PSICOPERSPECTIVAS
INDIVIDUO Y SOCIEDAD
ISSN 0717-7798 ISSNe 0718-6924

Volumen 25, Número 3, 15 noviembre 2026
Artículo de Investigación
DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol25-issue3-fulltext-3719

Género y territorio como determinantes estructurales del pluriempleo docente en Perú

Gender and territory as structural determinants of multiple job holding among teachers in Perú

Myrian Luz Ricaldi-Echevarria
Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú (mlrematstat@gmail.com)

Recibido: 19-marzo-2026 **Aceptado**: 15-octubre-2026 **Publicación**: 15-noviembre-2026

Citación recomendada: Ricaldi-Echevarría, M. L. (2026). Género y territorio como determinantes estructurales del pluriempleo docente en Perú. *Psicoperspectivas, 25*(3). https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol25-issue3-fulltext-3719

Resumen
La precarización del trabajo en contextos periféricos, jornadas extensas, trabajo no remunerado en el hogar y contratos inestables favorecen la búsqueda de ocupaciones adicionales por parte del profesorado peruano. Este estudio cuantitativo, no experimental y transversal, analiza los determinantes estructurales del pluriempleo docente en Perú a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO-2020; *n* = 10,427). Mediante análisis de correspondencias múltiples (ACM), análisis clúster y regresión logística, se identificó que el género masculino (*OR* = 0.34 para mujeres: IC 95%: 0.30-0.38) y la ubicación en la región selva (*OR* = 2.16; IC 95%: 1.70-2.75) son los principales predictores del pluriempleo, mientras que la satisfacción laboral mostró una asociación no significativa. La caracterización de tres perfiles docentes: "varones de primaria y secundaria", "mujeres de secundaria" y "mujeres de inicial y primaria", revela patrones diferenciados según condiciones laborales y características demográficas. Los hallazgos evidencian que el pluriempleo responde a desigualdades estructurales de género y territorio, lo que exige políticas educativas diferenciadas para mejorar las condiciones laborales del magisterio peruano.

Palabras clave: condiciones laborales del profesorado, desigualdad educativa, género y educación, pluriempleo docente

Abstract
The precarious nature of work in marginalized contexts, long workdays, unpaid household labor, and unstable contracts encourage Peruvian teachers to seek additional employment. This quantitative, non-experimental, cross-sectional study analyses the structural determinants of multiple job holding among teachers in Peru using data from the National Teacher Survey (ENDO-2020; *n* = 10,427). Through multiple correspondence analysis, cluster analysis and logistic regression, male gender (*OR* = 0.34 for women; 95% CI 0.30-0.38) and location in the Amazon region (*OR* = 2.16; 95% CI 1.70-2.75) were identified as the main predictors of multiple job holding, while job satisfaction showed a non-significant association. The characterisation of three teacher profiles: "male primary and secondary teachers", "female secondary teachers" and "female initial and primary teachers", reveals differentiated patterns according to working conditions and demographic characteristics. The findings show that multiple job holding responds to structural gender and territorial inequalities, which demands differentiated educational policies to improve working conditions for Peruvian teachers.

Keywords: educational inequality, gender and education, teacher multiple job holding, teacher working conditions

Conflictos de interés: La persona autora declara no tener conflictos de interés.

Publicado bajo Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

La búsqueda de ocupaciones adicionales por parte del profesorado peruano es un fenómeno socioeducativo que trasciende el ámbito de las decisiones individuales y se revela como indicador de precariedad estructural y expresión de desigualdades territoriales y de género en el mercado laboral educativo. La evidencia regional muestra que esta práctica responde a condiciones estructurales del ejercicio docente en América Latina, donde confluyen dimensiones socioeconómicas, de género y territoriales que condicionan las estrategias de subsistencia de los hogares (Charria-Ortiz et al., 2022; Perosa et al., 2021). El pluriempleo emerge, así como estrategia recurrente ante la insuficiencia de los salarios docentes (653 dólares mensuales en la primera escala; Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), 2020) para cubrir la reproducción social.

La literatura documenta condiciones laborales que favorecen esta tendencia: precarización en contextos periféricos, jornadas extensas, trabajo no remunerado en el hogar y contratos inestables (Başaran et al., 2024; Echevarría-Molina & Sánchez-Cabrero, 2021; Jiménez, 2021; Ortan et al., 2021; Satizabal et al., 2021). A ello se añaden demandas organizacionales crecientes: altas cargas lectivas, presión administrativa y estrés tecnológico, particularmente agudizadas en la pospandemia (Mels et al., 2025; Nilsberth et al., 2021; Rivero & Ferrando, 2021; Trinidad, 2025). La dimensión socioeconómica complementa el cuadro: aunque la remuneración de S/2 300 en la primera escala supera el ingreso promedio nacional de S/ 1414 (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2021a), resulta insuficiente frente al costo de vida, lo que aumenta la propensión al pluriempleo (Hanushek, 2020; Ngwenya, 2021; Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019; Redding & Taksier, 2025).

En Perú, estas dinámicas se asientan sobre un territorio históricamente desigual. Regiones como Loreto, Ucayali, Pasco, San Martín y Huánuco presentan los mayores índices de vulnerabilidad educativa, con deficiencias estructurales en infraestructura y servicios (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), 2025). Estas disparidades se reflejan en la escolaridad: mientras Lima Metropolitana promedia 10.3 años, Huánuco y Cajamarca apenas alcanzan 8.3 y 8.5 años respectivamente (ComexPerú, 2024). De manera análoga, la pobreza monetaria en 2020 afectaba al 30.1% de la población nacional, pero en departamentos como Loreto superaba el 40% (INEI, 2021b). Tal contexto plantea cuán estructuralmente afecta el territorio a estudiantes y docentes por igual.

Las investigaciones locales documentan que la transición forzada a la educación virtual durante la pandemia de COVID-19 evidenció debilidades estructurales e incrementó el estrés docente (Manzur-Vera et al., 2022), con factores como la limitación en competencias digitales, la conectividad insuficiente y el equipamiento inadecuado que contribuyeron al tecnoestrés y al agotamiento profesional (López et al., 2021; Manzur-Vera et al., 2022; Quezada et al., 2021). Esos factores de estrés se transformaron en la postpandemia, consolidando una precariedad laboral sostenida que impulsa la búsqueda de ingresos complementarios (Jiménez-Figueroa et al., 2025; Sánchez-Anguiano et al., 2024).

Por otro lado, aunque ciertas condiciones laborales no cambiaron durante la pandemia, investigaciones como las de Quezada y coautores (2021) y Vásquez Mejía (2022) subrayan la necesidad de actualizar los marcos normativos y las políticas laborales docentes para reducir la dependencia del pluriempleo. Persisten, asimismo, desafíos en formación, reclutamiento y condiciones laborales del sistema educativo peruano (Castillo-Lamadrid, 2025; Díaz & Ñopo, 2016; Huaita Acha et al., 2024; Maldonado-Cueva et al., 2024).

Comprender el pluriempleo docente exige superar la mera descripción. Este estudio pregunta: ¿cómo se distribuyen socialmente estas estrategias de subsistencia? ¿Qué revela la búsqueda de ocupaciones adicionales sobre la desigualdad de género en la distribución del tiempo? ¿Y sobre las desigualdades territoriales, donde el desarrollo histórico diferenciado configura la suficiencia del salario docente? Abordar estas cuestiones contribuye a la comprensión de las bases materiales del trabajo docente y al diseño de políticas educativas fundamentadas que reduzcan la necesidad de pluriempleo.

A partir de lo expuesto, en este estudio se propuso evaluar cómo las características sociodemográficas y la satisfacción laboral influyen en el pluriempleo entre docentes peruanos y, específicamente: (a) analizar

la relación entre satisfacción laboral y pluriempleo considerando género y nivel educativo; (b) explorar diferencias regionales y de género; y (c) construir perfiles docentes según satisfacción y características sociodemográficas. Epistemológicamente, el trabajo asume que las desigualdades estructurales de género y territorio dejan huellas observables y cuantificables (Hernández-Sampieri et al., 2022). Se hipotetiza que el género y la región, como indicadores de división sexual del trabajo y de segmentación territorial, están significativamente asociados con el pluriempleo, mientras que la satisfacción laboral no presenta asociación significativa. Estos objetivos se derivan del marco conceptual expuesto y orientan las decisiones analíticas presentadas en los apartados siguientes.

