



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Satisfacción laboral y factores ocupacionales en los docentes del
sector público del distrito de Chachapoyas-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Zagaceta Ruiz, Danny Marx (ORCID: 0000-0001-7336-0670)

ASESOR:

Dr. Montenegro Camacho, Luis (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos hijos y a mi adorada esposa quienes con paciencia contribuyen al logro de mis objetivos pese a las dificultades.

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero a las Instituciones Educativas (nivel inicial, primario y secundario) y a los docentes de dichos centros educativos del distrito de Chachapoyas por brindarme todas las facilidades para hacer realidad esta investigación; así mismo, agradecer también a los amigos que con sus ideas contribuyeron a la presente.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de datos.....	13
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de docentes del sector público del distrito de Chachapoyas, según el nivel donde laboran-2021	12
Tabla 2	Distribución de la muestra de instituciones educativas del sector público del distrito de Chachapoyas, <i>según nivel educativo</i>	12
Tabla 3	Distribución de la muestra de docentes de las instituciones educativas del sector público del distrito de Chachapoyas 2021.	12
Tabla 4	Dimensiones de la variable Nivel educativo	17
Tabla 5	Dimensiones de la variable Condición Laboral	18
Tabla 6	Dimensiones de la variable Género	18
Tabla 7	Asociación entre Satisfacción laboral y el nivel educativo en los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas	19
Tabla 8	Pruebas de chi-cuadrado	19
Tabla 9	Asociación entre Satisfacción laboral y género en los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas	20

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral según nivel educativo	15
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral según género	16
Figura 3. Nivel de Satisfacción laboral según condición laboral	17
Figura 4. Nivel de Satisfacción laboral Intrínseca.....	20
Figura 5. Nivel de Satisfacción laboral Extrínseca.....	21

Resumen

La presente investigación estableció como objetivo estudiar la asociación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas en el año 2021. La investigación es básica, descriptiva y correlacional.

De un total de 30 instituciones educativas conformadas por 12 instituciones del nivel inicial, 12 de nivel primario y seis del nivel secundario se obtuvo una muestra de 6 instituciones nivel inicial, 6 nivel primario y 3 nivel secundario, seleccionados aleatoriamente; dentro de los cuales se ha constituido una muestra de 46 docentes de nivel primario, 27 nivel secundario y 17 nivel inicial en total 90 docentes.

Para realizar el presente estudio se aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, 1979.

La presente investigación ha concluido, según los resultado que, existe asociación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas, las mismas que se expresan en los valores: 0,002 para la asociación entre satisfacción laboral y el nivel educativo, 0, 000 respecto a la asociación entre satisfacción labora y condición laboral; así como 0, 000 referente a la relación entre satisfacción laboral y género. Siendo las mismas de carácter significativo ya que el valor de Sig. (bilateral) es menor que 0.005.

Palabras clave: Satisfacción laboral, condición laboral y género.

Abstract

The objective of this research was to study the association between job satisfaction and the factors: educational level, work status and gender of public sector teachers in the district of Chachapoyas in the year 2021. The research is basic, descriptive and correlational.

From a total of 30 educational institutions made up of 12 institutions at the initial level, 12 at the primary level and six at the secondary level, a sample of 6 institutions at the initial level, 6 at the primary level and 3 at the secondary level, randomly selected, was obtained; within which a sample of 46 teachers at the primary level, 27 at the secondary level and 17 at the initial level has been constituted, a total of 90 teachers.

In order to carry out the present study, the Job Satisfaction Questionnaire of Warr, Cook and Wall, 1979 was applied.

The present investigation has concluded, according to the results, that there is an association between job satisfaction and the factors: educational level, labor condition and gender of teachers in the public sector of the district of Chachapoyas, which are expressed in the values: 0.002 for the association between job satisfaction and educational level, 0.000 with respect to the association between job satisfaction and labor condition; as well as 0.000 with respect to the relationship between job satisfaction and gender. These were significant since the value of Sig. (bilateral) is less than 0.005.

Keywords: Job satisfaction, job condition and gender.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Modernización de la Gestión Pública al 2021, la política nacional peruana, identifica sus principales deficiencias, dentro de los cuales cabe resaltar la inadecuada política y gestión de recursos humanos; en consecuencia, los lineamientos de la modernización de la gestión pública plantean el desarrollo de ocho subsistemas relacionado a la gestión de recursos humanos, en la cual comprende la planificación, organización del trabajo y su distribución. Así mismo, sienta las bases en cuanto a la gestión del empleo, rendimiento, la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación; pone énfasis también en las relaciones humanas y resolución de controversias (AC Pública, 2012).

En los subsistemas descritos se inserta a la profesión docente, específicamente de la Educación Básica regular con la nueva ley de reforma magisterial, Ley N° 29944, como implementación de la política de formación y desempeño docente que emana del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 518 – ED.

Cuando la política nacional plantea el desarrollo de ocho subsistemas y va concretizándose en la educación básica regular con la implementación de la ley N° 29944, podemos identificar que la problemática de la gestión de recursos humanos lo vienen abordando desde un enfoque clásico y humano; sin embargo, a la fecha, aparentemente se da mayor preponderancia al primero, orientando los lineamientos hacia la reestructuración orgánica y distribución del trabajo, productividad, etc. subestimando en cierta forma las satisfacciones e insatisfacciones de uno de los actores fundamentales del proceso educativo (el docente).

En esta lógica pensamos que la implementación de la modernización de la gestión de los recursos humanos, particularmente en el sector educación debería pasar indefectiblemente por el conocimiento de los niveles de satisfacción laboral de los docentes, problema que no es indiferente a nivel internacional. Por ejemplo, el 40% de los docentes en el Reino Unido no se ven trabajando como maestros. En Australia entre el 30% y 50% abandonan la profesión (Delgado, 2019). Mientras que, en Chile, el 40% abandonan las aulas en los primeros cinco años, en Venezuela desde el 2017, abandonaron la profesión en la misma proporción y en México se predice que el año 2023 habrá un déficit de docentes.

Una de las razones se atribuye a que la profesión docente esta desprestigiada, los maestros ganan el 83% menos que otras ocupaciones (Delgado, 2019). Justamente, el tema salarial constituye una categoría extrínseca de satisfacción o insatisfacción laboral.

A nivel nacional Murillo y Román (2012), sostienen que los docentes de Educación Primaria del Perú son globalmente los más insatisfechos con su trabajo de toda América Latina.

A nivel local, en el distrito de Chachapoyas, el conocimiento de la satisfacción laboral de los docentes es limitado, no obstante, la vigencia del proceso de modernización de la gestión pública. Los directivos de las instituciones educativas están sumidos en la gestión de recursos humanos de tipo más reglamentista, constreñidos a perseguir el desempeño como el cumplimiento de normas, funciones y/o reglamentos, sin articular procesos en la cual se considere a los colaboradores de cada entidad como soporte de la consecución de objetivos institucionales y poniendo énfasis en las relaciones humanas, como tal requiere la comprensión del mismo en su dimensión interna y externa.

Por lo consiguiente, según la complejidad económica, social y cultural de nuestro país, particularmente en el distrito de Chachapoyas, se desconoce el nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas, en asociación con el nivel educativo, condición laboral (nombrado y contratado) y el género de los docentes, el mismo que nos conduce a la interrogante ¿Existe asociación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas en el año 2021?.

Responder a la interrogante suscrito en el párrafo anterior nos condujo a determinar la asociación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas en el año 2021; así como también, evaluar la satisfacción laboral de los docentes del sector público de Chachapoyas; evaluar los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas, y finalmente, establecer la correlación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas. En tal sentido, se pretende probar las siguientes hipótesis general: **H₁**: Existe asociación entre satisfacción laboral y

los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público en el distrito de Chachapoyas”; **H₀**: No existe asociación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público en el distrito de Chachapoyas. De igual modo se contrastará las siguientes hipótesis específicas: **H₁**: Existe asociación entre satisfacción laboral y el nivel educativo donde laboran los docentes del distrito de Chachapoyas”; **H₀**: No existe asociación entre satisfacción laboral y el nivel educativo donde laboran los docentes del distrito de Chachapoyas”. **H₁**: Existe asociación entre satisfacción laboral y condición laboral en los docentes del distrito de Chachapoyas. **H₀**: No existe asociación entre satisfacción laboral y condición laboral en los docentes del distrito de Chachapoyas”. **H₁**: Existe asociación entre satisfacción laboral y el género en los docentes del distrito de Chachapoyas”. **H₀**: “No existe asociación entre satisfacción laboral y el género en los docentes del distrito de Chachapoyas”.

