



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Nivel de ingresos y satisfacción laboral de los Docentes de
Educación Inicial del Distrito de Chota, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Cieza Gálvez, César Antonio (ORCID: 0000-0002-3370-7278)

ASESOR:

Dr. Rojas Lujan, Víctor William (ORCID: 0000-0002-8153-3882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida y la salud en estos tiempos difíciles de pandemia y haber vencido las adversidades de esta enfermedad, dándome la oportunidad de continuar con uno de mis objetivos de seguir bregando en este camino de estudio y superación permanente.

A mis adorables padres por sus bendiciones desde el cielo y a mi querida familia que siempre ha estado apoyándome en todo sentido.

César Antonio

Agradecimiento

Al ente rector de la Universidad César Vallejo por hacer realidad la apertura de la Escuela de Post Grado e implementar el desarrollo de las actividades académicas en el programa de Doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad, para que diversos profesionales con el desarrollo curricular fortalezcan sus competencias y habilidades profesionales, dándole solidez a su formación profesional y desempeño laboral.

A los doctores que desarrollaron las asignaturas del plan de estudios del Doctorado, quienes, con sus aportes y experiencia profesional compartida en cada una de las actividades educativas, se logró solucionar las dudas sobre el proceso de la gestión pública y gobernabilidad, a través de la participación de los estudiantes, quienes fortalecieron el desarrollo de sus habilidades profesionales.

Al Dr. Rojas Lujan, Víctor William, quien como docente asesor supo distribuir su tiempo y dar las orientaciones que demandó el desarrollo del trabajo, reportando las observaciones y correcciones a fin de ir subsanándolo y darle el horizonte del protocolo y lineamientos pertinentes de una tesis doctoral, hasta concluir la sustentación.

A las docentes de educación inicial del ámbito del distrito de Chota, quienes contribuyeron con la asignación de su tiempo correspondiente otorgando la información de manera presencial y virtual, según ítems planteados en cada instrumento de recolección de datos, los cuales permiten concretizar el trabajo emprendido.

César Antonio

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.3.1.1. Criterios de selección	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	32
4.1. Descripción de resultados	32
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
VIII. PROPUESTA	62
REFERENCIAS	66

Anexos

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	72
ANEXO 2 CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE INGRESOS.....	74
ANEXO 3 CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL	75
ANEXO 4 <i>CUESTIONARIO DEL NIVEL DE INGRESOS DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA, 2021</i>	76
ANEXO 5 CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA, 2021.....	77
ANEXO 6 MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	78
ANEXO 7 VALIDEZ DE AIKEN DEL CUESTIONARIO NIVEL DE INGRESOS.....	82
ANEXO 8 VALIDEZ DE CONSTRUCTO DEL CUESTIONARIO NIVEL DE INGRESOS.	86
ANEXO 9 VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO NIVEL DE INGRESOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA.....	88
ANEXO 10 BASE DE DATOS.....	105

Índice de tablas

TABLA 1 INCREMENTO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE NOVIEMBRE 2020.....	14
TABLA 2 INCREMENTO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE MARZO 2020.....	14
TABLA 3 INCREMENTO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE NOVIEMBRE 2019.....	15
TABLA 4 INCREMENTO SALARIAL VIGENTE A PARTIR DE MARZO 2019.....	15
TABLA 5 DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL QUE LABORAN EN EL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CHOTA 2021, SEGÚN ESCALA Y/O CATEGORÍA.....	24
TABLA 6 DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESCALA MAGISTERIAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL QUE LABORAN EN EL ÁMBITO DEL DISTRITO DE CHOTA 2021, SEGÚN ESCALA Y/O CATEGORÍA.....	26
TABLA 7 DIFERENCIACIÓN DE LOS PORCENTAJES HALLADOS DE LAS VARIABLES NIVEL DE INGRESO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	32
TABLA 8 DIFERENCIACIÓN DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS DE LOS NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE NIVEL DE INGRESOS DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	33
TABLA 9 DIFERENCIACIÓN DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS DE LOS NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	33
TABLA 10 PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV DE LOS PUNTAJES SOBRE LAS VARIABLES NIVEL DE INGRESOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	34
TABLA 11 TABLA DE CONTINGENCIA DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	35
TABLA 12 REGRESIÓN LINEAL ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	36
TABLA 13 TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	37
TABLA 14 REGRESIÓN LINEAL ENTRE LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES DEL NIVEL DE INGRESOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	38

TABLA 15 TABLA DE CONTINGENCIA DE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS SOCIALES DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	39
TABLA 16 REGRESIÓN LINEAL ENTRE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS SOCIALES DEL NIVEL DE INGRESOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	40
TABLA 17 TABLA DE CONTINGENCIA DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON SUS SUPERIORES DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	41
TABLA 18 REGRESIÓN LINEAL ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS Y LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON SUS SUPERIORES DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	42
TABLA 19 TABLA DE CONTINGENCIA DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	43
TABLA 20 REGRESIÓN LINEAL ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS Y LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	44
TABLA 21 TABLA DE CONTINGENCIA DEL NIVEL DE INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	45
TABLA 22 REGRESIÓN LINEAL ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS Y LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES DE LAS DOCENTES DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.	46
TABLA 23 RESUMEN DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS DE LAS VARIABLES NIVEL DE INGRESOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	47
TABLA 24 RESUMEN DE LOS MODELOS DE LA RELACIÓN FUNCIONAL DE LAS VARIABLES NIVEL DE INGRESOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON SUS DIMENSIONES LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE CHOTA 2021.....	48

Índice de gráficos y figuras

FIGURA 1 CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	113
FIGURA 2 FRONTIS UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA.....	114
FIGURA 3 AMBIENTES UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA	115

Resumen

El presente estudio se refiere a la iniciativa de recoger las inquietudes de los docentes de una parte del magisterio que consideramos muy importante donde el objetivo de esta investigación es determinar la relación del nivel de ingresos y la satisfacción laboral de docentes de educación inicial del distrito de Chota, departamento Cajamarca. El enfoque de estudio es cuantitativo, el método hipotético deductivo no experimental, la técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario, el método de análisis de estudio el estadístico descriptivo; se ha obteniendo como resultados que la variable nivel de ingresos de docentes refleja que el 34% es de nivel bajo, el 63% es de nivel medio y solo el 3% es de nivel alto; respecto a la variable satisfacción laboral de docentes de educación inicial el 0% están insatisfechos, el 20% están medianamente satisfechos, el 72% responden que están satisfechos y sólo el 7% responden que están muy satisfechos; finalmente se concluye que mientras los niveles de ingresos de los docentes incrementan la satisfacción laboral también se incrementa; el ritmo de crecimiento del grado de satisfacción dependerá de 33.4% de aumento de los niveles de sus respectivos ingresos.

Palabras clave: ingresos, escala remunerativa y satisfacción laboral

Abstract

This study refers to the initiative to collect the concerns of the teachers of a part of the teaching profession that we consider very important where the objective of this research is to determine the relationship between the income level and the job satisfaction of early education teachers in the district. Of Chota, Cajamarca department. The study approach is quantitative, the hypothetical deductive method is not experimental, the technique, the survey, the instrument, the questionnaire, the study analysis method the descriptive statistic; it has been obtained as results that 34% is of low level, 63% is of medium level and only 3% is of high level; regarding the variable job satisfaction of initial education teachers, 0% are dissatisfied, 20% are moderately and only 7% answer that they are satisfied finally; it is concluded that while the income levels of teachers increase, job satisfaction also increases; the rate of growth of the degree of satisfaction also increases; the rate of growth of the degree of satisfaction will depend on a 33.4% increase in the levels of their respective income.

Keywords: income, pay scale and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

El sistema de remuneraciones del personal docente a nivel mundial, está marcado por el presupuesto que destina cada estado, es tan diferenciado que repercute en los resultados educativos, sumado a ello la compensación por tiempo de servicio, que no responde al trabajo desarrollado, secuenciado por los trámites burocráticos que tienen que hacer los usuarios del sistema educativo para hacer realidad sus beneficios de Ley, ante sus respectivos órganos desconcentrados, ya que “las reformas de los incentivos docentes constituyen una opción prometedora para mejorar la calidad de maestros y el aprendizaje de alumnos, éstas no operan en forma aislada, sino como parte de un sistema que afecta la enseñanza y el aprendizaje” (Barriga, 2016, p. 217).

En América Latina el problema de las remuneraciones y la compensación por diversos conceptos se ve amenazado por el bajo presupuesto asignado al sector educación, acción que limita a los Ministerios respectivos cumplir con sus responsabilidades y políticas educativas diseñadas en el marco de los objetivos del milenio y políticas diseñados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia y Cultura (UNESCO), el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. En este contexto se comprueba que: “las remuneraciones en 28 países europeos en el segundo trimestre del 2020 perdieron sus remuneraciones en un 8,1% en mujeres, frente a un 54% en hombres” (Organización Mundial del Trabajo, 2020).

En el Perú, respecto a políticas salariales en el año 2019 se dio un aumento al magisterio de 200 soles para la primera escala de remuneraciones y que en el caso de los nombrados se incrementa proporcionalmente según escalas superiores de la segunda a la Octava; dicho aumento abarcó a más de 400 mil nombrados y contratados, de esta manera, la Remuneración Integra Mensual (RIM) de los docentes nombrados que trabajaban 30 horas sus salarios de la escala I a la VIII, se establecía a partir del mes de noviembre entre 2,200 y 4,620 soles mensuales, según el Decreto Supremo: N° 328-2019-EF; asimismo se aclara que, no describimos los ingresos de los directivos

porque no forma parte del presente estudio. Sin embargo, este aumento resultó insuficiente para el Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP).

Para el año 2020 el Gobierno ha considerado un aumento en dos tramos: en el mes de marzo y noviembre de 100 soles cada uno para docentes nombrados y contratados y que se incrementa proporcionalmente en el caso de los nombrados en base a escalas superiores a la primera; de tal manera que los docentes nombrados que trabajan por 30 horas a partir del mes de noviembre de 2020, su Remuneración Integral Mensual (RIM) se establece entre 2,400 y 5,040 según Decreto Supremo N° 343-2020-EF.

El SUTEP, a lo largo de los años ha insistido en sus reclamos a la patronal, aumentos salariales para los docentes como parte de las propuestas planteadas por sus bases a nivel nacional y a la vez han expresado su insatisfacción laboral debido a la baja remuneración percibida en comparación a la ardua labor realizada.

En la Primera Convención Nacional de delegados, el SUTEP presentó el Nuevo Pliego de Reclamos 2020-2021, que se compone por un minucioso y cuantioso número de demandas que comprende la problemática del Magisterio. Entre los puntos que se relaciona con los ingresos objeto de la presente investigación destacan el incremento del presupuesto del 6% del Producto Bruto Interno (PBI) para el Sector Educación, así como también el aumento del piso salarial a 3,570: que equivale a un incremento de sueldos del 85% de la UIT que para el año 2019 es de 4,200 soles para los docentes de la primera escala magisterial y su implicancia proporcional según escalas de remuneraciones. Dicho incremento refiere que alcanza a los docentes contratados en plazas orgánicas.

La región Cajamarca no es ajena a la realidad peruana, donde la problemática salarial es evidente respecto a su nivel de ingresos de los docentes, en lo concerniente a la compensación por diversos conceptos no se está cumpliendo debido que ésta no recibe adecuadamente el presupuesto para cubrir las necesidades correspondientes de cada uno de sus actores, por

lo que muchas veces recurren al poder judicial para hacer cumplir de acuerdo con ley.

Los docentes que pertenecen al ámbito de la UGEL Chota, aún no se han visto beneficiados económicamente, debido a que la mayoría de docentes expresan su malestar porque no han logrado ascender a una escala inmediata superior en las convocatorias organizadas por el MINEDU, frente a este contexto es importante conocer la aceptación de los docentes ante estos beneficios considerados en la “Ley de reforma magisterial”, considerando que las medidas remunerativas adoptadas por el gobierno, induzcan a los maestros a estar preparados y ser competitivos para alcanzar la ansiada calidad educativa.

Ante la problemática descrita con la investigación se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?, como problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿Cuál es el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021?, ¿Cuál es la relación de las remuneraciones con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?, ¿Cuál es la relación de los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?, ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?, ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?, ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021? Y ¿Qué políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida?

El contexto de los problemas formulados, conducen a su respectiva solución, cuyo desarrollo se justifica según las siguientes apreciaciones:

Convivencia: Porque se orienta a diagnosticar el nivel de ingresos de los docentes que se tornarán como lo más relevante en sus demandas salariales y la motivación que generan para lograr la satisfacción laboral de las actividades realizadas en sus instituciones educativas y demostrar si existe relación entre estas variables.

Relevancia Social: Es eminente que el presente trabajo tiene una importancia social y educativa y se demostrará al determinar la relación existente entre los ingresos y la satisfacción laboral de los docentes en los resultados y que repercutirá en la forma de ver e implementar políticas públicas innovadoras en el sector educación.

Implicancia Práctica: La percepción del nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, será fundamental para establecer la relación con las dimensiones de satisfacción laboral como aporte al nuevo conocimiento del estado situacional de los recursos humanos que conforman las instituciones educativas del nivel Inicial.

Valor Teórico: En la presente investigación los conocimientos teóricos basados en bases científicas, permitirá establecer las interrogantes consideradas en la encuesta de las dos variables para obtener los resultados y proporciona evidencia empírica de la relación existente del nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes del nivel de educación inicial.

La concretización del trabajo de estudio de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021 se enmarca en el desarrollo del siguiente objetivo general: Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral; como objetivos específicos de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021 se plantearon los siguientes: Diagnosticar el nivel de sus ingresos. Diagnosticar el grado de satisfacción laboral. Establecer la relación de las remuneraciones con la satisfacción laboral. Establecer la

relación de los beneficios sociales con la satisfacción laboral. Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores. Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo. Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones. Y Proponer políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida.

En el contexto de los problemas y objetivos planteados para el desarrollo de la investigación de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021 se formularon las siguientes hipótesis: H_1 . Existe relación significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción laboral. H_0 . No existe relación significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción laboral. Como hipótesis específicas de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021 se tienen: El nivel de ingresos está determinado según escala de remuneraciones. El grado de satisfacción laboral es bueno. Existe relación directa y significativa entre las remuneraciones con la satisfacción laboral. Existe relación directa y significativa entre los beneficios sociales con la satisfacción laboral. Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores. Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo. Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones. Y las políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales se destaca a: Rosales (2017) quien en su investigación: “Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca” – Ecuador, destaca que las diversas investigaciones hechas para este nivel, han permitido tener información sobre la manifestación de las variables, destacando el análisis, la síntesis, los hechos históricos lógico, a partir de la revisión de la bibliografía y la aplicación de encuestas que condujeron a la organización de la información y las pruebas estadísticas correspondientes que permitieron determinar el nivel de satisfacción haciendo el cruce de variables según contrastación de hipótesis previamente planteadas. Con los resultados el investigador concluyó: “que existe una fuerte correlación entre las variables salarios y cargos desempeñados, salarios y sectores de empleo al obtener una significancia en la prueba Chi cuadrado de Pearson de 0,01, sin embargo, hay relación débil entre la satisfacción y el rendimiento académico al obtener una significancia de 0.06” (p. 18).

Téllez (2015) en el trabajo: “La satisfacción de los profesores de los centros educativos de educación infantil y educación primaria en las comarcas del Bierzo y Valdeorras”, cuyo objetivo fue analizar la manifestación de las variables, llegando a comprobar que entre los factores que determinan la satisfacción está la responsabilidad del profesorado vinculado al quehacer laboral, la afectividad vinculado al reconocimiento y trabajo en equipo y la dirección que emprenden los directivos con los maestros, haciendo el seguimiento y acompañamiento para el logro de resultados, con los resultados el autor concluyó que: “los más satisfechos son los docentes jóvenes en un 19.5% y los menos satisfechos los docentes antiguos en un 25.4%, mientras que la diferencia representada por docentes que tienen entre 10 y 20 años de servicio están medianamente satisfechos” (p. 353).

Güell (2015) en la tesis: “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros” sustentada para obtener el grado de Doctor en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas en la Universidad Internacional de Catalunya, destaca que

el análisis de la investigación permitió comprender el constructo de la variable, al encontrar en 9 investigaciones niveles de satisfacción e insatisfacción de los docentes, la información recogida indica que los resultados encontrados permitieron establecer similitudes con los antecedentes, sin embargo las deficiencias encontradas conllevan a aceptar una propuesta que permita aumentar el bienestar aprovechando la sinergia que hay en los profesores de ambos niveles. Los datos cuantificados de la investigación indican que el 57% de los profesores están satisfechos con su labor docente, sin embargo, la diferencia está en lado insatisfecho, que ve su labor no retribuida como tal por parte de Estado.

Muñoz, Gómez y Sánchez (2016) en la tesis: “Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria” de la Región de Murcia (España) utilizando la “Escala de satisfacción laboral – versión para docentes” el cual estuvo integrado cinco dimensiones que concentra a 32 preguntas. La información obtenida revela que la “satisfacción laboral” de los docentes de manera general es medio – alto. Se persive que la satisfacción laboral es significativa en los docentes contratados con jornada parcial en el nivel de educación inicial.

Pérez (2018) en la investigación: “Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia” trabajado con la finalidad de medir la relación de las variables, siguiendo el método descriptivo, utilizando la “Escala laboral SL-SPC” y “Escala de percepción del Servicio Educativo”, la información encontró una relación significativa entre las variables de estudio, resaltado que la correlación fue positiva significativa entre la satisfacción laboral, con los beneficios laborales, políticas administrativas y autoridad.