Fundamentos conceptuales del estudio

El pluriempleo docente está influido por factores económicos, laborales y personales, pero comprender su naturaleza estructural exige articular perspectivas micro analíticas con marcos que aborden las dimensiones macro de la desigualdad social. La teoría de la equidad de Adams (1963) sostiene que las personas comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros y, si perciben injusticia salarial, buscan restablecer el equilibrio mediante trabajos adicionales. La teoría del capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1961) complementa esta mirada al postular que la inversión en formación espera retornos económicos adecuados; cuando el salario no los brinda, el pluriempleo aparece como estrategia de maximización. Ambos enfoques, centrados en la elección individual, resultan necesarios pero insuficientes para explicar la persistencia de brechas de género y territoriales.

Para abordar la dimensión de género, se incorporan los aportes de la teoría de la reproducción social (Federici, 2020; Quick, 2023). Esta perspectiva, sostiene que el capitalismo descansa sobre una división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo reproductivo no remunerado: cuidado infantil, tareas domésticas, mantenimiento de la fuerza laboral, lo cual limita su disponibilidad para el mercado laboral formal y configura una triple jornada que restringe el acceso a empleos adicionales (Guimarães & Hirata, 2020). En Perú, las Encuestas de Uso del Tiempo (ENUT, 2010; INEI, 2011) confirman esta sobrecarga, persistente incluso en mediciones más recientes (ENUT, 2024; INEI, 2025), lo que explica por qué las docentes mujeres tienen menor probabilidad de acceder al pluriempleo, no por falta de necesidad, sino por barreras estructurales derivadas del trabajo de cuidado familiar, en un contexto de feminización histórica del magisterio (Fiorucci et al., 2022).

La dimensión territorial se aborda desde los enfoques de segmentación del mercado laboral y desarrollo territorial desigual (Piore, 1975). Los mercados de trabajo no son homogéneos, se estructuran en segmentos con diferentes niveles de formalidad y remuneración. En Perú, esta segmentación tiene un marcado componente territorial: las regiones de la selva presentan mercados locales más precarios, menor diversificación económica y mayores índices de vulnerabilidad (CEPLAN, 2025). Así, el territorio es un espacio en disputa que estructura las oportunidades y configura la suficiencia o insuficiencia del salario docente y la disponibilidad de empleos alternativos (Ma & Lei, 2025; Rothenburger, 2020; Sihotang et al., 2026).

Finalmente, la intersección género-territorio se aborda desde perspectivas interseccionales (López et al., 2021). Las experiencias docentes no están determinadas por un solo eje de desigualdad, sino por la articulación de múltiples dimensiones. Por ejemplo, una docente de secundaria en la selva enfrenta una configuración específica de desventajas: feminización del trabajo familiar y precariedad territorial, que no es la mera suma de "ser mujer" y "estar en la selva", sino una posición social particular que estructura su experiencia laboral.

La satisfacción laboral, entendida como la evaluación subjetiva que el docente hace de sus condiciones de trabajo (Adams, 1963), constituye una variable relevante en la literatura sobre bienestar docente (Estrada-Araoz et al., 2024; Ruiz-Mamani & Tovar Quispe, 2025). En este estudio se incluye como variable de control, dado que las explicaciones individualizantes suelen atribuir la búsqueda de pluriempleo a la insatisfacción con el empleo principal. Su incorporación permite contrastar empíricamente esta hipótesis.

En síntesis, en este estudio se articula un marco teórico multinivel. En el nivel macro, la teoría de la reproducción social y la segmentación laboral operan como condicionantes estructurales primarios que configuran oportunidades diferenciales según género y territorio. En el nivel micro, las teorías de la equidad y del capital humano ayudan a comprender las motivaciones individuales que, mediadas por aquellas estructuras, pueden impulsar la búsqueda de ingresos adicionales. La interseccionalidad proporciona el andamiaje integrador que articula ambos niveles, evitando tratarlos como compartimentos estancos. Esta jerarquía permite superar explicaciones puramente individualistas y centrar la contribución en la identificación de los ejes estructurales: género y territorio, asociados al pluriempleo docente en Perú. En el caso del Perú, la **Tabla 1** muestra los salarios de los docentes que laboraban en instituciones estatales en el año 2020.

Tabla 1

Salarios mensuales de los docentes con jornada de 30 horas (2020)

Escala magisterial	Remuneración mensual (soles)	Remuneración mensual (US dólares)
Primera escala	2 300	653.4
Segunda escala	2 500	710.2
Tercera escala	2 700	767.0
Cuarta escala	3 000	852.3
Quinta escala	3 300	937.5
Sexta escala	3 700	1051.1
Séptima escala	4 000	1136.4

Notas. Elaborada considerando la equivalencia en dólares en diciembre 2020 según el BCRP.
Fuente: Banco Central de Reserva del Perú.

Método

Diseño y enfoque

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, utilizando datos secundarios de la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO-2020). Las decisiones metodológicas se detallan en los apartados siguientes.

Muestra

La muestra estuvo formada por 10,427 docentes peruanos nombrados que laboraban en instituciones estatales en todos los niveles educativos y que respondieron a la ENDO en el año 2020. Del total, 7,128 eran mujeres (68.4%) y 3,299 hombres (31.6%), con edades entre 21 y 70 años ($\bar{X}$ = 49.6; *DT* = 8.5). En cuanto a la escala magisterial, 3,942 docentes (37.8%) pertenecían a la escala 1 y 3,060 (29.3%) a la escala 2. Asimismo, 5,396 (51.8%) laboraban en primaria. La **Tabla 2** presenta las características según tenencia o no de ocupación adicional.

Instrumento

Se utilizaron datos secundarios de ENDO-2020, aplicada por el Ministerio de Educación del Perú mediante entrevista telefónica con muestreo probabilístico bietápico (selección aleatoria de colegios y luego de docentes). El instrumento oficial recoge información sobre recursos, condiciones laborales, valores y políticas que influyen en su desempeño docente. Las variables seleccionadas se presentan en la **Tabla 3** y se trabajó con los datos que presentaban información completa en dichas variables. Los datos de la encuesta son de acceso público y están disponibles en el repositorio institucional del Ministerio de Educación [del Perú] (MINEDU; https://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/17c0f177-2814-426a-813a-bdc3ab304c46).

La confiabilidad del instrumento se sustentó en su carácter oficial, su diseño por especialistas del Ministerio de Educación y su aplicación estandarizada mediante entrevista telefónica (MINEDU, 2021). El muestreo probabilístico bietápico garantiza representatividad nacional y mitiga sesgos de selección. El diseño transversal implica que los hallazgos deben interpretarse en términos de asociación, no de

causalidad. La regresión logística permite estimar la asociación neta de cada predictor sobre el pluriempleo manteniendo constantes las demás variables. La combinación de χ^2, análisis de correspondencias múltiples (ACM), análisis clúster y regresión posibilita la triangulación metodológica, fortaleciendo la solidez de los hallazgos a través de la convergencia de resultados. Esta convergencia constituye una fortaleza del estudio.

Tabla 2

Características de la población objetivo en estudio

Variables	Total *n* = 10,427	Sí tiene ocupación adicional *n* = 1,323 (12.7)	No tiene ocupación adicional *n* = 9,104 (87.3)
Sexo			
Femenino	7,128 (68.4)	614 (46.4)	6,514 (71.6)
Masculino	3,299 (31.6)	709 (53.6)	2,590 (28.4)
Edad			
Menor a 30 años	157 (1.5)	24 (1.8)	133 (1.5)
30-50 años	5,048 (48.4)	610 (46.1)	4,438 (48.7)
Mayor a 50 años	5,222 (50.1)	689 (52.1)	4,533 (49.8)
Escala magisterial			
1	3,942 (37.8)	520 (39.3)	3,422 (37.6)
2	3,060 (29.3)	390 (29.5)	2,670 (29.3)
3	2,052 (19.7)	255 (19.3)	1,797 (19.7)
4	872 (8.4)	104 (7.9)	768 (8.4)
5	386 (3.7)	48 (3.6)	338 (3.7)
6	107 (1.0)	6 (0.5)	101 (1.1)
7	8 (0.1)	0 (0.0)	8 (0.1)
Nivel educativo donde labora			
Inicial	2,578 (24.7)	215 (16.3)	2,363 (26.0)
Primaria	5,396 (51.8)	646 (48.8)	4,750 (52.1)
Secundaria	2,453 (23.5)	462 (34.9)	1,991 (21.9)

Fuente: *B*ase de datos ENDO -2020.

