestra de estudio, obteniendo para la variable conflicto 0,7551 y para la variable satisfacción laboral 0.8150 con lo cual se indicó que es un instrumento confiable.

Como procedimiento, para la elaboración del marco teórico, se utilizaron datos provenientes de fuentes primarias y secundarias, las cuales facilitaron la obtención de información relevante sobre el tema y sus orígenes. Posteriormente, se diseñó un cuestionario que fue distribuido entre los individuos seleccionados en la muestra de estudio para recabar información precisa. La información recolectada se analizó estadísticamente, lo que permitió obtener resultados que fueron discutidos y evaluados en detalle. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de nuestra investigación. En cuanto al método de análisis de datos empleó información recolectada mediante cuestionarios y se utilizó estadística inferencial cuantitativa para su procesamiento, con la ayuda del software SPSS versión 25, generando las respectivas tablas ilustrativas de nuestro trabajo. Asimismo, se verificaron las hipótesis mediante el coeficiente obtenido del test de normalidad correspondiente.

La posición ética del investigador, además, implica responsabilidad y prácticas valorativas en la construcción del conocimiento, así como todos sus aspectos relacionados con el compromiso y la confidencialidad (Emili, 2016). por lo que se establece los siguientes principios éticos: Beneficencia, porque busco la identificación de acciones para interpretarlas mediante variables, y aplicar instrumentos para la obtención de resultados que ayuden a la satisfacción laboral y reduzca los conflictos internos entre los docentes creando un ambiente de

serenidad entre trabajadores. No maleficencia, porque Mi investigación se llevará a cabo de manera transparente, asegurando que no se busquen quejas de ningún docente o institución involucrada en la implementación de los instrumentos. Justicia, porque Valoro los derechos de cada docente involucrado y su contribución irrestricta al desarrollo de la investigación. Autonomía, Proporciono evidencia de que el investigador tuvo la libertad de seleccionar el tema para su estudio respetando las normas APA y los derechos de todos los autores citados.

III. RESULTADOS

3.1.- Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de conflictos

Nivel	Intervalo	Frecuencia	%
Bajo	[16- 40]	0	0%
Medio	[41- 60]	3	9%
Alto	[61 - 80]	48	91%
Total		51	100%

Nota: Elaboración realizada a partir de la muestra obtenida

La tabla sobre el nivel de conflictos entre los docentes nombrados en la DRE San Martín revela que la gran mayoría, el 91%, experimenta un alto nivel de conflictos, situándose en el intervalo de 61 a 80. Un 9% de los docentes reporta un nivel medio de conflictos, en el intervalo de 41 a 60, mientras que ningún docente indica tener un bajo nivel de conflictos (intervalo de 16 a 40). De esto se desprende una situación preocupante donde los conflictos laborales son prevalentes, lo que podría tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Tabla 2

Nivel de la satisfacción laboral

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[20- 50]	0	0%
Medio	[51- 75]	6	15%
Alto	[76 - 100]	45	85%
Total		51	100%

Nota: Elaboración realizada a partir de la muestra obtenida

La tabla muestra que la mayoría de los docentes nombrados en la DRE San Martín reportan un nivel alto de satisfacción laboral, representando el 85% del total. Un 15% de los docentes indican un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que ningún

docente se encuentra en el nivel bajo de satisfacción. Esto sugiere que la mayoría de los docentes están relativamente satisfechos con su trabajo, lo cual es positivo para el ambiente laboral y podría influir positivamente en la retención y el desempeño general de los docentes en la institución educativa.

3.2.- Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Conflictos	0,531	51	0,000
Satisfacción laboral	0,511	51	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de las pruebas de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov indican que tanto los niveles de conflictos como los de satisfacción laboral entre los docentes nombrados en la DRE San Martín no siguen una distribución normal. Esto se evidencia por los valores significativos <0.05 para ambas variables, sugiriendo que la distribución de los datos se desvía significativamente de una curva normal. Estos hallazgos son importantes porque indican que se deben considerar métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de estos datos, usándose como prueba de correlación al Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del conflicto y las dimensiones de la satisfacción laboral

			Ambiente laboral	Desarrollo personal	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Tipo de conflicto	Coeficiente de correlación	,323*	0,266	,485**
		Sig. (bilateral)	0,018	0,054	0,000
		En	51	51	51
	Gravedad del conflicto	Coeficiente de correlación	,907**	,466**	,317*
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,021
		En	51	51	51
	Proyección de soluciones	Coeficiente de correlación	0,261	,691**	,332*
		Sig. (bilateral)	0,059	0,000	0,015
		En	51	51	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados, existe relación entre las dimensiones del conflicto y las dimensiones de satisfacción laboral el valor de significación fue $p < 0.05$ y < 0.01 .

Según el Rho de Spearman la correlación existente es:

- La dimensión tipo de conflicto, tiene correlación positiva baja con el ambiente laboral $Sp = 0.323$ y desarrollo personal $Sp = 0.266$ y tiene correlación moderada con relaciones interpersonales $Sp = 0.485$, esto nos indica que el tipo de conflicto influye positivamente en las dimensiones de satisfacción laboral.
- La dimensión gravedad del conflicto tiene una fuerte correlación positiva muy alta con el ambiente laboral $Sp = 0.907$, y correlación moderada con el desarrollo personal $Sp = 0.466$ y Correlación positiva baja con las relaciones interpersonales $Sp = 0.317$, sugiriendo que los conflictos más graves afectan significativamente todas las áreas de satisfacción laboral.
- Finalmente, la proyección de soluciones muestra una correlación positiva moderada con desarrollo personal $Sp = 0.691$ y correlación positiva baja con las relaciones interpersonales $Sp = 0.332$ y ambiente laboral $Sp = 0.261$, lo que

implica que la percepción de la viabilidad de soluciones a los conflictos también impacta en estos aspectos de satisfacción laboral.