La presente investigación se justifica teóricamente porque se enmarcó en la teoría de los dos factores de Herzberg y en razón a la cual se pretendió explicar los resultados y corroborar los planteamientos de la teoría en mención. La justificación práctica de la investigación, cobra relevancia, en la medida que servirá como insumo y base para los Planes Estratégicos Institucionales; las mismas que se alinean al Plan Estratégico Nacional y el cual devendrá en la mejora de la gestión de los recursos humanos.

Así mismo cabe indicar que, la investigación se desarrolló mediante el método científico dentro del cual se aplicó la técnica de encuesta en la variable dependiente, haciendo uso del instrumento de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y en la variable independiente se tuvo a bien aplicar una ficha de observación con el fin de indicar el nivel educativo, la condición laboral y género de los docentes.

Desde la perspectiva social, la investigación se justifica porque permitirá a los docentes y con quienes interactúan en la labor educativa, empoderarse en la mejora y desarrollo de sus instituciones, condiciones que redundarán en la generación de un mejor espacio de interacción educativa entre docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y comunidad en su conjunto.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la presente investigación, en esta sección presentamos los antecedentes y fundamentos teóricos que nos orientarán hacia el logro de nuestros objetivos.

A nivel internacional, Bedoya et al. (2017), tuvieron como objetivo determinar los factores influyentes en la satisfacción laboral de los docentes de una institución de educación superior en el Caribe Colombiano. Además, se realizó la caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes.

Para el análisis descriptivo e inferencial utilizaron una encuesta S20/23 de Meliá y Peiró validado por Luego et al. (2016), luego del cual llegaron a concluir que las insatisfacciones guardan una relación con el salario y la capacidad instalada. Además, se encontró una relación muy positiva entre los factores de supervisión y participación y el nivel académico. Una de las variables de alcanzó valores muy significativos es el cargo, factores medio ambientales, edad y prestaciones.

Díaz y Barra (2017), en un grupo de 119 profesores evaluaron la relación entre resiliencia y satisfacción laboral. El estudio tuvo lugar en colegios públicos y particulares, VI región de Chile, subvencionados por la Comuna de Machalí, constituye una investigación descriptivo-correlacional, con diseño transversal.

La muestra fue de tipo no probabilístico y la escala de satisfacción laboral utilizada en la mencionada investigación fue la versión para profesores cuya puntuación varía entre 32 y 160 puntos.

Estudiar la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral constituyó el propósito de la investigación, concluyendo que, la resiliencia es relativamente alto; mientras que el nivel de satisfacción laboral es menor. El estudio en mención obtuvo como resultado que la relación entre resiliencia y satisfacción laboral es significativamente positiva.

Ramery (2017), como objetivo principal, comparó la satisfacción laboral del director con el del docente. La investigación evaluó los deberes, la autoridad, los recursos, el desarrollo profesional y ambiente institucional. Así mismo, analizó las dimensiones relacionadas a satisfacción e insatisfacción profesional.

El 52% de la población total representa la muestra, objeto de estudio, en términos absolutos significa un total de 293 docentes. Algunas de las

conclusiones específicas al cual llegó la investigación fueron: el director de género femenino presenta una menor satisfacción contrario al director de género masculino; mientras que, mayores satisfacciones laborales presentan los directores que tienen una edad menor a cuarenta años. Así mismo, nos revela que la diferencia entre la percepción de satisfacción del director no es significativa respecto a la percepción que tiene el docente. Sin embargo, la diferencia significativa se encuentra de manera individual entre los factores higiénicos y motivacionales, reconocimiento, recursos y el profesionalismo y apoyo respectivamente.

En términos generales la investigación concluye que la insatisfacción se presenta tanto en directores como en docentes de escuelas secundarias relacionado a su profesión y altamente insatisfechos con la burocracia y las bases teóricas del sistema educativo.

En el ámbito nacional Sandoval (2020), en tres niveles educativos de las Instituciones educativas estatales de la provincia de Pacasmayo, 2019. Estudia el clima organizacional y Satisfacción laboral, cuya conclusión se remite a inferir que existe significativamente una asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral; la contrastación de hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Patazca (2018) realizó una investigación comparando la satisfacción laboral de instituciones educativas de Lima Sur en relación con las relaciones interpersonales, desempeño profesional, ambiente físico, participación, equipo directivo, valoración del trabajo, ambiente físico. El diseño de la investigación fue de nivel descriptivo por comparación de grupos. De otro lado, se tuvo una muestra de cincuenta y ocho docentes de institución pública y privada, para lo cual se aplicó una escala de la satisfacción laboral docente. Concluyendo que los niveles de satisfacción en ambas instituciones son altas, preponderando una tendencia de valoración de totalmente satisfecho y significativas.

Sardon (2018), en su investigación correlacional, no experimental; la muestra comprendía un total de 63 trabajadores, contrastando la hipótesis mediante el estadístico de correlación de Pearson; cuya conclusión general a la

cual arribo es la existencia de una relación directa entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados de la correlación de Pearson arrojaron un valor de 0.343, con una significancia de (sig=0,006); es decir, a medida que mejoraba la cultura organizacional mayor era la satisfacción laboral de los trabajadores. Finalmente refiere que, mejorando la cultura organizacional mejor será el ambiente y bienestar laboral; así como también mejor será las relaciones interpersonales, la valoración del trabajo y las condiciones laborales. El estudio comprendió al personal del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua, 2018.

A nivel local, Bazán (2016), investigación de tipo descriptivo y propositivo cuyo objetivo fue elevar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Ugel Chachapoyas, Amazonas 2016 mediante un modelo de gestión estratégica para lo cual trabajó sobre una muestra de 164 docentes e identificó en primer lugar el nivel de satisfacción laboral.

El resultado de la investigación infiere que el 84.1% de los docentes se encuentran en un nivel de casi satisfecho (Tabla 29), corrigiendo el error que consigna el autor en la primera conclusión, refiriendo que, el 90.20% resulta con un nivel satisfecho; por otro lado, el 9.8% se encuentra en el nivel satisfecho y el 6.1% se ubica en el nivel de casi insatisfecho.

Con respecto a la teoría de las variables tenemos: Locke (citado en Luthans, 2008), define satisfacción laboral de una manera más integral, plantea que es un estado emocional producto de una evaluación del trabajo o de la experiencia laboral; es decir, la satisfacción laboral incluye un conjunto de reacciones o actitudes cognitivas y afectivas. Lee y Chang (2008) refiere que la satisfacción laboral es una actitud que tiene la persona respecto a su trabajo

Andresen, et al., (2007) para estos autores la variable estudiada líneas arriba lo definen como conjunto de emociones positivas producto del trabajo, por ello para alcanzar dicho estado es importante satisfacer el plano personal para evocarlos en el trabajo.

El Dr. Jorge Ricardo Ramírez García plantea que, hay diferentes criterios sobre el concepto de satisfacción laboral; sin embargo, se encuentra cierto consenso en cuanto que este es una actitud general del individuo hacia su trabajo y que dependiendo de cómo sea esta (favorable o desfavorable) en relación a los

objetivos de la organización, así será su impacto sobre la calidad y el desempeño organizacional. (Ramírez, 2007).

Morillo (2006) precisa que la satisfacción laboral es la percepción positiva que los trabajadores tienen del trabajo que desempeñan; por ello, considera que esta se relaciona con las expectativas que tiene cada trabajador, del mismo modo está atento a las recompensas que la organización les proporciona, la práctica de relaciones interpersonales y sobre todo el estilo gerencial.

Koontz y O'Donnell (1995, citado en Morillo, 2006) infieren que, la satisfacción laboral es la experimentación del bienestar en el trabajo, la misma que se encuentra relacionado con la motivación. Mientras que, para Bracho (1989, citado en Morillo, 2006) es una respuesta afectiva de los trabajadores, como consecuencia de las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización en relación con las condiciones de trabajo.

Wright y Davis (2003) señalan que la satisfacción laboral es una interacción entre las necesidades de los empleados y su ambiente de trabajo.