Montoya et al., 2017 en el trabajo de investigación: “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena” que precisa como objetivo establecer la relación de las variables, luego de recoger la información muestra que el 95% de maestros y 90,6% de trabajadores administrativos indican que se sienten satisfechos con

la labor que realizan. Así mismo el 80% de maestros y 72,7% de de trabajadores administrativos indican que se visualiza un nivel alto de buen ambiente laboral o clima organizacional. Otro aporte importante es que los docentes contratados laboralmente perciben un alto nivel de organización y se sienten satisfechos con el trabajo, tal como lo demuestra estadísticamente la correlación de las variables.

A nivel nacional constituye aporte para la investigación los estudios hechos por: García y Valdivia (2017), quienes en la investigación: “Análisis e incidencia remunerativa del sector público en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ucayali, periodo 2010 – 2015” trabajo no experimental que utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo de tipo trnasversal, luego de aplicar los instrumentos correspondientes, la información encontrada destaca la diferencia que existe entre los salarios del personal que labora en el sector privado y público. Se persive que el índice de ingresos favorece al sector público al obtener un ingreso medio de S/ 10,16, mientras que los trabajadores del sector privado tienen ingresos promedio S/ 8,10. Se encuentra que el “capital humano” se caracteriza por delimitar la ampliación de los salarios en el sector público y privado, incrementandose en S/ 2,80 a los docentes del sector público y S/ 2.57 para los docentes del sector privado. Otra precisión se demarca en los salarios de los docentes que cuentan con estudios de post grado, donde la superioridad salarial se evidencia en el sector privado que es de S/ 21.66 y en el sector público S/ 16.62. Gálvez (2014) en la tesis: “La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho” que partió del análisis del impacto de las variables con el fin de explicar la influencia del deterior del nivel de ingresos sobre la intermediación laboral de la muestra de estudio. Con los resultados se concluyó que existe influencia positiva de la variable independiente sobre la dependiente.

Sandoval (2020) en el trabajo de investigació: “Clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo” que busca establecer la relación de las variables siguiendo los lineamientos de la investigación descriptiva, desarrollada con ochenta maestros distribuidos en los niveles de inicial, primaria y secundaria, que respondieron a

una encuesta, cuyos resultados conducen a concluir que existe “asociación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral” según el análisis realizado utilizando los procedimientos del “coeficiente de correlación Rho Spearman” donde precisa una correlación positiva moderada de 0,607 donde la significancia de 0,000 que es menor a 0,05 indica que se acepta la H_1 .

Cabrera (2020) en el estudio: “Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana” trabajado con una muestra censal de 120 maestros entre los niveles primario y secundario, quienes respondieron a una encuesta de “satisfacción laboral” cuya escala diseñada fue “baja, regular y alta” previa validación que obtuvo un “alfa de Cronbach” de 0,919 que indicó que el instrumento era aplicable a la muestra, con los resultados se concluyó que las la “satisfacción laboral” en la I. E. Gran Amauta Mariátegui presenta un nivel regular al obtener un 86.70% y 13,300% en nivel alta; mientras que para el 10% de los docentes de la I. E. N° 2032 Manuel Scorza” fue regular y para el 90% alta, al hacer el análisis de la correlación se evidencia que no hay relación significativa por lo que acepta la hipótesis nual.

Macedo (2017) en la tesis: “Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince – 2017” que tuvo como objetivo establecer la relación de las variables, utilizando como instrumento un cuestionario diseñado para medir ambas variables según entorno de sus dimensiones, la información reveló que las correlaciones cruzadas utilizando el Rho de Spearman es de 0,509 donde la significancia obtenida de 0,000 resulta menor que el 5% (0,05), los datos conducen a concluir que la relación entre las variables es significativa.

Entre las teorías que fundamentan la investigación en la variable “Nivel de ingresos” destaca las teorías macroeconómicas sobre el consumo que según Pérez y Castillo (2016) establece que la teoría de Keynes establece que la satisfacción de las necesidades y el nivel de consumo del ser humano va depender de los ingresos se percibe y que estos están condicionados al trabajo que se desempeña, confirmó que el consumo es dependiente de los ingresos

reales, que son los que están disponibles, precisa que el ser humano por lo general tiende a incrementar el consumo en función del crecimiento de los ingresos. Otra teoría macroeconómica es explicada por Athur Smithies, al detallar que el consumo está determinado por plazos y que pueden ser corto, mediano ó largo plazo, se unen por puntos de equilibrio, los cuales se van alejando en función del tiempo, se remarca que los ingresos de las personas de zonas urbanas son mayores que de los que habitan en zonas rurales, así mismo se clasifica por edades, por condición social, de trabajo, etc. Otro aporte teórico es la teoría del ingreso relativo de James Duesenberry (como se citó en Pérez y Castillo, 2016) al destacar que la “Propensión Media a Consumir (PMeC)” no es constante, va variando según el consumo, los cuales demanda de la necesidad de obtener ingresos variados de acorde a las necesidades. En el marco de la teoría del valor de trabajo Aguilar, Gálvez y Revilla (2015) hacen una reflexión crítica sobre las diferencias e inequidad en el sistema educativo y trato al docente, dado que “la Ley de reforma Magisterial” no está favoreciendo en nada los docentes, ya que en vez de estimularlo lo maltrata psicológicamente por la gran diferencia remunerativa entre una y otra escala, no tiene en cuenta la labor sacrificada del maestro, ni valora el trabajo desempeñado, además acusa de los resultados de aprendizaje al estudiante y no soluciona el factor externo de pobreza de los padres de familia. El aporte de las teoría macroeconómicas se percive en los ingresos de los docentes de educación inicial que está distribuido por escala magisterial, cuyos ingresos van variando, y mientras más alta es la escala, mayor es el ingreso económico.

En cuanto a la teorías que soportan a la Satisfacción Laboral de los Docentes se tiene a la teoría la teoría de la motivación, que según Pizarro et al. (2019) precisan que la motivación es una variable que determina el desarrollo personal para alcanzar satisfactoriamente los resultados que demanda las organizaciones, el contexto conlleva a reflexionar que para lograr los apredizajes de los estudiantes se tiene que seguir procesos que parte de la motivación y que los docentes para lograr un trabajo activo tienen que estar motivados intrínscica y extrinsicamente, ello implica que los estímulos son importantes para motivar a los docentes y se determina por los ingresos, en

caso de la motivación personal tiene que ver con la vocación y dedicación al trabajo y el prestigio personal, ambas acciones son fundamentales para que los docentes estén satisfechos con la labor que realizan. La satisfacción de docente en el trabajo esta estrictamente vinculado a la motivación, como se resalta en los párrafos anteriores. Manso (2002) quien refiere que fue Herzberg quien estableció la idea vinculativa “motivación y satisfacción laboral” y que estas tienen influencia en el logro de los resultados que persigue una organización, se destaca por hacer ver que las variables expuestas están estrictamente relacionadas y que si hay una buena motivación, habra una buena satisfacción y si la motivación tiene actos negativos, de hecho que la insatisfacción sera visibles. Lo descrito conlleva a indicar que a mayor motimación, mayor será la satisfacción, pero que si la motivación es menos, tambien la satisfacción será menor, analizando las premisas, se pude deducir que en la teoría de la satisfacción laboral son fundamentales en el logro de la motivación y la satisfacción, para hacer que los trabajadores desarrollen sus actividades con eficacia y eficiencia.

Como bases teóricas del nivel de ingresos se precisa a las remuneraciones, que según Bank (2014) establece que las remuneraciones son ingresos que constituyen a los trabajadores en función a su trabajo desarrollado, de acorde con los requerimientos normativos, los mismos que alcanzan un equilibrio en los acuerdos de compensación, sostiene que las remuneraciones sirven para equilibrar los intereses del personal, y para motivar a sus empleados a seguir actuando de acuerdo con los mejores intereses que persigue el sector donde trabaja y desempeñarse con su mayor potencial.

En el marco de las políticas educativa, las remuneraciones sirven de estímulo a los trabajadores, son adoptadas según normas diseñadas por las políticas globales, y de cada estado, para el caso del Perú, las remuneraciones del magisterio nacional están enmarcada en la Ley de reforma magisterial 29944, donde en el Artículo 55 indica que: “las remuneraciones, aguinaldos y asignaciones lo determina el poder ejecutivo según contexto de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus modificaciones” (p. 63). Del mismo se señala en el Artículo 56, que “el docente recibe un RIM

(Remuneración Integral Mensual) se jornada de trabajo y la escala magisterial lograda” (p. 63). Por otra parte el Ministerio de Educación de Perú (2013) en el Artículo 124 del Decreto Supremo N° 004 – 2013 – ed. Que aprueba el Reglamento de la Ley 29944, textualmente señala que la RIM es otorgada de manera general a todos los docentes inmersos en la “carrera pública magisterial”, está determinada según escala remunerativa y jornada laboral. El citado D. S. N° 004 de la citada Ley en el artículo 128 refiere que el docente puede desempeñarse como tal de manera adicional en otras instituciones, siempre y cuando no exista incompatibilidad horaria, teniendo derecho a percibir el ingreso mensual por la labor realizada a excepción de los aguinaldos establecidos en la Ley. Otro aspecto importante son las “asignaciones temporales” que se hace efectivo a los docentes por el ejercicio de la función administrativa o cargos de responsabilidad asignados, todo enmarcado en el D. S. N° 004. También se precisa a los incentivos para docentes, los cuales están delimitados en función a los reconocimientos, la calidad profesional, resultados logrados en el ejercicio de un año académico. En cuanto a los beneficios estipulados en el citado D. S. están precisados, pudiéndose otorgar como aguinaldo por fiestas patrias y navidad, bonificación por escolaridad, tiempo de servicios, subsidio por Luto y Sepelio, CTS, etc.

De acuerdo con el MINEDU, la Escala salarial de los docentes nombrados y contratados es el siguiente: Sueldo mínimo actual de los maestros de colegio públicos ascendió a 2,400 soles al cierre 2020. El primer semestre de 2020, el gobierno dio un incremento de 200 soles en la remuneración de los docentes nombrados y contratados. Este aumento se dio en dos tramos, el primero 100 sol en marzo y el segundo 100 soles en noviembre, de modo que para el año 2021, el piso salarial de un profesor de la primera escala será de 2,400 soles. De esta forma, el gobierno incrementó el salario a 2,400 soles luego de permanecer en 1,555 soles durante cuatro años. Mas de 405,000 docentes nombrados y contratados han sido beneficiados con una inversión de 595 millones de soles.

La Estructura Salarial destaca que el ingreso mensual de los docentes nombrados está constituido por los siguientes conceptos remunerativos:

Remuneración Intgra Mensual (RIM) es la remuneración básica que viene a ser un monto establecido de manera general a los docentes nombrados teniendo como referencia al valor de horas laboradas en forma semanal-mensual, el porcentaje de incremento por escala magisterial y la jornada de trabajo que se detallan en las tablas más adelante. Dentro de las asignaciones, por cargos, en cuanto a la ubicación en una institución educativa son asignaciones temporales en caso de Zona Rural se tiene tres tipos Zona rural 1: 500 soles; Zona Rural Tipo 2: 100 soles y Zona Rural Tipo 3: 70 soles; además si trabajan en instituciones que son bilingüe establece un monto 50 soles y a los docentes acreditados 100 soles. Por el tipo de institución educativa a los docentes que laboran en una Institución Educativa unidocente percibe 200 soles y en multigrado 140 soles. Los que pertenecen a instituciones educativas que se encuentran ubicadas en frontera perciben 100 soles y en el VRAEME 300 soles; estas asignaciones se dan en general sin tener en cuenta las escalas remunerativas. La asignación por tiempo de servicios se reconoce al docente por cumplir 25 años de labores en base a la escala que se encuentren a esta fecha y es equivalente a dos remuneraciones integras mensuales (RIM); de la misma forma se reconoce otra asignación a los docentes que cumplen 30 años de servicios por un monto equivalente y con las mismas características a las de 25 años de servicio. Otros incentivos ocasionales o no permanentes como el Bono Escuela y el Bono Atracción que son otorgados a los docentes por el cumplimiento de metas y objetivos logrados según especificaciones del MINEDU y que se otorgan a través de decretos supremos. La remuneración de subsidio por luto y sepelio se reconoce en forma general para cada uno de los docentes nombrados y contratados por un monto fijo de 3,000 soles por el fallecimiento de un familiar directo en el orden de cónyuge, hijos y padres; y en forma independiente por cada causante.

El Beneficio de la compensación por tiempo de servicios (CTS) se otorga en base al 14% de la remuneración Intgra mensual (RIM) según en la escala que se encuentren a la fecha de cese por cada año de servicio; en caso de fracción de meses se considera más de seis meses un año a los años completos reconocidos. El más reciente incremento salarial para los docentes

del magisterio que rige para el año 2021 es de 2,400 para la primera escala y 5,040 soles para la octava escala, según el D. S. N° 343-2020-EF, vigente a partir de noviembre 2020. A continuación, se esboza las tablas de incremento de remuneraciones salariales de los docentes del magisterio a nivel nacional dados en los dos últimos años 2019-2020, las mismas en que están involucradas las docentes de educación inicial del distrito de Chota.

Tabla 1

Incremento salarial vigente a partir de noviembre 2020

Escala Magisterial	Índice Porcentual	Jornada de trabajo 30 horas
VIII	210%	5 040,63
VII	190%	4 560,57
VI	175%	4 200,53
V	150%	3 600,45
IV	130%	3 120,39
III	120%	2 880,36
II	110%	2 640,33
I	100%	2 400,30

Fuente. D.S. N°343-2020-EF.

A partir del mes de marzo 2020, el aumento de haberes a los docentes se dio entre 2,300 y 4,830 soles en forma proporcional a sus escalas, según D.S. N°041-2020-EF.

Tabla 2

Incremento salarial vigente a partir de marzo 2020

Escala Magisterial	Índice Porcentual	Jornada de trabajo 30 horas
VIII	210%	4 830,21
VII	190%	4 370,19
VI	175%	4 025,18
V	150%	3 450,15
IV	130%	2 990,13
III	120%	2 760,12
II	110%	2 530,11
I	100%	2 300,10

Fuente. D.S. N°041-2020-EF.

A partir del mes de noviembre de 2019 las remuneraciones de los docentes del magisterio se establecen entre 2,200 soles para la primera escala y 4,620 para la octava escala según D.S. N°328-2019-EF.

Tabla 3

Incremento salarial vigente a partir de noviembre 2019

Escala Magisterial	Índice Porcentual	Jornada de trabajo 30 horas
VIII	210%	4 620,42
VII	190%	4 180,38
VI	175%	3 850,35
V	150%	3 300,30
IV	130%	2 860,26
III	120%	2 640,24
II	110%	2 420,22
I	100%	2 200,20

Fuente. D.S.328-2019-EF.

A partir del mes de marzo 2019, el incremento de remuneraciones a los docentes del magisterio se dio entre 2,100 soles y 4,410 soles de la escala I a la VIII, según D.S. N°074-2019-EF.

Tabla 4

Incremento salarial vigente a partir de marzo 2019

Escala Magisterial	Índice Porcentual	Jornada de trabajo 30 horas
VIII	210%	4 410,63
VII	190%	3 990,57
VI	175%	3 675,53
V	150%	3 150,45
IV	130%	2 730,39
III	120%	2 520,36
II	110%	2 310,33
I	100%	2 100,30

Fuente. D.S. N°074-2019-EF.

La ley de reforma del magisterio implementada con nuevas políticas de remuneraciones para mejorarlas, desde al año 2016 al 2020 se incrementaron

en un 64.8% es así como los docentes de la primera escala percibían 1,555 soles en el año 2016 y en el año 2020 perciben hasta la fecha 2,400 soles y los de mayor escala que es la octava en el año 2016 percibían 3,266 soles y en el año 2020 hasta la fecha perciben 5,040 soles.