Estos hallazgos destacan la interrelación entre los conflictos y diversos factores de satisfacción laboral, subrayando la importancia de abordar los conflictos de manera integral para mejorar el bienestar docente.

Tabla 5

Relación entre conflicto y la satisfacción laboral

		Conflictos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Conflictos	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,765**
		N	51
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	1
		N	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la tabla 05, existe relación entre conflicto y la satisfacción laboral el nivel de significación fue $P < 0.01$. El análisis de correlación de Spearman revela una correlación positiva alta entre variables $S_p = 0.765$. Lo que sugiere que a medida que aumentan los conflictos laborales, también lo hace la satisfacción laboral, aunque esta interpretación puede parecer contraintuitiva y requerir un análisis más profundo para entender las dinámicas subyacentes.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados arrojaron que el nivel de conflictos es medio en 9%, bajo en 0% y alto en 91%, lo cual concuerda con Álvarez (1995), quien conviene en que la dinámica docente muchas veces genera una tierra fértil para el surgimiento de los conflictos, los cuales, efectivamente, puede ser consustanciales con el desarrollo de los colectivos, pero lo verdaderamente edificante, señala, es aprender a generar un estado de paz consolidando las soluciones a las diferencias que se presenten, echando mano a los diversos mecanismos de solución de disputas (conocidos como MARC's) para resolver los conflictos de toda naturaleza.

Por su parte, Delgado (2019), resaltó el clima organizacional frente a la ocurrencia de conflictos a nivel del profesorado, señalando que la situación de los maestros pueden evitarlos, ven tanto se mejore las condiciones estructurales a nivel laboral y se aseguren todos los implementos necesarios para su trabajo, de otro modo el clima laboral y el servicio educativo puede ser deficitario. De otro lado, Santagadea (2021), menciona que muchos factores vinculados con el trabajo docente deben analizarse en el tiempo y los objetivos de cumplimiento de su labor, por ende se colige que la gestión del talento debe concentrarse en las expectativas del individuo, la importancia de su función social, y no solo únicamente en los procesos administrativos que regulan y promueven su ejercicio docente, con lo cual se logra no solo una amplificación de sus expectativas, sino una mejor armonía en su interrelación con sus colegas y estudiantes.

Conviene también mencionar a Perdana (2023), quien manifiesta que frente a las disputas naturales o no entre los docentes y/o administrativos, el propio gobierno ayuda en la resolución de conflictos laborales facilitando la mediación, la conciliación y el arbitraje entre las partes opuestas a fin de generar una solución, pues de esta forma estas medidas previas al litigio ralentizarán el proceso de resolución en el lugar de trabajo. Por lo tanto, este estudio concluye que es necesario comprender las implicaciones de los esfuerzos de solución pacífica que deben realizarse fuera de los tribunales como condición formal para presentar una reclamación ante las instancias laborales correspondientes.

Con respecto a las dimensiones de estudio se obtuvo: Tipo de conflicto, que el 75% se clasifica en el nivel alto, indicando que la mayoría experimenta conflictos intensos en esta dimensión específica. Gravedad del conflicto, se señala que el 72% se encuentra en el nivel alto, lo que sugiere que estos conflictos son percibidos como significativamente graves por los docentes. Y en cuanto a la proyección de soluciones, se estima que el 77% de los docentes reportan un nivel alto, lo que podría reflejar una percepción generalizada de que los conflictos pueden alcanzar soluciones viables de acuerdo a su naturaleza, lo cual guarda relación con el estudio de Félix (2017), para quien el desempeño de los docentes analizados resulta deficiente en la medida que se ajustan a un modelo tradicional, alejado de los paradigmas modernistas en el plano educativo, generando diversos conflictos en el cuerpo docente, siendo necesario por tanto una mejor coordinación y replanteamiento que oriente su labor en el mediano y largo plazo en beneficio de los maestros y los propios educandos.

En cuanto al nivel Satisfacción laboral, se obtuvo que es medio en 15%, bajo en 0% y alto en 85%, lo cual sugiere que la mayoría de los docentes están relativamente satisfechos con su trabajo, lo cual concuerda con Tipula (2023), quien encontró una significativa relación entre sus variables de estudio, gestión educacional y satisfacción de maestros, en la medida que la visión de los funcionarios, resulta fundamental para comprender las aptitudes para el ejercicio del cargo, entre ellos, la disciplina, la proactividad, el respeto y la solidaridad con todos los integrantes de la comunidad educativa, a fin de fortalecer las relaciones laborales intra institucionales, que a la postre, redundará en los educandos. También es destacable el estudio de Salirrosas (2021), quien enfatiza los fines preventivos en el desempeño docente, resaltando que toda experiencia positiva del cuerpo docente debe ir acompañada de un reconocimiento de sus logros y el cumplimiento de metas determinadas por la dirección de la institución educativa, de este modo su labor será orientadora y se reflejará en el bienestar de sus educandos.

En esta misma dirección, Novoa (2015), menciona que no basta solo con conectar con las emociones generadas alrededor de un estatus laboral, sino que se hace necesario conocer las razones que mantienen a un trabajador en su puesto en un

tiempo determinado; en este contexto, se aprecia marco tridimensional que distingue entre la actuación profunda y la expresión de emociones por parte de los profesores; de esta suerte, no solo se justifica el conocimiento existente sobre la actuación superficial y la actuación profunda en el desempeño laboral, sino que al tiempo que destaca la expresión de las emociones como un enfoque distinto para mostrar las emociones en el lugar de trabajo.