Mason y Griffin (2002), teniendo en cuenta que las relaciones dentro de una organización no solamente se dan de manera individual sino también en grupo es plantean que es pertinente conceptualizar la satisfacción laboral no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional.

Robbins (1999), lo define como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores creen que deberían recibir y las recompensas que reciben por parte de la organización.

(Lawler, 1994, citado en Hersey et al., 1998) refiere que la satisfacción es consecuencia de una recompensa recibida.

En relación a los niveles educativos en el Perú, se definen como aquellos periodos que tienen una gradualidad en el proceso educativo, el mismo consta de los siguientes niveles: La educación inicial representa el primer nivel, se centra en la atención en niños menores de 6 años cuyo objetivo es el desarrollo integral del niño; en educación primaria la atención está orientada en atender niños, este periodo abarca 6 años los cuales realiza seis grados y la educación secundaria, tiene una duración de cinco años (Consejo Nacional de Educación, 2010).

Condición Laboral. Evaluar el trabajo en basado en las disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

Género. Categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, en tipos femenino y masculino. www.europrofem.org/.

En cuanto a los fundamentos teóricos cabe considerar a las teorías de contenido, procesos y teorías contemporáneas.

Luthans (2008), las teorías de contenido se orientan al descubrimiento de la identificación de necesidades y/o determinar las motivaciones de las personas en el trabajo. Le interesan las tendencias y jerarquización de las mismas. Dentro de las teorías de proceso tenemos a la Jerarquía de necesidades de Maslow.

Maslow (citado en Luthans, 2008), describió los elementos generales de la motivación e identificó cinco niveles: 1) Necesidades Fisiológicas. Son las básicas o primarias tales como las necesidades de hambre, sed, sueño y sexo, etc. 2) Necesidades de Seguridad. Considerada en el segundo nivel de la jerarquía, son aquellas que dan seguridad emocional y física. Por ejemplo: Salud, educación y vivienda. 3) Necesidades de amor. Es el tercer nivel de necesidades o de tipo intermedio, en estas se refiere al afecto y afiliación. 4) Necesidades de estima. En la cual se considera al poder, estatus y logros como necesidades humanas superiores. 5) Las necesidades de Autorrealización. Es la consecuencia de la culminación de las necesidades anteriores (inferiores, intermedias y superiores). Respecto a estas necesidades, en términos generales, Maslow refiere, una vez que las necesidades de cada uno de los niveles son satisfechas, estas ya no motivan en sí, es decir en el mismo nivel; sino la motivación se orientará hacia el nivel superior de necesidades.

En la teoría de contenido también encontramos a la Teoría de los dos factores de Herzberg, quien amplía el trabajo de Maslow. Herzberg (citado en Luthans, 2008), ilustra que los factores que producen satisfacción están relacionados con el contenido laboral y las insatisfacciones se asocian al contexto laboral. De ahí la denominación, motivadores, a los factores que producen satisfacción y factores de higiene, a los que ocasionan insatisfacción.

Los factores higiénicos comprenden las condiciones laborales relacionado al salario, políticas, aspectos técnicos, supervisión, seguridad, relaciones interpersonales, etc.; mientras que los factores motivacionales se relacionan al trabajo propiamente dicho, por ejemplo: perfil del puesto, logros, responsabilidad,

reconocimiento, realización personal entre otros según la característica de las organizaciones.

La Teoría de ERC de Alderfer, refiere al trabajo de Clayton Alderfer. Esta teoría desarrolla la teoría de Maslow en el sentido que la satisfacción de las necesidades no se satisface de manera consecutiva o lineal; es decir, primero satisfacer las necesidades inferiores para luego llegar a la satisfacción de las necesidades de jerarquía superior; sino más bien, esta teoría plantea que, al no poder satisfacer una necesidad de orden superior, los deseos de las necesidades inferiores aumentan. Alderfer, denomina teoría ERC porque clasifica a las necesidades en tres grupos: necesidades de existencia, relación y crecimiento (la teoría ERC, citado en Chiavenato, 2009).

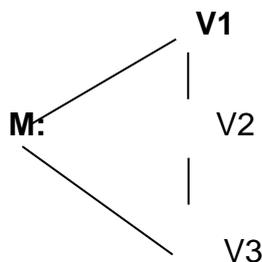
Por el objetivo de la investigación hemos seguido fundamentalmente la teoría bifactorial de Herzberg, considerando que esta postula en sentido más amplio las condiciones de trabajo como factores extrínsecos y desde luego los factores intrínsecos, aquellos consustanciales al trabajo. Además, es la teoría que mayor influencia obtuvo en el área de satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es no experimental. Según Hernández et. al. (2010), bajo un enfoque no experimental el diseño apropiado es el transversal o transeccional indistinto sea su alcance (exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo).

El diseño correlacional describe relaciones entre dos o más variables, sea únicamente en términos de correlación o relación causa – efecto (Hernández et. al. 2010). Por lo tanto, el diseño de la investigación es correlacional cuyo propósito es determinar la asociación entre satisfacción laboral, y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas en el año 2021.



Dónde:

M = muestra

V1 = Evaluar la Satisfacción Laboral y el nivel educativo donde laboran los docentes del sector público de Chachapoyas.

V2 = Evaluar la satisfacción laboral y condición laboral de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

V3 = Evaluar la satisfacción laboral y el género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

r = Correlación entre satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género de los docentes del sector público en el distrito de Chachapoyas.

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Satisfacción laboral.

Definición conceptual:

Locke (citado en Luthans, 2008). Es un conjunto de reacciones o actitudes cognitivas y afectivas. Es un estado emocional a consecuencia de la evaluación del trabajo o de la experiencia laboral.

Variable 2: Nivel educativo.

Definición conceptual:

Se define como los periodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas, comprende los siguientes niveles: La educación inicial. Constituye el primer nivel, atiende el desarrollo integral de los niños menores de 6 años; educación primaria. Comprende la atención de niños durante un periodo de seis años dentro de los cuales realiza seis grados y la educación secundaria, tiene una duración de cinco años. (Consejo Nacional de Educación, 2010).

Variable 3: Condición laboral

Definición Conceptual:

Es la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. (Palma, 2005).

Variable 4: Género.

Definición Conceptual: Categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, en tipos femenino y masculino.
www.europrofem.org/.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por 30 instituciones educativas, de las cuales 12 instituciones corresponden al nivel inicial, 12 al nivel primario y 6 instituciones al nivel secundario. La población de docentes del sector público asciende a un total de 384 correspondiente a la UGEL Chachapoyas, año 2021.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes del sector público del distrito de Chachapoyas, según el nivel donde laboran-2021

Nivel Educativo	Nº de Docentes	Nº DE I.E.
Educación Inicial	47	12
Educación Primaria	158	12
Educación Secundaria	179	6
TOTAL	384	30

Fuente. Unidad de estadística de la DRE Amazonas.

La muestra se ha distribuido según se detalla en los cuadros siguientes, las mismas que fueron obtenidas mediante el método probabilístico estratificado.

Tabla 2

Distribución de la muestra de instituciones educativas del sector público del distrito de Chachapoyas, según nivel educativo.

Nivel Educativo	Nº de I.E.
Educación Inicial	6
Educación Primaria	6
Educación Secundaria	3
TOTAL	15

Fuente. Unidad de estadística de la DRE Amazonas.

Tabla 3

Distribución de la muestra de docentes de las instituciones educativas del sector público del distrito de Chachapoyas 2021.

N.E.	N	C	GÉNERO NOMBRADOS		GÉNERO CONTRATADOS		SUB TOTAL
			M	F	M	F	
I.E.I 001	4	1	0	4	0	1	5
I.E.I 002	5	0	0	5	0	0	5
I.E.I 006	2	0	0	2	0	0	2
I.E.I 020	2	0	0	2	0	0	2
I.E.I 025	2	0	0	2	0	0	2
I.E.I 028	1	0	0	1	0	0	1
							17
I.E.P 18255	3	0	1	2	0	0	3
I.E.P. 18288	11	0	2	9	0	0	11
I.E.P 18343	1	1	0	1	0	0	1
I.E.P SJL	15	4	5	10	1	3	19
I.E.P 18002	5	0	0	5	0	0	5

I.E.P 18001	7	0	2	5	0	0	7
							46
IESM JM	6	4	4	2	4	0	10
IESM MAU	5	1	4	1	0	1	6
IESM SAM	9	2	9	0	1	1	11
							27
TOTAL							90

3.4. Técnicas e instrumentos de datos

Por el contexto en que nos encontramos se realizó una encuesta online, aplicando el instrumento de la escala general de satisfacción, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979; el diseño se hizo vía los formularios de Google.