Tabla 3

Variables incluidas en el análisis estadístico

Número	Pregunta
Datos generales	Región geográfica: Costa centro - Costa norte - Costa sur Lima Metropolitana - Selva - Sierra centro Sierra norte - Sierra sur
	Nivel: Inicial - Primaria - Secundaria
Sección 1. Pregunta 1	Género: Masculino - Femenino
Sección 1. Pregunta 2	¿Qué edad tiene? (en años cumplidos)
Sección 1. Pregunta 8	¿En qué escala magisterial se ubica actualmente? 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8
Sección 1. Pregunta 16	Además de su trabajo en esta IE, ¿tiene Ud. alguna ocupación adicional que le permita generar ingresos económicos? Sí - No
Sección 1. Pregunta 24	¿Cuán satisfecho está Ud. con las condiciones para realizar su labor como docente? 1: Nada satisfecho 2: Poco satisfecho 3: Satisfecho 4: Muy satisfecho

Fuente: Base de datos ENDO -2020.

Análisis de datos

La secuencia analítica se diseñó para complementar profundidad exploratoria y rigor confirmatorio. Primero, el análisis bivariado (χ^2) identificó asociaciones preliminares. Segundo, el ACM permitió visualizar la estructura multidimensional de los datos, revelando oposiciones entre categorías de género, nivel educativo y satisfacción. Tercero, el análisis clúster sobre las coordenadas del ACM agrupó a los docentes en tipologías sin presuponerlas, útil para caracterizar perfiles emergentes. Por último, la regresión logística binaria cuantificó la magnitud de las asociaciones controlando covariables, proporcionando estimaciones ajustadas. La variable dependiente fue la tenencia de una ocupación adicional, y las variables independientes fueron género, edad, satisfacción laboral y región geográfica (costa centro como categoría de referencia). Se evaluó el ajuste del modelo mediante la devianza residual (7 464.7), el AIC (7 486.7), los pseudo R^2 de Cox-Snell (0.062) y Nagelkerke (0.082), la prueba de Hosmer-Lemeshow (p = .96) y la ausencia de colinealidad (VIF cercano a 1). Se estimaron odds ratios (*OR*) con intervalos de confianza del 95%. Los análisis se realizaron con R 4.3.3 y SPSS 29.

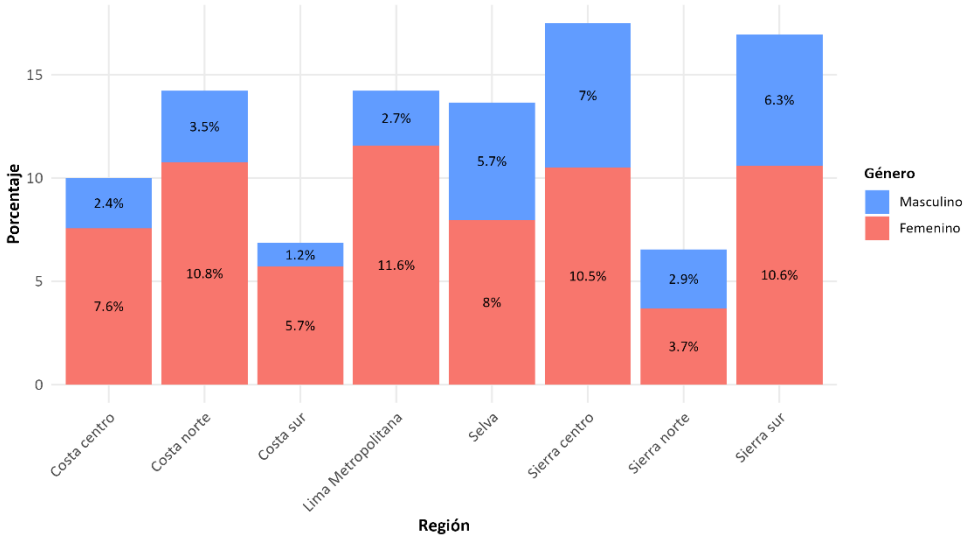
Resultados

Análisis descriptivo

El 12.7% de los docentes (1,323 de 10,427) declaró tener una ocupación adicional. La **Figura 1** representa la distribución por género y región. Se observa una presencia femenina predominante en la mayoría de las regiones, consistente con la composición de la muestra (68.4% de mujeres).

Figura 1

Distribución porcentual de docentes según región geográfica y género



Escala magisterial y pluriempleo

Dado que la escala magisterial no mostró asociación significativa con el pluriempleo (χ2=7.52;gl=6; p=.275), no se profundizará en su interpretación, ya que no constituye un hallazgo central del estudio.

Región geográfica y pluriempleo

La región presentó asociación significativa con el pluriempleo (χ^2 = 179.25; gl = 7; p < .001, ϕ = .131; p < .001). Para identificar qué regiones se diferenciaban entre sí, se realizaron comparaciones por pares con ajuste de Bonferroni. Los resultados mostraron que la selva difería significativamente de todas las demás regiones (p < .001), mientras que la costa norte se diferenciaba de la costa sur y la sierra norte (p < .05). El resto de los pares no presentó diferencias estadísticamente significativas. La **Tabla 4** muestra que la selva registra la mayor proporción de docentes con ocupación adicional (24.4%), seguida de la costa norte (15.8%) y la sierra centro (13.2%). En contraste, la costa sur (6.5%) y la sierra norte (7.6%) presentan las tasas más bajas; Lima Metropolitana ocupa una posición intermedia (11.8%). Estos

resultados permiten plantear que el pluriempleo responde a condiciones estructurales del territorio: en regiones con economías menos diversificadas y mayor vulnerabilidad, la insuficiencia del salario docente podría agudizarse. La baja magnitud de la asociación ($\varphi = .131$) indica que otros factores individuales y estructurales interactúan con el territorio.

Tabla 4

Relación entre ocupación adicional y región geográfica

Región	¿Tiene alguna ocupación adicional?				Total	
	Sí		No			
	n	%	*n*	%	*n*	%
Costa centro	108	8.2%	936	10.3%	1,044	10%
Costa norte	209	15.8%	1,275	14%	1,484	14.2%
Costa sur	86	6.5%	630	6.9%	716	6.9%
Lima Metropolitana	156	11.8%	1,327	14.6%	1,483	14.2%
Selva	323	24.4%	1,101	12.1%	1,424	13.7%
Sierra centro	174	13.2%	1,651	18.1%	1,825	17.5%
Sierra norte	101	7.6%	582	6.4%	683	6.6%
Sierra sur	166	12.5%	1,602	17.6%	1,768	17%
Total	1323	100%	9104	100%	10427	100%

$\chi^2 = 179.246, gl = 7, p < .001\ \varphi = .131\ p < .001$

Razón de verosimilitud = 161.712, $p < .001$

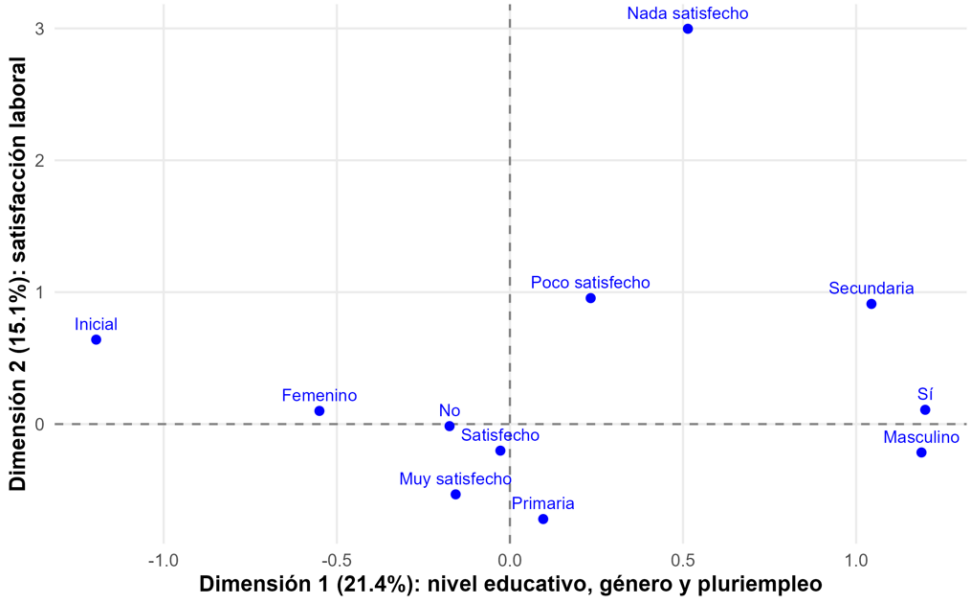
Análisis de correspondencias múltiples (objetivo específico 1)

La satisfacción laboral se incorporó al ACM porque constituye una variable relevante en la literatura sobre bienestar docente y porque, desde una perspectiva exploratoria, interesa observar su proximidad con las categorías de pluriempleo. Así, el primer ACM incluyó las variables género, nivel educativo, satisfacción y pluriempleo, y explicó el 36.5% de la varianza en las dos primeras dimensiones. En el ACM, las dimensiones son ejes sintéticos que resumen las asociaciones entre las categorías de las variables; la proximidad entre dos categorías en el plano indica que tienden a presentarse juntas en los mismos docentes, mientras que la lejanía indica patrones opuestos.

