

Regímenes laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022

Labor regimes and job satisfaction of the collaborators of the Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022

Regimes laborais e satisfação profissional dos colaboradores da Unidade Local de Gestão Educacional Pallasca, 2022

Emelda Olovy Bolaños Narciso

emelovy@hotmail.com

Universidad Cesar Vallejo – Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7965-2121>

Edgure Anibar Reyes Vivar

edarevi@hotmail.com

Universidad Cesar Vallejo – Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4777-628X>

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia

calvanaponfa@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo – Perú

<https://orcid.org/0000-0003-2721-2698>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el efecto de los diferentes regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. La muestra de estudio fue de 48 colaboradores, la investigación fue de tipo descriptivo no experimental de corte transversal. Al analizar los resultados muestran que al relacionar las variables regímenes laborales y satisfacción laboral, el 70% de los colaboradores que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, presentan un nivel de satisfacción laboral alto, un 67% de los que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 tienen un nivel de satisfacción laboral medio y un 77% de los que se encuentran bajo el régimen laboral de la Ley N° 29944 presentan un nivel de satisfacción laboral medio, por lo que se concluye que los diversos regímenes laborales generan efecto en los niveles de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022.

Palabras clave: Régimen, Remuneración, Satisfacción y Condiciones laborales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the effect of the different labor regimes on the level of job satisfaction of the collaborators of the Pallasca Local Educational Management Unit, 2022. The study sample was 48 collaborators, the research was descriptive, not cross-sectional experiment. When analyzing the results, they show that when relating the variables labor regimes and job satisfaction, 70% of the collaborators who are under the labor regime of D. Leg. No. 276, have a high level of job satisfaction, 67% of those who are under the labor regime of D. Leg. No. 1057 have a medium level of job satisfaction and 77% of those who are under the labor regime of Law No. 29944 have a medium level of job satisfaction, so it is concluded that the various labor regimes have an effect on the levels of job satisfaction of the collaborators of the Pallasca Local Educational Management Unit, 2022.

Keywords: Regime, Remuneration, Satisfaction and Working Conditions.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar o efeito dos diferentes regimes de trabalho no nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da Unidade de Gestão Educacional Local Pallasca, 2022. A amostra do estudo foi de 48 colaboradores, a pesquisa foi descritiva, não transversal experimental. Ao analisar os resultados, mostram que ao relacionar as variáveis regimes trabalhistas e satisfação no trabalho, 70% dos colaboradores que estão sob o regime trabalhista de D. Leg. n.º 276, apresentam um elevado nível de satisfação profissional, 67% dos que se encontram sob o regime laboral de D. Leg. 1057 possuem um nível médio de satisfação no trabalho e 77% dos que estão sob o regime trabalhista da Lei n.º 29.944 têm um nível médio de satisfação no trabalho, portanto conclui-se que os diversos regimes trabalhistas afetam os níveis de satisfação no trabalho dos colaboradores da Unidade de Gestão Educacional Local de Pallasca, 2022.

Palavras-chave: Regime, Remuneração, Satisfação e Condições de Trabalho.

1. INTRODUCCIÓN

En el Caribe y toda América Latina, la crisis en el mercado laboral ha tenido gran impacto, esto ha conllevado a la escasez de puestos de trabajo, como también la quiebra de grandes y pequeñas empresas, así como una reducción fuerte de los ingresos de los trabajadores; además en la región se evidencia un déficit de puestos de trabajo dando lugar a una alta proporción de trabajadores informales. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020), un retraso en la producción, bajos ingresos económicos y grandes disparidades remunerativas (OIT, 2021).

En los países subdesarrollados que pertenecen al tercer mundo se han establecido diferentes regímenes laborales, en los que algunos de los trabajadores son más desfavorecidos en relación a la meritocracia y los puestos de confianza carecen de habilidades que son necesarias para lograr el desarrollo; por otro lado, se tiene que muchos trabajadores se encuentran estresados e insatisfechos en sus trabajos debido a la sobrecarga laboral y bajos sueldos (Bardales, 2021).

Pacheco (2010) refiere que; el derecho laboral desde sus inicios ha evolucionado desde una doble perspectiva: el régimen general que coloca a la mayoría de los colaboradores en su trabajo de manera personal, pagado y dependiente y, por otra parte, los regímenes especiales, que reglamentan de manera diferente los derechos laborales de los colaboradores para desempeñar su trabajo en situaciones particulares, ya sea por la naturaleza de sus condiciones personales, profesionales o empresariales.

En Perú, en el sector público, existe una serie de regímenes laborales que distinguen leyes particulares y especiales para cada sector y / o especialidad, dentro de esta variedad de regímenes laborales tenemos el Decreto Legislativo N° 276 y el D.Leg N° 1057 que norma el régimen especial de Contratación administrativa de Servicios (CAS) y locación de servicio, en algunos casos provoca una sobrecarga laboral que afecta a los trabajadores operativos con bajos ingresos económicos provocándoles estrés e insatisfacción laboral. (Bardales, 2021). La satisfacción laboral de los colaboradores en las organizaciones, hoy en día viene ocupando un lugar preferente, puesto que, la forma de percibir ya sea de manera positiva o negativa de los empleados, en relación a su desempeño en su centro de trabajo, esto tiene influencia en la productividad o también la generación de conflictos, rotación de personal, o ausentismo en las entidades. (Ticllacuri y Mayon, 2018).

Bautista (2019), refiere que históricamente, la satisfacción de los empleados con el trabajo ha sido como una herramienta indispensable para cualquier organización, tanto pública como privado, porque mientras el empleado se sienta motivado en su trabajo, contribuirá al logro efectivo de los objetivos de manera positiva en cada organización.

(Antúnez, 2021), hace mención que el gobierno está implementado la reforma y modernización del Estado peruano, a través a La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el órgano directriz de la gestión de recursos humanos en el Estado, que comprende todo funcionario con cargo público (DL.276), régimen especial de trabajo (DL.728), contrato por servicios administrativos (DL. 1057 - CAS) y reglamentos especiales.

En la Unidad de Gestión Educativa Local [UGEL] Pallasca, los colaboradores están incluidos en los regímenes laborales de la Carrera Administrativa según el Decreto Legislativo N° 276, en el Sistema Especial de Contratos de Servicios Administrativos (CAS) por Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944; Esto crea confusión en la gestión porque cada situación de trabajo involucra diferentes derechos y deberes de los empleados, lo más notorio es que los colaboradores perciben remuneraciones distintas pese a que desempeñan las mismas funciones, esto ocasiona ciertos malestares e insatisfacción en algunos de los trabajadores. Esta realidad problemática da lugar al planteamiento de la siguiente interrogante ¿Qué efecto tienen los diferentes regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022?

Tomando en cuenta los criterios de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). La presente investigación se justifica:

De implicaciones prácticas, porque se buscó conocer el efecto de los regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Pallasca, 2022.