Las características de esta escala son las siguientes: Es una escala que mide la satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores y recogiendo una respuesta afectiva al contenido del propio trabajo y de su entorno. El rango general es de 15 a 105, con las categorías: muy insatisfecho (1), moderadamente insatisfecho (2), insatisfecho (3), ni insatisfecho ni satisfecho (4), moderadamente satisfecho (5), satisfecho (6); y, muy satisfecho (7).

El rango para medir el nivel de satisfacción intrínseca se encuentra entre 7 y 49 puntos; mientras que, para medir la satisfacción extrínseca las puntuaciones van de 8 a 56. Todas con las categorías mencionadas en la puntuación del rango general.

A continuación, se indican algunos datos de la escala de satisfacción general obtenidos por los autores.

Se utilizó la técnica de observación en campo, aplicando una ficha de observación con ítems que guían la observación para ubicar al docente en el nivel educativo donde labora: inicial, primaria o secundaria. De igual manera, se utilizó una ficha de observación, con ítems que guían la observación para ubicar al docente en la condición laboral que le corresponde: nombrado o contratado. Así como una ficha de observación, con ítems que permiten observar la ubicación del docente según su género: femenino o masculino.

3.5. Procedimiento

Para la aplicación de la encuesta de satisfacción laboral, en primera instancia se gestionó el permiso correspondiente ante la dirección de cada

institución educativa procediendo a ejecutar el mismo durante el mes de mayo del presente año.

Una de las bondades del instrumento es que puede ser aplicado a pesar de la pandemia sigue su curso y no podemos aplicarlo de manera directa a un grupo considerable de personas. En esa misma premisa este debe contener una variedad de alternativas de respuestas, vocabulario de fácil entender y una escala de medición debidamente baremada, de otro lado un buen nivel de redacción para que esta pueda ser entendida por los encuestado, es lo hace la confiabilidad del instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó la información utilizando tablas y gráficos de frecuencias, así como la aplicación de las fórmulas estadísticas para la correlación de variables; dicho proceso fue posible mediante la aplicación de los programas de Excel y SPSS.

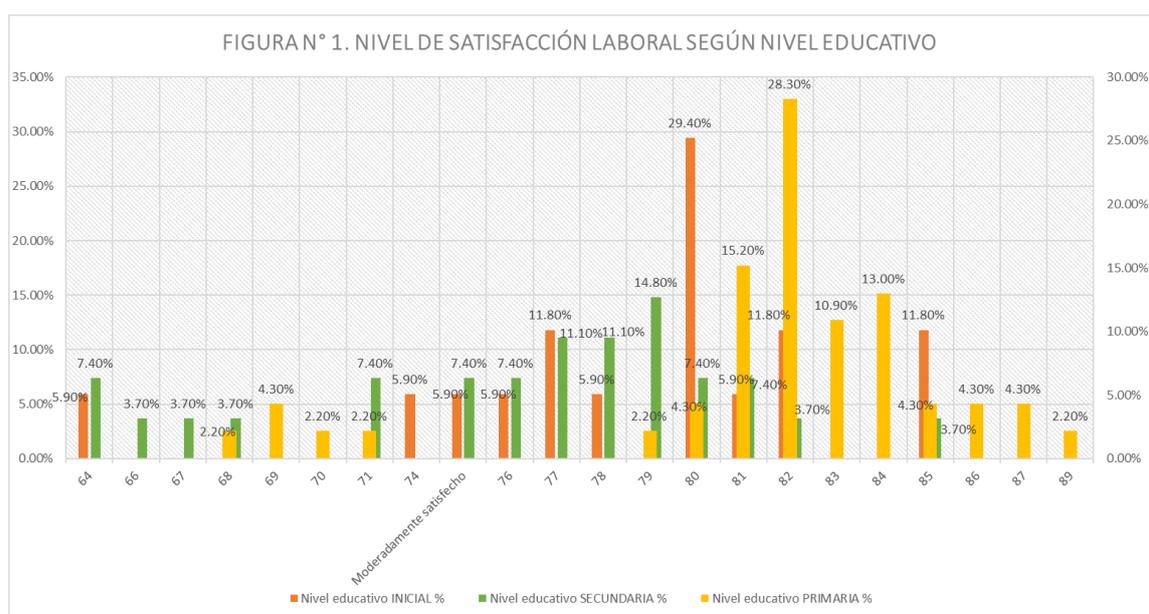
3.7. Aspectos éticos

La orientación ética se desarrolló sobre la base del reglamento para la elaboración de los proyectos de investigación emanado de la UCV, donde se tiene en cuenta el respeto al anonimato de quienes participaron en la investigación, de igual manera se respeta a los autores que aportaron sus investigaciones al desarrollo de este trabajo, citándolos adecuadamente según la Norma APA 7.

Así mismo, se ha garantizado la condición anónima a los informantes del contenido de nuestros instrumentos con el cual se coadyuva la validez de las respuestas.

IV. RESULTADOS

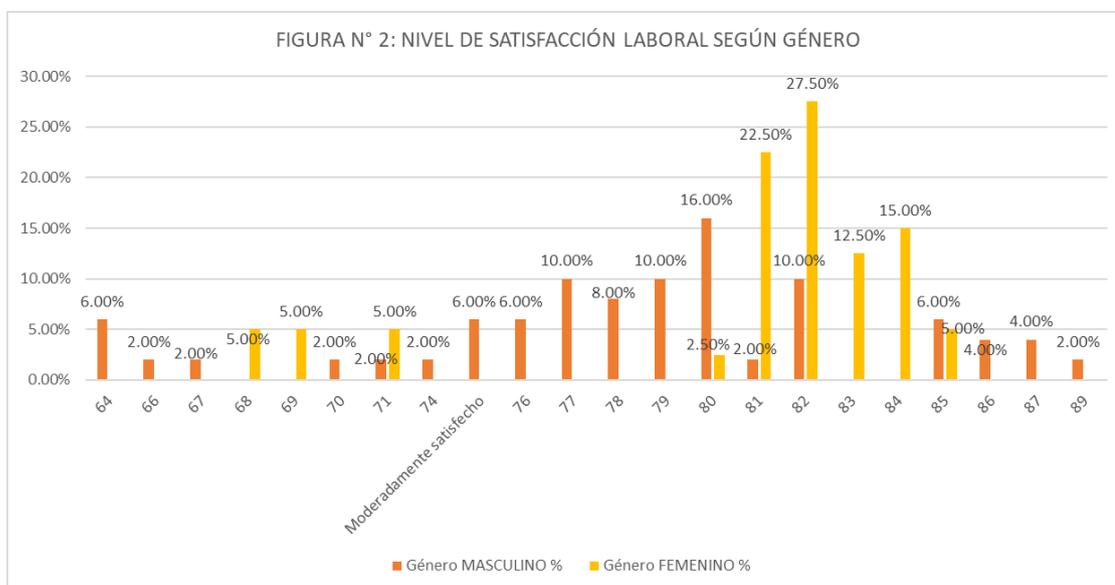
En este segmento de la investigación se presenta los resultados de la aplicación de los instrumentos sobre satisfacción laboral, nivel educativo, condición laboral y género en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Chachapoyas; los mismos que se encuentran ilustrado mediante sus respectivas tablas estadísticas, interpretación y análisis correspondiente.