Con respecto a las dimensiones de estudio se obtuvo: Ambiente laboral, que el 72% de los docentes indican un nivel alto de satisfacción, lo que sugiere que el entorno de trabajo es generalmente positivo y propicio para su bienestar. En cuanto al desarrollo personal, el 68% se encuentra en el nivel alto, indicando que los docentes perciben oportunidades significativas para su crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución. Relaciones interpersonales, el 70% reporta un nivel alto de satisfacción, destacando la importancia de las relaciones positivas y colaborativas en el ambiente laboral de los docentes. Estos resultados subrayan la importancia de considerar estas dimensiones para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento en el contexto educativo, lo cual guarda relación con el estudio de Díaz (2021), quien enfatiza que las dimensiones configuradas para su estudio influyen positivamente en el ejercicio docente y todas sus implicancias en el proceso educativo, recomendando, además, el reforzamiento de los lazos entre el personal de diversas instituciones y el forjamiento de relaciones comunes sobre la base de la experiencia docente. Por su parte, también se destaca el trabajo de Serrano (2021), quien confirma que el grado de capacitación de los docentes influye positivamente en su desarrollo personal, institucional y social, pues el docente se identifica con su ejercicio y su propia comunidad.

V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el nivel conflicto y satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, debido al valor sig. obtenido de $p < 0.01$. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.765 (correlación positiva alta).

El nivel del conflicto es alto 91% y medio en 9% y en cuanto a sus dimensiones se constató que en cuanto al tipo de conflicto, que el 75% se clasifica en el nivel alto, indicando que la mayoría experimenta conflictos intensos, gravedad del conflicto, se señala que el 72% se encuentra en el nivel alto, y en cuanto a la proyección de soluciones, que el 77% de los docentes reportan un nivel alto, lo que podría reflejar una percepción generalizada de que los conflictos pueden alcanzar soluciones viables.

El nivel satisfacción laboral arroja un nivel alto 85% y nivel medio 15%. Se agrega que el 72% de los docentes indican un nivel alto de satisfacción, en cuanto al desarrollo personal, el 68% se encuentra en el nivel alto, y en relación con las relaciones interpersonales, el 70% reporta un nivel alto de satisfacción.

Existe relación significativa entre las dimensiones conflicto y satisfacción laboral en los docentes nombrados en la DRE San Martín, pues el valor sig obtenido de < 0.01 y el análisis estadístico Rho de Spearman mostró la correlación entre las dimensiones y la variable, teniendo así que la dimensión tipo de conflicto se observa una correlación positiva baja con el ambiente laboral (0.323*), gravedad del conflicto correlación positiva muy alta (0.907**), y la proyección de solución arroja una correlación positiva moderada (0.691**).

VI. RECOMENDACIONES

Que los directores de la jurisdicción analizada ejerzan una mejor gestión educativa en el DRE San Martín, con el fin de lograr evitar los conflictos y una mejor satisfacción laboral de los involucrados, determinando así el cumplimiento con los objetivos propuestos en la institución.

Que los directores actuales identifiquen los puntos de conflicto a nivel de docentes nombrados, con el fin de desarrollar protocolos o guías de procedimiento que permitan una resolución armoniosa entre los involucrados sin comprometer su satisfacción laboral.

Que los representantes del propio cuerpo docente, desarrollen programas de capacitación y comunicación con el fin de evaluar nuevas ideas a favor de la organización educativa, mejorando su clima organizacional y procurando una mayor satisfacción laboral.

Que los docentes nombrados, pongan en práctica las normas de la institución con el fin de concatenar una sola ideología de tal manera que puedan sobrellevar los altercados internos laborales y sociales, de esta manera se garantizara una conducta con principios éticos.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., Velandia, Y., Aguilar, C., & Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 84-94. <https://respuestas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>
- Arratía, Beniscelli, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105805>
- Ayala, J. (2015) Evaluación externa y calidad de la educación en Colombia. Documentos de trabajo sobre economía regional. Núm. 217, 4. http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_217.pdf
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: the role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Belizario, MV, Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, CA, Turpo-Chaparro, JE and Morales-García, WC (2024, April). Effect of perceived stress, job satisfaction and workload on professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *In Frontiers in education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1302624>
- Benesch, S. (2018). Emotions as agency: feeling rules, emotional labor, and English teachers' decision making. *System*. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.03.015>
- Calonge-Angulo, Elvira & Villoslada-Aguirre, Oswaldo & Valiente-Saldaña, Yoni & Diaz-Valiente, Frank (2024). Organizational climate and job satisfaction in a local educational management unit. *Koinonía Interdisciplinary Refereed Journal*. <https://doi.org/10.35381/rkv8i17.3145>
- Cantos-Ochoa, M. E., Reyes-Reinoso, J. R. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador, *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 1-8. DOI: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.100

- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. and Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of educational psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.821>
- CARE (2023). Cifras alarmantes en la educación en el Perú. <https://care.org.pe/5-cifras-alarmantes-de-la-educacion-en-el-peru/#:~:text=El%20Per%C3%BA%20tiene%20una%20tasa,a%C3%B1os%20no%20la%20ha%20culminado>.
- Castro, P., (2008). *El estrés docente en los profesores de escuela pública* (tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1100>
- Challco-Dávila, L. S., & Robles-Flores, H. J. (2019). Job satisfaction in medical teachers at a Peruvian university. *Peruvian Journal of Health Research*. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>
- Chávez, J. (2019). Satisfacción laboral y desempeño docente en la facultad de ciencias de la educación y humanidades de la universidad nacional "San Luis Gonzaga", de Ica, en el año 2017. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1410/Jorge_tesis_grad-acad_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, Boulosa, V., & Bernui Leo, I. (2019). Job satisfaction in medical school teachers at a public university. *In Anales de la Facultad de Medicina*. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Davis, K., & Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va ed.). DF, México: Mc Graw-Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Delgado, M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes nombrados de la de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú – 2019. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1886/Delgado%20Marrufo%20Mireyla%20Madileyni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Demirtas, Z. (2010). Levels of teachers' job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Diefendorff (2023). Understanding the emotional work process: a control theory perspective. *Journal of organizational behavior: international journal of*