De relevancia social, porque permitió a los colaboradores de la UGEL Pallasca conocer el efecto de los diversos regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral, esto permitió a los colaboradores, evaluar las condiciones laborales en las que se encuentran, sobre todo a los contratados puesto que le permitirá en adelante buscar mejores oportunidades laborales y por ende poder brindar un mejor servicio a la población.

Se justificó también de valor teórico, porque buscó puntualizar las explicaciones relacionadas a la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Pallasca en relación con sus condiciones laborales, a través del uso de los conocimientos teóricos relacionados con las normas legales de los diferentes regímenes laborales y la satisfacción laboral.

De igual modo se justificó de Utilidad Metodológica, porque la investigación buscó contribuir a otras investigaciones en relación al tema, teniendo en cuenta procedimientos metodológicos y científicos.

Se consideró como objetivo general: Determinar el efecto de los diferentes regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. los objetivos específicos: Identificar el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022 sobre los regímenes laborales, Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, según regímenes laborales.

La hipótesis científica de investigación que se planteó fue: Los diferentes regímenes laborales ejercen efecto en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022.

2 FUNDAMENTO TEÓRICO

Para el presente estudio, se analizaron una variedad de fuentes de investigación con la finalidad de recopilar la información correspondiente; a continuación, se plasma de acuerdo al orden cronológico.

Bardales (2021) en su trabajo de investigación acerca de la relación entre el régimen laboral y satisfacción laboral en el municipio distrital de Calzada en el 2021, utilizó una muestra de 45 colaboradores de distintos regímenes laborales, para ello se aplicó dos cuestionarios el primero para medir la variable régimen laboral y el otro para la variable segunda, satisfacción laboral, se obtuvo la existencia de una correlación positiva alta de 0,672, donde el régimen laboral se asocian con el desarrollo personal, profesional, las condiciones laborales, administrativas, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas de los empleados. El nivel de significación es 0.001, la base de decisión estadística es menor que 0,05, por lo que se acepta que las variables están directamente relacionadas entre sí. Concluyendo que existe una relación positiva alta entre el régimen laboral y la satisfacción laboral.

Bellido, et al., (2021), realizaron una investigación referida a la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en los trabajadores de los gobiernos municipales de la ciudad de Arequipa, 2020 teniendo en cuenta variables sociolaborales, para lo cual se eligió de manera aleatoria una muestra de 511 colaboradores que participaron en la aplicación de la escala de satisfacción laboral SL- SPC, de ello se obtuvo que existe una satisfacción laboral regular con una tendencia a la insatisfacción en sus trabajos; concluyendo que si bien es cierto existen disparidades en las dimensiones del nivel de satisfacción en su trabajo según su entorno laboral, ésta diferencia es pequeña; por ello se concluye que; en los dos municipios en los que se hizo el estudio existe

semejanza en los niveles de satisfacción como consecuencia de las políticas de trabajo que se modificaron en la época de pandemia.

Rojas (2019), realizó su estudio con el objeto de determinar la diferencia en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del MINAGRI, su investigación fue de tipo cuantitativa en la que aplicó una encuesta a una muestra de 90 trabajadores del régimen laboral 276 estables y excedentes, como resultado obtuvo la inexistencia de diferencias en la satisfacción laboral entre los trabajadores estables y excedentes del MINAGRI como se demuestra en la evaluación estadística U de Mann-Whitney donde el valor de significancia corresponde a $p=0,480$, por tanto p es mayor a 0,05, por lo cual se rechazó la hipótesis alternativa y aceptó la hipótesis nula, llegando a concluir que no existe diferencias en la satisfacción laboral entre trabajadores fijos y excedentes en el MINAGRI.

Orosco (2019), realizó un estudio en el que buscó determinar el impacto de diversos regímenes laborales en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Biblioteca Nacional del Perú en el año 2018, para ello eligió 163 servidores como muestra de estudio y aplicó una encuesta a través de un cuestionario, llegando a determinar que la variedad de regímenes laborales influye en la satisfacción en el trabajo de los empleados con un 95% de nivel de confianza y a un ns de 0.05. Concluyendo que la variedad de regímenes laborales afecta a la satisfacción laboral de los empleados de la Biblioteca Nacional.

Campos (2019), realizó un estudio en el que buscó establecer el nivel de satisfacción laboral en los empleados administrativos del Municipio del distrito de Paramonga-2019, su trabajo fue de tipo no experimental, para ello aplicó una encuesta a 45 colaboradores administrativos, en consecuencia obtuvo que el 81,8% de los encuestados consideran que la satisfacción laboral en el Municipio de Paramonga es “Insatisfecha” y apenas el 4,5% están “satisfechos”, concluyendo de ello que Los empleados administrativos del Municipio no se encuentran satisfechos en sus puestos laborales.

Aponte y Julca (2019), en su indagación, buscaron establecer el nivel de satisfacción laboral existente en los colaboradores administrativos del Municipio del Distrito de Vegueta, 2019, la muestra para el estudio fue de 70 empleados, a ellos se les administró una encuesta cuyos resultados evidencian que el 54% de empleados administrativos se encuentran en el rango de satisfacción regular, el 42% en bueno y un 4% en deficiente, concluyendo que la satisfacción laboral respecto a colaboradores administrativos en su mayoría es regular, sin embargo en un segundo lugar posee el nivel de bueno y una minoridad deficiente, esto indica la existencia de un significativo porcentaje de satisfacción en los empleados, de lo que se infiere se encuentran satisfechos, sin embargo también existen brechas o necesidades insatisfechas.

Arismendiz (2019), en su estudio se propuso establecer el nivel de satisfacción laboral basado en el modelo de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, considerando, género, tiempo de servicio y cargo que ejercieron, para ello consideró una muestra de 50 trabajadores de la Agro Industrial San Pedro de Tarapoto 2019. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, obteniéndose como resultados que el 57,6% de los varones evidenciaron mayor satisfacción laboral, se adaptan mejor a los horarios de trabajo y se benefician económicamente por horas extras de trabajo; en comparación a las mujeres, que manifestaron una menor satisfacción siendo de 47,1 %, debido a que no tienen los mismos beneficios económicos que los varones. Según el tiempo de servicios de los trabajadores, resultó que; desde los que poseen un tiempo menor a 02 años hasta los que poseen más de 04 años en la empresa se encuentran satisfechos en un porcentaje de un poco más del 50%. Teniendo en cuenta el área de trabajo, un 57% de los que laboran en planta manifiestan encontrarse satisfechos, mientras que solo un 47% de los que laboran en el área administrativa se encuentran satisfechos en su empleo, evidenciándose así un mayor nivel de satisfacción en los trabajadores que laboran en planta en comparación a los que se desempeñan en el área administrativa. En ese sentido la investigación concluye que en la empresa en la cual se aplicó el estudio un poco más del 50% de los empleados poseen un nivel de

satisfacción “satisfechos” y un 40% se encuentran en un nivel “promedio”, dando muestra que poseen una actitud positiva en el rol que desempeñan y se encuentran conforme con los salarios que reciben.