Las bases teorías que soportan a la satisfacción laboral se establece en la “demanda de bienes y servicios” que perciben los docentes por las necesidades básicas que se necesitan cubrir con su sueldo o remuneración en lo referente a la canasta básica alimentaria y de servicios básicos. López (2012) ostenta que la demanda: “Maximiza la cantidad de bienes y servicios que quiere adquirir o comparar en un determinado mercado a diversos precios con el fin de satisfacer sus necesidades y ostentar una mejor calidad de vida” (p. 7). El contexto descrito determina que la demanda de los docentes en la adquisición de “bienes y servicios” se logra con la remuneración integral mensual que percibe como producto de su trabajo desempeñado en su institución educativa, según escala o nivel correspondiente, se manifiesta en muy bajo, bajo, media, alta y muy alta. La demanda de bienes y servicios se adquieren a raíz de los ingresos que percibe una persona según su trabajo desempeñado, al que lo denominan mercado laboral. En el contexto los ingresos y la satisfacción laboral la oferta y la demanda de los maestros no sólo es igual a lo planteado por las teorías de la administración. Además, es semejante con la orientación planificada de la mano de obra procedente de la economía. Modelo que a la vez proviene de la exigencia de trabajadores sobre la base de una meta de producción determinada. El objetivo posible por detallarse a los diferentes fragmentos sociales y económicos se convierte en una apreciación del recurso humano requerido a través de la aplicación de una relación producto-trabajo (Morduchowicz, 2009, p. 3). Asumiendo la teoría de la satisfacción laboral de Frederick “Teoría de los Dos Factores”, resalta que el estímulo en una organización forja posibilidades en los trabajadores Marin y Placencia (2017). Lograr la satisfacción de los trabajadores es una labor que toda institución debe tener en cuenta, más si se trata del sector educación que es primordial para el desarrollo de la cultura de un país y que estrictamente está afín con la actividad laboral y las remuneraciones, entendidas éstas como el pago por el trabajo que

efectúa cada docente y que rigurosamente en el marco de la Ley está distribuida por escalas, a ello se suma los incentivos que reciben los docentes por el logro de compromisos que establece año a año el MINEDU. Otros aspectos fundamentales que tiene que ver con la satisfacción laboral, es la motivación, que puede ser por iniciativa del propio trabajador o promovida por la institución a través de la implementación de estímulos por las metas logradas, a ello se suma el ambiente laboral que se presenta en la institución, ya que permite que el trabajador se sienta seguro de su trabajo, fija las condiciones de desempeño, vincula la interrelación entre trabajadores y promueve el trabajo en equipo, para de manera conjunta alcanzar los resultados que demande la empresa (Marín y Placencia, 2017). Por lo tanto, los planteamientos expuestos, identifican en la satisfacción laboral dos factores primordiales: Factores motivadores intrínsecos, que son aquellos propios del trabajador, establece la relación trabajador - empleo, reconocimiento – trabajo, realización – trabajo, todos vinculados al estímulo persona y la responsabilidad emprendida. Factores motivadores extrínsecos, que están determinados por las políticas de trabajo que impone la organización, está articulado a los procesos administrativos que pregonan la empresa, la remuneración, el control, las condiciones laborales y sobre todo los incentivos por logros de resultados que demanda la organización. La satisfacción de docente en el trabajo que está estrictamente vinculado a la motivación, como se resalta en los párrafos anteriores.

Manso (2002) refiere que fue Herzberg quien estableció la idea vinculativa “motivación y satisfacción laboral” y que estas tienen influencia en el logro de los resultados que persigue una organización, se destaca por hacer ver que las variables expuestas están estrictamente relacionadas y que, si hay una buena motivación, habrá una buena satisfacción y si la motivación tiene actos negativos, de hecho, que la insatisfacción sería visible. Lo descrito conlleva a indicar que, a mayor motivación, mayor será la satisfacción, pero que, si la motivación es menor, también la satisfacción será menor, analizando las premisas, se puede deducir que en la teoría de la satisfacción laboral son

fundamentales en el logro de la motivación y la satisfacción, para hacer que los trabajadores desarrollen sus actividades con eficacia y eficiencia.

Entre las definiciones conceptuales que más se utilizaron en la investigación están: el ingreso, definido como “Trabajo diez horas por día, pero los ingresos no me alcanzan”, “La fuerte demanda nos permitió incrementar los ingresos de la compañía y aumentar los salarios”, “Me gustaría ahorrar para comprar un coche, pero, con estos ingresos, es casi imposible” (Aguilar, 2015, p. 30). La CTS, definida como un beneficio social que se deposita a la cuenta de cada trabajador de acuerdo al trabajo desarrollado en una organización según el marco normativo, la empresa es la responsable de efectuar el depósito, sirve como fondo de previsión en caso de que el trabajador deje (Garmendia, 2012). Remuneración, definida como el dinero percibido por la prestación de servicio de los trabajadores o adicionales que también pueden ser en especies equivalentes al dinero otorgado por el empleador como consecuencia de un contrato de trabajo (Montoya, 2018). Compensación, término utilizado para asignar un beneficio que “toda persona recibe a cambio de un tiempo determinado de trabajo” Juárez (2014). Administración, definida como una herramienta que permite captar y destinar los recursos pertinentes para hacer eficiente un trabajo, comprende el desarrollo de las dimensiones “planificación, organización, supervisión y control” para lograr los resultados que demanda la empresa (Pérez y Guzmán, 2015). Planificación, entendido como los procesos que sigue la administración de la I. E. I. para emprender la planificación estratégica a partir del PEI y operacionalizarlo en los documentos de gestión correspondientes que conduzcan al logro de resultados (García, y otros, 2017). Organización, consiste en la ordenación, implementación y desarrollo de las actividades previamente planificadas, se evidencia en la organización de los trabajadores según áreas de trabajo para producir y distribuir los recursos que administran. Se precisa que la organización necesita de la coordinación activa de sus integrantes para que de manera conjunta logren los objetivos que persigue la organización (Pérez y Jiménez, 2018). El compromiso con el trabajo, establecido como las acciones que se fijan los trabajadores para desarrollar un trabajo activo, según normas y reglamentos

internos que aprueban los propios trabajadores. El compromiso organizacional que demanda la identidad del trabajador con su centro de labores, se complementan e integran las labores entre los trabajadores para desarrollar las tareas de manera integrada. La satisfacción laboral percibida en las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo emprendido, se enmarca en valores y creencias que el empleado percibe sobre el trabajo que desarrolló, la satisfacción laboral se manifiesta individual y colectivo dando el valor correspondiente al trabajo que realizaron (Guerrero, 2019). Las necesidades, son entendidas como aspectos de desarrollo del ser humano, se manifiesta en “fisiológicas, de seguridad, de afiliación, reconocimiento y autorrealización”, esta vinculado con las necesidades básicas que son la alimentación, respiración, sexo, descanso, homeostasis; en el caso del trabajo o empleo esta vinculado a la seguridad, que es fundamental para satisfacer las demás necesidades (García, 2020). Los valores, que son actitudes que muestran las personas según actividades que desarrollan, son revelaciones cualitativas y están sujetas a los roles que desempeña cada trabajador, se muestra en los compromisos que asume cada trabajador según actividad y resultados que demanda la empresa u organización (Bautista, s.f.). Rasgos personales, que son características de cada persona expresadas en el proceder, se expresan en las actitudes mostradas ante cualquier actividad que realizan, se destaca por hacer que la personalidad sea única, “La personalidad se desarrolla de una manera en base al aprendizaje, es decir, en la interacción social por medio del comportamiento de otras personas y muchas veces se trata de imitar ciertas conductas” (Arango, 2015).

A partir de los aportes de Márquez (s.f.) se destaca los tres aspectos del empleo que afecta a la situación de las percepciones del “debería ser” estas son: las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia. Entre las características del puesto que influye en la percepción de las condiciones actuales del puesto de trabajo se tiene a la retribución, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros, los contenidos del puesto y la seguridad en el empleo. Se precisa las oportunidades de progreso, que establecen dos niveles en el análisis de la satisfacción: el primero que se destaca por sentir al trabajador frente a las

distintas posibilidades que ofrece el puesto de trabajo y el segundo que mide el grado mayor o menor del índice de satisfacción frente a las situaciones de trabajo; también se precisa la interrelación de la satisfacción laboral con el clima o ambiente de la organización, frente al desempeño del trabajo que se realiza dentro de la empresa. Así mismo Márquez (s.f.) refiere al modelo tentativo de factores determinantes de la satisfacción laboral, que según investigaciones considera a los siguientes factores de satisfacción laboral: desafío del trabajo, sistema de distinciones justas, escenarios propicios de trabajo, compañeros de labores que ayuden fuera de la jornada de trabajo u horas extras, afinidad entre personalidad y plaza que ocupa, etc.

En el presente estudio tanto el positivismo como el post-positivismo son los paradigmas que guían el trabajo desarrollado y que responde a un enfoque cuantitativo de tal manera que en primera instancia se plantea el problema de estudio para luego en el afán de encaminar el conocimiento se consiga llegar a coincidir con las hipótesis planteadas reflejadas posteriormente en los resultados para finalmente controlarlos producto de la aplicación del método hipotético-deductivo. Hernández et al., (2010).

El positivismo está reflejado porque se aceptan saberes producto de la experiencia como investigador a través de la comprobación de las ideas propuestas para considerarlo en valor y contribuir a formar parte del nuevo conocimiento; por tanto, para un mejor entendimiento del positivismo desde el punto de vista ontológico el estudio nace de una realidad única comprensible y se han podido identificar diferentes elementos al entorno del problema de estudio en cuanto a la percepción del nivel de los ingresos de los docentes y su relación con el grado de satisfacción laboral.

Desde el punto de vista epistemológico, como investigador y el objeto de estudio se ha tratado de un trabajo sin interferencias y con absoluta independencia que pudiera haber ocasionado desviaciones en el desarrollo de la investigación demostrándose que los resultados basados en este paradigma se acercan a la realidad y homogeneizados a los 122 docentes que constituye la población del estudio.

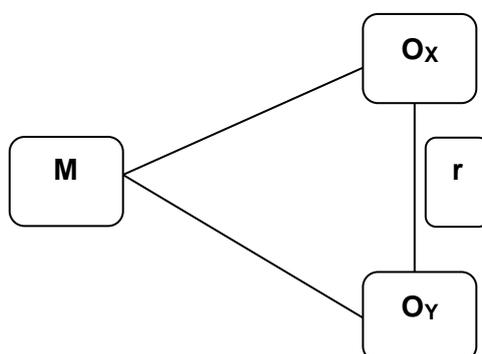
En cuanto a la postura metodológica se demuestra que las interrogantes de la investigación son atractivos porque se han logrado medir los objetivos de estudio de los docentes, es así que en el desarrollo del presente trabajo en el capítulo de resultados se han contrastado las hipótesis con el uso del método estadístico descriptivo e inferencial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló siguiendo el tipo descriptivo de diseño correlación. Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que: “los estudios descriptivos correlacionales son aquellos que permiten establecer la relación entre dos o mas conceptos, categorías o variables” (p. 60.). Se destaca por especificar las características y propiedades que presentan los sujetos de investigación en determinados grupos, personas o comunidades en determinadas áreas geográficas, los cuales son analizados en función a las variables estudiadas. A partir de lo establecido, la investigación se desarrolla siguiendo el tipo descriptivo correlacional, ya que tuvo como intención recoger la información según momentos determinados, y luego de tabularlo con los resultados se encontro las correlaciones en función de los objetivos propuestos.

El diseño abordado fue el no experimental correlacional transaccional o transversal, puesto que la información requerida se recogió en un determinado momento, luego se analizó e interpretó tal como se manifestó en ese tiempo según contexto de las variables. El diseño seguido en el desarrollo de trabajo se presenta en el siguiente esquema:



Dónde:

M : Constituida por 94 docentes del distrito de Chota.

Ox : Nivel de ingresos

r : correlación

Oy : Satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable X: Está determinado por el “Nivel de ingresos”

Los ingresos son establecidos a través de decretos supremos por el organismo competente en merito a la Ley 28411.

Esta variable está conformada por 2 dimensiones: remuneraciones y beneficios sociales con 14 indicadores y que estarán reflejados en 14 ítems.

Variable Y: Lo determina “La satisfacción”.

Es una variable interrelacionada con la actitud que presentan los trabajadores frente a su labor que realizan, se manifiesta en actitudes positivas o negativas que análogamente se manifiestan en acciones satisfechas o insatisfechas (Lucas, Pujol, & Dabos, 2018).

Esta variable esta conformada por 3 dimensiones descritos en la introducción con 12 indicadores y que estarán reflejados por 12 ítems lo que se detalla en el instrumento mas adelante.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Constituida por el conjunto de las 122 docentes del nivel inicial que trabajan en el ámbito del distro de Chota. A partir de las explicaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014) en una investigación, la población lo integra el conjunto de sujetos u objetos, o casos que es específicamente concuerdan con problemas. La población considerada para el trabajo se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 5

Docentes de educación inicial que laboran en el ámbito del distrito de Chota 2021, según escala y/o categoría

ESCALA	POBLACIÓN	%
I	64	53
II	15	12
III	34	28
IV	5	4
V	3	2
VI	1	1
TOTAL	122	100%

Fuente. Información NEXUS (MINEDU, 2021)

3.3.1.1. Criterios de selección

A. Criterios de inclusión

- Profesoras del nivel inicial del distrito de Chota.

B. Criterios de exclusión

- Docentes de educación inicial de sexo femenino que no asistieron a recabar sus boletas de pago en la UGEL Chota.
- Docentes con proceso o sanción administrativa identificados por la UGEL.

3.3.2. Muestra

Se considerada como: "... un subconjunto representativo de la población o de un universo" (Arias, 2006, p. 83). La muestra se puede establecer a partir de tres procedimientos: "por su tamaño, por su representatividad o por su error" (Tamayo, 2003, p. 180).

A partir de las consideraciones, la elección de la muestra según su tamaño fue finita calculado siguiendo los procesos probabilísticos, a fin de ser identificados a partir de la totalidad, donde cualquier docente del ámbito de estudio pueda formar parte.

Siguiendo los procedimientos de López y Fachelli (2015), el objetivo de la selección de la muestra es alcanzar la mayor representatividad posible de la población, por lo que a partir de las 122 maestras de educación inicial se procedió a clacular una muestra aleatoria según escala magisterial, se adoptó un tipo de selección simple, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

De la representatividad de la fórmula se deduce:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

e = Error muestral, que se asumió el 5% (0.05)

Aplicando la formula al cálculo de la muestra se tiene:

$$n = \frac{N}{1 + N(0.05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0.0025)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 0.3}$$

$$n = \frac{122}{1,3}$$

$$n = 93.85$$

$$n = 94$$

3.3.3. Muestreo

Teniendo en consideración que la población de docentes de educación inicial está distribuida por escalas remunerativas o estratos, luego de calcular la muestra según escala, se aplicó los procedimientos de muestreo probabilístico

de tipo estratificado que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) consiste en fijar la cantidad de sujetos que intervendrán en la investigación. O según (Gallardo, 2017) “consiste en dividir la población en subconjuntos cuyos elementos posean características comunes” (p. 65). Para el caso de la investigación se agrupo en subconjuntos según escala magisterial, utilizando la siguiente fórmula:

$$fh = \frac{n}{N}$$

La representatividad de la fórmula indica:

fh = Proporción muestral

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Remplazando, se tiene:

$$fh = \frac{94}{122}$$

$$fh = 0.77$$

El valor obtenido de 0.77 se multiplicó por la cantidad de docentes de cada escala y se obtuvo la muestra según estrato:

Tabla 6

Distribución de la muestra según escala magisterial de las docentes de educación inicial que laboran en el ámbito del distrito de Chota 2021, según escala y/o categoría

ESCALA	POBLACIÓN	MUESTRA	%
I	64 *0,77	49	52
II	15*0,77	12	13
III	34*0,77	26	28
IV	5*0,77	4	4
V	3*0,77	2	2
VI	1*0,77	1	1
TOTAL	122*0,77	94	100%

Fuente. Elaboración propia

3.3.4. Unidad de análisis

En el desarrollo del estudio lo constituyeron cada docente de sexo femenino que laboran en educación inicial en el ámbito del distrito de Chota, cuya dependencia es la UGEL de Chota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizaron como procedimiento de recolección de los datos que demandó el trabajo. Las técnicas de recojo de datos: “Son procedimientos que el estudiante universitario utiliza para recoger cierto tipo de información de un grupo de sujetos/objetos en función a un determinado tema de estudio” (Aguilar, 2020, p. 112). Las técnicas utilizadas fueron:

- a. La observación. Está técnica permitió identificar las características de las docentes en estudio según el entorno de las variables nivel de ingresos y satisfacción laboral, ya que según Aguilar (2020) la observación “Es una técnica que permite captar las características, cualidades y propiedades de los sujetos/ objetos” (p. 112), para luego analizarlo e interpretarlo según la realidad que manifiesta el problema investigado.
- b. La encuesta. Se utilizó para diagnosticar el nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las maestras de educación inicial. La encuesta “es una técnica que se utiliza para indagar, explorar y recolectar información a través de la formulación de preguntas directas o indirectas a los sujetos que forman la unidad de análisis de un determinado estudio” (Aguilar, 2020, p. 120). La técnica de la encuesta permitió secuenciar de manera lógica la elaboración de los ítems según contexto de las dimensiones por variable.
- c. El fichaje. Fue una técnica que permitió ir registrando la información relevante que sirvió de soporte para las bases teóricas, según

autores, facilitó analizarlo siguiendo los lineamientos de la norma APA y sobre todo el protocolo de redacción de la tesis.

3.4.2. Instrumentos

a. El cuestionario

Fue el instrumento empleado para recoger la información de las variables utilizadas, fueron dos: el primero que se caracterizó por concentrar 14 ítems para medir la variable nivel de ingresos, de los cuales 9 son para la dimensión remuneraciones y bonificaciones y 5 para los beneficios sociales. El segundo presentó 12 ítems para medir el nivel de satisfacción laboral los mismos que se especifica en el instrumento.

b. Fichas resumen y textuales

Fue un instrumento que permitió registrar las citas textuales pertinentes según autores, para luego contextualizarlo en el desarrollo del trabajo, siguiendo los lineamientos del protocolo de redacción y la norma APA.

3.4.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos diseñados fueron validados por seis expertos y fueron:

- Dra. Carmen Yvonne Espinoza Sánchez
- Dr. Juan de Dios Aguilar Sánchez
- Dr. Carlos Enrique Fuentes Campos
- Dr. Roger Brayan Braga Sandoval
- Dr. Napoleón Cubas Irigoín
- Dr. Revilla Arce, Jeiden

Cada informe de validez se presenta en el Anexo 9.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Se aplicó a 20 docentes de las distintas escalas de educación inicial que no participaron en la muestra, los resultados se analizaron con el Coeficiente Alfa de Cronbach, a través del software SPSS.