- industrial, occupational and organizational psychology and behavior.*
<https://doi.org/10.1002/job.230>
- Diefendorff, JM, Croyle, MH and Gosserand, RH (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of vocational behavior.*
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>
- Durán, S. E., García, J., Paz, A., y Boscán, M. (2021). Job satisfaction as an integrative attitude of individuals in non-governmental organizations.. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (6), 223-244.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Emily, Y. (2016). Aspectos éticos del investigador en la construcción del Conocimiento científico. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088691>
- Félix, W. (2017). El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0529.pdf
- Figueroa, M. (2023). El conflicto y sus nociones principales. <https://jadurm87.wixsite.com/gths21/single-post/2017/01/07/el-conflicto-y-sus-nociones-principales>
- French, KA, Dumani, S., Allen, TD and Shockley, KM (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin.*
<https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Fuchs, R. (2012). La retención del talento en el siglo xxi ¿utopía o realidad? <http://www.saberescompartidos.pe/ciencias-empresariales/la-retencion-deltalento-en-el-siglo-xxi-utopia-o-realidad.html>
- Fuquen (2018). Los conflictos y las formas de resolución. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>
- Gonzales, M y Mena, D. (2013). Análisis de las necesidades de retención del talento humano en el Grupo Plenitud del Estado de Monagas. Universidad de Oriente, Venezuela. Tesis presentada para obtener el título de Licenciatura en Gerencia de Recursos.
http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1772/2/658.314_G614a_01.pdf
- Grant, AM (2008). The importance of task salience: effects on job performance, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology.* <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>

- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2019). Metodología de la Investigación (5ta Edición). México: Mac Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Holgado-Apaza, LA, Carpio-Vargas, EE, Calderón-Vilca, HD, Maquera-Ramírez, J., Ulloa-Gallardo, NJ, Acosta-Navarrete, MS, & Valles-Coral, M. (2023). Modeling job satisfaction of Peruvian basic education teachers using Machine Learning techniques. *Applied Sciences*. <https://doi.org/10.3390/app13063945>
- Huamanchumo, L. (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo, (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1975>
- Ismail, H. N., Karkoulian, S., y Kertechian, S. K. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>
- Isuiza, Pérez, D. D., Carhuanchu Mendoza, I. M., Mejía Guerrero, H., & Miranda Guevara, B. G. (2023). Job satisfaction of health personnel during health emergency in Latin America. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>
- Ketheeswaran, K. (2018). Job satisfaction of teachers attached to special education units in regular school in Sri Lanka. *European journal of special education research*. <http://dx.doi.org/10.46827/ejse.v0i0.1417>
- Kuriakose, V. , S., S. , Wilson, PR and MR, A. (2019), "The differential association of workplace conflict with employee well-being: the moderating role of perceived social support at work", *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2018-0063>
- Leka, S; Griffiths, A; Cox, T (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 10-03-2017 de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Mainhard, T., Oudman, S., Hornstra, L., Bosker, RJ, & Goetz, T. (2018). Students' emotions in class: The relative importance of teachers and their interpersonal relationships with students. *Learning and Instruction* , 53 , 109-119. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.07.011>

- Martínez-Garrido, C. (2017). The incidence of leadership and school climate on the job satisfaction of teachers in Latin America. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 80-80. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Miño, A. (2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de Enseñanza Media: Un estudio correlacional*. *Revista Psicología Científica.com*, 14(9). <https://psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>
- Naciones Unidas – UN (2024) Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. United Nations. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Papanastasiou, EC and Zembylas, M. (2005). Variation in job satisfaction among public and private kindergarten schoolteachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research* , <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2006.06.009>
- Perdana, S. (2023). The government as an intermediary in labor dispute resolution in Indonesia. *Journal of Law and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i6.1225>
- Perez, D. D. D. I., Mendoza, I. M. C., Guerrero, H. M., & Guevara, B. M. (2023). Job satisfaction of health personnel during health emergency in Latin America. *Revista de ciencias sociales*, <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>
- Ross, S., Savage, L. y Watson, J. (2020). Docentes universitarios y resistencia en la universidad neoliberal. *Revista de Estudios Laborales* , 45 (3), 227-249. <https://doi.org/10.1177/0160449X19883342>
- Sahito, Z. and Vaisanen, P. (2020). A review of the literature on teacher job satisfaction in developing countries: recommendations and solutions for job improvement. *Journal of Education*. <https://doi.org/10.1002/rev3.3159>
- Sarmiento, M. H. S., Tamayo, J. C. P., & Canchis, H. E. A. (2020). Organizational climate and job satisfaction of workers at the Victor Antonio Moreno Mosquera Educational Institution, 2018. *IGOVERNANZA*, 3(12), 209-230. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.93>
- Serrano (2021). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores. *Revista salud pública y nutrición*, 8(4), 7-10. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18657>
- Singer, L. (2018). *Dispute resolution: conflict resolution in businesses, families, and the legal system* . *Rutledge*. <https://doi.org/10.4324/9780429494666>