Bonilla (2018), en su estudio buscó determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de una ONG de la provincia de Lima, su investigación fue descriptiva, con el fin de poder medir la satisfacción laboral de los colaboradores, utilizó la “Escala de Opiniones SL-SPC” en una muestra de 58 trabajadores, considerando tanto varones como mujeres, las edades se encuentran entre 20 y 53 años, como resultado se encontró que el 93.1% de los colaboradores tienen un nivel de satisfacción laboral promedio y un reducido porcentaje de 6.9 % de los colaboradores se encuentran insatisfechos en sus trabajos; de lo que concluye que los colaboradores administrativos de la ONG en estudio que pertenece a la provincia de Lima, se encuentran en un nivel promedio en lo que respecta a su Satisfacción Laboral.

Paredes (2018), hizo un estudio con el objeto de determinar las diferencias en la satisfacción laboral de los trabajadores del área Asistencial de Enfermería que prestan sus servicios en Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018, teniendo en cuenta su régimen laboral. Los resultados evidenciaron un 95% = 0,95 de nivel de confianza, con una significancia estadística de α : 5% = 0.05, ello evidencia la existencia de una significativa divergencia en la satisfacción laboral a favor de los colaboradores que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276 en relación a los colaboradores bajo el D. Leg. N° 1057, esta divergencia es de 18,4 puntos, representando una gran diferencia que adopta el valor 1,5 puntos. Por ello se concluye la existencia de una significativa divergencia en la satisfacción en el trabajo a favor de los colaboradores pertenecientes al D. Leg. N° 276 en relación a los trabajadores pertenecientes al D. Leg. N° 1057.

Para reforzar las bases científicas anteriormente descritas, tras la indagación de información en diferentes fuentes tenemos que:

Régimen laboral, (Espinal, 2000, como se citó en Cepeda, 2017), quien refiere que en la gestión de la administración, los regímenes laborales se entienden como la condición legal a la que pertenece una relación laboral que viene a darse entre un individuo natural y otro, también puede establecerse entre una persona natural o jurídica, a éstos se aplican una serie de disposiciones legales con el fin de regular los derechos y beneficios, de igual modo también los deberes y responsabilidades que le pertenecen a cada una de las partes, según el acuerdo del contrato de trabajo que se haya celebrado en base al régimen laboral. En ese sentido, según el régimen laboral que le concierne al trabajador sea nombrado o contratado, se trata de una relación de subordinación entre una dependencia gubernamental y un colaborador de interés público al servicio de la Nación.

Bardales (2021), el régimen laboral es la condición legal que establece el tipo de relación laboral que hay entre un trabajador y una determinada institución en la cual labora, esto se relaciona con la parte remunerativa, los derechos, deberes y también los beneficios que le corresponde a las dos partes, de acuerdo al contrato firmado. El contrato es la acción que se fundamenta en la voluntad de las partes que participan como contratantes. (Córdova y Rodríguez 2021).

Velandia (2002), sostiene que el Régimen laboral tiene que ver con la normatividad y disposiciones legales que generan derechos y deberes del colaborador con el empleador, ello quiere decir que se establece una determinada jornada de trabajo, su remuneración mínima vital, período vacacional, permisos remunerados, también la remuneración de horas extras, aguinaldos, bonificaciones en relación al tiempo de servicios, asignaciones familiares, escolaridad, seguro médico e indemnización por el tiempo de servicios.

SERVIR (2016), refiere que el ordenamiento jurídico en el Perú tiene dos regímenes laborales, en base a los que otros más específicos giran a su alrededor. Dentro de ellos tenemos a los que se encuentran regulados por el D. Leg. N° 276, Ley de Bases de la Carrera administrativa y remuneraciones en el sector Público y 728, Ley de promoción del empleo en el sector privado.

Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público según el Decreto Legislativo N° 276, del 24 de marzo de 1984, hace referencia que la Carrera de la administración es la entidad social que otorga a las personas la oportunidad de ejercer sus derechos y obligaciones para prestar sus servicios al Estado, garantizando el desarrollo emocional, ético, crecimiento económico y material de un trabajador del Estado, esto en base de la meritocracia y una evaluación del desempeño de sus responsabilidades, en una estructura unificada de niveles y categorías ocupacionales. (Diario el Peruano, 1984)

Ruiz (2019), refiere que la Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.Leg. N° 276), es una agrupación de procedimientos, reglas y principios que reglamentan la integración, los derechos y obligaciones de todo servidor público que, con condición de estabilidad, brindan sus servicios de forma permanente en el sector público. Su propósito es el ingreso de personal calificado, asegurando su continuidad y desarrollo, en función de sus méritos y capacidad de desempeño en sus obligaciones; así como dentro de los grupos y niveles de especialización afines de la organización. Así mismo refiere que este régimen administrativo estatal en base a esta Ley, es un sistema cerrado.

Para la incorporación a la carrera bajo este régimen laboral, es en base a méritos a través de concursos, no se da períodos de prueba, para ascender de nivel se da también es en base a concursos. Los servidores tienen derecho además de hacer carrera pública, tener el privilegio de una estabilidad, recibir una remuneración que incluye bonificaciones y beneficios, también a tener 30 días de vacaciones remuneradas al año, puede utilizar su derecho a licencias y permisos, beneficiarse de préstamos administrativos, después de desempeñar algunos cargos puede hacer su reincorporación a la carrera pública, puede desempeñarse como docente, hacerse acreedor de distinciones, en caso se vulnere sus derechos puede presentar sus reclamos, hacer acumulación de tiempo de servicios, no puede ser transferido a otra empresa sin su consentimiento, puede participar en sindicatos, hacer huelgas según lo permita la Ley, recibir una pensión al final de su carrera profesional, entre otros que se establece en la Ley y su reglamento. (Decreto Legislativo N° 276, 1984)

Ruiz (2019), al referirse respecto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, menciona que se rige según el D.Leg. N° 1057, que fue publicado el 27 de junio de 2008, y su reglamentación, fue publicado también en el mismo año (modificatoria promulgada en 2011). Esta norma dispone una forma de contrato especial, que es temporal, y le concierne solo al Estado.