Según la **Figura 2**, la Dimensión 1 (21.4%) asoció *secundaria, masculino y sí (ocupación adicional)* en oposición a *inicial, femenino y muy satisfecho.* La Dimensión 2 (15.1%) distribuyó las categorías de satisfacción oponiendo los niveles bajos (*nada satisfecho, poco satisfecho)* a los altos (*satisfecho, muy satisfecho*). La proximidad entre masculino y femenino fue limitada, mientras que *sí* (ocupación adicional) se distanció de *no*, lo que permite conjeturar una posible conexión entre necesidad de trabajos adicionales y condiciones laborales.

Figura 2

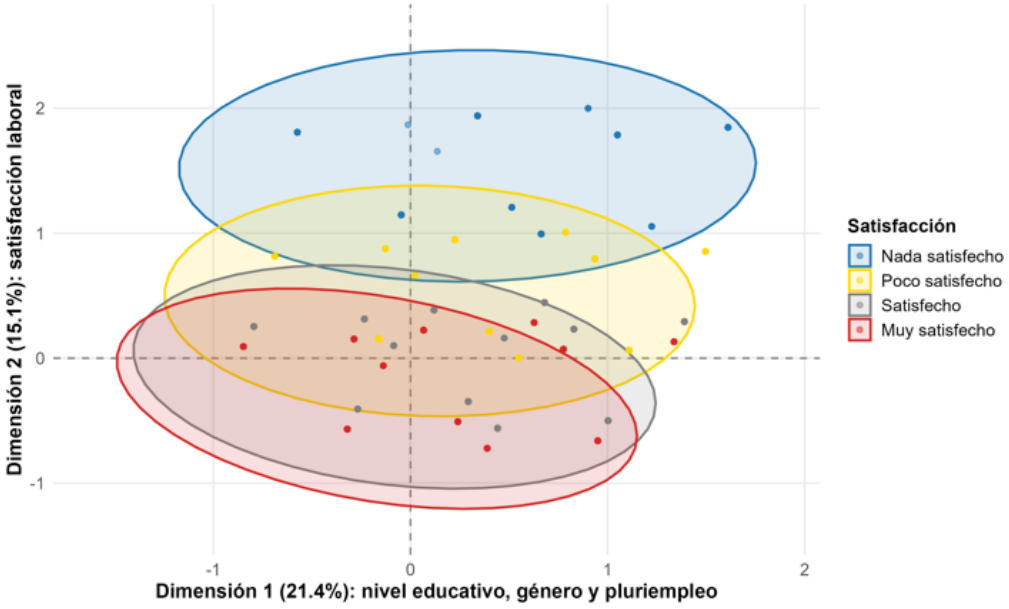
Mapa perceptual del primer ACM: categorías de género, nivel educativo, satisfacción y pluriempleo



La **Figura 3** representa la disposición de los docentes en el espacio bidimensional formado por las dos primeras dimensiones del ACM; cada punto corresponde a un docente y su posición refleja la combinación de sus respuestas en las variables analizadas (género, nivel educativo, satisfacción y pluriempleo). Se observa que los docentes con mayor satisfacción tienden a agruparse de forma más compacta, mientras que aquellos con menor satisfacción presentan una dispersión mayor, lo que sugiere perfiles más heterogéneos. Estos resultados evidencian la utilidad del ACM para identificar patrones en datos complejos.

Figura 3

Distribución de observaciones en el espacio bidimensional del primer ACM



Relaciones bivariadas: género, región y pluriempleo (objetivo específico 2)

La **Tabla 5** confirma asociaciones significativas entre región, género y pluriempleo ($p < .001$ en todos los casos). Dado que el objetivo de esta etapa fue explorar la independencia entre variables categóricas y no probar mecanismos causales, se optó por pruebas χ^2. La posibilidad de que el género o la región operen

como mediadores requeriría un diseño longitudinal o mediciones adicionales que no están disponibles en la ENDO-2020, por lo que queda planteada como hipótesis para futuros estudios.

Tabla 5

Pruebas χ^2 entre región, género y pluriempleo

Variables	χ^2	*gl*	*p-valor*
Región - género	448.63	7	< 0.001
Región - pluriempleo	179.25	7	< 0.001
Género - pluriempleo	336.42	1	< 0.001

El análisis de frecuencias observadas versus esperadas (**Tabla 6**) precisa: la selva concentra más hombres de lo esperado (593 observados y 451 esperados), mientras que la costa centro presenta el patrón inverso. En cuanto al pluriempleo, la selva casi duplica la frecuencia esperada de docentes con ocupación adicional (323 versus 181), y los hombres muestran una probabilidad muy superior de asumir empleos complementarios (709 versus 419 esperados), mientras que las mujeres quedan por debajo (614 vs 904 esperados). Esta brecha, congruente con la sobrecarga reproductiva, subraya el carácter limitante del trabajo de cuidados.

Tabla 6

Distribución de docentes según región y género

Región	Género			
	Masculino		Femenino	
	Observado	Esperado	Observado	Esperado
Costa centro	254	330.31	790	713.69
Costa norte	362	469.52	1122	1014.48
Costa sur	121	226.54	595	489.46
Lima Metropolitana	277	469.21	1206	1013.79
Selva	593	450.54	831	973.46
Sierra centro	731	577.41	1094	1247.59
Sierra norte	299	216.09	384	466.91
Sierra sur	662	559.38	1106	1208.62
Total	3299	3299	7128	7128

Se realizó un segundo ACM, centrado en región, género y pluriempleo. Las tres primeras dimensiones explicaron el 37.8% de la variabilidad total. La región selva dominó la Dimensión 1 (v-test +32.35) y la sierra sur la Dimensión 2 (v-test -43.83), con representación máxima de la variable región en la Dimensión 3 (100%). El género contribuyó principalmente a la Dimensión 1 (53.6%), con categorías opuestas. La ocupación adicional contribuyó moderadamente (36.2% y 20% en las Dimensiones 1 y 2). La distribución completa de la varianza explicada por dimensión se presenta en la **Tabla 7**.

Tabla 7

Autovalores y varianza explicada por dimensión del segundo ACM

Dimensión	Autovalor	% de varianza	% acumulado
1	0.147	14.7	14.7
2	0.120	12.0	26.7
3	0.111	11.1	37.8
4	0.111	11.1	48.9
5	0.111	11.1	60.0
6	0.111	11.1	71.1
7	0.111	11.1	82.2
8	0.097	9.7	91.9
9	0.081	8.1	100.0

Análisis clúster: perfiles docentes (objetivo específico 3)

El análisis de conglomerados, aplicado sobre las coordenadas de un ACM que incluyó género, nivel educativo, condición laboral, satisfacción y pluriempleo, identificó tres perfiles diferenciados (**Figura 4**):

Clúster 1 (29.9% de la muestra)

*V*arones de primaria y secundaria**.** Predominantemente varones (92.8%) que laboran en primaria (67.1%) y secundaria (32.7%), con satisfacción intermedia-alta (78.5% satisfechos o muy satisfechos). Este perfil se caracteriza por combinar la docencia con actividades adicionales sin que ello afecte de forma significativa su satisfacción laboral.