- Sinha, S. and Hanuscin, DL (2017). Teacher leadership identity development: a multiple case study. *Teaching and Teacher Education* , 63 , 356-371. *Personal development in teachers*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.004>
- Tipula, W. G. V., Figueroa, W. V., Rodríguez, E. B. G., Mamani, S. C. S., & Cáceres, E. M. Z. (2023). Gestión Educativa Desde la Percepción de Exdirectores de Educación Básica Regular en el Ámbito de la UGEL La Convención, 2023. *Ciencia Latina: Multidisciplinary Journal*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8184
- Trelles, Tadeo, E. L. (2019). Work climate and its relationship with staff turnover in the operations area of a call center in the district of El Agustino. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6420>.
- Vera, J. (2023). Solución de conflictos en el plano empresarial. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/solucion-de-conflicto-entorno-empresarial/>
- Villarreal-Zegarra, D., Lázaro-Illatopa, W. I., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand-control model using structural equation modelling. *BMJ open*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>
- Villarreal-Zegarra, D., Torres-Puente, R., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguín, E. (2021). Development of a set of scales to assess job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11964-6>
- Zembylas, M. and Papanastasiou, CE (2005). Modeling teacher empowerment: the role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*. <https://doi.org/10.1080/13803610500146152>

ANEXOS

Anexo 01:

Matriz de operacionalización de variables

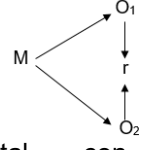
Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conflicto	El conflicto es una diferencia de posiciones en base a los intereses de sus autores, lo cual lleva a una posición discrepante sobre un derecho o acreencia (Mallorí, 2019).	Es una visión alterada del docente que repercute en su ejercicio docente y en sus relaciones a nivel administrativo. Operacionalmente fueron medidos a través de un cuestionario y descriptos usando baremos	Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente. Relaciones con administrativos. Conflictos externos.	Ordinal
			Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar. Alteración del ejercicio. Modificación de conductas.	
			Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto. Participación de la solución. Compromisos finales.	
Satisfacción Laboral	Se expresa como el comportamiento del sujeto hacia la ocupación o cargo en la que ejerce sus funciones, que promueve su bienestar material, espiritual y psicológico (Rivas, 2019).	Es el estado de bienestar que encuentra el docente producto de su interacción con el medio en el que desarrolla su labor con una relación esmerada con sus estudiantes colegas y directivos a la vez que se compromete con el logro de los objetivos pedagógicos e institucionales. Operacionalmente fueron medidos a través de un cuestionario y descriptos usando baremos	Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Ordinal
				Comodidad del ambiente de trabajo.	
				Trabajo en equipo.	
			Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	
				Satisfacción del logro realizado.	
				Estándares de desempeño	
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.				
	Ambiente asertivo de trabajo.				
	Reconocimiento al trabajo realizado.				

Anexo 02:

Matriz de consistencia

Título: Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024?</p> <p>problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de conflictos de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de conflictos de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. Identificar el nivel de la satisfacción Laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. Determinar la relación entre las dimensiones conflictos y satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024.</p>	<p>hipótesis general: H1: : Existe relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024.</p> <p>específicas: H1: El nivel de conflictos de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024, es alto H2: El nivel de la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024, es alto . H3: Existe relación significativa entre la dimension conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>El estudio de investigación es de tipo</p>  <p>No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>M = Muestra O1= Conflictos O2 = Satisfacción Laboral r = Indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población Fueron 51 Trabajadores de la DRE San Martin</p> <p>Muestra Fue 51 Trabajadores de la DRE San Martin</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1144 181 1331 210">Variables</th> <th data-bbox="1331 181 1663 210">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1144 210 1331 338" rowspan="3">Conflicto</td> <td data-bbox="1331 210 1663 255">Tipo de conflicto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1331 255 1663 299">Gravedad del conflicto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1331 299 1663 338">Proyección de soluciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1144 338 1331 465" rowspan="3">Satisfacción Laboral</td> <td data-bbox="1331 338 1663 382">Ambiente laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1331 382 1663 427">Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1331 427 1663 465">Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Conflicto	Tipo de conflicto	Gravedad del conflicto	Proyección de soluciones	Satisfacción Laboral	Ambiente laboral	Desarrollo personal	Relaciones interpersonales	
Variables	Dimensiones												
Conflicto	Tipo de conflicto												
	Gravedad del conflicto												
	Proyección de soluciones												
Satisfacción Laboral	Ambiente laboral												
	Desarrollo personal												
	Relaciones interpersonales												

Anexo 03:

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de recolección de datos: conflictos

Estimado colaborador, sírvase marcar con una equis (X) en el cada recuadro cuya respuesta mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Tipo de conflicto					
1	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					
2	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.					
3	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.					
4	Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.					
5	Considera que los conflictos pueden ser oportunidades de aprendizaje.					
	Dimensión 2: Gravedad del conflicto					
6	Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.					
7	Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.					
8	Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.					
9	Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.					
10	Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.					
11	Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.					
12	Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución.					
	Dimensión 3: Proyección de soluciones					
13	Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.					
14	Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.					
15	Considera que todo el personal de la institución debe ser capacitada con fines preventivos.					
16	Cree usted que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.					

Ficha de recolección de datos: satisfacción laboral

Estimado docente, sírvase marcar con una equis (X) en el cada recuadro cuya respuesta mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ambiente laboral						
1	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					
2	Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					
3	Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente.					
4	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					
5	Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					
6	Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					
Dimensión 2: Desarrollo personal						
7	Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					
8	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					
9	Su institución le hace partícipe de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					
10	Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					
11	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					
12	La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					
13	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					
Dimensión 3: Relaciones interpersonales						
14	Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.					
15	Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					
16	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					
17	Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					
18	Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					
19	Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					
20	Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					