El Decreto Legislativo N° 1057 (2008), tiene por fin reglamentar el programa especial de servicios de contratos administrativos para garantizar la igualdad de oportunidades, el profesionalismo en la gestión administrativa estatal y los principios de méritos y capacidad, es aplicable en cualquier organismo del estado sujeta al D.leg N° 276 y demás normas que rigen determinados sectores administrativos específicos. El contrato administrativo de servicios bajo esta norma establece una manera especial de contrato de trabajo, exclusiva del Estado. Para tener un contrato bajo este régimen es necesario que la dependencia usuaria lo requiera, la entidad o quien haga sus veces cuente con la disponibilidad presupuestaria, no tener alguna sentencia consentida y/o ejecutoriada; el contrato es que se celebre bajo este régimen es a plazo renovable y determinado. En el reglamento se establece los derechos y obligaciones que le corresponde a un servidor contratado bajo este régimen. En su artículo 6, hace mención que el contrato bajo este régimen, le concede al colaborador lo siguiente: Recibir un sueldo que no sea inferior al mínimo establecido de manera legal, una jornada de trabajo de 8 horas al día y 48 horas durante la semana, un mínimo reposo de 24 horas continuas a la semana, un espacio de tiempo de refrigerio fuera su jornada laboral, percibir gratificación en fiestas patrias y navideñas, cotar con 30 días de vacaciones remuneradas al año, licencias por maternidad, paternidad entre otras de forma remunerada, a la libertad sindical, derecho a la ley de seguro y salud, afiliarse a cualquier régimen de pensiones y también al régimen contributivo bajo la administración de EsSalud.

La Ley de la Reforma Magisterial 29944 (2013), es la que regula la relación laboral de los docentes con el Estado, quienes brindan sus servicios en las entidades educativas y los programas públicos técnico productivo y de educación básica, de igual manera en aquellas instancias descentralizadas de administración educativa. En dicha Ley se establece los derechos y las responsabilidades, las remuneraciones, la evaluación, el proceso disciplinario, los reconocimientos, estímulos y la formación continua.

Osorio (2017), En su estudio, hace mención que, en el sector público, el sistema de trabajo docente se fundamenta cuatro principios: Principio de Legalidad: Los derechos y obligaciones de los docentes se encuentran consagrados en la Carta Magna del Perú y la Ley N° 28044 (Ley General de Educación) y la vigente Ley con su reglamentación. Principio de Probidad y Ética Pública: La conducta de los docentes debe basarse en lo que establece la Constitución Política Peruana, el código de ética para la función pública y las disposiciones de esta ley. Principio de Mérito y Capacidad: El inicio, la permanencia, la mejora en sus salarios, los ascensos en la carrera magisterial dependen de los méritos y capacidad de los docentes. Principio del Derecho Laboral: Las relaciones laborales, tanto unipersonales como grupales, garantizan la equidad igualdad de oportunidades, la no discriminación, y los derechos constitucionales son inviolables.

Satisfacción laboral, al respecto Nteboheng y Samson (2021), refieren que la teoría de la motivación y la satisfacción de Maslow (1943), fue la que sentó las bases de las teorías de la satisfacción laboral, basada en la Psicología humana, argumenta que las necesidades motivacionales individuales se pueden ordenar jerárquicamente, puesto que algunas son prioritarias a otras. Una vez satisfecha una necesidad, ya no motiva al individuo. Al respecto, Pedraza (2020), sostiene que la satisfacción laboral se relaciona con las emociones y las actitudes del trabajador, enfocándose en el alcance de objetivos y los resultados de la organización; esto quiere decir que la satisfacción en el trabajo evidencia el estado de bienestar de los empleados con el trabajo que realizan, en función a sus cargos que desempeñan.

(Gallardo, 2008, como se citó en Eugenio, 2019), aduce que en la actualidad, las organizaciones en su mayoría, prestan cada vez más atención a las satisfacción de los empleados, puesto que, de esa manera, estos tendrán un mejor desempeño en las diversas actividades que le corresponde, sin embargo, esta satisfacción se enfoca no solo en el aspecto tangible, como condición laboral o beneficios que se pueden obtener, sino que es muy importante que la organización se interese en motivar, incentivar y reconocer el esfuerzo de los asociados a través de felicitaciones, elogios y lo más importante, ofrecerles la confianza necesaria con el fin que el colaborador se sienta parte importante en la organización, logrando así que el empleado se sienta más involucrado en la entidad, dispuestos a lograr las metas y objetivos establecidos.

Atalaya (1999) considera que la satisfacción en el empleo, viene a ser las actitudes y sentimientos de una persona ante el trabajo. Una disposición psicológica hacia el trabajo, por ello afirma que tanto la satisfacción o insatisfacción con el entorno de trabajo está sujeto a distintos factores, puede ser el entorno físico en la cual labora, el buen trato de los jefes, los logros o realización, poder aplicar sus conocimientos o que el empleo le brinde la oportunidad de desarrollar nuevos conocimientos, así como afrontar los retos, etc. Por su parte, Robbins (1998) considera que la satisfacción en el trabajo es una agrupación general de actitudes del trabajador respecto a su labor, quien se encuentra complacido en su lugar una de trabajo, muestra actitud positiva hacia él, por el contrario, quien se encuentra insatisfecho da muestras de actitudes negativas.

Vallejo (2010), refiere que, la satisfacción en el empleo es la actitud que tiene el trabajador frente a su labor que realiza, en base a los valores y creencias que posee para la realización de su trabajo. Dichas actitudes son consecuencia tanto de las características que tiene el puesto como también de la forma como lo percibe el empleado considerando el cómo “debería ser”. Son tres las características del empleado que afectan la forma de apreciación del “debería ser”, éstas son los menesteres, las características individuales y los valores. Del mismo modo existen tres situaciones laborales que alteran la forma de percibir el “debería ser”, son los grupos referenciales, las

cualidades de empleos anteriores y la comparación social con otros trabajadores. Los colaboradores prefieren empleos donde tengan oportunidades para demostrar sus habilidades, para realizar diversas tareas, donde haya retroalimentación y libertad respecto de cómo se desempeñan en diferentes retos moderados que les causa satisfacción y placer.

Arismendiz (2019), cita a Palma (2006) quien considera que la satisfacción laboral es la actitud que muestran los empleados a su labor, en base a situaciones que se relacionan a las oportunidades de desarrollo personal, bonificación y remuneración en el trabajo, las políticas de administración, el vínculo con otros integrantes de la empresa y las interacciones con su jefe inmediato, el estado físico y material que faciliten la realización de sus actividades.

Palma (1999), considera que para establecer la satisfacción laboral se debe considerar las dimensiones siguientes.

Condiciones Físicas y/o Materiales, elementos tangibles en la cual el trabajador realiza su labor diaria, permitiéndole cumplir sus actividades eficaz y eficientemente.

Beneficios laborales y/o remunerativos, Es el rango de satisfacción que tiene como relación el estímulo económico que perciben los trabajadores en el cumplimiento de su labor.

Políticas administrativas, Es el nivel de aceptación de políticas o normas establecidas dentro de las organizaciones, con la finalidad de reglamentar el vínculo laboral que se relaciona directamente con el trabajador.

Relaciones sociales, es el rango de satisfacción que tienen los trabajadores al relacionarse con los colaboradores de la organización.

Desarrollo personal, Ocasión que posee el colaborador para realizar acciones de significancia en la entidad para el logro de su desarrollo personal.

Desarrollo de tareas, es el valor de que un empleado vincule sus funciones diarias en la organización para la que trabaja.