Los resultados se analizaron según los planteamientos de Hernández y Pascual (2017) donde se considera que cuando el coeficiente de confiabilidad está por debajo de 0.5 no es aceptable para ser aplicado a la muestra, si se distribuye entre 0.5 y 0.6 es considerado la confiabilidad es pobre, si la distribución va de 0.6 a 0.7 hay una confiabilidad débil, si hay un intervalo entre 0.7 y 0.8 la confiabilidad será aceptable, si el coeficiente se distribuye entre 0.8 y 0.9 la confiabilidad será buena y cuando el coeficiente es mayor a 0.9 a confiabilidad sería excelente.

Hecho el análisis a los resultados de la prueba piloto con el coeficiente Alfa de Cronbach se tiene un valor de 0.97 para el cuestionario que mide el nivel de remuneraciones (Anexo 3) y un valor de 0.98 para el cuestionario que mide la satisfacción laboral (Anexo 4). Los valores obtenidos indicaron que los cuestionarios fueron excelentes para su aplicación a la muestra seleccionada.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos seguidos en la aplicación de los instrumentos, partió de la identificación de la muestra, quienes luego respondieron a los dos cuestionarios, el primero sobre los ingresos y el segundo sobre la satisfacción laboral. Para responder el cuestionario se asignó a cada participante un tiempo de 10 minutos por cada cuestionario. Para responder el cuestionario las posibilidades de respuesta se establecen en el instrumento que se esboza más adelante. La información obtenida se tabuló y estructuró en las respectivas tablas que se presentan en los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En toda investigación, las técnicas estadísticas deben utilizarse como el principal medio para procesar los datos mediante la medición representativa de los fenómenos en una población. Las dos ramas de la ciencia universitaria se utilizan para el procesamiento estadístico, la estadística descriptiva y la

estadística inferencial, a fin de obtener una interpretación específica de los resultados (López, 2020).

a) Estadística descriptiva

- Se formuló la matriz de la base de datos en detalle en relación con las variables.
- Se construyó tablas de distribución de frecuencias y explicarlas (usando el programa Excel).
- Se compiló datos estadísticos elaborando figuras (usando el programa Excel).
- Se empleó un software estadístico de ciencias sociales para resolver y adquirir resultados estadísticos descriptivos (SPSS V25).

b) Estadística inferencial

- Para procesar y conseguir resultados de comparación de hipótesis, se usó programa estadístico. (SPSS V25).
- Se manejó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov y grado de significancia al 5%, a fin de especificar la repartición de la muestra en ambas variables, y a la vez, en sus respectivas dimensiones.
- Se utilizó el Coeficiente Rho Spearman y Tau-b de Kendall para la contratación de las hipótesis dado que la repartición de datos no es normal.
- Se administró el procedimiento estadístico de regresión lineal para examinar la tendencia de correlación entre la planificación de requerimientos y el plan anual de contrataciones.

3.7. Aspectos éticos

Están bajo los lineamientos que establece la Universidad César Vallejo, donde resalta que el desarrollo de cada estudio, dependiendo la carrera profesional se rige por el consentimiento informado, defendiendo la identidad de cada sujeto de investigación, teniendo en cuenta las consideraciones éticas adecuadas como son la confidencialidad: se cautelará la información conseguida evitando su divulgación; al consentimiento informado: se pedirá el permiso correspondiente para la elaboración de la tesis a la UGEL Chota con

la colaboración en forma voluntaria; en cuanto a la libre participación, la colaboración de los docentes no debe estar condicionada en ningún sentido lo importante es lograr motivarlos sobre el estudio emprendido y últimamente en cuanto a la anonimidad se logrará en el desarrollo de toda la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

En esta sección, se manifiestan los resultados logrados en la ejecución de la investigación, los datos se obtuvieron con la aplicación de dos cuestionarios los mismos que fueron recolectados con la preparación de dos cuestionarios que fueron aplicados a la muestra, guardando relación con el rumbo de la investigación y el diseño escogido. Se utilizó el Excel y el SPSS V25 para su procesamiento, los ensayos usados fueron, la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov por el tamaño de la muestra y el coeficiente de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman para calcular la correlación de las variables y sus dimensiones, el objetivo primordial fue determinar la relación del nivel de ingresos con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Las tablas se muestran adecuadamente y en forma organizada teniendo en consideración los objetivos de estudio. En cuanto a su elaboración se ha efectuado en base a los cuestionarios aplicados a las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 7

Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables nivel de ingreso y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Niveles	Nivel de ingreso		Niveles	Nivel Satisfacción laboral	
	Nº	%		Nº	%
Bajo	32	34.0%	Insatisfecho	0	0.0%
Medio	59	62.8%	Medianamente satisfecho	19	20.2%
			Satisfecho	68	72.3%
Alto	3	3.2%	Muy satisfecho	7	7.4%
Total	94	100%	Total	94	100%

Los datos estadísticos presentados en la tabla indican que en el 62.8% de las docentes obtienen nivel medio de ingresos, el 34.0% tienen nivel bajo y el 3.2% nivel alto; asimismo el 72.3% obtienen el nivel satisfecho, el 20.2% tienen nivel medianamente satisfecho y el 7.4% nivel muy satisfecho.

Tabla 8

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable nivel de ingresos de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Niveles	Remuneraciones y Bonificaciones		Beneficios Sociales	
	Nº	%	Nº	%
Bajo	33	35.1%	49	52.1%
Medio	58	61.7%	43	45.7%
Alto	3	3.2%	2	2.1%
Total	94	100%	94	100%

Los datos estadísticos presentados en la tabla indican que en el 61.7% adquieren nivel medio en las remuneraciones y bonificaciones, el 35.1% tienen nivel bajo y el 3.2% nivel alto, en tanto que el 52.1% alcanzan nivel bajo en los beneficios sociales, el 45.7% nivel medio y el 2.1% nivel alto.

Tabla 9

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Niveles	Satisfacción en relación con sus superiores		Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo		Satisfacción en la participación de las decisiones	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Insatisfecho	0	0.0%	8	8.5%	0	0.0%
Medianamente satisfecho	7	7.4%	51	54.3%	19	20.2%
Satisfecho	61	64.9%	29	30.9%	68	72.3%
Muy satisfecho	26	27.7%	6	6.4%	7	7.4%
Total	94	100%	94	100%	94	100%

Los datos estadísticos presentados en la tabla indican que en el 64.9% de las docentes obtienen nivel satisfecho en relación con sus superiores, el 27.7% tienen nivel muy satisfecho y el 7.4% nivel medianamente satisfecho, el 54.3% de las docentes obtienen nivel medianamente satisfecho en el reconocimiento de su trabajo, el 30.9% tienen nivel satisfecho y el 8.5% nivel insatisfecho, así como el 72.3% de las docentes obtienen nivel satisfecho en la participación de las

decisiones, el 20.2% tienen nivel medianamente satisfecho y el 7.4% nivel muy satisfecho.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre las variables nivel de ingresos y satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Pruebas no paramétricas	Estadístico de prueba	N	Sig. Asintótica (bilateral)
Nivel de ingresos	0,086	94	0,080
Remuneraciones y bonificaciones	0,110	94	0,007
Beneficios sociales	0,159	94	0,000
Satisfacción laboral	0,177	94	0,000
Satisfacción en relación con sus superiores	0,217	94	0,000
Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	0,151	94	0,000
Satisfacción en la participación de las decisiones	0,129	94	0,001

Los datos obtenidos de las pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov utilizado por ser la muestra mayor de 50 docentes ($n > 50$) indican que se tiene una significancia de 0,080 en la variable nivel de ingresos, mayor al 5% ($p > 0.05$) el cual indica que la información se distribuye de forma normal, sin embargo en las dimensiones y la variable satisfacción laboral la significancia es inferior al 5% (0.05) que destaca que los datos no están distribuidos normalmente, por lo que se hace necesario contrastar los resultados con el análisis de la prueba no paramétrica de Tau-b de Kendall y el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar si existe relación directa y significativa entre las variables: nivel de ingresos con la satisfacción laboral.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

H_i: Existe relación directa y significativa del nivel de ingresos con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 11

Tabla de contingencia del nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

			Satisfacción laboral			Total
			Satisfecho	Muy satisfecho	Medianamente insatisfecho	
Nivel de ingresos	Alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Bajo	Recuento	24	0	8	32
		% del total	25,5%	0,0%	8,5%	34,0%
	Medio	Recuento	44	4	11	59
		% del total	46,8%	4,3%	11,7%	62,8%
Total		Recuento	68	7	19	94
		% del total	72,3%	7,4%	20,2%	100,0%

Tau-b de Kendall (T) = 0,299 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman = 0.409

Se destaca que el 46,8% consideran que su nivel de ingresos es medio y están satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 11,7% que consideran que el nivel de ingresos es medio y están medianamente satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,299 con una significancia de 0.000 menor al 1% del margen de error ($P < 0.01$), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.409 indica que hay una correlación positiva moderada determinando que del nivel de ingresos trasciende en la satisfacción laboral de dichas docentes.

Tabla 12

Regresión lineal entre el nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,522	,272	,264	4,422

a. Predictores: (Constante), Nivel de satisfacción

Nota. Cuestionario aplicado a docente de educación inicial del distrito de Chota 2021

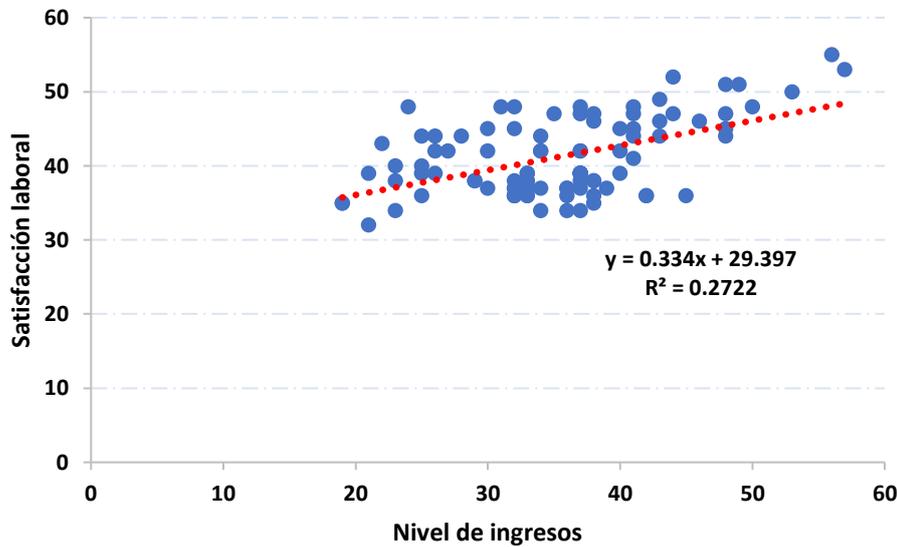


Figura 1. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de Nivel de Ingresos y el Nivel de Satisfacción

Los datos mostrados en la figura 1 indican que se asume una correspondencia funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 0.334X + 29.397$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.2722$, el cual indica que el 27.22% de la satisfacción laboral esta explicado por el grado de ingresos. En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción también aumenta. La relación funcional es: satisfacción laboral = 0.334 Nivel de ingresos + 29.397, la cual indica que, si el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción laboral. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de satisfacción dependerá de 0.334 de incremento de nivel de ingresos.

4.2.3. Prueba de las hipótesis específicas

H₁: Existe relación directa y significativa de las remuneraciones con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 13

Tabla de contingencia de la dimensión remuneraciones del nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

			Satisfacción laboral			Total
			Satisfecho	Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	
Remuneraciones y bonificaciones	Alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Bajo	Recuento	26	0	7	33
		% del total	27,7%	0,0%	7,4%	35,1%
	Medio	Recuento	42	4	12	58
		% del total	44,7%	4,3%	12,8%	61,7%
Total	Recuento	68	7	19	94	
	% del total	72,3%	7,4%	20,2%	100,0%	

Tau-b de Kendall (T) = 0,239 Sig. P=0.001<0.01; Rho de Spearman = 0.334

Se destaca que el 44,3% de las docentes consideran que las remuneraciones del nivel de ingresos se expresan en el nivel medio y están satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 27,7% que consideran que el nivel de ingresos es bajo y están satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,239 con una significancia de 0.001 menor al 1% del margen de error ($P < 0.01$), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.334 indica que hay una correlación positiva moderada determinando que la dimensión remuneraciones del nivel de ingresos trasciende en la satisfacción laboral.

Tabla 14

Regresión lineal entre la dimensión remuneraciones del nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,397 ^a	,158	,148	4,758

a. Predictores: (Constante), Nivel de satisfacción

b. Variable dependiente: Remuneraciones y bonificaciones

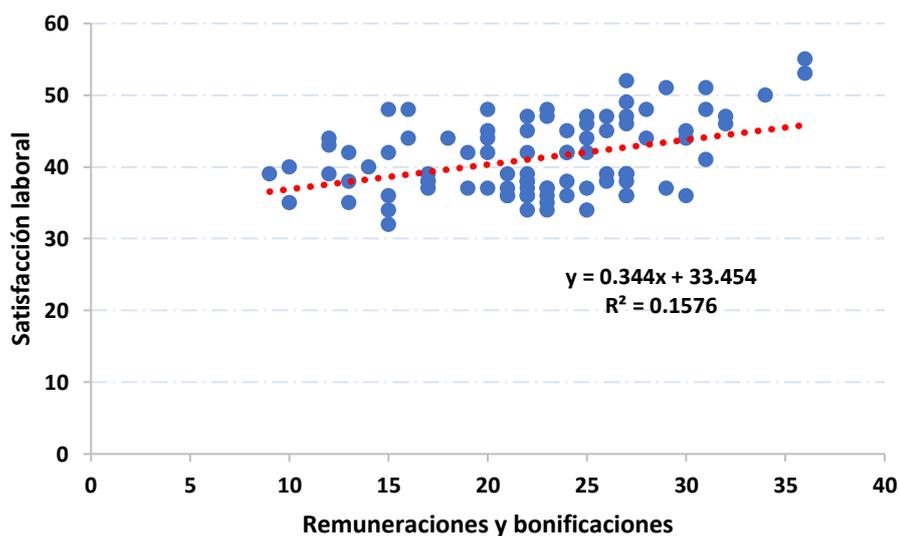


Figura 2. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de las remuneraciones y el Nivel de Satisfacción

Los datos mostrados en la figura 2 indican que se asume una relación funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 0.334X + 33.454$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.1576$, el cual significa que el 15.76% de la satisfacción laboral está explicado por las remuneraciones y las bonificaciones.

En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de remuneraciones y las bonificaciones aumenten, la satisfacción de las actoras también aumenta.

La relación funcional es: satisfacción laboral = 0.334 remuneraciones y las bonificaciones + 33.454, la cual indica que, si el nivel de remuneraciones y las bonificaciones de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción laboral. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de

satisfacción dependerá de 0.334 de incremento de nivel de remuneraciones y las bonificaciones.

H₂: Existe relación directa y significativa de los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 15

Tabla de contingencia de la dimensión beneficios sociales del nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

			Satisfacción laboral			Total
			Satisfecho	Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	
Beneficios sociales	Alto	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	Bajo	Recuento	36	0	13	49
		% del total	38,3%	0,0%	13,8%	52,1%
	Medio	Recuento	32	5	6	43
		% del total	34,0%	5,3%	6,4%	45,7%
Total		Recuento	68	7	19	94
		% del total	72,3%	7,4%	20,2%	100,0%

Tau-b de Kendall (T) = 0,358 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman = 0.473

Nota. Cuestionario aplicado a docente de educación inicial del distrito de Chota 2021

Se destaca que el 38,3% de las docentes consideran que los beneficios sociales del nivel de ingresos se expresan en el nivel bajo y están satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 34,0% que consideran que el nivel de ingresos es medio y están satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,358 con una significancia de 0.000 menor al 1% del margen de error ($P < 0.01$), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.473 indica que hay una correlación positiva moderada determinando que la dimensión beneficios sociales del nivel de ingresos trasciende en la satisfacción laboral.

Tabla 16

Regresión lineal entre la dimensión beneficios sociales del nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,599 ^a	,359	,352	4,150

a. Predictores: (Constante), Nivel de satisfacción

b. Variable dependiente: Beneficios sociales

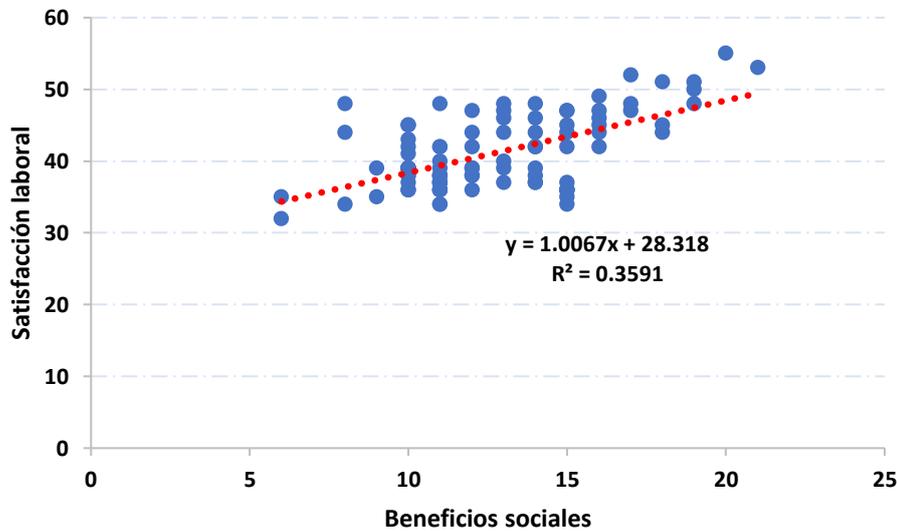


Figura 3. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de los beneficios y el Nivel de Satisfacción

Los datos mostrados en la figura 3 indican que se asume una relación funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 1.0067X + 28.318$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.3591$, el cual indica que el 35.91% de la satisfacción laboral esta explicado por los beneficios sociales.