Fuente: Cuestionario según instrumento

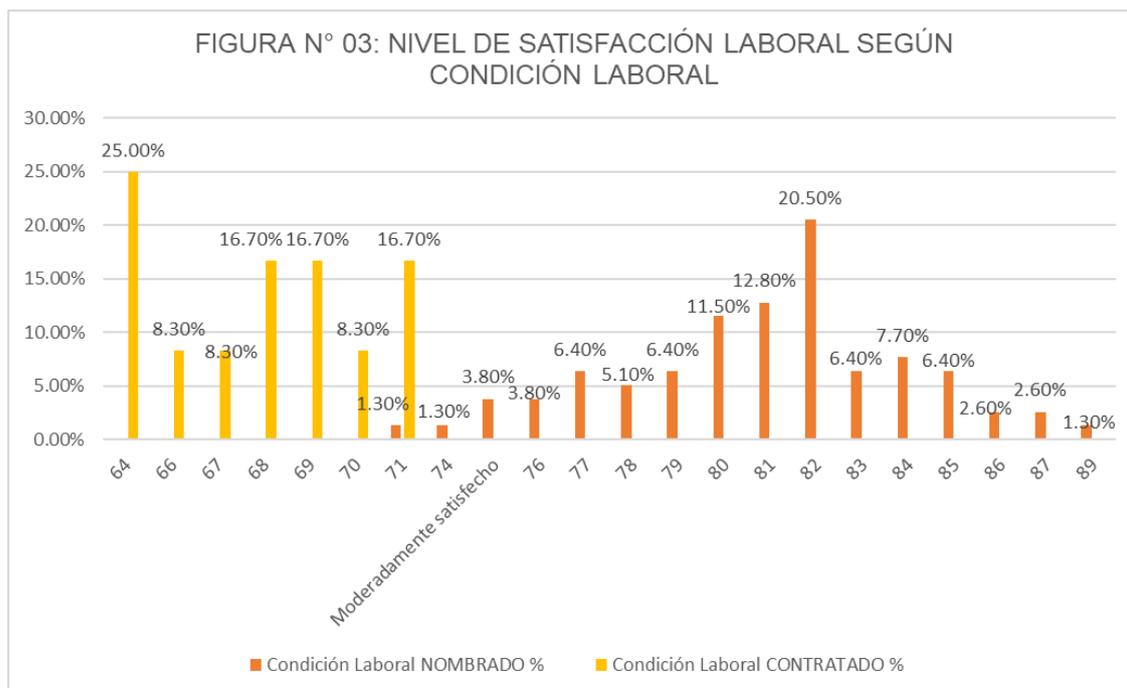
Figura 1. Observamos que, según los resultados obtenidos. El 5,9% y el 7,4% de los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral moderadamente satisfecho, los mismos que corresponden al nivel educativo inicial y secundario respectivamente. Mientras que, El 17,7% del nivel inicial se ubica entre, Moderadamente insatisfecho (45) y Moderadamente satisfecho (75); en tanto que, el 67,0% se encuentra entre moderadamente satisfecho (75) y Muy satisfecho (105). Esto es parecido en el nivel primario ya que, el 11% se encuentra entre Moderadamente insatisfecho (45) y Moderadamente satisfecho (75); sin embargo, el 89.0% se ubica dentro de la escala Moderadamente satisfecho (75) a Muy satisfecho (105); en el nivel secundario el 33,0% se ubica entre Moderadamente

insatisfecho (45) y Moderadamente satisfecho (75); mientras que, el 67,0% se está con un nivel de satisfacción entre moderadamente satisfecho (75) y Muy satisfecho (105).



Fuente: Según cuestionario de instrumento

Figura N° 2. La satisfacción laboral de 50 docentes del género masculino, está a la orden del 6,0% como Moderadamente satisfecho, el 16,0% entre Moderadamente insatisfecho (45) y Moderadamente Satisfecho (75) y el 78.0% oscila en la escala de Moderadamente satisfecho (75) a Muy satisfecho (105); mientras que, de los docentes del género femenino su nivel de satisfacción laboral está representado por el 15% entre Moderadamente insatisfecho (45) y Moderadamente satisfecho (75) y el 85,0% oscilan en la escala de Moderadamente satisfecho (45).



Fuente: Según cuestionario de instrumento

Figura N° 3. El 3.8% de docentes nombrados se sienten Moderadamente satisfecho; el 2.6% Ni satisfecho, ni insatisfecho. Mientras que, un 93.6% está entre Moderadamente satisfecho (75) y Muy satisfecho (105). Sin embargo, el 100,00% de docentes en condición de contratados se encuentran entre Moderadamente insatisfechos (45) y Moderadamente satisfechos (75).

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES OCUPACIONALES

Tabla 4 : Dimensiones de la variable Nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	INICIAL	17	18,9	18,9	18,9
	PRIMARIA	46	51,1	51,1	70,0
	SECUNDARIA	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

De acuerdo a los resultados observamos que, el 18,89% lo constituyen docentes del nivel inicial, 51,11% nivel primario y 30% del nivel secundario.

Tabla 5: Dimensiones de la variable Condición Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NOMBRADO	78	86,7	86,7	86,7
	CONTRATADO	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

En cuanto a la condición laboral. El 86,67% está conformado por docentes nombrados y el 13,33% por docentes contratados.

Tabla 6: Dimensiones de la variable Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	50	55,6	55,6	55,6
	FEMENINO	40	44,4	44,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación

Según la variable género se ha observado que el 55, 56% lo conforma el género masculino y el 44, 44% está constituido por el género femenino.

Tabla 7. Asociación entre Satisfacción laboral y el nivel educativo en los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,792 ^a	42	,002
Razón de verosimilitud	85,387	42	,000
Asociación lineal por lineal	5,358	1	,021
N de casos válidos	90		

a. 64 casillas (97.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .19.

Interpretación: si ($p < 0,05$) no existe independencia entre variables. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS, encontrados según cuestionario es del 0,02 denotando que existe asociación entre Satisfacción laboral y el nivel educativo de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

Tabla 8. Asociación entre Satisfacción laboral y condición laboral en los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	84,231 ^a	21	,000
Razón de verosimilitud	66,862	21	,000
Asociación lineal por lineal	59,684	1	,000
N de casos válidos	90		

a. 40 casillas (90.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .13.

Interpretación: si ($p < 0,05$) no existe independencias variables. El resultado del coeficiente Chi-cuadrado de Pearson en SPSS, encontrados según cuestionario es del 0,000 denotando que existe asociación entre Satisfacción laboral y la condición laboral de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

Tabla 9. Asociación entre Satisfacción laboral y género en los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,273 ^a	21	,000
Razón de verosimilitud	80,448	21	,000
Asociación lineal por lineal	3,733	1	,053
N de casos válidos	90		

a. 40 casillas (90.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

Interpretación: si ($p < 0,05$) no existe independencia entre variables. El resultado del coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson en SPSS, encontrados según cuestionario es del 0,000 denotando que existe asociación entre Satisfacción laboral y género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

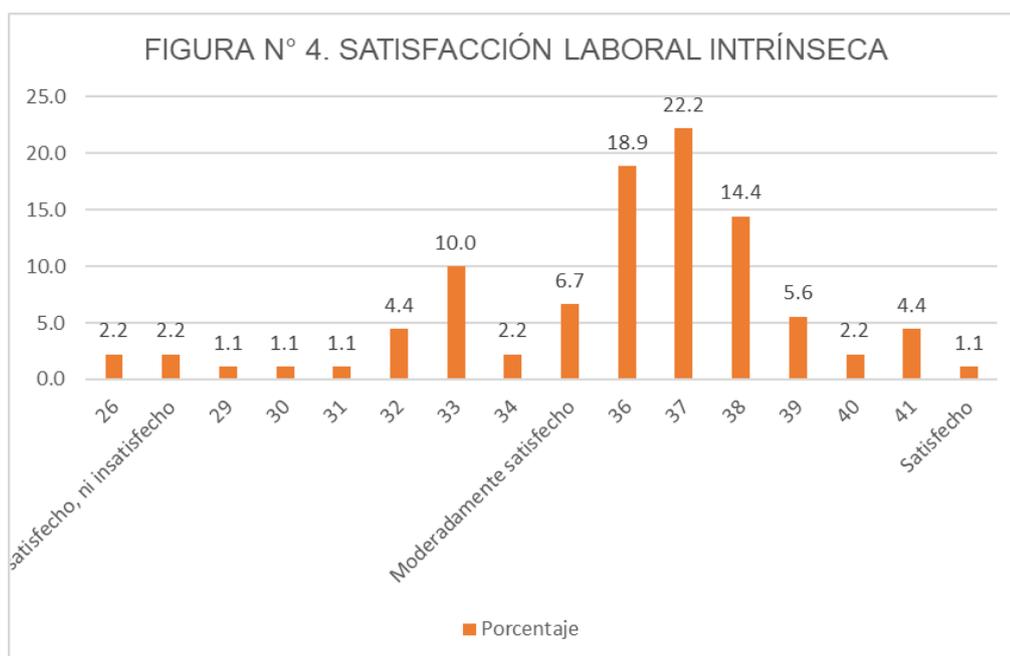


Figura N° 4. El 2,2% siente estar Ni satisfecho, ni insatisfecho, 6,7% Moderadamente satisfecho y el 1,1% Satisfecho. Los resultados corresponden al nivel de satisfacción relacionado al contenido del trabajo; es decir, en cuanto a responsabilidad, libertad para elegir su propio método de trabajo, reconocimiento, etc.