Relación con la autoridad, Es la percepción del grado de relación que tiene el colaborador con su inmediato superior, referido con sus labores cotidianas.

3 PROCEDIMIENTOS METODOLOGICOS

Los procedimientos metodológicos son las técnicas de investigación, así como los materiales y métodos utilizados para poner en práctica los objetivos propuestos. La investigación cuantitativa, cualitativa, documental, exploratoria y de campo son ejemplos de técnicas / metodologías de investigación que se pueden abordar en esta sección; es decir, dependerá de la naturaleza y los procedimientos de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación de acuerdo al enfoque es de tipo cuantitativa, ya que se vincula con cantidades numéricas a través de métodos matemáticos. Este es un procedimiento que se da secuencialmente con la finalidad de verificar la hipótesis. Cada etapa sigue un estricto orden que partiendo de una idea se generó los objetivos e interrogante de investigación, con la revisión de la literatura se llegó a la construcción de la teoría en el estudio. De la interrogante se obtuvo la hipótesis y se determinó las variables; luego se definió un plan para poder aprobar las primeras; se determinó las unidades de análisis para medir las variables de manera específica; posteriormente se analizan y relacionan los resultados que sirven para extraer las conclusiones en base a las hipótesis planteadas. (Hernández y Mendoza, 2018)

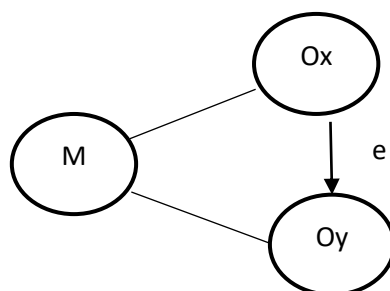
De acuerdo al fin que pretende es aplicada, porque tiene como objetivo dar solución a situaciones problemáticas concretas y prácticas. (Rus, 2020)

De acuerdo al alcance es de tipo descriptiva porque busca a través de un proceso, descubrir ciertas características o propiedades en la muestra de estudio, para poder establecer la relación de las dimensiones de la variable regímenes laborales y la satisfacción laboral. (Muñoz, 2015)

Diseño de investigación

De acuerdo al diseño la investigación es no experimental y de corte transversal, la recolección de la información se hizo en un único tiempo, en un solo momento. (Hernández 1991).

La representación gráfica del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación.

Ox: Observación de la variable regímenes laborales

Oy: Observación de la variable satisfacción laboral.

e: Efecto

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Regímenes laborales

Definición conceptual

Régimen laboral es la condición legal que establece el tipo de relación laboral que hay entre un trabajador y una determinada institución en la cual labora, esto se relaciona con la parte remunerativa, los derechos, deberes y también los beneficios que le corresponde a las dos partes, de acuerdo al contrato firmado. Bardales (2021)

Definición operacional

Operacionalmente el vínculo laboral y condición laboral tuvieron respuestas específicas y los indicadores remuneración, bonificaciones, desarrollo personal y sanciones fueron preguntas con respuestas dicotómicas, evaluado en la escala Ordinal. (Antunez 2021).

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La postura que tienen los colaboradores respecto a su propia labor que desempeñan, en base a situaciones relacionadas a oportunidades de superación personal, bonificaciones laborales y remunerativas que reciben, las políticas de administración, el vínculo con otros integrantes de la empresa y las interacciones con su jefe inmediato, condiciones físicas y materiales que faciliten la realización de sus actividades. (Palma 2006)

Definición operacional

Operacionalmente las condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad fueron interrogantes con respuestas dicotómicas evaluadas en la escala nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo integrada por 63 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, dicha información fue facilitada por la oficina de personal.

Muestra

La conformaron 48 colaboradores de la UGEL Pallasca, 2022, los 15 restantes participaron en el cuestionario para determinar la confiabilidad del instrumento para la recolección de la información.

Muestreo

Se realizó a través del muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de Análisis

Fue conformada por todos los colaboradores de la UGEL Pallasca, 2022 participantes en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el recojo de la información relacionada con las dos variables del presente estudio, se utilizó la técnica de la encuesta basada en la escala de Likert.

Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario, con la escala tipo Liker, para la variable regímenes laborales se planteó 20 items, estos fueron adaptados de Antúnez (2021), Bardales (2021), Orozco (2019) y para la variable Satisfacción laboral se consideró 24 items que fue adaptado de Palma (1999), en total el cuestionario aplicado fue de 44 items, fue validado por tres expertos con grado académico de Maestría.

Tabla 1

Expertos que evaluaron los instrumentos de la presente investigación

Técnica	Instrumento	Expertos	Grado Académico
Encuesta	Cuestionario	Marco Eber Araujo Osorio	Maestro en Gestión pública
		Martin Cecilio Colchado Laguna	Maestro en Gestión pública
		Segundo Cesar Paico Briceño	Magister en Gestión pública

Tabla 2

Escala de Likert-Valoración

Escala	Abrev.	Puntajes
Total, acuerdo	TA	5
De acuerdo	A	4
Indeciso	I	3
En desacuerdo	D	2
En total desacuerdo	TD	1

3.5. Procedimientos

En el inicio de la investigación se solicitó el permiso correspondiente al director de la UGEL Pallasca, con la finalidad de poder realizar la investigación y obtener la información que ayude a resolver el problema planteado. Posteriormente con el apoyo brindado por los expertos se logró la validación

del instrumento, luego se aplicó el coeficiente del Alpha de Cronbach para cuantificar la confianza del cuestionario.

Dado las circunstancias sanitarias se preparó el cuestionario de preguntas empleando el formulario Google forms, éste fue enviado vía whatsapp a los colaboradores de la UGEL Pallasca que conforman la muestra de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación, se consideró dos variables, una fue regímenes laborales, para lo cual se trabajó con tres dimensiones y 20 ítems; la segunda variable fue satisfacción laboral y estuvo conformada por siete dimensiones y 24 ítems. Para el proceso de la información se hizo uso del programa Microsoft Office Excel, lo que permitió consolidar toda la información correspondiente y también la elaboración de las tablas.

3.7. Aspectos éticos

La información plasmada en esta investigación, es considerada bajo principios éticos como: la responsabilidad, confidencialidad y respeto. Igualmente, se les garantizará total reserva de su identidad a los participantes en la encuesta. En lo concerniente, a la literatura vertida en la investigación se respetará los derechos de legitimidad intelectual de todos los autores; que permitirá llevar a cabo la presente investigación.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Generalidades

Tabla 3

Sexo/Vínculo laboral	D.Leg. N° 276		D.Leg. N° 1057		Ley N° 29944		Total
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	
Masculino	13	65	7	47	4	31	24
Femenino	7	35	8	53	9	69	24
Total	20	100	15	100	13	100	48
Porcentaje	42%		31%		27%		100%

Género de los Participantes en la encuesta según régimen laboral

Interpretación:

De los participantes en la encuesta, se tiene que el 42% pertenecen al D. Leg N° 276 de los cuales el 65% son del género masculino y el 35% son del género femenino; el 31% pertenecen al D. Leg N° 1057 de ellos el 47% son del género masculino y el 53% son del género femenino; mientras que el 27% pertenecen a la Ley N° 29944 de los cuales el 31% son del género masculino y el 69% son del género femenino.