Clúster 2 (16.0%)

Mujeres de secundaria. Mayoritariamente mujeres (77.5%) en secundaria (85.8%), con la satisfacción más baja (62.3% satisfechas o muy satisfechas) y mayor tendencia al pluriempleo. Constituye el grupo más vulnerable, con triple carga: barreras de género, exigencias del nivel y presión económica.

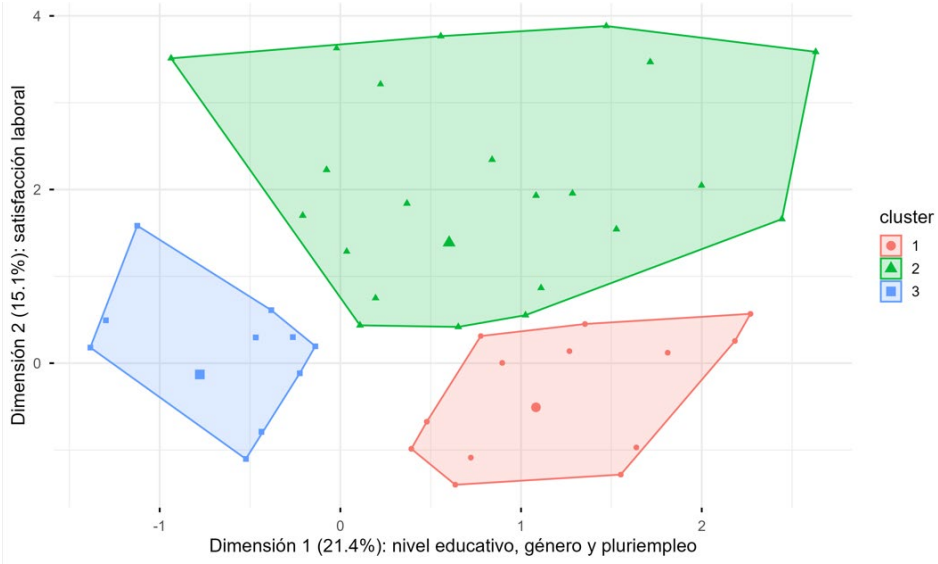
Clúster 3 (54.1%)

Mujeres de inicial y primaria. Casi exclusivamente mujeres (99.5%) de inicial (44.1%) y primaria (55.9%), con la satisfacción más alta (85.7%) y el menor pluriempleo.

Una lectura complementaria sugiere que la estabilidad laboral asociada al nombramiento en estos niveles, más que la compatibilidad con roles de cuidado podría explicar este patrón (Franco, 2025). La clara separación entre los clústeres valida la capacidad discriminante de las variables utilizadas.

Figura 4

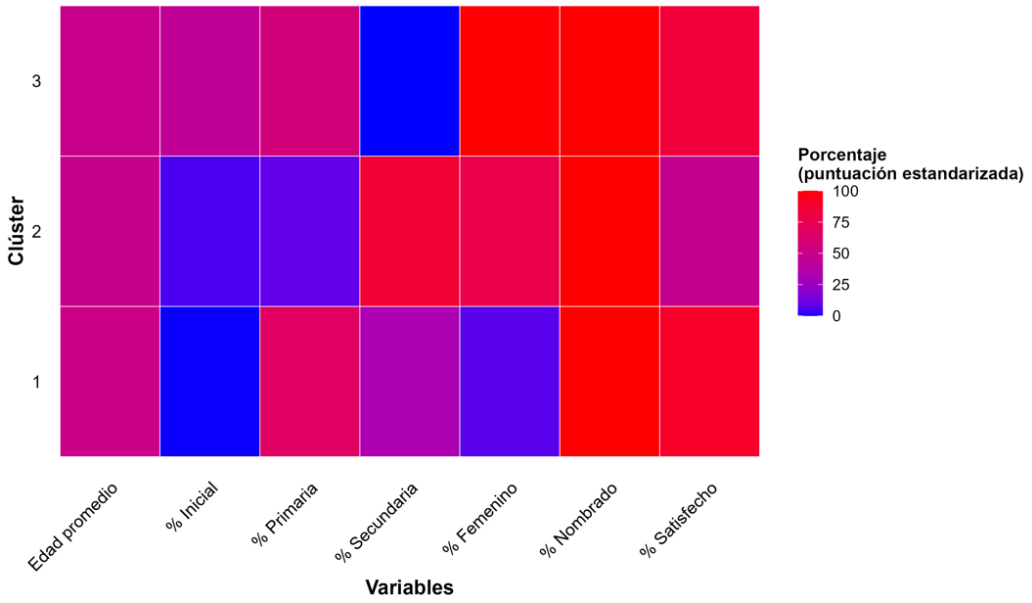
Representación de los tres clústeres identificados a partir del ACM



El análisis de conglomerados se complementa con el mapa de calor de la **Figura 5**. En este gráfico, la intensidad del color representa la magnitud relativa de cada variable dentro de cada clúster: colores más intensos indican mayor presencia o proporción, y colores más claros indican menor presencia. La escala se expresa en puntuaciones estandarizadas, no en valores absolutos. La construcción de perfiles mediante clústeres revela grupos vulnerables dentro del magisterio peruano. El clúster 2 concentra, de forma descriptiva, tres condiciones: ser mujer (con posibles barreras estructurales asociadas al trabajo reproductivo), trabajar en secundaria (con demandas específicas del nivel) y presentar presión económica (pluriempleo). Este hallazgo cuestiona la eficacia de políticas homogéneas y exige intervenciones focalizadas. Por el contrario, el clúster 3 permite plantear que la satisfacción laboral y la estabilidad económica son alcanzables cuando las condiciones específicas del nivel educativo son favorables.

Figura 5

Mapa de calor: intensidad de las variables por clúster



Modelo de regresión logística

La regresión logística binaria (**Tabla 8**) mostró un buen ajuste (Hosmer-Lemeshow $\chi^2 = 2.60$, *gl* = 8, *p* = .96) y ausencia de colinealidad. Los pseudo R^2 de Cox-Snell y Nagelkerke fueron 0.062 y 0.082 respectivamente, indicando que el modelo explica aproximadamente el 8.2% de la varianza. Las mujeres presentaron significativamente menor probabilidad de pluriempleo que los varones (β = -1.08; EE = 0.06; *p* < .001; *OR* = 0.34; IC 95% para el *OR* = 0.30-0.38). Dado que el *OR* es menor que 1, la odds de pluriempleo en mujeres equivale al 34% de la odds en varones, lo que implica una reducción del 66%. El coeficiente β negativo indica la dirección de la asociación (menor odds de pluriempleo en mujeres), mientras que el *OR*, calculado como exp (β) cuantifica su magnitud (*OR* = 0.34).

Tabla 8

Estimación del modelo de regresión logística binaria

Variables de la ecuación	B	EE	Z	*p*	*OR*	95% IC para *OR*	
						LI	LS
Constante	-1.60	0.24	-6.56	< .001	0.20	0.13	0.33
Género (Mujer)	-1.08	0.06	-17.33	< .001	0.34	0.30	0.38
Edad	0.00	0.00	1.01	0.31	1.00	0.997	1.01
Satisfacción	-0.00	0.04	-0.21	0.84	0.99	0.91	1.08
Región 2: costa norte	0.36	0.13	2.82	0.00	1.44	1.12	1.84
Región 3: costa sur	0.27	0.16	1.75	0.08	1.31	0.97	1.78
Región 4: Lima Metropolitana	0.09	0.13	0.70	0.49	1.10	0.84	1.43
Región 5: selva	0.77	0.12	6.29	< .001	2.16	1.70	2.75
Región 6: sierra centro	-0.28	0.13	-2.12	0.03	0.76	0.58	0.98
Región 7: sierra norte	0.20	0.15	1.29	0.20	1.22	0.90	1.64
Región 8: sierra sur	-0.27	0.13	-2.02	0.04	0.76	0.59	0.99

Notas: B: Coeficiente no estandarizado; EE: Error estándar; *OR:* Odds ratio; IC: intervalo de confianza. Ajuste del modelo: devianza residual = 7.464,7; AIC = 7.486,7; Hosmer-Lemeshow χ^2 = 2,60; *gl* = 8; *p* = .96; R^2 Cox-Snell = 0.062; R^2 Nagelkerke = 0.082.