Anexo 04:
Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Conflictos

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente.	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					X					X					X					X	
	Relaciones con administrativos.	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.					X					X					X					X	
	Conflictos externos	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.					X					X					X					X	
		Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.					X					X					X					X	
Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar.	Considera que los conflictos pueden ser oportunidades de aprendizaje.					X					X					X				X		
		Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.					X					X					X				X		
	Alteración del ejercicio.	Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución					X					X					X				X		
		Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.					X					X					X				X		
	Modificación de conductas.	Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.					X					X					X				X		
Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto.	Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.					X					X					X				X		
		Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.					X					X					X				X		
	Participación de la solución.	Cree usted que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.					X					X					X				X		
	Compromisos finales.	Considera que todo el personal de la institución debe ser capacitada con fines preventivos.					X					X					X				X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA			
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS			
Nombres y apellidos del experto:	SERGIO DANIEL HIDALGO RIVA			
Documento de identidad:	46786373	Años de experiencia en el área:	5	Máximo grado académico: MAESTRO
Institución:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES		Cargo:	ADMINISTRADOR DE TESORERÍA
Nacionalidad:	PERUANO		Número telefónico	982 228 044
Firma	 Mg. Lic. Sergio Daniel Hidalgo Riva		Fecha	29/05/2024


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral de Docentes Nombrados**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					X					X					X					X	
		Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente					X					X					X					X	
	Comodidad del ambiente de trabajo.	Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					X					X					X					X	
	Trabajo en equipo.	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					X					X					X					X	
	Satisfacción del logro realizado.	Su institución le hace partícipe de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					X					X					X					X	
		La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					X					X					X					X	
	Estándares de desempeño	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					X					X					X					X	
	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					X					X					X					X		
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.	Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					X					X					X					X	
		Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					X					X					X					X	
	Ambiente asertivo de trabajo.	Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					X					X					X					X	
		Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					X					X					X					X	
	Reconocimiento al trabajo realizado.	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					X					X					X					X	
		Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.					X					X					X					X	
	Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					X					X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS				
Nombres y apellidos del experto:	SERGIO DANIEL HIDALGO RIVA				
Documento de identidad:	46786373	Años de experiencia en el área:	5	Máximo grado académico:	MAESTRO
Institución:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES		Cargo:	ADMINISTRADOR DE TESORERÍA	
Nacionalidad:	PERUANO		Número telefónico		
Firma	 Mg. Lic. Sergio Daniel Hidalgo Riva		Fecha	29/05/2024	


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Conflictos

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente.	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					X					X				X					X					
	Relaciones con administrativos.	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.				X				X				X							X					
	Conflictos externos	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.				X				X				X							X					
		Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.				X				X				X							X					
Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar.	Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.				X				X				X						X						
		Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.				X				X				X						X						
	Alteración del ejercicio.	Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución				X				X				X						X						
		Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.				X				X				X						X						
		Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.				X				X				X						X						
	Modificación de conductas.	Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.				X				X				X						X						
		Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.				X				X				X						X						
	Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto.	Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.				X				X				X					X						
Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.						X				X				X						X						
Participación de la solución.		Cree usted que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.				X				X				X					X							
Compromisos finales.		Considera que todo el personal de la institución debe ser capacitada con fines preventivos.				X				X				X					X							

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DADOS				
Nombres y apellidos del experto:	MAX HENRY AREVALO REYNA				
Documento de identidad:	42080066	Años de experiencia en el área:	10	Máximo grado académico:	MAESTRO
Institución:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHIZA			Cargo:	SUPERVISOR DE OBRA
Nacionalidad:	PERUANO			Número telefónico	966542370
Firma	 Mg. Max Henry Arevalo Reyna CIP N° 211936			Fecha	29/05/2024


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral de Docentes Nombrados**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					X					X					X					X	
		Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente					X					X					X					X	
	Comodidad del ambiente de trabajo.	Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					X					X					X					X	
	Trabajo en equipo.	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					X					X					X					X	
	Satisfacción del logro realizado.	Su institución le hace partícipe de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					X					X					X					X	
		La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					X					X					X					X	
	Estándares de desempeño	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					X					X					X					X	
	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					X					X					X					X		
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.	Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					X					X					X					X	
		Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					X					X					X					X	
	Ambiente asertivo de trabajo.	Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					X					X					X					X	
		Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					X					X					X					X	
	Reconocimiento al trabajo realizado.	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					X					X					X					X	
		Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.					X					X					X					X	
	Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					X					X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA		
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS		
Nombres y apellidos del experto:	MAX HENRY AREVALO REYNA		
Documento de identidad:	42080066	Años de experiencia en el área:	10
Institución:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHIZA		Máximo grado académico: MAESTRO
Nacionalidad:	PERUANO		Cargo: SUPERVISOR DE OBRA
Firma	 Mg. Max Henry Arevalo Reyna CIP N° 211936		Número telefónico
			Fecha

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Conflictos

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente.	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					X					X					X					X	
	Relaciones con administrativos.	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.					X					X					X					X	
	Conflictos externos	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.					X					X					X					X	
		Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.					X					X					X					X	
		Considera que los conflictos pueden ser oportunidades de aprendizaje.					X					X					X					X	
Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar.	Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.					X					X				X					X		
		Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.					X					X				X					X		
	Alteración del ejercicio.	Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución					X					X				X					X		
		Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.					X					X				X					X		
		Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.					X					X				X					X		
	Modificación de conductas.	Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.					X					X				X					X		
		Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.					X					X				X					X		
Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto.	Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.					X					X				X				X			
		Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.					X					X				X				X			
	Participación de la solución.	Cree usted que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.					X					X				X				X			
	Compromisos finales.	Considera que todo el personal de la institución debe ser capacitada con fines preventivos.					X					X				X				X			

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA		
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS		
Nombres y apellidos del experto:	JOEL GÓNGORA BACALLA		
Documento de identidad:	71395629	Años de experiencia en el área:	4
Institución:	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN		Máximo grado académico:
			MAESTRO
Nacionalidad:	PERUANO		Cargo:
			JEFE DEL ÁREA DE TECNÓLOGAS DE LA INFORMACIÓN
			Número telefónico
			+51 931266960
			Fecha
			29/05/2024
	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN Dirección Regional de Educación Oficina de Administración Tecnologías de la Información</p> <p>..... MG. ING. Joel Góngora Bacalla Responsable de Tecnologías de la Información</p>		