En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de beneficios sociales aumenten, la satisfacción de las docentes de educación inicial también aumenta.

La relación funcional es: satisfacción laboral = 1.0067 beneficios sociales + 28.318, la cual indica que, si el nivel de beneficios sociales de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción laboral. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de satisfacción dependerá de 1.0067 de incremento de nivel de beneficios sociales.

H₃: Existe relación directa y significativa del nivel de ingresos con la dimensión satisfacción con sus superiores de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 17

Tabla de contingencia del nivel de ingresos y su relación con la dimensión satisfacción con sus superiores de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

		Satisfacción en relación con sus superiores			Total	
		Medianamente satisfecho	Muy Satisfecho	Satisfecho		
Nivel de ingresos	Alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Bajo	Recuento	3	15	14	32
		% del total	3,2%	16,0%	14,9%	34,0%
	Medio	Recuento	5	9	45	59
		% del total	5,3%	9,6%	47,9%	62,8%
Total	Recuento	8	27	59	94	
	% del total	8,5%	28,7%	62,8%	100,0%	

Tau-b de Kendall (T) = 0,077 Sig. P=0.323>0.05; Rho de Spearman = 0.080

Se destaca que el 47,9% de las docentes consideran que el nivel de ingresos se expresa en el nivel medio y están satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 16,0% que consideran que el nivel de ingresos es bajo y están muy satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,077 con una significancia de 0.323 mayor al 5% del margen de error ($P > 0.05$), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.080 el cual indica que no hay una correlación directa entre el nivel de ingresos, por lo cual no es trascendente en la satisfacción en relación con sus superiores.

Tabla 18

Regresión lineal entre el nivel de ingresos y la dimensión satisfacción con sus superiores de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,115 ^a	,013	,002	1,978

a. Predictores: (Constante), Satisfacción en relación con sus superiores

b. Variable dependiente: Nivel de remuneraciones

Nota. Cuestionario aplicado a docente de educación inicial del distrito de Chota 2021

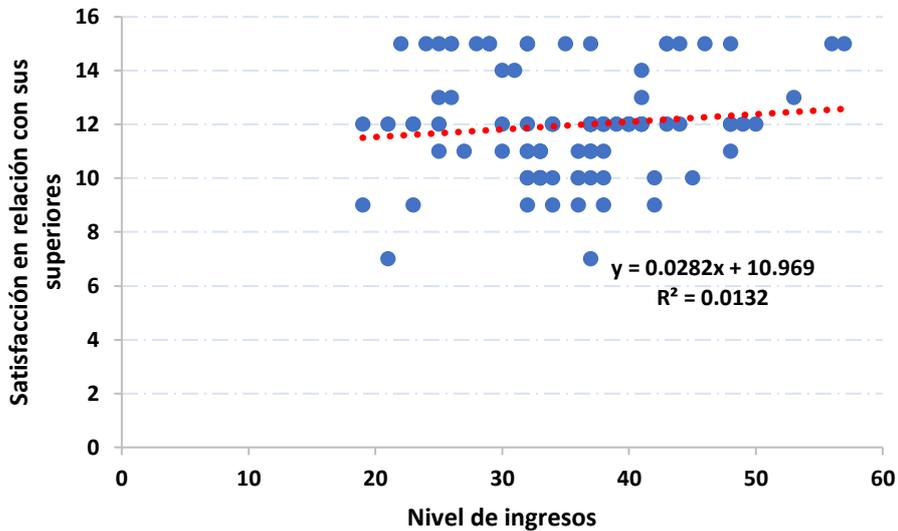


Figura 4. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de los ingresos y la satisfacción con sus superiores. Los datos mostrados en la figura 4 indican que se asume una relación funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 0.0282X + 10.969$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.0132$, lo que significa que el 1.32% de la satisfacción con sus superiores esta explicado por el nivel de ingresos.

En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción con sus superiores de las docentes también aumenta.

La relación funcional es: satisfacción con sus superiores = 0.0282 Nivel de ingresos + 10.969 , la cual indica que, si el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción con sus superiores. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de satisfacción con sus superiores dependerá de 0.0282 de incremento de nivel de ingresos.

H4: Existe relación directa y significativa del nivel de ingresos con la dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 19

Tabla de contingencia del nivel de ingresos y su relación con la dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

		Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo				Total	
		Satisfecho	Insatisfecho	Muy Satisfecho	Medianamente satisfechos		
Nivel de ingresos	Alto	Recuento	0	0	3	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Bajo	Recuento	6	7	0	19	32
		% del total	6,4%	7,4%	0,0%	20,2%	34,0%
Medio	Recuento	23	1	3	32	59	
	% del total	24,5%	1,1%	3,2%	34,0%	62,8%	
Total	Recuento	29	8	6	51	94	
	% del total	30,9%	8,5%	6,4%	54,3%	100,0%	

Tau-b de Kendall (T) = 0,508 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman = 0.632

Se destaca que el 34,0% de las docentes consideran que el nivel de ingresos se expresa en el nivel medio y están medianamente satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 24,5% que consideran que el nivel de ingresos es medio y están satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,508 con una significancia de 0.000 menor al 1% del margen de error ($P < 0.01$), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.632 el cual indica que hay una correlación directa entre el nivel de ingresos, por lo cual el nivel de ingresos trasciende en la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo.

Tabla 20

Regresión lineal entre el nivel de ingresos y la dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,652 ^a	,425	,419	2,033

a. Predictores: (Constante), Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo

b. Variable dependiente: Nivel de remuneraciones

Nota. Cuestionario aplicado a docente de educación inicial del distrito de Chota 2021

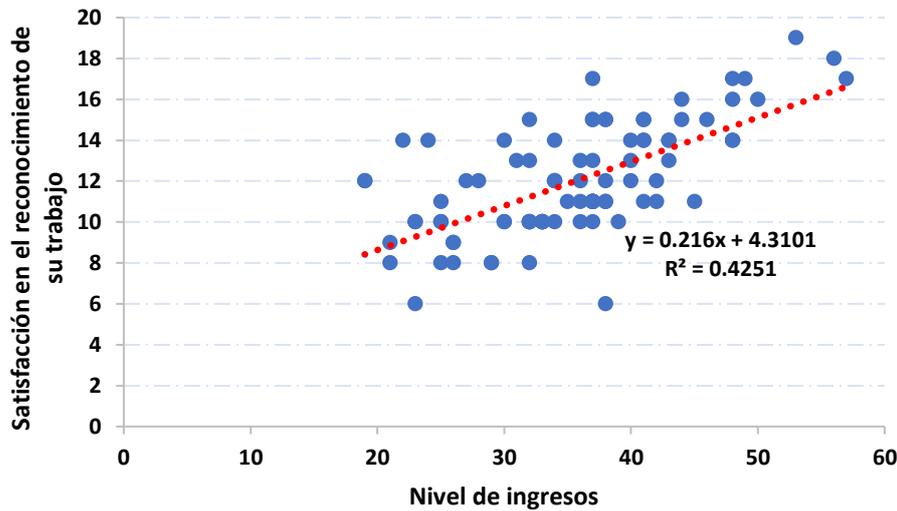


Figura 5. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de los ingresos y la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo

Los datos mostrados en la figura 5 indican que se asume una relación funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 0.216X + 4.3101$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.4251$, el cual se puede interpretar que el 42.51% de la satisfacción con el reconocimiento esta explicado por el nivel de ingresos.

En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción con el reconocimiento de las docentes de educación inicial también aumenta.

La relación funcional es: satisfacción con el reconocimiento = 0.216 Nivel de ingresos + 4.3101, la cual indica que, si el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción con el reconocimiento. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de satisfacción con el reconocimiento dependerá de 0.216 de incremento de nivel de ingresos.

H₅: Existe relación directa y significativa del nivel de ingresos con la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Tabla 21

Tabla de contingencia del nivel de ingresos y su relación con la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

		Satisfacción en la participación de las decisiones			Total	
		Satisfecho	Muy Satisfecho	Medianamente Satisfecho		
Nivel de ingresos	Alto	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,1%	2,1%	0,0%	3,2%
	Bajo	Recuento	25	1	6	32
		% del total	26,6%	1,1%	6,4%	34,0%
	Medio	Recuento	42	4	13	59
		% del total	44,7%	4,3%	13,8%	62,8%
Total		Recuento	68	7	19	94
		% del total	72,3%	7,4%	20,2%	100,0%

Tau-b de Kendall (T) = 0,156 Sig. P=0.039<0.05; Rho de Spearman = 0.225

Se destaca que el 44,7% de las docentes consideran que el nivel de ingresos se expresa en el nivel medio y están satisfechos con la labor docente; sin embargo, hay un 26,6% que consideran que el nivel de ingresos es bajo y están satisfechos con la labor docente que realizan. Los datos estadísticos del valor Tau-b de Kendall es igual a 0,156 con una significancia de 0.039 menor al 5% del margen de error (P < 0.05), y el coeficiente Rho de Spearman que es de 0.225 el cual indica que hay una correlación directa entre el nivel de ingresos, por lo tanto, el nivel de ingresos trasciende en la satisfacción en la participación de las decisiones.

Tabla 22

Regresión lineal entre el nivel de ingresos y la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes del distrito de Chota 2021.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,333 ^a	,111	,102	2,056

a. Predictores: (Constante), Satisfacción en la participación de las decisiones

b. Variable dependiente: Nivel de remuneraciones

Nota. Cuestionario aplicado a docente de educación inicial del distrito de Chota 2021

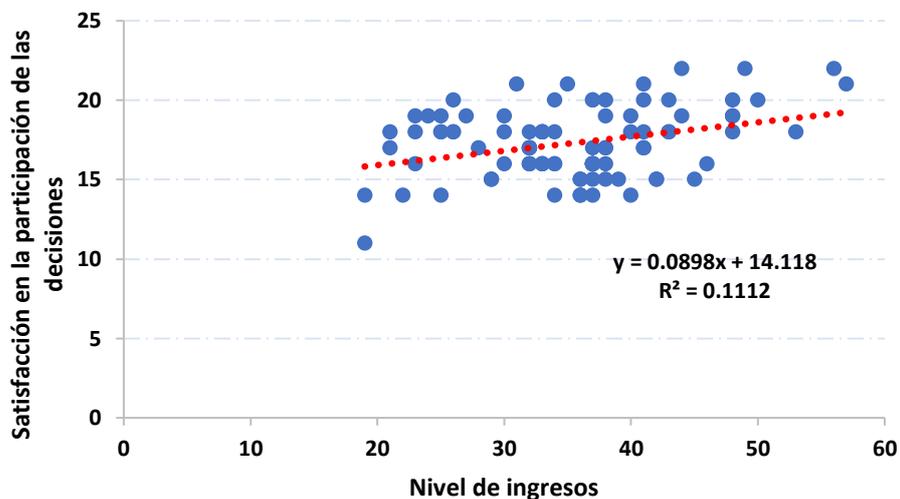


Figura 6. Diagrama de dispersión simple con ajuste de línea de los ingresos y la satisfacción en la participación de las decisiones

Los datos mostrados en la figura 6 indican que se asume una relación funcional de regresión lineal, se destaca que la relación tiene un mejor ajuste en los puntos de la recta $Y = 0.898X + 14.118$ determinando que se tiene un coeficiente de determinación de $R^2=0.1112$, indicando que el 11.12% de la satisfacción participativa de las decisiones esta explicado por el nivel de ingresos.

En el caso de la recta se muestra una relación positiva, indicando que mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción participativa de las decisiones de las docentes de educación inicial también aumenta.

La relación funcional es: satisfacción participativa de las decisiones = 0.0898 Nivel de ingresos + 14.118, la cual indica que, si el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial es mayor, mayor será la satisfacción participativa de las decisiones. Lo expuesto determina que el incremento del nivel de satisfacción participativa de las decisiones dependerá de 0.0898 de incremento de nivel de ingresos.

Tabla 23

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables Nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P – VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Nivel de ingresos y satisfacción laboral	0.299	0.409	0.000 < 0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Relación causal de las dimensiones de la variable nivel de ingresos con la variable satisfacción laboral					
Dimensión remuneración – Satisfacción laboral	0.239	0.334	0.001 < 0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Dimensión - Satisfacción laboral	0.358	0.473	0.000 < 0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Relación causal de la variable nivel de ingresos con las dimensiones de la variable satisfacción laboral					
Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en relación con sus superiores	0.077	0.08	0.323 > 0.05	Se rechaza la H1	No existe relación causal
Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	0.508	0.632	0.000 < 0.01	Se rechaza la Ho	La relación causal es muy significativa
Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en la participación de las decisiones	0.156	0.225	0.039 < 0.05	Se rechaza la Ho	La relación causal es significativa

Fuente: Tabla 11; Tabla 13; Tabla 15; Tabla 17; Tabla 19; Tabla 21

Tabla 24

Resumen de los modelos de la relación funcional de las variables Nivel de ingresos y la satisfacción laboral con sus dimensiones las docentes de educación inicial del distrito de Chota 2021.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	Modelo de relación funcional	Interpretación	R ²	Interpretación	Valor P
Nivel de ingresos y satisfacción laboral	Satisfacción laboral = 0.334 Nivel de ingresos + 29.397	Mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción dependerá de 0.334 de incremento de nivel de ingresos.	0.2722	El nivel de ingresos explica al 27.22% de la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial, el 72.78% se exponen por otros factores	0.000
Relación causal de las dimensiones de la variable nivel de ingresos con la variable satisfacción laboral					
Dimensión remuneración y bonificaciones – Satisfacción laboral	Satisfacción laboral = 0.334 remuneraciones y las bonificaciones + 33.454	Mientras los niveles de remuneraciones y las bonificaciones aumenten, la satisfacción de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción dependerá de 0.334 de incremento de nivel de remuneraciones y las bonificaciones.	0.1576	El nivel de remuneración y bonificaciones explica al 15.76% de la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial, el 84.24% se exponen por otros factores	0.001
Dimensión beneficios sociales - Satisfacción laboral	Satisfacción laboral = 1.0067 beneficios sociales + 28.318	Mientras los niveles de beneficios sociales aumenten, la satisfacción de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción dependerá de 1.0067 de incremento de nivel de beneficios sociales.	0.3591	El nivel de beneficios sociales explica al 35.91% de la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial, el 64.09% se exponen por otros factores	0.000
Relación causal de la variable nivel de ingresos con las dimensiones de la variable satisfacción laboral					

Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en relación con sus superiores	Satisfacción con sus superiores = 0.0282 Nivel de ingresos + 10.969	Mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción con sus superiores de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción con sus superiores dependerá de 0.0282 de incremento de nivel de ingresos.	0.0132	El nivel de ingresos explica al 1.32% de la satisfacción en relación con sus superiores, el 98.68% se exponen por otros factores.	0.323
Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	Satisfacción con el reconocimiento = 0.216 Nivel de ingresos + 4.3101	Mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción con el reconocimiento de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción con el reconocimiento dependerá de 0.216 de incremento de nivel de ingresos.	0.4251	El nivel de ingresos explica al 42.51% de la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo, el 57.49% se exponen por otros factores	0.000
Nivel de ingresos – Dimensión satisfacción en la participación de las decisiones	Satisfacción participativa de las decisiones = 0.0898 Nivel de ingresos + 14.118	Mientras los niveles de ingresos aumenten, la satisfacción participativa de las decisiones de las docentes de educación inicial también aumenta. El incremento del nivel de satisfacción participativa de las decisiones dependerá de 0.0898 de incremento de nivel de ingresos.	0.1112	El nivel de ingresos explica al 11.12% de la satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes de educación inicial, el 88.88% se exponen por otros factores	0.039

Fuente: Figura 1; Figura 2; Figura 3; Figura 4; Figura 5; Figura 6

V. DISCUSIÓN

Después de presentar los resultados, en la presente investigación, pasamos a realizar la discusión de estos:

Los ingresos se comportan de nivel medio (62.8%), seguido del nivel bajo (34.0%) y por último el nivel alto (3.2%); denotándose que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota aún presentan falencias que mejorar sobre los ingresos relacionados las remuneraciones y bonificaciones como a los beneficios sociales. (Tabla 7).

Éstos resultados se puede apoyar en los resultados realizado por García y Valdivia (2017) donde sostiene que el índice de ingresos favorece al sector público al obtener un ingreso medio de S/ 10,16, mientras que los trabajadores del sector privado tienen ingresos promedio S/ 8,10. Se encuentra que el “capital humano” se caracteriza por delimitar la ampliación de los salarios en el sector público y privado, incrementándose en S/ 2,80 a los docentes del sector público y S/ 2.57 para los docentes del sector privado. También se demarca en los salarios de los docentes que cuentan con estudios de post grado, donde la superioridad salarial se evidencia en el sector privado que es de S/ 21.66 y en el sector público S/ 16.62.