La edad no mostró asociación significativa con el pluriempleo (p = .31) ni la satisfacción laboral (p = .84). En cuanto a la edad, no se observó un efecto generacional significativo, lo que resulta compatible con la hipótesis de que el pluriempleo no se explica por la etapa del ciclo vital, sino por las condiciones que atraviesan a todas las edades. Sobre la satisfacción laboral, los resultados no respaldan las explicaciones basadas en la satisfacción laboral; esta ausencia de asociación es compatible con la idea de que el pluriempleo responde a condiciones distintas de la satisfacción subjetiva, aunque no constituye por sí misma prueba de determinantes estructurales. En cuanto a la región, la selva duplicó la probabilidad de pluriempleo respecto a la costa centro (*OR* = 2.16; IC 95%: 1.70-2.75), seguida por la costa norte (*OR* = 1.44; IC 95%: 1.12-1.84). La sierra centro y sur presentaron asociaciones negativas (*OR* = 0.76 en ambos casos). La baja varianza explicada (Nagelkerke R^2 = 0.082) indica que otros factores no medidos podrían influir en el pluriempleo.

Discusión y conclusión

Los hallazgos de este estudio muestran que el pluriempleo docente en Perú presenta asociaciones significativas con el género y la región, mientras que la satisfacción laboral no mostró relación estadísticamente significativa. Estos resultados, de naturaleza exploratoria, son compatibles con la literatura que sitúa el fenómeno en el debate sobre precariedad laboral y desigualdad estructural en América Latina (Charria-Ortiz et al., 2022; Estrada & Lombardi, 2023; Garzón-Godoy & Pineda, 2022; Oliveira & Ribeiro, 2023).

La brecha de género identificada (*OR* = 0.34 para mujeres) indica una menor odds de pluriempleo entre las docentes mujeres. Una interpretación plausible de esta asociación es que las mujeres asumen una carga desproporcionada de trabajo reproductivo no remunerado (Fajardo, 2024; Hanushek, 2020; López et al., 2021), lo que limitaría su disponibilidad para empleos adicionales. Esta lectura resulta compatible con la *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2024*, que documenta que las peruanas dedican en promedio 35 horas semanales al trabajo no remunerado, más del doble que los hombres (15 h). También dialoga con la teoría de la reproducción social (Federici, 2020; Quick, 2023) y con los hallazgos de Elacqua y Marotta (2019), quienes observaron que los efectos negativos del pluriempleo sobre el rendimiento estudiantil son mayores para las profesoras. Sin embargo, al no disponer de mediciones directas del trabajo doméstico y de cuidados, esta explicación debe considerarse como hipótesis interpretativa y no como mecanismo demostrado. Cabe señalar que, aunque estudios previos han documentado la influencia de factores sociodemográficos como el género en la satisfacción laboral docente (Bedoya Marrugo et al., 2018), nuestros resultados muestran que el género opera no solo sobre la satisfacción, sino directamente sobre las estrategias de subsistencia económica.

En la dimensión territorial, los docentes de la selva presentaron una odds 2.16 veces mayor de pluriempleo respecto a la costa centro. Una hipótesis interpretativa plantea que en la selva confluyen condiciones de mayor informalidad laboral (75.7% del empleo total; INEI, 2023), pobreza monetaria superior al 40% (INEI, 2021b) y escasa diversificación económica, lo que restringiría las opciones laborales y, en particular, llevaría a los docentes varones a buscar ingresos adicionales. Estudios previos ya habían documentado la naturaleza regional de los mercados laborales docentes en Perú, mostrando que tres de cada cuatro docentes trabajan en la región donde nacieron y que la movilidad geográfica es limitada (Jaramillo, 2012). Análisis recientes con directores escolares peruanos confirman que variables de localización geográfica y condiciones de desplazamiento constituyen predictores significativos del bienestar profesional (Holgado-Apaza et al., 2025). En línea con estos antecedentes, los resultados permiten conjeturar que el territorio podría operar como un factor asociado al pluriempleo. La heterogeneidad territorial, también observada por Castillo-Vega y Neubauer (2024), y la situación de la selva, como advierten Avendaño Castro y coautores (2021), refuerzan la plausibilidad de esta interpretación.

Cabe matizar que el pluriempleo no es universal ni unidireccional. La literatura internacional muestra que, en contextos con alta protección social y desarrollo profesional, combinar la docencia con otra actividad puede operar como recurso protector, favoreciendo el uso de perspectivas múltiples que

enriquecen la práctica docente cuando el segundo empleo se relaciona con el campo enseñado (Sappa et al., 2015). Sin embargo, en América Latina (Mels et al., 2025) el pluriempleo se asocia con estrés, sobrecarga y desbalance entre la vida laboral y personal, atribuido a tareas burocráticas, falta de personal de apoyo y escasez de tiempo. Los resultados de este estudio se alinean con esta segunda realidad, lo que permite plantear, como hipótesis interpretativa, que, en contextos de mayor precariedad, el pluriempleo tendería a operar como indicador de presión estructural más que como oportunidad de desarrollo profesional.

La satisfacción laboral, variable relevante en la literatura sobre bienestar docente (Estrada-Araoz et al., 2024; Ruiz-Mamani & Tovar Quispe, 2025), no mostró asociación significativa con el pluriempleo en el modelo de regresión. Este resultado no respalda la hipótesis de que los docentes insatisfechos buscan empleos adicionales como respuesta directa a su insatisfacción. Sin embargo, esta ausencia de asociación no constituye por sí misma evidencia de que el pluriempleo responda a condiciones estructurales; simplemente indica que la satisfacción laboral, tal como fue medida en este estudio, no constituye una variable predictiva relevante. Futuras investigaciones podrían examinar si su ausencia de efecto se mantiene al incorporar mediciones directas del trabajo reproductivo, la composición familiar o los ingresos del hogar.

Desde una perspectiva psicosocial, la satisfacción laboral opera como un constructo que media entre condiciones estructurales y bienestar subjetivo (Estrada-Araoz et al., 2024). Los hallazgos no permiten afirmar que las condiciones materiales anulen el efecto predictivo de la satisfacción; más bien, indican que esta variable no resultó suficiente para explicar el pluriempleo en la muestra analizada.

El análisis de perfiles mediante clúster condensa estas desigualdades. El clúster 2 (mujeres de secundaria) constituye el grupo con mayor tendencia al pluriempleo y menor satisfacción; en él confluyen, de forma descriptiva, ser mujer, trabajar en secundaria y presentar mayor presión económica. Esta configuración se alinea con lo señalado por Miranda Jaña y coautores (2021) respecto a cómo las condiciones laborales específicas de cada nivel educativo modulan la experiencia docente. El clúster 1 (varones de primaria y secundaria) presenta una satisfacción intermedia; los docentes que lo integran parecen compatibilizar la docencia con actividades económicas adicionales sin que ello afecte de forma significativa su satisfacción. El clúster 3 (mujeres de inicial y primaria), con la satisfacción más alta (85.7%) y la menor tasa de pluriempleo, plantea la hipótesis de que la estabilidad laboral asociada al nombramiento en estos niveles podría explicar este patrón, más que la compatibilidad con roles de cuidado (Franco, 2025).

La identificación de estos perfiles diferenciados es compatible con la idea de jerarquía de necesidades (Holgado-Apaza et al., 2025) donde los factores económicos operan como condiciones básicas que, cuando insatisfechas, impulsan el pluriempleo con independencia de los factores relacionales o de satisfacción subjetiva. No obstante, estas etiquetas descriptivas deben interpretarse con cautela, pues derivan de variables limitadas y no de mediciones directas de las condiciones invocadas. Las diferencias entre la significación visual en el ACM y la significación estadística en la regresión se deben a que esta última estima el efecto único de cada variable controlando las demás; la complementariedad de técnicas refuerza la evidencia de asociación.

La interpretación de estos hallazgos debe considerar las limitaciones del diseño transversal, que impide establecer relaciones causales. Las asociaciones identificadas podrían estar mediadas por variables no observadas, como el acceso a redes de empleo informal o las políticas institucionales de asignación de plazas. Asimismo, el estudio no incluyó mediciones directas del trabajo doméstico no remunerado, la composición familiar, los ingresos del hogar, el número de dependientes económicos ni las características específicas de los mercados laborales regionales. En consecuencia, género y región operan como proxies de la división sexual del trabajo y la segmentación territorial, respectivamente; futuros estudios deberían incorporar tales mediciones para someter a prueba las hipótesis interpretativas aquí propuestas. La baja varianza explicada (Nagelkerke $R^2 = 0.082$) también indica que otros factores –incentivos institucionales, trayectorias profesionales– merecerían exploración complementaria.