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral de Docentes Nombrados**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					X					X					X					X	
		Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente					X					X					X					X	
	Comodidad del ambiente de trabajo.	Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					X					X					X					X	
	Trabajo en equipo.	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					X					X					X					X	
		Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					X					X					X					X	
	Satisfacción del logro realizado.	Su institución le hace partícipe de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					X					X					X					X	
		La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					X					X					X					X	
	Estándares de desempeño	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					X					X					X					X	
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					X					X					X					X	
		Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					X					X					X					X	
	Ambiente asertivo de trabajo.	Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					X					X					X					X	
		Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					X					X					X					X	
		Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					X					X					X					X	
	Reconocimiento al trabajo realizado.	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					X					X					X					X	
Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.						X					X					X					X		
		Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					X					X					X					X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA		
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS		
Nombres y apellidos del experto:	JOEL GÓNGORA BACALLA		
Documento de identidad:	71395629	Años de experiencia en el área:	4
Institución:	DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN		Máximo grado académico: MAESTRO
			Cargo: JEFE DEL ÁREA DE TECNÓLOGAS DE LA INFORMACIÓN
Nacionalidad:	PERUANO		Número telefónico +51 931266960
			Fecha 29/05/2024
	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN Dirección Regional de Educación Oficina de Administración Tecnologías de la Información</p> <p>..... MG. ING. Joel Góngora Bacalla Responsable de Tecnologías de la Información</p>		

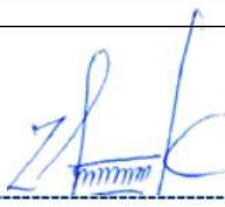
Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Conflictos

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente.	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					X					X					X					X	
	Relaciones con administrativos.	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.					X					X					X					X	
	Conflictos externos	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.					X					X					X					X	
		Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.					X					X					X					X	
Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar.	Considera que los conflictos pueden ser oportunidades de aprendizaje.					X					X					X				X		
		Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.					X					X					X				X		
	Alteración del ejercicio.	Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución					X					X					X				X		
		Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.					X					X					X				X		
	Modificación de conductas.	Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.					X					X					X				X		
	Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto.	Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.					X					X				X				X		
			Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.					X					X					X				X	
		Compromisos finales.	Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.					X					X					X				X	
Considera que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.							X					X					X				X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS				
Nombres y apellidos del experto:	JOSÉ ERIK ASCHERI TORRES				
Documento de identidad:	18134588	Años de experiencia en el área:	06	Máximo grado académico:	MAESTRO
Institución:	Dirección Regional de Educación			Cargo:	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad:	PERUANO			Número telefónico	921182074
Firma	 ----- Mtro Jose Erik Ascheri Torres			Fecha	29/05/2024

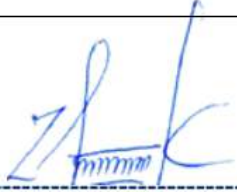
Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral de Docentes Nombrados**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					X					X					X					X	
		Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente					X					X					X					X	
	Comodidad del ambiente de trabajo.	Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					X					X					X					X	
		Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					X					X					X					X	
		Trabajo en equipo.	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					X					X				X					X	
Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					X					X				X					X		
		Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					X					X				X					X		
		Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					X					X				X					X		
	Satisfacción del logro realizado.	Su institución le hace participar de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					X					X				X					X		
		La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					X					X				X					X		
		Estándares de desempeño	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					X					X				X					X	
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					X					X				X					X		
		Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					X					X				X					X		
	Ambiente asertivo de trabajo.	Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					X					X				X					X		
		Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					X					X				X					X		
		Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					X					X				X					X		
	Reconocimiento al trabajo realizado.	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					X					X				X					X		
Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.						X					X				X					X			
		Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					X					X			X					X			

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS				
Nombres y apellidos del experto:	JOSÉ ERIK ASCHERI TORRES				
Documento de identidad:	18134588	Años de experiencia en el área:	06	Máximo grado académico:	MAESTRO
Institución:	Dirección Regional de Educación		Cargo:	JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	
Nacionalidad:	PERUANO		Número telefónico	921182074	
Firma	 ----- Mtro Jose Erik Ascheri Torres		Fecha	29/05/2024	


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Conflictos

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Tipo de conflicto	Se genera en el ejercicio docente.	Considera que la institución le ha informado claramente la visión, misión y los valores institucionales.					X					X					X					X	
	Relaciones con administrativos.	Considera que la institución participa de valores como solidaridad, empatía, reconocimiento.					X					X					X					X	
	Conflictos externos	Cree usted que un conflicto por naturaleza es negativo.					X					X					X					X	
		Considera que la institución tiene protocolos adecuados para resolver los conflictos.					X					X					X					X	
		Considera que los conflictos pueden ser oportunidades de aprendizaje.					X					X					X					X	
Gravedad del conflicto	Alteración del bienestar.	Considera que la conciliación puede ser una alternativa para la solución de todo tipo de conflictos.					X					X					X				X		
		Considera que los conflictos pueden ser graves de acuerdo a su naturaleza.					X					X					X				X		
	Alteración del ejercicio.	Considera que la gravedad de un conflicto debe ser comunicado a todo el cuerpo docente y administrativo de la institución					X					X					X				X		
		Se promueven los diversos mecanismos para resolver los conflictos.					X					X					X				X		
		Cree usted que la gravedad de los conflictos debe convocar a todas las autoridades correspondientes.					X					X					X				X		
	Modificación de conductas.	Considera que la gravedad de un conflicto repercute en la reputación de los involucrados.					X					X					X				X		
		Considera que la gravedad de un conflicto puede ocasionar una merma en la confianza de su institución.					X					X					X				X		
	Proyección de soluciones	Reconocimiento del conflicto.	Cree usted que una solución concertada es positiva para resolver los conflictos.					X					X					X				X	
Cree usted que la resolución de los conflictos debe ser conducida por personal especializado.							X					X					X				X		
Participación de la solución.		Cree usted que la solución acordada debe ser respetada por todos los involucrados.					X					X					X				X		
Compromisos finales.		Considera que todo el personal de la institución debe ser capacitada con fines preventivos.					X					X					X				X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DATOS				
Nombres y apellidos del experto:	LUIS FELIPE CABEZA MOLINA				
Documento de identidad:	41536992	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente Universitario
Nacionalidad:	PERUANO			Número telefónico	969042565
Firma	 <hr/> Dr. Luis Felipe Cabeza Molina			Fecha	30/05//2024


Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral de Docentes Nombrados**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Ambiente laboral	Distribución física del ambiente.	Considera que el ambiente laboral es acorde con la función que desempeña.					X					X					X					X					X
		Se siente satisfecho con los elementos tecnológicos que rodean su ambiente laboral.					X					X					X					X					X
	Comodidad del ambiente de trabajo.	Considera que el ambiente laboral promueve su creatividad en su ejercicio docente					X					X					X					X					X
		Disfruta cada nuevo compromiso asignado en su ambiente laboral.					X					X					X					X					X
		Considera que el ambiente laboral es motivador en sus actividades.					X					X					X					X					X
Trabajo en equipo.	Considera que su trabajo se complementa adecuadamente con su ambiente laboral.					X					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Condiciones de desarrollo personal.	Considera que a la institución le preocupa su crecimiento y desarrollo personal.					X					X					X					X					X
		Considera que la dirección de su centro laboral promueve actividades que fortalezcan su desarrollo personal.					X					X					X					X					X
		Mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de su centro laboral.					X					X					X					X					X
	Satisfacción del logro realizado.	Su institución le hace partícipe de actividades diversas con otros miembros de la comunidad educativa.					X					X					X					X					X
		La dirección le mantiene actualizado en los nuevos enfoques o paradigmas educativos.					X					X					X					X					X
	Estándares de desempeño	Considera que la institución le brinda asistencia tratándose de temas que involucran su bienestar.					X					X					X					X					X
Relaciones interpersonales	Ambiente de trabajo adecuado.	Su desempeño laboral le permite mantener contacto fluido con sus colegas de la comunidad educativa.					X					X					X					X					X
		Considera que los beneficios que le ofrece su institución son los adecuados de acuerdo con la importancia de su ejercicio docente.					X					X					X					X					X
	Ambiente asertivo de trabajo.	Cree usted que existe un adecuado ambiente laboral en su institución.					X					X					X					X					X
		Considera que existen programas de capacitación constante en su centro laboral.					X					X					X					X					X
		Considera que su opinión es tomada en cuenta en la organización o desempeño docente.					X					X					X					X					X
	Reconocimiento al trabajo realizado.	Recibe apoyo de la dirección tratándose de una cuestión de fuerza mayor.					X					X					X					X					X
		Recibe reconocimiento en función a su ejercicio docente ante la comunidad.					X					X					X					X					X
		Considera que la dirección mantiene una preocupación constante por su ejercicio docente.					X					X					X					X					X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	ENCUESTA				
Objetivo del instrumento:	LA RECOPIACIÓN DE DADOS				
Nombres y apellidos del experto:	LUIS FELIPE CABEZA MOLINA				
Documento de identidad:	41536992	Años de experiencia en el área:	10	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente Universitario
Nacionalidad:	PERUANO			Número telefónico	969042565
Firma	 <hr/> Dr. Luis Felipe Cabeza Molina			Fecha	30/05/2024

Anexo 6
Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad:

Variable conflictos:

k	16
sumatoria de las varianzas	9.552975
variancia total	32.707547
seccion 1 k /k-1	1.066666667
seccion 2	0.707927
alfa de cromach	0.755122658

Variable Satisfacción Laboral

k	20
sumatoria de las varianzas	12.184325
variancia total	53.991292
seccion 1 k /k-1	1.052631579
seccion 2	0.774327957
alfa de cromach	0.81508206

Anexo 07

Consentimiento Informado

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024

Investigador (a): Bardales Comeca, Jhoselyn

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados en la DRE San Martín, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Dirección Regional de Educación San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Actualmente existe deficiencias entre los conflictos y la satisfacción laboral de los docentes nombrados, esto conlleva a reflexionar, sobre cómo se asocian o relacionan ambas y que a la vez son vitales para el óptimo desarrollo de sus funciones administrativas y de docencia.

Forma

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Conflictos y Satisfacción Laboral de los Docentes Nombrados en la DRE San Martín, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Dirección Regional de Educación. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónima

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Bardales Comeca, Jhoselyn, email: bardalesco@ucvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo, email: pabz3@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Teresa de Jesús Linares Cabrera

Firma:



Fecha y hora: 30/05/24 con 09:00 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Autorización de uso de información de empresa

Yo, María Carolina Pérez Tello
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos),
identificado con DNI N.° 01120893 en mi calidad de Directora Regional de Educación
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Dirección Regional de Educación
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Dirección Regional de Educación San Martín
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Jhoselyn Badales Cámecca
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N.° 72211342, de la Maestría en Gestión Pública para que
utilice la siguiente información de la empresa (Detallar la información a entregar):

Directorio de docentes nombrados
Realizar entrevista
Realizar encuesta
Alguna otra información que se requiera

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Grado Académico de
Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el
estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Dra. María Carolina Pérez Tello
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Firma y sello del representante legal
DNI: 01120893

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de
Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de
datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente;
asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la
empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]
Firma del estudiante
DNI: 72211342