Tabla 4

Condición laboral de los participantes en la encuesta según régimen laboral

Condición laboral/Vínculo laboral	D.Leg. N° 276		D.Leg. N° 1057		Ley N° 29944		Total	%
	fi	hi	fi	Hi	Fi	hi		
Nombrado (a)	15	75	0	0	0	0	15	31
Contratado(a)	5	25	15	100	2	15	22	46
Designado(a)	0	0	0	0	11	85	11	23
Total	20	100	15	100	13	100	48	100

Interpretación:

La tabla N°4 muestra que el 29% de los colaboradores son nombrados, el 46% son contratados y el 25% son designados.

OE1: Identificar el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022 sobre los regímenes laborales.

Tabla 5

Nivel de percepción de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca 2022, sobre los regímenes laborales.

Regímenes laborales	Nivel	D.Leg.N°276		D.Leg. 1057		Ley N°29944	
		fi	hi	fi	hi	fi	hi
Vínculo laboral	Alto	19	95%	5	33%	13	100%
	Medio	1	5%	7	47%	0	0%
	Bajo	0	0%	3	20%	0	0%
Condición laboral	Alto	16	80%	7	47%	8	62%
	Medio	2	10%	7	47%	4	31%
	Bajo	2	10%	1	6%	1	7%
Remuneración	Alto	11	55%	3	15%	2	15%
	Medio	9	45%	7	47%	8	62%
	Bajo	0	0%	5	25%	3	23%
Bonificaciones	Alto	14	70%	4	27%	2	15%
	Medio	4	20%	5	33%	9	70%
	Bajo	2	10%	6	40%	2	15%
Desarrollo personal	Alto	10	50%	8	40%	6	46%
	Medio	9	45%	5	33%	6	46%
	Bajo	1	5%	2	10%	1	8%
Sanciones	Alto	2	10%	1	7%	0	0%
	Medio	17	85%	11	73%	13	100%
	Bajo	1	5%	3	20%	0	0%

Interpretación:

La tabla N° 5 muestra que; el nivel de percepción que tienen los trabajadores de la UGEL Pallasca sobre los regímenes laborales; los que se encuentran bajo el régimen laboral del D.Leg. N° 276 en cuanto al vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, bonificaciones, y desarrollo personal su nivel de percepción es alto, solo en lo que respecta a sanciones tienen un nivel de percepción medio; los que se encuentran dentro del régimen del D.Leg. N° 1057 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones y sanciones su nivel de percepción es medio, mientras que en cuanto a bonificaciones es bajo y desarrollo personal es alto; los de la Ley N° 29944 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, desarrollo personal y sanciones tienen un nivel de percepción alto, mientras que en cuanto a bonificaciones y sanciones su nivel de percepción es medio.

OE2: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, según regímenes laborales.

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, según regímenes laborales.

Regímenes Laborales	Nivel	fi	%
Decreto legislativo N° 276	Alto	8	40%
	Medio	12	60%
	Bajo	0	0%
Decreto Legislativo N° 1057	Alto	5	33%
	Medio	10	67%
	Bajo	0	0%
Ley N° 29944	Alto	3	23%
	Medio	10	77%
	Bajo	0	0%
		13	100%

Interpretación:

Según la tabla N°6, se observa el nivel de satisfacción laboral que tienen los colaboradores de la UGEL Pallasca; en el caso de los que se encuentran bajo el régimen laboral del D.Leg. N° 276 el 60% es de nivel medio, el 67 % de los colaboradores bajo el Decreto Legislativo N° 1057 también tienen un nivel medio, del mismo modo el 77% de los de la Ley N° 29944 presentan un nivel medio.

OG: Determinar el efecto de los diferentes regímenes laborales en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022.

Tabla 7

Efecto de los diferentes regímenes laborales en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa local Pallasca.

D. Leg. N° 276	Satisfacción Laboral		
	Alto	Medio	Total
Alto	35%	35%	70%
Medio	5%	25%	30%
Bajo	0%	0%	0%
Total	40%	60%	100%
D.Leg. 1057	Satisfacción Laboral		
	Alto	Medio	Total
Alto	26%	0%	26%
Medio	7%	60%	67%
Bajo	0%	7%	7%
Total	33%	67%	100%
Ley N° 29944	Satisfacción Laboral		
	Alto	Medio	Total
Alto	23%	0%	23%
Medio	0%	77%	77%
Bajo	0%	0%	0%
Total	23%	77%	100%

Interpretación:

La tabla 7, muestra que los colaboradores de la UGEL Pallasca que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, un 70% presentan un nivel de satisfacción alto, un 67% de los colaboradores del régimen laboral del D. Leg. N° 1057 tienen un nivel de satisfacción medio y un 77% de los servidores de la Ley N° 29944 presentan un nivel de satisfacción medio.

Contrastación de hipótesis:

Teniendo en cuenta la hipótesis que se planteó en la investigación:

H_i: Los diferentes regímenes laborales ejercen efecto en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022.

H₀: Los diferentes regímenes laborales no ejercen efecto en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad de gestión educativa local Pallasca, 2022.

Para su contrastación se empleó tablas cruzadas en Microsoft Excel, según el análisis se observó que los diferentes regímenes laborales sí ejercen efecto en el nivel de satisfacción de los colaboradores de la UGEL Pallasca, 2022; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que se planteó en la investigación.