Conclusiones

Este estudio identificó asociaciones estadísticamente significativas entre el pluriempleo docente, el género y la región de residencia. Los datos muestran que las docentes mujeres presentan una menor probabilidad de pluriempleo que sus pares varones, y que los docentes de la selva presentan el doble de probabilidad de pluriempleo en comparación con la costa centro. La satisfacción laboral, en cambio, no mostró asociación significativa. Estos resultados no permiten establecer relaciones causales; por tanto, las explicaciones que siguen deben considerarse interpretaciones plausibles y no mecanismos demostrados.

En la dimensión de género, la odds ratio de 0.34 para mujeres indica una menor probabilidad de pluriempleo. Una interpretación plausible es que la sobrecarga de trabajo reproductivo no remunerado limite la disponibilidad femenina para empleos adicionales; esta lectura resulta compatible con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2024 y con los planteamientos de la teoría de la reproducción social (Federici, 2020; Quick, 2023). Sin embargo, el estudio no incluyó mediciones directas del trabajo doméstico o de cuidados, por lo que esta explicación debe considerarse una hipótesis interpretativa. Asimismo, el perfil descriptivo de mujeres de secundaria con alta insatisfacción y mayor pluriempleo condensa, en términos exploratorios, la intersección entre género, nivel educativo y presión económica.

En cuanto al territorio, los datos muestran que la selva concentra la mayor odds de pluriempleo (*OR* = 2.16). Una interpretación posible es que en esta región confluyen condiciones de mayor informalidad laboral, pobreza monetaria y menor diversificación económica, lo que restringiría las oportunidades de ingresos alternativos. Estudios previos ya habían documentado la naturaleza regional de los mercados laborales docentes en Perú (Jaramillo, 2012), y los resultados de este estudio resultan compatibles con dicha evidencia. No obstante, al no disponer de mediciones específicas de los mercados laborales regionales, esta lectura constituye una hipótesis interpretativa y no una conclusión verificada.

En el plano de la política educativa, y con carácter propositivo, los resultados invitan a considerar intervenciones diferenciadas según perfiles docentes y contextos regionales. Entre las medidas que podrían explorarse figuran: políticas salariales sensibles al costo de vida regional, y políticas de conciliación laboral-familiar orientadas a reducir las desigualdades de género en la distribución del trabajo de cuidados. Estas recomendaciones no se derivan mecánicamente de los datos, pero resultan coherentes con los hallazgos y con la literatura previa (Oducado et al., 2024; Quispe-Morales et al., 2024).

Finalmente, se plantean hipótesis para futuras investigaciones. Sería pertinente adoptar diseños mixtos que exploren la naturaleza, calidad y estabilidad de los trabajos adicionales, así como el impacto de la sobrecarga digital postpandemia en las estrategias económicas del profesorado. También se recomienda incorporar mediciones directas del trabajo reproductivo no remunerado, la composición familiar, los ingresos del hogar y las características de los mercados laborales regionales, variables que no estuvieron disponibles en este estudio. Explorar comparativamente realidades subnacionales y analizar los factores institucionales y de gestión escolar que podrían amortiguar la necesidad del pluriempleo contribuiría a afinar la comprensión de las dinámicas territoriales identificadas.

Referencias

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422-436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Avendaño Castro, W., Luna Pereira, H., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(5), 190-201. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13

Banco Central de Reserva del Perú. (s.f.). *Tipo de cambio - promedio del periodo (S/ por US$) - Interbancario - Promedio [Conjunto de datos].* https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN01207PM/html

Başaran, O., Özen, H., & Yeten, S. (2024). The teacher precariat: implications and policies in the Turkish educational landscape. *Leadership and Policy in Schools*, 1–19. https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2425365

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

Bedoya Marrugo, E., Carrillo Landazabal, M., Severiche Sierra, C., & Espinosa Fuentes, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, *39*(2), 1-14. https://hdl.handle.net/11323/3312

Castillo-Lamadrid, J. L. (2025). Reframing teacher vocation through ethics: Deontological foundations for educational practice. *Edelweiss Applied Science and Technology, 9*(5), 1247-1255. https://doi.org/10.55214/25768484.v9i5.7131

Castillo-Vega, J. M., & Neubauer, A. (2024). La profesión docente en Europa: Una mirada desde Eurydice. *Perfiles Educativos*, *46*(184), 144-160. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2024.184.61265

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (CEPLAN, 2025, marzo 10). *Vulnerabilidad educativa en el Perú: Desafíos y desigualdades persisten en las regiones*. https://www.gob.pe/institucion/ceplan/noticias/1124223-vulnerabilidad-educativa-en-el-peru-desafios-y-desigualdades-persisten-en-las-regiones

Charria-Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Revista CES Psicología, 15*(3), 63-80. https://doi.org/10.21615/cesp.5984

ComexPerú. (2024, noviembre 8). *Educación peruana: Bajo rendimiento y desigualdades departamentales.* Sociedad de Comercio Exterior del Perú. https://www.comexperu.org.pe/articulo/educacion-peruana-bajo-rendimiento-y-desigualdades-departamentales

Díaz, J., & Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. En GRADE: *Investigación para el desarrollo en el Perú: Once balances* (pp. 357-402). https://www.grade.org.pe/publicaciones/la-carrera-docente-en-el-peru/

Echevarría-Molina, I., & Sánchez-Cabrero, R. (2021). La satisfacción del docente de Educación Secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes*, *23*(3), 341-352. https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2021.15176

Elacqua, G., & Marotta, L. (2019). *Do multiple school jobs affect teacher performance? Evidence from Brazil*. (IDB Working paper No. 1051). Inter-American Development Bank. https://doi.org/10.18235/0001889

Estrada-Araoz, E., Quispe-Aquise, J., Rivera-Mamani, F. A., Romaní-Claros, A., León-Hancco, L. B., & Bautista-Quispe, J. (2024). Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias, 3,* 709. https://doi.org/10.56294/sctconf2024709

Estrada, R., & Lombardi, M. (2023). Skills and selection into teaching: Evidence from Latin America. *Economía LACEA Journal, 22*(1), 1-30. https://doi.org/10.31389/eco.412

Fajardo, R. (2024). Public funding, private work outcomes: Multiple job holding among U.S. K-12 public school teachers. *Socius*, *10*. https://doi.org/10.1177/23780231241286374

Federici, S. (2020). *Reencantar el mundo: el feminismo y la política de los comunes*. Traficantes de Sueños.

Fiorucci, F., Pérez Navarro, C., Batista, P., Espinoza, G. A., & Goetschel, A. M. (2022). Trayectorias de feminización del magisterio en Sudamérica: Los casos de Argentina, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay. *Revista de Historia de América*, (163), 85-133. https://doi.org/10.35424/rha.163.2022.1145

Franco, P. D. (2025). Trabajadoras de la educación en el nivel inicial en CABA y la doble jornada laboral: cuidados entre lo remunerado y lo no remunerado. *Trabajo y Sociedad, 45*(26), 1-18. https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad

Garzón-Godoy, Y. F., & Pineda, J. A. (2022). Working conditions of private school teachers. *Sociedad y Economía*, (46), e10611210. https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210

Guimarães, N. A., & Hirata, H. S. (2020). *O gênero do cuidado: Desigualdades, significações e identidades*. Ateliê Editorial.

Hanushek, E. A. (2020). Education and economic growth. In S. Bradley and C. Green (Eds.), *The Economics of Education* (2nd ed., pp. 35-42). Academic Press.

Hernández-Sampieri, R., Mendoza Torres, C., & Baptista-Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7a. ed.). McGraw-Hill.

Holgado-Apaza, L. A., Isuiza-Perez, D. D., Ulloa-Gallardo, N. J., Vilchez-Navarro, Y., Aragon-Navarrete, R. N., Quispe Layme, W., Quispe-Layme, M., Castellon-Apaza, D. D., Choquejahua-Acero, R., & Prieto-Luna, J.