Según Pérez y Castillo (2016) establece que la teoría de Keynes establece que la satisfacción de las necesidades y el nivel de consumo del ser humano va depender de los ingresos se percibe y que estos están condicionados al trabajo que se desempeña, confirmó que el consumo es dependiente de los ingresos reales, que son los que están disponibles, precisa que el ser humano por lo general tiende a incrementar el consumo en función del crecimiento de los ingresos. Otra teoría es explicada por Athur Smithies, al detallar que el consumo está determinado por plazos y que pueden ser corto, mediano ó largo plazo, se unen por puntos de equilibrio, los cuales se van alejando en función del tiempo, se remarca que los ingresos de las personas de zonas urbanas son mayores que de los que habitan en zonas rurales, así mismo se clasifica por edades, por condición social, de trabajo, etc.

La satisfacción laboral se comporta de nivel satisfecho (72.3%), seguido del nivel medianamente satisfecho (20.2%) y por último el nivel muy satisfecho (7.4%); observándose que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota aún se tienen que mejorar en su satisfacción y lo que se busca que el 100% de nuestros docentes estén muy satisfecho con su laboral pedagógica (Ver Tabla 7).

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Cabrera (2020) donde sostiene que la satisfacción laboral de los docentes presenta un nivel regular al obtener un 86.70% y 13,300% en nivel alta; mientras que para el 10% de los docentes de la I.E. N° 2032 Manuel Scorza fue regular y para el 90% alta.

La satisfacción laboral se establece en la demanda de bienes y servicios, que perciben los docentes por las necesidades básicas que se necesitan cubrir con su sueldo o remuneración en lo referente a la canasta básica alimentaria y de servicios básicos. López (2012) manifiesta que la demanda: Maximiza la cantidad de bienes y servicios que quiere adquirir o comparar en un determinado mercado a diversos precios con el fin de satisfacer sus necesidades y ostentar una mejor calidad de vida.

Respecto a las remuneraciones y bonificaciones del nivel de ingresos se comporta de nivel medio (61.7%), seguido del nivel bajo (35.1%) y por último el nivel alto (3.2%); denotándose que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota perciben que tanto sus remuneraciones como sus bonificaciones necesitan mejorar para poder satisfacer sus expectativas tanto a nivel personal como a nivel profesional. Respecto a los beneficios sociales se comporta de nivel bajo (52.1%), seguido del nivel medio (45.7%) y por último el nivel alto (2.1%); observándose que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota no están a gusto con los beneficios sociales que le brinda el Estado, ello merma su satisfacción con la docencia y puede afectar su mejor desempeño pedagógico (Ver Tabla 8).

Estos resultados son similares a la investigación realizado por Gálvez (2014) en la tesis: “La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho” que partió del

análisis del impacto de las variables con la meta de explicar la influencia del deterioro del nivel de ingresos sobre la intermediación laboral de la muestra de estudio. Con los resultados se concluyó que existe influencia positiva de la variable independiente sobre la dependiente.

Para Aguilar, Gálvez y Revilla (2015) hacen una reflexión crítica sobre las diferencias e inequidad en el sistema educativo y trato al docente, dado que la Ley de reforma Magisterial, no está favoreciendo en nada los docentes, ya que en vez de estimularlo lo maltrata psicológicamente por la gran diferencia remunerativa entre una y otra escala, no tiene en cuenta la labor sacrificada del maestro, ni valora el trabajo desempeñado, además acusa de los resultados de aprendizaje al estudiante y no soluciona el factor externo de pobreza de los padres de familia. El aporte de las teorías macroeconómicas se percibe en los ingresos de los docentes de educación inicial que está distribuido por escala magisterial, cuyos ingresos van variando, y mientras más alta es la escala, mayor es el ingreso económico.

Respecto a la Satisfacción en relación con sus superiores se comporta de nivel satisfecho (64.9%), seguido del nivel muy satisfecho (27.7%) y por último el nivel medianamente satisfecho (7.4%); denotándose que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota aún tienen que mejorar las relaciones comunicativas con sus superiores para lograr en el docente una mejor satisfacción. Respecto a la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo se comporta de nivel medianamente satisfecho (54.3%), seguido del nivel satisfecho (30.9%) seguido del nivel insatisfecho (8.5%), y por último el nivel muy satisfecho (6.4%); lo cual estos resultados demuestran que los docentes de educación inicial del Distrito de Chota no se sienten plenamente satisfechos con el reconocimiento de su labor docente y más en estos momentos de pandemia que estamos viviendo. Respecto a la Satisfacción en la participación de las decisiones se comporta de nivel satisfecho (72.3%), seguido del nivel medianamente satisfecho (20.2%) y por último el nivel muy satisfecho (7.4%); ello demuestra que se debe buscar más la opinión y participación de los docentes en la toma de decisiones de la institución educativa para buscar otras

perspectivas que permitan tomar en cuenta y mejorar la decisión final (Ver Tabla 9).

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Güell (2015) donde destaca que el análisis de la investigación permitió comprender el constructo de la variable, al encontrar en 9 investigaciones niveles de satisfacción e insatisfacción de los docentes, la información recogida indica que los resultados encontrados permitieron establecer similitudes con los antecedentes, sin embargo las deficiencias encontradas conllevan a aceptar una propuesta que permita aumentar el bienestar aprovechando la sinergia que hay en los profesores de ambos niveles. Los datos cuantificados de la investigación indican que el 57% de los profesores están satisfechos con su labor docente, sin embargo, la diferencia está en lado insatisfecho, que ve su labor no retribuida como tal por parte de Estado.

Para Manso (2002), la satisfacción de docente en el trabajo esta estrictamente vinculado a la motivación, la cual refiere que fue Herzberg quien estableció la idea vinculativa motivación y satisfacción laboral, y que estas tienen influencia en el logro de los resultados que persigue una organización, se destaca por hacer ver que las variables expuestas están estrictamente relacionadas y que si hay una buena motivación, habrá una buena satisfacción y si la motivación tiene actos negativos, de hecho que la insatisfacción será visibles. Lo descrito conlleva a indicar que, a mayor motivación, mayor será la satisfacción, pero que, si la motivación es menos, también la satisfacción será menor, analizando las premisas, se pudo deducir que en la teoría de la satisfacción laboral son fundamentales en el logro de la motivación y la satisfacción, para hacer que los trabajadores desarrollen sus actividades con eficacia y eficiencia.

Al cruzar los niveles del nivel de ingresos y la satisfacción laboral, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall = 0.299 y Rho de spearman = 0.409 siendo una correlación de nivel moderado y positiva; la cual demuestra que el nivel de ingresos impacta directa y muy significativa en la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 11). El 27.22% de variación de la variable satisfacción laboral es explicado por

la variable nivel de ingresos, la relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente nivel de ingresos y la variable dependiente satisfacción laboral es: $\text{Satisfacción laboral} = 0.334 \text{ Nivel de ingresos} + 29.397$ (Ver Tabla 12 y Figura 1).

Para Montoya (2018), la Remuneración, está definida como el dinero percibido por la prestación de servicio de los trabajadores o adicionales que también pueden ser en especies equivalentes al dinero otorgador por el empleador como consecuencia de un contrato de trabajo.

Para Guerrero (2019), la satisfacción laboral percibida en las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo emprendido, se enmarca en valores y creencias que el empleado persive sobre el trabajo que desarrolló, la satisfacción laboral se manifiesta individual y colectivo dando el valor correspondiente al trabajo que realizaron.

Al cruzar los niveles de las remuneraciones y bonificaciones con la satisfacción laboral, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall = 0.239 y Rho de spearman = 0.334 siendo una correlación de nivel moderado y positiva; la cual demuestra que las remuneraciones y bonificaciones impacta directa y muy significativa en la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 13). El 15.76% de variación de la variable satisfacción laboral es explicado por la dimensión remuneraciones y bonificaciones, la relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de la variable independiente remuneraciones y bonificaciones y la variable dependiente satisfacción laboral es: $\text{Satisfacción laboral} = 0.344 \text{ Remuneraciones y bonificaciones} + 33.454$ (Ver Tabla 14 y Figura 2).

La bonificación es el acto y resultado de bonificar, es decir, entregar a una persona un descuento sobre un monto que se debe abonar o un aumento sobre un monto que se debe cobrar. También se habla de bonificar cuando se basa en una determinada partida en la cuenta de los haberes.

Al cruzar los niveles de los beneficios sociales con la satisfacción laboral, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall = 0.358 y Rho de spearman = 0.476 siendo una correlación de nivel moderado y positiva; la cual demuestra

que los beneficios sociales impactan directa y muy significativa en la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 15). El 35.91% de variación de la variable satisfacción laboral es explicado por la dimensión beneficios sociales, la relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de la variable independiente beneficios sociales y la variable dependiente satisfacción laboral es: Satisfacción laboral = 1.0067 beneficios sociales + 28.318 (Ver Tabla 16 y Figura 3).

Los beneficios sociales son las remuneraciones o beneficios que perciben los docentes de educación inicial del Distrito de Chota, muy a parte de su sueldo, por su labor pedagógica. Este beneficio no está vinculado con el aumento de sueldo o con pagos extras, sino son beneficios que tienen un claro objetivo: elevar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades internas o externas de los docentes.

Al cruzar los niveles de los ingresos con la satisfacción en relación con sus superiores, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall = 0.077 y Rho de spearman = 0.080 siendo una correlación de nivel muy bajo y positiva; la cual demuestra que los niveles de ingresos no impactan directa y significativa en la satisfacción en relación con sus superiores de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 17). El 1.32% de variación de la dimensión satisfacción en relación con sus superiores es explicado por la variable nivel de ingresos, la relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente nivel de ingresos y la dimensión satisfacción en relación con sus superiores es: satisfacción en relación con sus superiores = 0.0282 Nivel de ingresos + 10.969 (Ver Tabla 18 y Figura 4).

En la vida actual laboral de los docentes de educación inicial del Distrito de Chota es buscan ser felices en su área de labor pedagógico, unirse a un gran equipo y estar comprometido con las labores que se tiene que hacer, es decir, estar satisfechos con su trabajo. La satisfacción laboral tiene un rol relevante para la docente y la institución, pues cuando las docentes son felices, va aver mayor productividad.

Al cruzar los niveles de los ingresos con la satisfacción con el reconocimiento de su trabajo, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall

= 0.508 y Rho de spearman = 0.632 siendo una correlación de nivel alta y positiva; la cual demuestra que los niveles de ingresos impactan directa y muy significativa en la satisfacción con el reconocimiento de su trabajo de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 19). El 42.51% de la variación de la dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo es explicado por la variable nivel de ingresos, la relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente nivel de ingresos y la dimensión satisfacción con el reconocimiento de su trabajo es: satisfacción con el reconocimiento de su trabajo = 0.216 Nivel de ingresos + 4.3101 (Ver Tabla 20 y Figura 5).

Fomentar el reconocimiento laboral docente contribuye a una gran satisfacción en ellos mismos, siendo felices en la institución y en su vida personal, así como profesional. Esta es la parte para conservar el talento humano en la institución. El hecho de que la docente se sienta reconocida sus esfuerzos le transformarán en una docente motivado y leal para lograr el éxito de la institución. De lo contrario, buscará otras alternativas donde se sienta mejor valorado. Las acciones de reconocimiento no necesariamente tienen que ser una retribución económica, tampoco hay que amurallarse a las palmas ni tampoco destacar la imagen de la docente. La retroalimentación con la docente ha de ser forma constructiva, edificante e inteligente.

Al cruzar los niveles de los ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones, se obtuvo que el valor coeficiente tau-b de kendall = 0.156 y Rho de spearman = 0.225 siendo una correlación de nivel bajo y positiva; la cual demuestra que los niveles de ingresos impactan directa y significativa en la satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota (Ver Tabla 21). El 11.12% de la variación de la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones es explicado por la variable nivel de ingresos, la relación funcional que expresa la relación entre la variable independiente nivel de ingresos y la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones es: satisfacción en la participación de las decisiones = 0.0898 Nivel de ingresos + 14.118 (Ver Tabla 22 y Figura 6).

Realizar bien la labor docente no es suficiente para el éxito de una institución educativa, por lo que no se puede olvidar del impacto del compartir en las decisiones; es decir, adoptar una actitud abierta y responsable de participación y adecuarla a las reglas y manera de laborar para la institución educativa. Además, cuando las docentes participan en las decisiones a tomar, se sienten con mayor compromiso en conseguir los objetivos trazados por la institución, convirtiéndose en una dinámica motivación para las docentes y se les tome en cuenta en el momento de tomar decisiones consideradas importantes para todos.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el ingreso es predominantemente de nivel medio con un 62.8%, la cual corresponde a 59 docentes del nivel inicial del distrito de Chota, 2021. El 61.7% de las docentes obtienen nivel medio en las remuneraciones y bonificaciones, y el 52.1% de las docentes obtienen nivel bajo en los beneficios sociales.

Se determinó que la satisfacción es predominantemente de nivel satisfecho con un 72.3%, la cual corresponde a 68 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021. El 64.9% de las docentes obtienen nivel satisfecho en relación con sus superiores, el 54.3% de las docentes obtienen nivel medianamente satisfecho en el reconocimiento de su trabajo, y el 72.3% de las docentes obtienen nivel satisfecho en la participación de las decisiones.

Se determinó que las remuneración y bonificaciones se relaciona de manera directa y muy significativa en la satisfacción, cuyo valor de correlación fue $r = 0.334$ ($p < 0.01$), que refiere una correlación moderada y positiva. En efecto, las remuneraciones y bonificaciones que se realice para mejorar el nivel de ingresos se verán reflejado en una mejora de la satisfacción de las docentes en un 15.76%.

Se determinó que los beneficios sociales se relacionan de manera directa y muy significativa en la satisfacción, cuyo valor de correlación fue $r = 0.473$ ($p < 0.01$), que refiere una correlación moderada y positiva. En efecto, los beneficios sociales que se realice para mejorar el nivel de ingresos se verán reflejado en una mejora en la satisfacción de las docentes en un 35.91%.

Se determinó que el nivel de ingresos no se relaciona de manera directa y significativa en la satisfacción en relación con sus superiores, cuyo valor de correlación fue $r = 0.080$ ($p > 0.05$), que refiere una correlación muy baja y positiva. En efecto, la mejora que se realice en el nivel de ingresos se verá reflejado en una mejora en la satisfacción en relación con sus superiores de las docentes en tan solo un 1.32%.

Se determinó que el nivel de ingresos se relaciona de manera directa y muy significativa en la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo, cuyo valor de correlación fue $r = 0.632$ ($p < 0.01$), que refiere una correlación alta y positiva. En

efecto, la mejora que se realice en el nivel de ingresos se verá reflejado en una mejora en la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo de las docentes en un 42.51%.

Se determinó que el nivel de ingresos se relaciona de manera directa y significativa en la satisfacción en la participación de las decisiones, cuyo valor de correlación fue $r = 0.225$ ($p < 0.05$), que refiere una correlación baja y positiva. En efecto, la mejora que se realice en el nivel de ingresos se verá reflejado en una mejora en la satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes en un 11.12%.

Se determinó que el nivel de ingresos se relaciona de manera directa y muy significativa en la satisfacción, cuyo valor de correlación fue $r = 0.409$ ($p < 0.01$), que refiere una correlación moderada y positiva. En efecto, la mejora que se realice en el nivel de ingresos se verá reflejado en una mejora en la satisfacción de las docentes en un 27.22%.

VII. RECOMENDACIONES

A los docentes de Chota, capacitarse continuamente para acceder con facilidad a ocupar progresivamente las escalas remunerativas en función con su tiempo de servicio que repercutirá en la mejora del nivel de sus ingresos.

A los docentes de educación inicial de Chota, emprender un trabajo activo para alcanzar los resultados esperados, ya que en el marco de la Ley de Reforma Magisterial existe incentivos para los que logren los resultados esperados.

A los funcionarios de la UGEL Chota, para asumir compromisos en organizar jornadas de capacitación integral a cargo de los especialistas de educación con el propósito de optimizar las capacidades de los docentes y estén preparados para las evaluaciones de ascenso de escala.

A los funcionarios de la Dirección Regional de Educación Cajamarca, para gestionar los presupuestos correspondientes a las remuneraciones y beneficios sociales de los docentes que contribuya a una atención oportuna de ellos.

Al Ministerio de Educación, para impulsar y fortalecer las políticas educativas del País, que contribuyan a una mejora constante de la educación básica regular en el sentido de implementar y organizar eventos de capacitación y especialización a nivel nacional y a la vez promover campañas de motivación y sensibilización a los docentes con la finalidad de contribuir a la formación de docentes competitivos con dominio de conocimientos disciplinares y pedagógicos necesarios para garantizar el proceso enseñanza-aprendizaje, logrando el uso adecuado de las técnicas y métodos pedagógicos en bien de la educación de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

A mis compañeros, colegas y público en general invitarles a continuar desarrollando investigaciones en el campo de la educación, creemos que este trabajo es uno de los puntos de partida para mejorar la gestión del nivel de ingresos y el grado de satisfacción o insatisfacción laboral de una parte de los docentes que sin duda alguna contribuirá a diagnosticar el estado situacional de los actores que

conformar el sistema educativo encaminándolo a mejorarlo y perfeccionarlo en beneficio de la población escolar de Chota y la Región.

VIII. PROPUESTA

8.1. Formulación de la propuesta: Implementación de las políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado.

8.1.1. Diagnóstico

En el pliego de reclamos del SUTEP 2020-2021 en lo concerniente al compromiso de gestión por parte del MINEDU considera que el presupuesto para el sector educación para el 2021 sería del 6% del PBI según acuerdo de fecha 30 de mayo de 2016 con el Gobierno; asimismo refiere que el piso salarial será equivalente al 85% de la UIT para los docentes de primera escala entendiéndose que para las demás escalas será en forma proporcional a los porcentajes asignados y en forma ascendente hasta la octava escala.