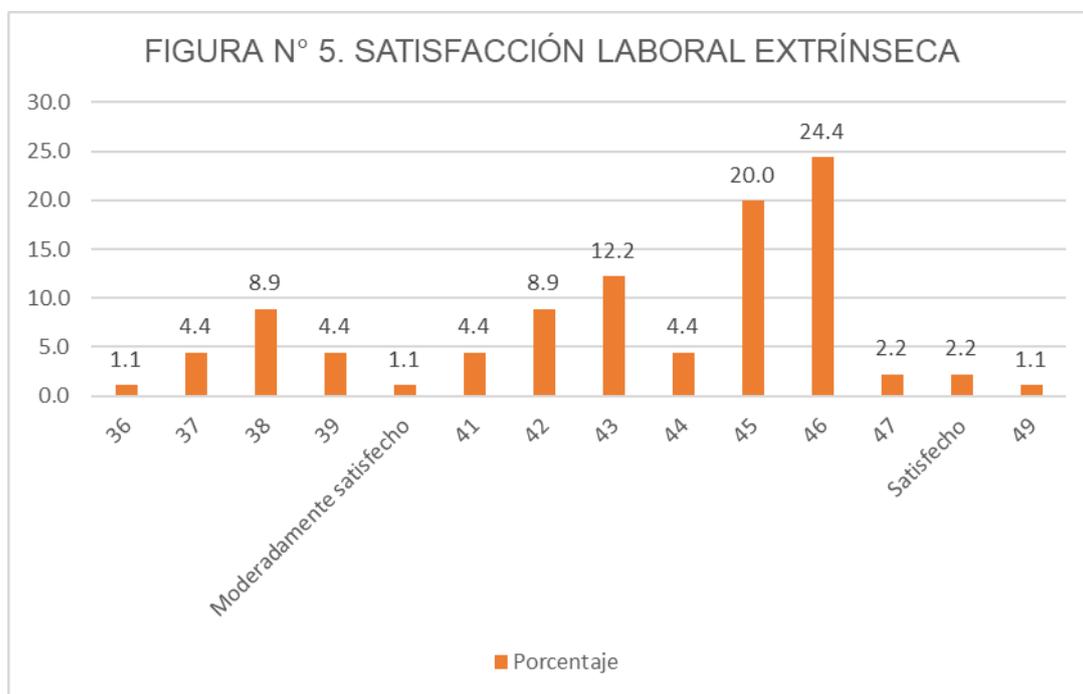


Figura N° 5. El 19,9% siente estar Moderadamente satisfecho y el 1,1% Satisfecho. Los resultados corresponden al nivel de satisfacción relacionado a factores externos al docente tales como: compañeros de trabajo, salario, superior inmediato, etc.

V. DISCUSIÓN

En la presente sección desarrollamos la discusión en base a nuestros objetivos y a los resultados encontrados durante la ejecución de nuestro trabajo; además, es importante precisar también que la discusión se desarrolla en cuestión a los trabajos considerados en el capítulo de los antecedentes, sin subestimar el denodado esfuerzo de los tesisistas e investigadores tenidos en cuenta en la presente investigación; sin embargo, somos conscientes que el desarrollo de la investigación y la ciencia avanza dentro del marco del espíritu crítico, característica fundamental del cual no podemos prescindir.

En esa lógica expuesta párrafo anterior veamos el estudio de Bedoya et al. (2017), quienes tuvieron como objetivo determinar los factores influyentes en la satisfacción laboral de los docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano y en la cual concluyeron que las mayores insatisfacciones están relacionadas con los espacios físicos de la institución y el salario. Se puede inferir que, existen diferencias, ya que en nuestra investigación se evidencia el desenvolvimiento de condiciones laborales que evolucionan hacia una escala más de satisfacciones que insatisfacciones; por ejemplo, esta evolución va de moderadamente satisfecho a muy satisfecho.

Por otro lado, podemos decir que estas diferencias referentes a la satisfacción laboral se encuentran delimitadas por el simple hecho que los docentes en la investigación de Bedoya et al. (2017) pertenecen al nivel educativo superior, mientras que en la presente investigación los sujetos de estudio comprenden docentes de educación básica regular (inicial, primaria y secundaria); Además, es importante considerar que, los aspectos de carácter económico y social, en este caso, el costo de vida, no es igual lo del Perú con el de Colombia, esto definitivamente puede influenciar en la percepción de la satisfacción laboral de los docentes.

En Ramery (2017), la investigación evaluó aspectos relacionados a la satisfacción laboral tales como: deberes, autoridad, recursos, desarrollo profesional y ambiente institucional. Así mismo, analizó las dimensiones relacionadas a satisfacción e insatisfacción profesional.

La investigación concluyó que tanto directores como docentes de escuelas secundarias mostraron cierto grado de insatisfacción en cuanto a su profesión y

altamente insatisfechos con la burocracia administrativa y las bases teóricas del sistema educativo. Sin embargo, en nuestra investigación, nivel secundario, el 25,9% no se siente ni satisfecho, ni insatisfecho; mientras que, el 66,7% se ubica en el rango de moderadamente satisfecho. Esto niveles de satisfacción comprende aspectos intrínsecos y extrínsecos. Por otro lado, podemos ver que, en Ramery (2017). El género femenino muestra tener una menor satisfacción laboral que el género masculino; Sin embargo, nuestra investigación refleja que, de los docentes del género masculino, el 6,0% se define moderadamente satisfecho, el 14, 6% ni satisfecho, ni insatisfecho y el 78,0% oscila en un rango de moderadamente satisfecho a satisfecho y en los docentes del género femenino se ha observado que su nivel de satisfacción laboral está representado por el 15% ni satisfecho, ni insatisfecho y el 85,0% oscilan en un rango de moderadamente satisfecho a satisfecho.

Si bien es cierto que, a nivel nacional, la investigación de Sandoval (2020), no es exactamente igual debido que, el clima organizacional es la predominancia de la percepción individual de los trabajadores respecto a la organización o a su entorno objetivo; mientras que, nuestra investigación considera la satisfacción u experiencia laboral como un estado emocional de la conjunción de factores externos e internos (contenido del trabajo); es decir, aspectos que tienen que ver con el trabajo mismo. Sin embargo, podemos encontrar el vínculo en la medida que, en la tesis de Sandoval (2020), la variable clima organizacional en un sentido amplio, toma las dimensiones de autonomía, confianza y reconocimiento, factores considerados de acuerdo a nuestro instrumento como aspectos intrínsecos en el entorno laboral. En este sentido, los resultados nuestros guardan cierto parecido debido que existe una asociación significativa entre Satisfacción laboral y los factores: nivel educativo, condición laboral y género con valores de 0,00 y 0,02 ($p < 0.05$).

La tesis de Sandoval (2020) en el marco de sus objetivos nos presenta la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de 0.000 ($p < 0.05$) y aplicando el coeficiente de correlación de Rho Spearman determina que se presenta una correlación altamente significativa, la diferencia con nuestro trabajo se expresa en relación a que esta no evalúa la correlación según nivel educativo, condición y género.

Las aproximaciones sobre el nivel de satisfacción Patazca (2018) en comparación con nuestra investigación, no obstante que, el instrumento aplicado no es común, las dimensiones de satisfacción laboral, son los mismos bajo formas diferentes. Por ejemplo, en Patazca (2018), una de las dimensiones se denomina valoración de trabajo y en nuestro instrumento esta dimensión se le denomina reconocimiento por el trabajo bien hecho; el otro caso es, la dimensión ambiente físico, mientras que nuestro instrumento refiere condiciones físicas de trabajo.