4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado, tuvo como objetivo determinar el efecto de los diferentes regímenes laborales en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. Según Bardales (2021), Régimen laboral es la condición legal que establece el tipo de relación laboral que hay entre un trabajador y una determinada institución en la cual labora, esto se relaciona con la parte remunerativa, los derechos, deberes y también los beneficios que le corresponde a las dos partes, de acuerdo al contrato firmado. Palma (2006) refiere que la satisfacción laboral viene a ser la postura que tienen los colaboradores respecto a su propia labor que desempeñan, en base a situaciones relacionadas a oportunidades de superación personal, bonificaciones laborales y remunerativas que reciben, las políticas de administración, el vínculo con otros integrantes de la empresa y las interacciones con su jefe inmediato, condiciones físicas y materiales que faciliten la realización de sus actividades. Los resultados muestran que los diversos regímenes laborales generan efecto en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, pues de los que se encuentran inmersos en el D. Leg. N° 276, un 70% presentan un nivel de satisfacción laboral alto, un 67% de los que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 tienen un nivel de satisfacción laboral medio y un 77% de los que se encuentran bajo el régimen laboral de la Ley N° 29944 presentan un nivel de satisfacción laboral medio. Teniendo en cuenta el estudio realizado por Paredes (2018), él determina la existencia de una diferencia significativa de 18.4 puntos en la satisfacción laboral a favor de los colaboradores que se encuentran bajo el régimen laboral N° 276 en relación a los colaboradores que se encuentran bajo el régimen laboral N° 1057. Por su parte Orozco (2019) en su investigación, determina que la variedad de regímenes laborales influye en la satisfacción en el trabajo de los empleados con un 95% de nivel de confianza y a un ns de 0.05. Concluyendo que la variedad de regímenes laborales afecta a la satisfacción laboral de los empleados de la Biblioteca Nacional. En ese sentido los resultados muestran que un 70% de los colaboradores que laboran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276 presenta un nivel de satisfacción alto, pues según el Decreto Legislativo N° 276 (1984), estos servidores tienen derecho además de hacer carrera pública, tienen el privilegio de una estabilidad, reciben una remuneración que incluye bonificaciones y beneficios, también tienen derecho a tener 30 días de vacaciones al año remuneradas, pueden utilizar su derecho a licencias y permisos, beneficiarse de préstamos administrativos, después de desempeñar algunos cargos pueden hacer su reincorporación a la carrera pública, pueden desempeñarse como docentes, hacerse acreedor de distinciones, en caso se vulneren sus derechos puede presentar sus reclamos,

hacer acumulación de tiempo de servicios, no puede ser trasladado a otra empresa sin su consentimiento, pueden participar en sindicatos, hacer huelgas según lo permita la Ley, recibir una pensión al término de la carrera, entre otros que se establece en la Ley y su reglamento. mientras que los que se encuentran bajo los regímenes laborales del D. Leg N° 1057 y la Ley N° 29944, quienes muestran un nivel de satisfacción medio en un porcentaje de 67% y 77% respectivamente, pues los trabajadores bajo el régimen N° 1057, Diario el Peruano (2008), los trabajadores bajo este régimen, no tienen una estabilidad laboral, su contrato es a plazo determinado y es renovable. Decreto Legislativo N° 1057 (2008), Si bien es cierto le otorga al trabajador derechos como: Recibir una remuneración que no sea inferior a la mínima establecida de manera legal, una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, receso mínimo de 24 horas continuas a la semana, un tiempo para refrigerio que no es parte de su jornada de trabajo, percibir aguinaldo en fiestas patrias y navidad, cotar con 30 días de vacaciones remuneradas al año, licencias por maternidad, paternidad entre otras de forma remunerada, a la libertad sindical, derecho a la ley de seguro y salud, afiliarse a cualquier régimen de pensiones y también al régimen contributivo bajo la administración de EsSalud, sin embargo su remuneración no cuentan con bonificaciones ni beneficios en comparación a los del D.Leg. N° 276. En lo que se refiere a los colaboradores bajo la Ley N° 29044, Los derechos y obligaciones de los docentes se encuentran enmarcado en la Constitución Política del Perú y la ley General de Educación, Ley N°28044, sus respectivas modificatorias y la presente Ley con sus reglamentos, Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 (2013) refiere que el ingreso, la permanencia, la mejora en sus remuneraciones, los ascensos se dan en base a méritos y la capacidad de los profesores. En ese sentido se evidencia las diferencias entre los diversos regímenes laborales, en la presente investigación, estas diferencias entre otras razones se atribuye a que los trabajadores bajo el D.Leg. N° 276 gozan de una estabilidad laboral, además de ello en comparación a los que se encuentran laborando bajo el régimen laboral N° 1057, estos tienen mayores remuneraciones que incluyen bonificaciones y beneficios laborales y los que se encuentran bajo la Ley N° 29944 su ingreso, permanencia y la mejora en sus remuneraciones, los ascensos se dan en base a méritos y la capacidad de los profesores.

En cuanto al primer objetivo específico se Identificó el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la UGEL Pallasca, 2022 sobre los regímenes laborales. Según Velandia (2002), sostiene que el Régimen laboral tiene que ver con la normatividad y disposiciones legales que generan derechos y deberes del colaborador con el empleador, ello quiere decir que se establece una determinada jornada de trabajo, su remuneración mínima vital, período vacacional, permisos remunerados, también la remuneración de horas extras, aguinaldos, bonificaciones en relación al tiempo de servicios, asignaciones familiares, escolaridad, seguro médico e indemnización por el tiempo de servicios. En este sentido los resultados muestran que el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la UGEL Pallasca sobre los regímenes laborales; los que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 en cuanto al vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, bonificaciones, y desarrollo personal su nivel de percepción es alto, solo en lo que respecta a sanciones tienen un nivel de percepción medio; los que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones y sanciones su nivel de percepción es medio, mientras que en cuanto a bonificaciones es bajo y desarrollo personal es alto; los de la Ley N° 29944 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, desarrollo personal y sanciones tienen un nivel de percepción alto, mientras que en cuanto a bonificaciones y sanciones su nivel de percepción es medio. Según la investigación hecha por Orozco (2019), En relación al nivel de percepción que tienen los colaboradores de la Biblioteca Nacional del Perú respecto a los diferentes regímenes laborales, determina que es el nivel medio el que predomina, pero también existe un elevado porcentaje en el nivel bajo. En ese sentido según la investigación evidencia que el nivel de percepción que predomina es el nivel medio, sin embargo en la dimensión D.Leg. N° 276 existe un nivel alto.

En relación al segundo objetivo específico, se buscó determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, según regímenes

laborales. Pedraza (2020), manifiesta que la satisfacción laboral se relaciona con las emociones y las actitudes del trabajador, tiene que ver de manera directa con el logro de objetivos y los resultados de la entidad; esto quiere decir que la satisfacción laboral evidencia el estado de bienestar de los trabajadores con el trabajo que realizan, en función a los sus cargos que desempeñan. En la investigación de Atalaya (2000), hace referencia que la satisfacción en el empleo, viene a ser las actitudes y sentimientos de una persona ante el trabajo. Una disposición psicológica hacia el trabajo, por ello afirma que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo dependa de diversos factores, puede ser el ambiente físico donde labora, el buen trato de los jefes, los logros o realización, poder aplicar sus conocimientos o que el empleo le brinde la oportunidad de desarrollar nuevos conocimientos como también el asumir retos, etc. Por otro lado, Robbins (1998) refiere que la satisfacción laboral es una agrupación general de actitudes del trabajador respecto a su trabajo, quien se encuentra muy satisfecho en su puesto de trabajo, muestra actitudes positivas hacia él, por el contrario, quien se encuentra insatisfecho da muestras de actitudes negativas. Según la investigación de Orozco (2019), determina que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores el mayor porcentaje es el nivel medio, deduciendo que existe entre ambas variables una relación de causalidad. Según los resultados obtenidos en ambas investigaciones, se concluye que según los diferentes regímenes laborales el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Pallasca presentan un nivel medio, esto evidencia el estado de bienestar de los trabajadores con el trabajo que realizan, en función a los sus cargos que desempeñan.

5. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos según el objetivo general, muestran que al relacionar las variables regímenes laborales y satisfacción laboral resulta que el 70% de los colaboradores que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, presentan un nivel de satisfacción laboral alto, un 67% de los que se encuentran bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 tienen un nivel de satisfacción laboral medio y un 77% de los que se encuentran bajo el régimen laboral de la Ley N° 29944 presentan un nivel de satisfacción laboral medio, por lo que se concluye que los diversos regímenes laborales generan efecto en los niveles de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca.

En cuanto al primer objetivo específico, identificar el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca sobre los regímenes laborales; los que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 en cuanto al vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, bonificaciones, y desarrollo personal su nivel de percepción es alto, solo en lo que respecta a sanciones tienen un nivel de percepción medio; los que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones y sanciones su nivel de percepción es medio, mientras que en cuanto a a bonificaciones es bajo y desarrollo personal es alto; los de la Ley N° 29944 en cuanto a vínculo laboral, condición laboral, remuneraciones, desarrollo personal y sanciones tienen un nivel de percepción alto, mientras que en cuanto a bonificaciones y sanciones su nivel de percepción es medio, se concluye que, el nivel de percepción que tienen los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca respecto a los regímenes laborales es: en la dimensión D.Leg. N° 276 es alto, mientras que en las dimensiones D.Leg N° 1057 y la Ley N° 29944 su nivel es medio.

En relación al segundo objetivo específico, determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, se obtuvo que los colaboradores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 un 60% presentan un nivel medio de satisfacción laboral, el 67 % de los colaboradores bajo el Decreto Legislativo N° 1057 también presentan un nivel medio de satisfacción laboral, del mismo modo el 77% de los colaboradores bajo la Ley N° 29944, presentan un nivel de satisfacción laboral medio; por lo que se concluye que, el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022, es un nivel medio.

Limitaciones teóricas:

Para el sustento teórico del tema abordado fueron escasas las fuentes documentales en las cuales se evidencien el efecto o relación entre ambas variables de estudio.

Limitaciones metodológicas:

El tamaño de la muestra resultó ser pequeña, esto no permitió encontrar relaciones significativas entre las variables de estudio a partir de los datos, puesto que las pruebas estadísticas normalmente requieren un tamaño de muestra suficientemente grande para asegurar que sea representativa.

Nuevas investigaciones que pueden surgir a partir del presente estudio.

El presente estudio aspira a contribuir a través de procedimientos metodológicos y científicos a futuras investigaciones que estén relacionadas con la satisfacción laboral de los colaboradores tanto en las organizaciones del sector público como privado, así mismo puede contribuir a estudios que se relacionen con los diversos regímenes laborales en las entidades.

REFERENCIAS

- Antúnez, L. (2021). *Régimen Laboral y Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa*, 2020. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64178/Antunez_OLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aponte, L. y Julca, E. (2019). *Satisfacción laboral en colaboradores administrativos, municipalidad distrital de Vegueta, 2019*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Trabajo Social.
<http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4034/APONTE%20ACHIC%20y%20JULCA%20ORTIZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial san pedro sac en la ciudad de Tarapoto 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre 1999*
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Bardales, A. (2021) *Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67159/Bardalez_LAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – jaén – Cajamarca, 2019*. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2424/1/TL_BautistaRoqueJames_UriarteBecerraHector.pdf
- Bellido, R. Morales, B. Gamarra, M y Calizaya, J. (2021). *Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa*.
- Bonilla, G. (2018). *Satisfacción Laboral En Trabajadores Administrativos de una ONG de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciada en Psicología con mención en Psicología Organizacional.
- Campos, G. (2019), *Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de paramonga-2019*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Trabajo Social.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquiuaucha, L. (2018), *Clima organizacional y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del INGEMMET*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3824>
- Cepeda, R. (2017), *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordova, E. y Rodríguez, M. (2021), *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria covid-19*.
<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/04/LOS-DERECHOS-LABORALES-EN-EL-PERU%CC%81-DURANTE-LA-EMERGENCIA-SANITARIA-COVID-19.pdf>
- Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen de contratación administrativa de servicios (2008).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf
- Espinal, J. (2000). *La gestión administrativa de personal*. México, Editorial Trillas.
- Eugenio, K. (2019), *satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología.

- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*
http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, C. (1991), *Metodología de la investigación*.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Ley de Carrera Administrativa-Decreto Legislativo N° 276. (1984). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2013) y su Reglamento D.S N°004-2013 – ED.
- Mancilla, C. (2020). Motivación y satisfacción laboral en La Unidad De Gestión Educativa Local Huánuco – 2019. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2453/Mancilla%20Chamorro%2C%20Carina%20Tomas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mauricio, R. (2021). *Organización Internacional del Trabajo. Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*.
- Nteboheng, P. y Samson, N. (2021). Theories of Job Satisfaction in the Higher Education Context.
https://www.researchgate.net/publication/350603466_THEORIES_OF_JOB_SATISFACTION_IN_THE_HIGHER_EDUCATION_CONTEXT
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Panorama laboral 2020 América latina y el caribe. Perú*. Primera edición.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Internacional de Trabajo (2021). *Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf
- Orosco, K. (2019), *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osorio, M. (2017), Discernimiento de la Ley Reforma Magisterial 29944 en concordancia con la gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 202. Tesis para optar el grado académico de Maestra en administración de la educación.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12311/Osorio_RMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, L. (2010), *La Legitimidad constitucional de los regímenes laborales Especiales*.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2801/Legitimidad_constitucional_regimenes_laborales_especiales.pdf?sequence=1
- Palma, S. (1999), Escala de satisfacción laboral SL -SPC. <https://es.scribd.com/document/533939862/Escala-de-Satisfaccion-Laboral-SL>
- Paredes, Y. (2018), *Regímenes laborales y satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco 2018*. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33823/paredes_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, N. (2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas*. *Innovar*. 30(76), 9 – 23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Reglamento de Ley de Carrera Administrativa-Decreto Legislativo N° 276. (1984)
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición
- Rojas, A. (2019). *Satisfacción laboral de los Trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina 2018. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35500/Rojas_LAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, E (2019). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rus, E. (2020). *Investigación aplicada. Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Servir (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima, primera edición.
- Ticllacuri, V. y Mayon, R. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Unidad de Gestión Local de Huancavelica en el 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración.
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2401/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-TICLLACURI%20CONDORI%20Y%20MAYON%20RONCEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velandia, A. (2002). *Regímenes Laborales en Enfermería y Calidad de Atención*. *Revistas Universidad Nacional de Colombia*, 20(2), 5-22. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/37509/39847>
- Vallejos, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial universitaria de la costa. Primera edición. Colombia.
<http://hdl.handle.net/11323/1081>