El Estado dentro de las políticas salariales que promueve a favor de los docentes del magisterio y en el marco de la Ley de la Reforma Magisterial ha venido mejorando los niveles de ingresos de los docentes siendo el más reciente incremento el que rige a partir del mes de noviembre 2020 a la actualidad entre 2,400 y 5,040 soles en forma proporcional a sus escalas de remuneraciones según el D.S. N° 343-2020-EF.

Con el incremento a partir del mes de marzo 2020 las remuneraciones de los docentes oscilaban entre 2,300 y 4,830 soles entre la primera y octava escala según el D.S. N°041-2020-EF.

A partir del mes de noviembre de 2019 el incremento de remuneraciones de los docentes del magisterio se establecen entre 2,200 soles para la primera escala y 4,620 para la octava escala según D.S. N°328-2019-EF.

El incremento de remuneraciones a partir del mes de marzo 2019 los docentes percibían entre 2,100 y 4,410 soles según sus escalas de la primera a la octava, en base al D.S. N°074-2019-EF.

Los salarios de los docentes en los últimos años se incrementaron desde el año 2016 al año 2020 en un 64.8% es así como los docentes de la primera escala percibían 1,555 soles en el año 2016 y en el año 2020 perciben hasta la fecha 2,400 y los de mayor escala que es la octava en el año 2016 percibían 3,266 soles y en el año 2020 hasta la fecha perciben 5,040 soles

En el contexto internacional según el Banco Mundial en su más reciente actualización a partir del 2017, los países de Latinoamérica que más invierten en educación son Costa Rica, Brasil, Argentina y Colombia con el 7.4%, 6.2%, 5.9%, 4.9% y 4.5% respectivamente del PBI, siendo el país de Guatemala que menos invierte con el 2.8% del PBI.

En el caso de Perú la inversión en el sector educación es del 3.9% del PBI muy por debajo de los niveles de inversión de Costa Rica y Brasil, por ejemplo; hecho que limitan el cierre de brechas en cuanto a las políticas salariales y los programas de capacitación de los docentes, por lo que surge la prioridad de gestionar mayores presupuestos para financiar mejoras salariales y jornadas de capacitación en bien de la educación básica regular. Frente a este problema se propone implementar las políticas salariales apropiadas en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes.

8.1.2. Justificación

La implementación de la propuesta políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado, se justifica, porque es necesario que se capaciten constantemente dentro de las políticas que demanda la Ley de Reforma Magisterial para participar en las convocatorias de ascenso de Escala que realiza el MINEDU y así mejorar los ingresos, dado que están expuestos de acuerdo con la Escala que logre acceder, tal como lo establece los lineamientos de la Ley y su reglamento.

8.1.3. Objetivos

8.1.3.1. General

Proponer la implementación de las políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes.

8.1.3.2. Específicos

Capacitar a los docentes para acceder con facilidad a ocupar progresivamente las escalas remunerativas en función con su tiempo de servicio.

Promover el trabajo por resultados para lograr los incentivos que promueve el MINEDU.

8.1.4. Políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado

8.1.4.1. Capacitación docente y mejoras salariales

En este apartado creemos que lo más importante es tomar conciencia que para lograr que los docentes de la educación básica accedan a escalas superiores a las que se encuentran actualmente es evidente la actitud que asuman frente al compromiso de una adecuada y eficiente capacitación docente que les permita competir en las evaluaciones de ascensos de escala programado por el MINEDU; este propósito se convertirá en uno de los medios para alcanzar la ansiada mejora de sus reivindicaciones salariales y beneficios sociales. En este contexto el presente estudio aporta interesantes resultados y que se relacionan con la propuesta: De 94 docentes encuestados, el 63% consideran que el nivel de sus ingresos es medio, el 34% es bajo y solo el 3% es alto (tabla 7); y si analizamos en cada una de sus dimensiones prevalece el nivel medio en los ingresos con el 61.7% y en los beneficios sociales el nivel medio es del 45.7% y el 52.1% es de nivel bajo (Tabla 8).

Existen diversos estudios relacionados con los salarios de los docentes y su medición pero que no se han obtenido resultados relevantes por su complejidad, esto nos ha encaminado previa revisión de la teoría a plantear alternativas de solución basadas en los resultados del presente estudio donde

se determina que según el análisis de los ingresos de los docentes prevalece el nivel medio por lo que podemos concluir que los objetivos de las políticas salariales son posibles si se consigue incrementar la inversión del sector educación del 3.8% al 6% del PBI además esta propuesta coincide con la del MED y comparado con los países de Latinoamérica que más invierten en educación como Brasil 6.2% y Argentina con el 5.9% del PBI según información del Banco Mundial, argumentos válidos que conllevará al Estado a lograr el objetivo de la implementación de políticas salariales concordantes con las aspiraciones planteadas por el SUTEP, consiguiendo de esta manera docentes motivados y más comprometidos con sus labores al ver que sus ingresos son los anhelados.

8.1.4.2. Trabajar por resultado

Si se logra conseguir la capacitación eficiente y mejoras salariales de los docentes las estrategias educativas con métodos y objetivos promovidas por el MINEDU, se van a conseguir mejores resultados y éstos a la vez serán consecuentemente medibles con rigurosidad acompañado con incentivos económicos que se otorgue por el cumplimiento de metas y cierre de brechas que repercutirán en la mejora de la educación básica regular del País.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2015). *Los ingresos financieros en el rubro de producción de arroz de las familias del distrito de Nueva Cajamarca frente al desarrollo económico*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12878/aguiar_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, J., Gálvez, J., & Revilla, J. (2015). *De profesor a Licenciado*. Chota: Valeria.
- Agular, J. d. (2020). *Autoinstructivo de Introducción al Trabajo Universitario*. Chota: Universidad Nacional Autónoma de Chota.
- Arango, A. J. (2015). *Rasgos de personalidad según orden de nacimiento*. Quetzaltenango: UNiversidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/42/Arango-Ana.pdf>
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (Quinta ed.). Caracas, Venezuela: Espisteme, C. A.
- Bank, D. (2014). *Sistema de remuneración para empleados y directores de Deutsche Bank México, S.A. Institución de Banca Múltiple*. México. Obtenido de https://www.db.com/mexico/docs/Deutsche_Bank_Manual_Remuneraciones.pdf
- Barriga, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Cabrera, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43398>

- Eustaquio, C. A. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20B rice%F1o%20Carlos.pdf?sequence=5#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%2 0la%20satisfacci%C3%B3n,trabajo%20\(4%20%C3%ADtems\)%2C%20sati sfacci%C3%B3n](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20B rice%F1o%20Carlos.pdf?sequence=5#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%2 0la%20satisfacci%C3%B3n,trabajo%20(4%20%C3%ADtems)%2C%20sati sfacci%C3%B3n)
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gálvez, J. A. (2014). *La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1380/TM%20E17_Gal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J. (2020). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow#:~:text=As%C3%AD%20pues%2C%20las%20cinco%20categor%C3%ADas,niveles%20en%20el%20orden%20indicado>.
- García, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- García, Z. J., & Valdivia, A. P. (2017). *Análisis e incidencia remunerativa del sector público en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ucayali, periodo 2010 - 2015*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3415>

- Garmendia, M. A. (2012). *Compensación por tiempo de servicios - CTS*. CREDINCA. Obtenido de https://www.credinka.com/archivos/credinka_educacion/anteriores/compensacion_tiempo_servicios_cts-.PDF
- Güell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Catalunya, España: Universidad Internacional de Catalunya. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf
- Guerrero, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Hernández, H. A., & Pascual, A. E. (2017). Validación de un instrumento de investigación. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 157 - 163.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Grupo Editorial Patria.
- López, N. X. (2012). *Valoración de la cadena de comercialización de la carne ovina, mediante el fortalecimiento de mercados locales en la comunidad de navidad*. Santiago: UNiversidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131573/Valoraci%C3%B3n-de-la-cadena-de-comercializaci%C3%B3n-de-la-carne-ovina,-mediante-el-fortalecimiento-de-mercados-locales-en-la-comuna-de-Navidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Lucas, J., Pujol, C., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista de Estudios Gerenciales*, 34(146), 3 - 18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Macedo, M. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de Lince - 2017*. Lima: Universidad. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11312>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederic Irven Herzberg. *Universidad EAFIT*, 79 - 86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 42 - 52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Márquez, M. (s.f.). *Satisfacción laboral*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/satisfaccion-laboral/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20los%20hallazgos,determinan%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20son%3A&text=Reto%20del%20trabajo&text=Sistema%20de%20recompensas%20justas&text=Condiciones%20favorables%20de%20tra>
- Ministerio de Educación de Perú. (2013). Ley de Reforma Magisterial. *El Peruano*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php#:~:text=la%20Ley%20N.,%C2%B0%2029944%2C%20Ley%20de%20Reforma%20Magisterial.,o%20subdirector%20en%20instituciones%20educativas>.
- Montoya, L. M. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en

funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia y Trabajo*.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Morduchowicz, A. (2009). *Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes. Modelo para armar*. Buenos Aires: PREAL.

Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, B. J. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista Gestión de la Educación*, 161 - 177. Obtenido de URL: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>

Organización Mundial del Trabajo. (2020). *Informe Mundial sobre Salarios 2020 - 2021*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762645/lang--es/index.htm

Pérez, A., & Guzmán, M. (2015). *Los estudios organizacionales como programa de investigación*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/53/perez.html>

Pérez, D. I., & Castillo, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 651 - 673. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>

Pérez, G. (2018). Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 18(2), 65 - 67. Obtenido de <https://doi.org/10.37354/riee.2018.181>

Pérez, L., & Jiménez, C. (2018). Influencia de la organización escolar en la educación de los alumnos de altas capacidades. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 151 - 178. Obtenido de https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/7023_d_Influencia-Organziacion-Escolar-AltasCapacidades.pdf

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de salud. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 842 - 856. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

Rosales, G. L. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>

Sandoval, S. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44558/Sandoval_RSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). México, D. F.: Limusa S. A.

Téllez, S. (2015). *La satisfacción de los profesores de los centros educativos de educación infantil y educación primaria en las comarcas del Bierzo y Valdeorras*. León, Mexico: Universidad de León. Obtenido de Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable X: Nivel de ingresos	Los ingresos son determinados por el poder ejecutivo en el marco de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus modificatorias.	El Decreto Legislativo N°276, vigente desde el 25 de marzo de 1984, estableció las bases de la carrera administrativa y del Sistema Único de Remuneraciones en la administración pública. Al tener alcance general, esta norma se aplica de manera supletoria a los regímenes propios de carrera regulados por leyes específicas, en tanto no sea incompatible con las reglas contenidas en éstos. Entre estos regímenes se encuentran los docentes bajo el ámbito de la Ley del Profesorado (Ley N°24029).	Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con la Remuneración integral mensual (RIM) que percibe por las labores desarrolladas durante el mes. • La bonificación por zona rural compensa el traslado a su institución educativa. • La bonificación por tipo de institución educativa compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado. • considera Ud. que la bonificación por subsidio, luto y sepelio es suficiente para afrontar los gastos ocasionados. • Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios satisfacen sus expectativas por el tiempo laborado. • La bonificación por escolaridad responde a la demanda de las necesidades escolares de sus hijos. • Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad satisfacen sus gastos ocasionados para tales fines. • Las remuneraciones por vacaciones pagadas en enero y febrero de cada año los considera justas y de acuerdo con Ley.
			Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con la compensación por tiempo de servicios. • Está satisfecho con los servicios prestados por ESSAULD. • Considera UD que el servicio de ESSALUD es una obligación por parte del gobierno. • Los beneficios de la derrama magisterial responden a las expectativas por los servicios prestados

Variable Y: Satisfacción Laboral	<p>Es una variable interrelacionada con la actitud que presentan los trabajadores frente a su labor que realizan, se manifiesta en actitudes positivas o negativas que análogamente se manifiestan en acciones satisfechas o insatisfechas (Lucas, Pujol, & Dabos, 2018)</p>	<p>Operacionalmente la variable satisfacción laboral está determinado por las actitudes en relación con los logros laborales que va integrado a diversos factores como las remuneraciones, el control, permanencia del empleo, los requisitos del trabajo, los ascensos, el reconocimiento, las evaluaciones laborales, las relaciones sociales, la atención inmediata de queja, el trato justo por parte de los empleadores (Eustaquio, 2016).</p>	<p>Satisfacción en relación con sus superiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra satisfecho con la relación que tiene con su jefe inmediato. • Usted está motivado para tener una buena relación con su jefe inmediato. • Considera Ud. que su jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.
			<p>Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno reconoce con alguna bonificación el esfuerzo desplegado en su trabajo • Considera Ud. que el ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo • Se sentiría satisfecho si es compensado con algún reconocimiento económico a su trabajo.
			<p>Satisfacción en la participación de las decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho de las negociaciones con la patronal por parte del Sutep. • Su jefe inmediato lo motiva en la participación de las actividades realizadas por su institución. • El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales. • Tiene participación en las actividades programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad. • Se siente satisfecho con las actividades programadas por su institución.

Anexo 2

Confiabilidad del cuestionario para evaluar el nivel de ingresos

Nº	DIMENSIONES	Correlación ítem total	Alfa de Cronbach
	REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES		
1	¿Está satisfecho(a) con la Remuneración íntegra mensual (RIM) que percibe por las labores desarrolladas durante el mes?	0.655	0.837
2	¿La Remuneración Íntegra Mensual (RIM), justifica tus labores diarias?	0.618	0.800
3	¿Considera Ud. que la bonificación por subsidio de luto y sepelio es suficiente para afrontar los gastos ocasionados para tal fin?	0.725	0.907
4	¿Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios satisfacen sus expectativas por el tiempo laborado?	0.701	0.883
5	¿La gratificación por escolaridad otorgado en el mes de enero de cada año, responde a la demanda de las necesidades escolares de sus hijos?	0.695	0.877
6	¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad satisfacen sus gastos ocasionados para tales fines?	0.691	0.873
7	¿Las remuneraciones por vacaciones pagadas en enero y febrero de cada año los considera razonables y de acuerdo con Ley?	0.653	0.835
8	¿La asignación por zona rural compensa los gastos ocasionados por el traslado a su institución educativa?	0.623	0.805
9	¿La asignación por tipo de institución educativa, compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado para tal fin?	0.723	0.905
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,865$ La fiabilidad se considera como BUENO			
BENEFICIOS SOCIALES			
10	¿Está satisfecho(a) con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios?	0.714	0.896
11	¿Está satisfecho(a) con los servicios prestados por ESSALUD?	0.706	0.888
12	¿Considera que el servicio de ESSALUD es una obligación por parte del gobierno?	0.695	0.877
13	¿Cree que la derrama magisterial responde a las expectativas por los servicios prestados?	0.696	0.878
14	¿Considera que el SUTEP lo representa en sus demandas laborales?	0.657	0.839
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,855$ La fiabilidad se considera como BUENO			

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,898$, siendo la fiabilidad se considera como BUENA.

Anexo 3

Confiabilidad del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES	Correlación item total	Alfa de Cronbach
	SATISFACCION EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES		
1	¿Se encuentra satisfecho(a) con la relación que tiene con su jefe inmediato superior?	0.705	0.847
2	¿Usted está motivado(a) para tener una buena relación con su jefe inmediato superior?	0.634	0.776
3	¿Considera Ud. que su jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones?	0.727	0.869
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,881$ La fiabilidad se considera como BUENO			
SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO.			
4	¿El gobierno reconoce con alguna bonificación por el esfuerzo desplegado en su trabajo?	0.616	0.758
5	¿Considera Ud. que el ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo?	0.599	0.741
6	¿Se sentiría satisfecho(a) si es compensado con algún incentivo por el cumplimiento de metas establecidas por el MED?	0.592	0.734
7	¿Considera Ud. que las remuneraciones y beneficios sociales justifican su trabajo desplegado en el aula?	0.594	0.736
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,772$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SATISFACCION EN LA PARTICIPACION DE LAS DECISIONES			
8	¿Se siente satisfecho(a) de las negociaciones con la patronal por parte del Sutep?	0.594	0.736
9	¿El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales?	0.625	0.767
10	¿Su jefe inmediato lo motiva en la participación de las actividades realizadas por su institución?	0.571	0.713
11	¿Tiene participación en las reuniones programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad?	0.683	0.825
12	¿Se siente satisfecho(a) con las actividades programadas por su institución?	0.627	0.769
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,815$ La fiabilidad se considera como BUENA			

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,885$, siendo la fiabilidad se considera como BUENA.

Anexo 4

Cuestionario del nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino []

Escala: _____

Estimado docente, a continuación, lea el cuestionario que tiene como objetivo identificar el nivel de ingresos del personal docente de Educación Inicial del ámbito del distrito de Chota. La información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor(a) a continuación se le presenta una serie de preguntas en la cual Ud. leerá detenidamente y luego conteste con toda veracidad del caso.

Muy en desacuerdo =1 En desacuerdo=2 Medianamente de acuerdo=3 De acuerdo=4 Muy de acuerdo = 5

Para cada afirmación Ud. Debe marcar con una X la alternativa que corresponda en las preguntas dadas sobre sus remuneraciones y beneficios sociales. Sólo se admite una respuesta por cada interrogante.