La investigación de Patazca (2018), se limita a medir el nivel de satisfacción laboral respecto al entorno del docente, comparando una institución pública y privada; mientras que nuestra investigación como se podrá haber visto en los resultados, estudia el nivel de satisfacción, los factores ocupacionales y su nivel de asociación con esos factores (nivel educativo, condición laboral y género del docente). En cuanto a satisfacción laboral general los docentes refieren sentirse ni satisfecho, ni insatisfecho siendo el 18.87% y el 81, 12% muestra una tendencia hacia el grado de satisfecho, comportamiento similar a la tendencia de la investigación de Patazca (2018) quien presenta resultados a la orden del 81.3% nivel de satisfacción alta para los docentes del sector público y el 92.3% para docentes del sector privado. En este caso, Patazca (2018), observa de manera conjunta la satisfacción laboral de los docentes, encontrando que se presentan diferencias significativas entre los docentes de un colegio privado y público.

De acuerdo a la Figura N° 1 sobre satisfacción laboral según nivel educativo, observamos que, el 5.9% de los docentes de nivel inicial se encuentran moderadamente satisfechos; mientras que, el 17.7% oscila entre ni satisfecho, ni insatisfecho a moderadamente satisfecho; pero el 82,5% presenta variación con tendencia a grado satisfecho. La tendencia que se puede observar en el nivel primaria y secundaria es parecida, y de manera general se podría inferir que existen símiles con los resultados que devela Patazca (2018).

La investigación de Sardón (2018) estudia la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral. Desde luego, el autor, mediante la segunda variable pretendía conocer el grado de conformidad respecto a las condiciones de su entorno (factores extrínsecos) relacionado con la cultura, que se manifiesta en las actitudes expresadas en las dimensiones de intervención, solidez, flexibilidad y deber, pero estas dimensiones se presentan según la investigación y sus

resultados como actitudes emocionales reflejas del entorno. En este sentido, los resultados a la cual llega Sardón (2018), de manera general, es que el 63% tiene el nivel alto de cultura organizacional, 34.9% un nivel regular y el 1.6% nivel bajo. Además, el grado de correlación, que encuentra el autor refleja una relación lineal y significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, resultado al cual llegó mediante la utilización del coeficiente de correlación de Pearson obteniendo el valor de (sig. = 0.001) menor a (p-valor = 0.05). Mientras que, nuestra investigación, particularmente aporta que la relación existente entre satisfacción laboral y los factores ocupacionales: nivel educativo, condición laboral y género acotaron los valores de 0.002, 0.000 y 0.000 respectivamente.

A nivel local, Bazán (2016), según los resultados que obtuvo en su investigación, el 84.15% se encuentra casi satisfecho, 9.76% en condición de satisfecho y el 6.10% refiere estar casi insatisfecho, reflejando de esta manera coincidencias y escasa variación referente a nuestra investigación, puesto que, actualmente el nivel de satisfacción con el instrumento que se ha utilizado, muestra que el 81.12% se encuentra en la tendencia de moderadamente satisfecho a satisfecho. A diferencia de Bazán (2016), nuestra investigación es de carácter correlacional orientado a medir la asociación entre satisfacción laboral y los factores ocupacionales: nivel educativo, condición laboral y género; constituyendo de esta manera un valioso aporte para futuros trabajos de carácter propositivo, tal y como lo venía proponiendo Bazán (2016), cuya mención se hizo en el acápite de los antecedentes del presente trabajo.

Bazán (2016), llega a las conclusiones siguientes: el 30.5% y 69,5% nivel de insatisfacción y nivel de satisfacción respectivamente. En la dimensión, relación con la institución el 3% represente niveles de insatisfacción y el 97% de satisfacción; mientras que en la dimensión concepción del trabajo el 37,8% se ubica por el lado de la insatisfacción y el 62,20 en el nivel de satisfacción. Según el autor entendemos que, los datos descritos se ubican dentro de una escala o rango de frecuencias categorizados como insatisfacción y satisfacción. En cuanto a nuestra investigación los docentes, considerando los tres niveles educativos, el 54,5% muestra una tendencia hacia niveles de moderadamente satisfecho y el 45,5% hacia una esca de satisfecho; mientras que, el 13,30% entre docentes de los tres niveles educativos se encuentran en la puntuación precisa de

moderadamente satisfecho; sin embargo, si nos ubicamos en la escala de satisfacción y observamos la variación de los resultados, encontramos que, entre la escala: ni satisfecho, ni insatisfecho (60) y moderadamente satisfecho (75 puntos), el 48,60% % de docentes oscilan en este nivel de satisfacción; mientras que, en la escala: moderadamente satisfecho (45 puntos) y Muy satisfecho (105) se ubica el 51,40%% de los docentes (inicial, primaria y secundaria). Por consiguiente, en nuestra investigación no se ha encontrado niveles de insatisfacción como en Bazán (2016).

La presente investigación basado en la teoría de los dos factores de Herzberg (citado en Luthans, 2008) cuyo planteamiento sustenta que, los factores que producen satisfacción están relacionados con el contenido laboral y las insatisfacciones se asocian al contexto laboral. Al respecto, y según los resultados se ha podido evidenciar que, efectivamente, los docentes de las instituciones públicas del distrito de Chachapoyas muestran predominantemente niveles de satisfacción que están relacionados con los factores de contenido laboral; sin embargo, encontramos excepciones de los factores de contenido laboral asociado a nivel de insatisfacción. Es importante plantear que estas excepciones no invalida la teoría de Herzberg; si no, más bien, estaría confirmando la predominancia de la satisfacción laboral relacionado a factores de contenido, lo cual se refleja en el 75.5% de docentes que muestran un nivel de satisfacción intrínseca entre la escala numérica de 35 a 49 puntos, esto es, de Moderadamente Satisfecho a Satisfecho; además, observamos que, el 22,1% comporta una tendencia en la escala del nivel: Ni satisfecho, ni insatisfecho a Moderadamente satisfecho; es decir, entre 28 y 35 puntos; ahora, veamos referente a los factores extrínsecos o motivaciones externas, que según Herzberg producen insatisfacciones. Particularmente, de acuerdo a la Figura 5, los resultados muestran que, el 19,9% se ubica en el nivel de satisfacción. Moderadamente satisfecho con puntuaciones de escala que oscila entre 32 y 40 puntos.

El 79,8% presenta una variación entre Moderadamente satisfecho a satisfecho, con puntuaciones que oscilan entre 40 y 48.

Finalmente tenemos que, el 1% representa una escala de satisfacción que va de Satisfecho a Muy satisfecho (entre 48 y 56 puntos). Estos resultados

reflejan para este caso, que los factores externos no vienen produciendo insatisfacción sino más bien muestra una variación con tendencias a ubicarse en puntuaciones de niveles de satisfacción, contradictoriamente para este caso, lo planteado por la teoría de Herzberg. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, estos resultados miden determinados contextos y circunstancias más aun considerando que, nuestro estudio se ha enfocado a un fenómeno que se relaciona con las actitudes y motivaciones de las personas, siendo estas muy dinámicas en el tiempo y espacio como cualquier fenómeno, objeto de estudio de las ciencias. Además, los resultados relacionados a los factores externos, efectivamente, reflejan de alguna u otra manera las adecuadas condiciones de las instituciones en la ciudad de Chachapoyas como contexto urbano.

VI. CONCLUSIONES

1. The objective of this research was to study the association between job satisfaction and the factors: educational level, work status and gender of public sector teachers in the district of Chachapoyas in the year 2021. The research is basic, descriptive and correlational.
2. From a total of 30 educational institutions made up of 12 institutions at the initial level, 12 at the primary level and six at the secondary level, a sample of 6 institutions at the initial level, 6 at the primary level and 3 at the secondary level, randomly selected, was obtained; within which a sample of 46 teachers at the primary level, 27 at the secondary level and 17 at the initial level has been constituted, a total of 90 teachers.
3. In order to carry out the present study, the Job Satisfaction Questionnaire of Warr, Cook and Wall, 1979 was applied.
4. The present investigation has concluded, according to the results, that there is an association between job satisfaction and the factors: educational level, labor condition and gender of teachers in the public sector of the district of Chachapoyas, which are expressed in the values: 0.002 for the association between job satisfaction and educational level, 0.000 with respect to the association between job satisfaction and labor condition; as well as 0.000 with respect to the relationship between job satisfaction and gender. These were significant since the value of Sig. (bilateral) is less than 0.005.