C. (2025). A machine learning approach to identifying key predictors of Peruvian school principals' job satisfaction. *Frontiers in Education*, 10. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1580683

Huaita Acha, D. M., Yangali Vicente, J. S., Luza Castillo, F. F., & Lozada-Urbano, M. F. (2024). Valorización de la carrera docente en la realidad del Perú: análisis de factores clave. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(108), 1891-1906. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.25

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2011). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010: Principales resultados*. https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6840027-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2010-principales-resultados

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2021a). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2020*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2021b). Evolución de la pobreza monetaria 2009-2020: Informe técnico. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/pobreza2020/Pobreza2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2023). *Perú: Brechas de género, 2023: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.* https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1934/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2025). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2024: Principales resultados.* https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/presentacion_enut_2024.pdf

Jaramillo, M. (2012). The spatial geography of teacher labor markets: Evidence from a developing country. *Economics of Education Review, 31*(6), 984-995. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2012.07.005

Jiménez, B. (2021). Condiciones Laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente. *Revista Reflexiones*. Dossier especial X Jornadas de Investigación. https://doi.org/10.15517/rr.v0i0.46299

Jiménez-Figueroa, A., León González, B., Ramírez Parraguez, C., & Valenzuela Hernández, M. (2025). Factores significativos en el trabajo de funcionarios de la educación: calidad de vida, participación y clima organizacional. *Educación y Educadores*, *27*(2), e2723. https://doi.org/10.5294/edu.2024.27.2.3

López, V., Manghi, D., Melo-Letelier, G., Godoy-Echiburú, G., Otárola, F., Aranda, I., Araneda, S., López-Concha, R., & Avalos, B. (2021). Experiencias docentes heterogéneas en pandemia COVID-19: Un análisis interseccional con diseño mixto. *Psicoperspectivas*, *20*(3). https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol20-Issue3-fulltext-2434

Ma, H., & Lei, W. (2025). Compensating teachers serving rural schools: evidence from a developing region in southern China. *Humanities and Social Sciences Communications, 12*(1). https://doi.org/10.1057/s41599-025-04598-1

Maldonado-Cueva, P. D., Flores-Zafra, D., & Fernández-Bedoya, V. H. (2024). Exploring teacher job satisfaction in regular basic education: The case of Peru. *Journal of Educational and Social Research, 14*(6), 297. https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0173

Manzur-Vera, G., Rodríguez, C., Vargas, M., & Tapia, K. (2022). Reflexiones de pandemia en la educación superior: Revisión teórica del estrés laboral en el rol docente. *Technological Innovations Journal*, *1*(3), 60-75. https://doi.org/10.35622/j.ti.2022.03.004

Mels, C., De Lema, S., & Irigoyen, M. (2025). The challenge of being a teacher in Uruguay: A mixed-method study of working conditions, multiple job holding and teacher well-being. *British Educational Research Journal*, 1-26. https://doi.org/10.1002/berj.70093

Ministerio de Educación [del Perú]. (MINEDU. 2021). *Ficha técnica: Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas – ENDO REMOTO 2020*. https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/16-endo2020-limametropolitana.pdf

Miranda Jaña, C., García Yáñez, C., Abarca Alarcón, R., Medina Andrade, J. M., Molina Aguilar, S., & Medina Moya, J. L. (2021). Condiciones laborales de profesores egresados del programa de postítulo de mención en matemática para segundo ciclo básico. *Estudios Pedagógicos, 47*(3), 7-25. https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000300007

Ngwenya, V. C. (2021). Job performance: Working conditions of urban teachers in Zimbabwean schools. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1454

Nilsberth, M., Liljekvist, Y., Olin-Scheller, C., Samuelsson, J., & Hallquist, C. (2021). Digital teaching as the new normal? Swedish upper secondary teachers' experiences of emergency remote teaching during the COVID-19 crisis. *European Educational Research Journal, 20*(4), 442-462. https://doi.org/10.1177/14749041211022480

Oducado, R. M., Amboy, M. K., Robles, B. R., Rosano, D. A., Montaño, H. B., Temelo, D. R., Penuela, A. C., Salistre, A. M., Ramirez, L. M., & Tamdang, K. A. (2024). Demographics and job satisfaction as predictors of mental well-being of Filipino teachers: A web-based survey two years after the onset of pandemic. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 21, 1-13. https://doi.org/10.46661/ijeri.8205

Organisation for Economic Co-operation and Development. (OECD, 2019). *Education at a glance 2019: OECD Indicators*. https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en

Oliveira, W. L. d., & Ribeiro, L. A. (2023). Reflexões sobre a precarização do trabalho docente na América Latina. *Trabalho & Educação, 31*(3), 29-47. https://doi.org/10.35699/2238-037x.2022.40831

Ortan, F., Simuț, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 12763. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763

Perosa, G., Benítez, P., & Jarpa Sandoval, B. (2021). Educational trajectories in Latin America and the Caribbean in the 21st Century. *Foro de Educacion, 19*(2), 45-68. https://doi.org/10.14516/fde.888

Piore, M. J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. In R. C. Edwards, M. Reich, and D. M. Gordon (Eds.), *Labor market segmentation* (pp. 125-150). D.C. Heath and Company.

Quezada, M. del P., Castro, M. del P., Dios, C., & Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: virtualización ante la pandemia COVID -19. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(93), 110-123. https://doi.org/10.52080/rvg93.09

Quick, P. (2023). Capitalism and household production: A marxist-feminist critique of social reproduction theory. *Science and Society, 87*(4), 447-474. https://doi.org/10.1521/siso.2023.87.4.447

Quispe-Morales, R., Huauya Quispe, P., & Huamán De La Cruz, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Práxis Educativa*, *19*, 1-17. https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.19.22834.038

Redding, C., & Taksier, K. A. (2025). Breaking bad/good? Patterns and correlates of public-school teachers' multiple jobholding. *American Educational Research Journal, 62*(3), 611-650. https://doi.org/10.3102/00028312251316256

Rivero, L., & Ferrando, F. (2021). Reconfiguración del rol y nuevas formas de precarización del trabajo docente durante la pandemia COVID-19. *XIV Jornadas de Sociología.* https://cdsa.aacademica.org/000-074/724

Rothenburger, C. (2020). Dynamics and complexity of the links between a teacher's professional identity and territory of practice. *Territorialization of Education: Trend or Necessity*, 5, 77-95. https://doi.org/10.1002/9781119751755.ch5

Ruiz-Mamani, P. G., & Tovar Quispe, M. J. (2025). Influencia del estrés laboral y el cansancio emocional sobre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en docentes peruanos de educación básica. *Electronic Journal of Research in Education Psychology, 23*(67), 527-550. https://doi.org/10.25115/ejrep.v23i67.10428

Sánchez-Anguiano, M., De la Torre-Díaz, A., & Cordero-Arroyo, G. (2024). Trayectorias de desarrollo profesional de docentes de primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 29*(102), 535-560. https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/221/420

Sappa, V., Boldrini, E., & Aprea, C. (2015). Combining teaching with another job: A possible resource to face professional challenges? Preliminary findings from a Swiss study in vocational education and training. *Empirical Research in Vocational Education and Training, 7*(13). https://doi.org/10.1186/s40461-015-0026-4

Satizabal, M., Unás, V., & Cruz, A. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *El Ágora USB*, *21*(1), 129-146. https://doi.org/10.21500/16578031.5514

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review, 51*(1), 1-17. https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf

Sihotang, E. F. A., Jingga, K., & Susanto, K. A. (2026). Spatial analysis of population distribution gap in Indonesia. *AIP Conference Proceedings*, *3326*(1), 80042. https://doi.org/10.1063/5.0309186

Trinidad, J. E. (2025). Teacher satisfaction and burnout during COVID-19: what organizational factors help? *International Journal of Leadership in Education, 28*(1), 214-232. https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2006795

Vásquez Mejía, C. (2022). El constitucionalismo y los derechos laborales de los docentes peruanos en la educación básica. *Revista Latinoamericana Ogmios, 2*(4), 116-134. https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.028

Uso de Inteligencia Artificial

Para la elaboración de este manuscrito, la autora empleó la herramienta de inteligencia artificial generativa ChatGPT (OpenAI, modelo GPT-5) como apoyo en la revisión lingüística, la síntesis de párrafos y el ajuste de las citas y referencias al formato exigido por la revista. Posteriormente, revisó de forma crítica y editó todo el contenido, y asume la responsabilidad sobre la integridad, la exactitud y la originalidad de la publicación.