VI. RECOMENDACIONES

1. Es fundamental extender la investigación en esta problemática considerando que el alcance del presente trabajo se basó en el ámbito urbano, específicamente el distrito de Chachapoyas, capital de la región Amazonas.
2. Realizar un estudio de amplia magnitud; es decir, de mayor alcance en la región Amazonas, abarcando las 7 provincias, nos permitiría aproximarnos mejor a la realidad de los docentes en cuanto al contenido y contexto laboral.

REFERENCIAS

- Bedoya, E.; Carrillo M.; Ceveriche C. y Espinoza E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2). <https://www.revistaespacios.com>.
- Díaz Sánchez, Camila, y Barra Almagiá, Enrique. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Sandoval, S. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019 (Tesis para obtener el grado de maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo, Chepén). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44558>
- Patazca C. (2018). Comparación de la satisfacción laboral en Docentes de dos instituciones educativas de Lima Sur (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en educación con especialidad en letras y humanidades, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9220>
- Sardon, C. (2018). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua, 2018 (Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27080>
- Ramery, G. (2017). La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida (Tesis Doctoral, Universidad de Jaén, España). <http://hdl.handle.net/10953/892>
- 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 (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas).

<http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1886>

Márquez, M. Satisfacción Laboral.
http://www.elprisma.com/apuntes/administración_de_empresas/satisfacción_laboral/.

Ministerio de Educación (Eds). (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima: distribución gratuita.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México: Pearson Educación.

Vásquez, M. Satisfacción laboral del profesorado.
<http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2007/12/27/173310.php>.

Chiavenato Idalberto (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill.

Robbins S., y Coutler M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.

Vázquez Solís, S., Hernández Contreras, F. y Rodríguez Herrera, J. "*Correlación del estado emocional con la estabilidad laboral*". En Contribuciones a la Economía, 2013. Recuperado de: www.eumed.net/ce/2013/satisfaccion-laboral.html.

Hersey, P., Kenneth B., y Dewey E. (1998). Administración del Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

Solis E. (2008). La satisfacción laborar y su importancia en el mundo del trabajo: una visión desde la teoría de los dos factores de Herzberg. (Tesina).
<http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/bitstream/>

Gibson, James L., Ivancevich, John M., y Donnelly, Jr. James H. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos. México: McGraw Hill.

Anaya Nieto D., y Suárez Riveiro J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional.
http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09.html

- Alonso Martín, P (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>.
- Francisco A., Mejía J., Yáñez, C., y Mayoral E. (2011). Factores efectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, vol. 9, núm. 16, 2011, pp. 11-26, Pontificia Universidad Javeriana Colombia. <http://www.redalyc.org/pdf/801/80118612001.pdf>.
- García Santillán, A. y Uscanga Guevara Ma. Teresa: (2008) "Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo" Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/ Universidad de Málaga.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Gullo, J. y Nardulli, J. (2018) *Gestión Organizacional*. Editorial Maipue
- Chiavenato, I. (2005). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: Quebecor World Bogotá S.A.
- Werther, W. (1996) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico, D.F: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Tziner, Aharon, Kaufmann, Rudi, Vasiliu, Cristinel, & Tordera, Nuria. (2011). Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 205-211. Recuperado en 10 de julio de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000300005&lng=es&tlng=.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Özütürk, G., & Hürsen, Ç. (2014). Determination of university students motivation in EFL classroom. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 7-12.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 51-58.
- Poole, M. y Van de Ven, A. (2004). *Handbook of Organizational Change and Innovation*. Oxford: Oxford University Press.

- Farhad, A. (2007). *Strategic Human Resource Management*. Londres: Thomson Learning.
- Scott, William G. y Mitchell, Terence R., *Organizational Theory: A Structural and Behavioral Analysis*, Homewood, Richard D. Irwin, 1976.
- Manso Pinto, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. <http://redalyc.uaemex.mx/>
- Luthans F. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.
- Hersey P., Blanchard K. y Dewey J. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional*. PRENTICE Hall HISPANOAMERICANA, S.A.
- Covey, R. (1990). *Principle Centered Leadership*. New York. Simon & Schuster.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations*. Berret-San Francisco, Calif.:Koehler Publishers.
- Larking, T. y Sandar L. (1994). *Communicating Change*. New York, N.Y.: McGraw-Hill.
- Ward, M y Sloane, P. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: job satisfaction among male and female academics in scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47(3), 273-303.
- Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction and their correlation. *American Behavioral Scientist*, 18, 333-386.
- Schwab, D. P. & Cummings, L. L. (1970). Theories of performance and satisfaction: A review. *Industrial Relations*, 9, 408-430.
- Shore. L. M. & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-638.

	<p>disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p>	<p>contratado, reconocido mediante resolución del empleador.</p>		<p>permanente. ✓ Derecho a estabilidad laboral. ✓ Estabilidad laboral indeterminada. Docente contratado. ✓ Servicios de naturaleza temporal. ✓ No tiene estabilidad laboral. ✓ Plazo laboral de acuerdo a lo establecido en el contrato.</p>	
	<p>El género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad, en tipos femenino y masculino.</p>	<p>Es la condición biológica y sociocultural del docente de ser femenino o masculino. Verificable en el DNI.</p>	<p>Género.</p>	<p>Género femenino. ✓ Verificar F en la categoría sexo del DNI. Género masculino. ✓ Verificar M en la categoría sexo del DNI.</p>	<p>Escala bifactorial: femenino/masculino</p>

Encuesta de satisfacción laboral

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el área laboral, se presentan varias opciones (de Muy Insatisfecho a Muy Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

Nro. Ord.	Í T E M S	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1.	Condiciones físicas del trabajo.							
2.	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3.	Tus compañeros de trabajo.							
4.	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5.	Tu superior inmediato.							
6.	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7.	Tu salario.							
8.	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9.	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu institución.							
10.	Tus posibilidades de promoción.							
11.	El modo en que tu institución está gestionada.							
12.	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13.	Tu horario de trabajo.							
14.	La diversidad de tareas que realizas en tu trabajo.							

15.	Tu estabilidad en el empleo.							
------------	------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Overall Job Satisfaction Scale de Peter Warr y colaboradores (Warr, Cook y Wall, 1979).

BAREMO: La valoración es como se indica: Muy insatisfecho (1), Insatisfecho (2), Moderadamente insatisfecho (3), Ni satisfecho ni insatisfecho (4), Moderadamente satisfecho (5), Satisfecho (6), y Muy satisfecho (7). Resultado una escala general cuyo valor mínimo es 15 y su valor máximo es 105.



FICHA DE OBSERVACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : UNIVERSIDAD “CÉSAR VALLEJO”
 1.2. ESCUELA DE POS GRADO : Maestría en Gestión Pública.
 1.3. MÓDULO : Desarrollo de Tesis
 1.4. PROFESOR :
 1.5. ESTUDIANTES : Danny Marx Zagaceta Ruiz.
 1.6. DOCENTE MUESTREADO :

II. OBJETIVO.

Determinar el nivel educativo de trabajo, la condición laboral y el género de los docentes del sector público del distrito de Chachapoyas.

III. INDICACIONES.

Mediante la observación exhaustiva contrastar cada uno de los criterios de la presente ficha con los respectivos documentos de verificación y marcar una equis (X) en el recuadro correspondiente, de conformidad a las siguientes escalas.

ESCALAS:

Nivel educativo: educación inicial (**I**), educación primaria (**P**), educación secundaria (**S**).

Condición laboral: nombrado (**N**), contratado (**C**).

Género: femenino (**F**), masculino (**M**).

VARIABLES	C R I T E R I O S	ESCALA		
		I	P	S
Nivel educativo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la parte resolutive de la correspondiente resolución directoral regional, verificar el nivel educativo donde labora el docente. 			
		ESCALA		
		N	C	
Condición laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la parte resolutive de la correspondiente resolución directoral regional, verificar la condición laboral del docente. 			
		ESCALA		
		F	M	
Género.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el respectivo documento nacional de identidad verificar en la categoría sexo, el género del docente. 			