N°	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES					
1	¿Está satisfecho(a) con la Remuneración íntegra mensual (RIM) que percibe por las labores desarrolladas durante el mes?					
2	¿La Remuneración Íntegra Mensual (RIM), justifica tus labores diarias?					
3	¿Considera Ud. que la bonificación por subsidio de luto y sepelio es suficiente para afrontar los gastos ocasionados para tal fin?					
4	¿Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios satisfacen sus expectativas por el tiempo laborado?					
5	¿La gratificación por escolaridad otorgado en el mes de enero de cada año, responde a la demanda de las necesidades escolares de sus hijos?					
6	¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad satisfacen sus gastos ocasionados para tales fines?					
7	¿Las remuneraciones por vacaciones pagadas en enero y febrero de cada año los considera razonables y de acuerdo con Ley?					
8	¿La asignación por zona rural compensa los gastos ocasionados por el traslado a su institución educativa?					
9	¿La asignación por tipo de institución educativa, compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado para tal fin?					
	BENEFICIOS SOCIALES					
10	¿Está satisfecho(a) con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios?					
11	¿Está satisfecho(a) con los servicios prestados por ESSALUD?					
12	¿Considera que el servicio de ESSALUD es una obligación por parte del gobierno?					
13	¿Cree que la derrama magisterial responde a las expectativas por los servicios prestados?					
14	¿Considera que el SUTEP lo representa en sus demandas laborales?					
	PUNTAJE TOTAL					

Anexo 5

Cuestionario de la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

Escala: _____

Estimado docente, a continuación, lea el cuestionario que tiene como objetivo diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes de Educación Inicial del ámbito del distrito de Chota. La información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor(a) a continuación se le presenta una serie de preguntas en la cual Ud. leerá detenidamente y luego conteste con toda veracidad del caso.

Muy en desacuerdo =1 En desacuerdo=2 Medianamente de acuerdo=3 De acuerdo=4 Muy de acuerdo = 5

Para cada afirmación Ud. debe marcar con una X la alternativa que corresponda en las preguntas dadas sobre satisfacción laboral de los docentes de Educación Básica Regular consideradas. Sólo se admite una respuesta por cada interrogante.

Nº	ÍTEMS	OPCIÓN DERESPUESTA				
		Muy de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	SATISFACCION EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES					
1	¿Se encuentra satisfecho(a) con la relación que tiene con su jefe inmediato superior?					
2	¿Usted está motivado(a) para tener una buena relación con su jefe inmediato superior?					
3	¿Considera Ud. que su jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones?					
	SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO.					
4	¿El gobierno reconoce con alguna bonificación por el esfuerzo desplegado en su trabajo?					
5	¿Considera Ud. que el ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo?					
6	¿Se sentiría satisfecho(a) si es compensado con algún incentivo por el cumplimiento de metas establecidas por el MED?					
7	¿Considera Ud. que las remuneraciones y beneficios sociales justifican su trabajo desplegado en el aula?					
	SATISFACCION EN LA PARTICIPACION DE LAS DECISIONES					
8	¿Se siente satisfecho(a) de las negociaciones con la patronal por parte del Sutep?					
9	¿El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales?					
10	¿Su jefe inmediato lo motiva en la participación de las actividades realizadas por su institución?					
11	¿Tiene participación en las reuniones programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad?					
12	¿Se siente satisfecho(a) con las actividades programadas por su institución?					
	PUNTAJE TOTAL					

Anexo 6

matriz de consistencia del proyecto de investigación científica

Título: Nivel de ingresos y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	MÉTODO
¿Cuál es el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?	<p>H₁. Existe relación significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p> <p>H₀. No existe relación significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021</p>	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.	<p>V1. Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p> <p>V2. Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	<p>- Antecedentes</p> <p>- Bases teóricas</p> <p>- Definición de Términos Básicos.</p>	<p>Enfoque de la Investigación: CUANTATIVA</p> <p>Método de Investigación: Hipotético Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: NO EXPERIMENTAL</p>
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:			
P.E. 1. ¿Cuál es el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial del	H.E. 1. El nivel de ingresos de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021 está	1.- Diagnosticar el nivel de ingresos de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		Población: 122 docentes de educación inicial del distrito de Chota.	Muestreo y Muestra: 94 docentes. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

distrito de Chota, 2021 según escala de remuneraciones?	determinado según escala de remuneraciones.		Total, de docentes nombrados. Total, de docentes contratados.	
P.E. 2: ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?	H.E.2: El grado de satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota es bueno.	2.-. Diagnosticar el grado de satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico descriptivo.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Se ha utilizado el coeficiente de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman para medir la correlación de las variables y sus dimensiones.</p>	
P.E. 3: ¿Cuál es la relación de las remuneraciones con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?	H.E.3: Existe relación directa y significativa entre las remuneraciones con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.	3.- Establecer la relación de las remuneraciones con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
P.E.4: ¿Cuál es la relación de los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?	H.E.4: Existe la relación directa y significativa entre los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021	4.- Establecer la relación de los beneficios sociales con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		

<p>P.E.5: ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?</p>	<p>H.E.5: Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	<p>5.- Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción con sus superiores de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	
<p>P.E.6: ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?</p>	<p>H.E.6: Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	<p>6.- Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	
<p>P.E.7: ¿Cuál es la relación del nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021?</p>	<p>H.E.7: Existe relación directa y significativa entre el nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	<p>7.- Establecer la relación del nivel de ingresos con la satisfacción en la participación de las decisiones de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.</p>	

<p>PP: ¿Qué políticas salariales en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida?</p>	<p>PH: Las políticas salariales formuladas en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado son las apropiadas para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida.</p>	<p>PO: Proponer políticas salariales apropiadas en el marco de la Reforma y Modernización de Gestión del Estado para satisfacer el nivel de ingresos de los docentes del magisterio para mejorar su calidad de vida.</p>	
--	--	--	--

Anexo 7

validez de Aiken del cuestionario nivel de ingresos

Ítems	Criterio	JUECES				Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4			
1	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
2	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
3	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
4	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
5	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
6	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
7	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
8	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si

Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
V Aiken global						1.00	Si

Validez de Aiken del cuestionario satisfacción laboral

Ítems	Criterio	JUECES				Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4			
1	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
2	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
3	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
4	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
5	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
6	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
7	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
8	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
9	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si

9	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
10	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
11	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
12	Redacción	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Pertinencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Adecuación	1	1	1	1	4	1.00	Si
	Comprensión	1	1	1	1	4	1.00	Si
V Aiken global							1.00	Si

ANEXO 8

validez de constructo del cuestionario nivel de ingresos

Nº	DIMENSIONES	Comunalidades > 0.4
	REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES	
1	¿Está satisfecho(a) con la Remuneración íntegra mensual (RIM) que percibe por las labores desarrolladas durante el mes?	0.535
2	¿La Remuneración Íntegra Mensual (RIM), justifica tus labores diarias?	0.592
3	¿Considera Ud. que la bonificación por subsidio de luto y sepelio es suficiente para afrontar los gastos ocasionados para tal fin?	0.631
4	¿Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios satisfacen sus expectativas por el tiempo laborado?	0.549
5	¿La gratificación por escolaridad otorgado en el mes de enero de cada año, responde a la demanda de las necesidades escolares de sus hijos?	0.639
6	¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad satisfacen sus gastos ocasionados para tales fines?	0.668
7	¿Las remuneraciones por vacaciones pagadas en enero y febrero de cada año los considera razonables y de acuerdo con Ley?	0.635
8	¿La asignación por zona rural compensa los gastos ocasionados por el traslado a su institución educativa?	0.662
9	¿La asignación por tipo de institución educativa, compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado para tal fin?	0.530
Medida de adecuación KMO 0.771 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000<0.05		
BENEFICIOS SOCIALES		
10	¿Está satisfecho(a) con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios?	0.684
11	¿Está satisfecho(a) con los servicios prestados por ESSALUD?	0.541
12	¿Considera que el servicio de ESSALUD es una obligación por parte del gobierno?	0.612
13	¿Cree que la derrama magisterial responde a las expectativas por los servicios prestados?	0.587
14	¿Considera que el SUTEP lo representa en sus demandas laborales?	0.609
Medida de adecuación KMO 0.743 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000<0.05		

Validez de constructo del cuestionario satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES	Comunalidades > 0.4
	SATISFACCION EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES	
1	¿Se encuentra satisfecho(a) con la relación que tiene con su jefe inmediato superior?	0.539
2	¿Usted está motivado(a) para tener una buena relación con su jefe inmediato superior?	0.545
3	¿Considera Ud. que su jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones?	0.675
Medida de adecuación KMO 0.841 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000<0.05		
SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO.		
4	¿El gobierno reconoce con alguna bonificación por el esfuerzo desplegado en su trabajo?	0.639
5	¿Considera Ud. que el ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo?	0.661
6	¿Se sentiría satisfecho(a) si es compensado con algún incentivo por el cumplimiento de metas establecidas por el MED?	0.578
7	¿Considera Ud. que las remuneraciones y beneficios sociales justifican su trabajo desplegado en el aula?	0.659
Medida de adecuación KMO 0.762 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000<0.05		
SATISFACCION EN LA PARTICIPACION DE LAS DECISIONES		
8	¿Se siente satisfecho(a) de las negociaciones con la patronal por parte del Sutep?	0.635
9	¿El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales?	0.524
10	¿Su jefe inmediato lo motiva en la participación de las actividades realizadas por su institución?	0.524
11	¿Tiene participación en las reuniones programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad?	0.512
12	¿Se siente satisfecho(a) con las actividades programadas por su institución?	0.541
Medida de adecuación KMO 0.840 > 0.50, Prueba esférica Bartlett 0.000<0.05		

Anexo 9

Validación de contenido del instrumento nivel de ingresos y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota

Validación de contenido del instrumento del nivel de ingresos

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación del nivel de ingresos con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA. Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

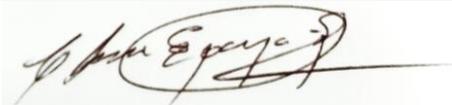
Matriz de validación del instrumento de contenido del instrumento nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Título De La Tesis: Nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

VARIABLE: Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021												
DIMENSIÓN 1: Remuneraciones												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Remuneración Integral Mensual (RIM)	¿Está satisfecho(a) con la Remuneración integral mensual (RIM) que percibe por las labores desarrolladas durante el mes?	X		X		X		X		X		
	¿La Remuneración Integral Mensual (RIM), justifica tus labores diarias?	X		X		X		X		X		
Subsidio por Luto y Sepelio	¿Considera Ud. que la bonificación por subsidio de luto y sepelio es suficiente para afrontar los gastos ocasionados para tal fin?	X		X		X		X		X		
Asignación por 25 y 30 años de servicios	¿Las asignaciones por 25 y 30 años de servicios satisfacen sus expectativas por el tiempo laborado?	X		X		X		X		X		
Gratificación por escolaridad	¿La gratificación por escolaridad otorgado en el mes de enero de cada año, responde a la demanda de las necesidades escolares de sus hijos?	X		X		X		X		X		
Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad satisfacen sus gastos ocasionados para tales fines?	X		X		X		X		X		

Remuneraciones por vacaciones	¿Las remuneraciones por vacaciones pagadas en enero y febrero de cada año los considera razonables y de acuerdo con Ley?	X		X		X		X		X		
Asignación por zona rural	¿La asignación por zona rural compensa los gastos ocasionados por el traslado a su institución educativa?	X		X		X		X		X		
Asignación por tipo de institución educativa	¿La asignación por tipo de institución educativa, compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado para tal fin?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios Sociales												
Reconocimiento de la CTS.	¿Está satisfecho(a) con el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios?	X		X		X		X		X		
Servicios prestados por ESSALUD	¿Está satisfecho(a) con los servicios prestados por ESSALUD?	X		X		X		X		X		
ESSALUD como obligación por parte del gobierno	¿Considera que el servicio de ESSALUD es una obligación por parte del gobierno?	X		X		X		X		X		
Servicios de la Derrama Magisterial	¿Cree que la derrama magisterial responde a las expectativas por los servicios prestados?	X		X		X		X		X		
El SUTEP representa las demandas laborales	¿Considera que el SUTEP lo representa en sus demandas laborales?	X		X		X		X		X		

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carmen Yvonne Espinoza Sánchez	DNI N°	18195484
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	999013113
Dirección Domiciliaria	Calle Pedro Ruiz Gallo N°142 - Urb. Pay Pay - TRUJILLO		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, marzo 2021

Validación de contenido del instrumento satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación del nivel de ingresos con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

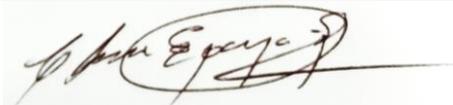
Matriz de validación del instrumento de contenido del instrumento satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

Título de la tesis: *nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.*

VARIABLE: Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.												
DIMENSIÓN 1: SATISFACCION EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES.												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Relación con el jefe inmediato superior	¿Se encuentra satisfecho(a) con la relación que tiene con su jefe inmediato superior?	X		X		X		X		X		
Buena relación con su jefe inmediato superior	¿Usted está motivado(a) para tener una buena relación con su jefe inmediato superior?	X		X		X		X		X		
El jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones	¿Considera Ud. que su jefe inmediato lo orienta e instruye para un mejor desenvolvimiento en sus funciones?	X		X		X		X		X		
DIMENSION 2: SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO												
Bonificación por el esfuerzo desplegado en su trabajo	¿El gobierno reconoce con alguna bonificación por el esfuerzo desplegado en su trabajo?	X		X		X		X		X		
El ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo	¿Considera Ud. que el ascenso de escala es una de las formas de reconocer el esfuerzo a su trabajo?	X		X		X		X		X		
Es compensado con algún incentivo por el cumplimiento de metas establecidas	¿Se sentiría satisfecho(a) si es compensado con algún incentivo por el cumplimiento de metas establecidas por	X		X		X		X		X		

por el MED	el MED?											
Las remuneraciones y beneficios sociales justifican su trabajo desplegado en el aula	¿Considera Ud. que las remuneraciones y beneficios sociales justifican su trabajo desplegado en el aula?	X		X		X		X		X		
Asignación por tipo de institución educativa	¿La asignación por tipo de institución educativa, compensa el esfuerzo por el trabajo desempeñado para tal fin?	X		X		X		X		X		
DIMENSION 3: SATISFACCION EN LA PARTICIPACION DE LAS DECISIONES												
Negociaciones con la patronal por parte del SUTEP	¿Se siente satisfecho(a) de las negociaciones con la patronal por parte del SUTEP?	X		X		X		X		X		
El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales	¿El SUTEP le hace participar en las reuniones por demandas salariales?	X		X		X		X		X		
Participación de las actividades realizadas por su institución	¿Su jefe inmediato lo motiva en la participación de las actividades realizadas por su institución?	X		X		X		X		X		
Reuniones programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad	¿Tiene participación en las reuniones programadas entre autoridades y trabajadores de la entidad?	X		X		X		X		X		
Actividades programadas por su institución	¿Se siente satisfecho(a) con las actividades programadas por su institución?	X		X		X		X		X		

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carmen Yvonne Espinoza Sánchez	DNI N°	18195484
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	999013113
Dirección Domiciliaria	Calle Pedro Ruiz Gallo N°142 - Urb. Pay Pay - Trujillo		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan de Dios Aguilar Sánchez	DNI N°	27416080
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	931725933
Dirección Domiciliaria	Jr. Francisco Estela S/N - Chota		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan de Dios Aguilar Sánchez	DNI N°	27416080
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	931725933
Dirección Domiciliaria	Jr. Francisco Estela S/N - Chota		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

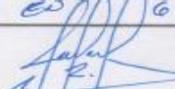
Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Enrique Fuentes Campos	DNI N°	27361340
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	975726373
Dirección Domiciliaria	Jr. Exequiel Montoya N°691-Chota		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar en nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota,2021		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Enrique Fuentes Campos	DNI N°	27361340
Título Profesional	Licenciado en Educación	Celular	975726373
Dirección Domiciliaria	Jr. Exequiel Montoya N°691-Chota		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Roger Brayan Braga Sandoval	DNI N°	42805844
Título Profesional	Ing. Agronomo	Celular	961552461
Dirección Domiciliaria	Sr. Huancavelica # 702		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA	 Dr. Roger Brayan Braga Sandoval CIP: 127663	Lugar y Fecha:	Tujilla 07/01/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Roger Brayan Braga Sandoval	DNI N°	42805844
Título Profesional	Ing. Agronomo	Celular	961552461
Dirección Domiciliaria	Sr. Huancavelica # 702		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA	 Dr. Roger Brayan Braga Sandoval CIP: 127663	Lugar y Fecha:	Tujilla 07/01/2021

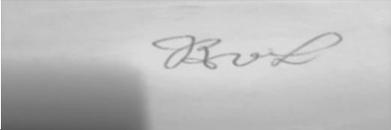
Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	NAPOLEON CUBAS IRIGOIN	DNI N°	27374160
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION	Celular	978909562
Dirección Domiciliaria	1° DE NOVIEMBRE N° 112 - CHOTA		
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION		
FIRMA	 <u>Dr. Napoleon Cubas Irigoín</u> Docente UNACH	Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	NAPOLEON CUBAS IRIGOIN	DNI N°	27374160
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION	Celular	978909562
Dirección Domiciliaria	1° DE NOVIEMBRE N° 112 - CHOTA		
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION		
FIRMA	 <u>Dr. Napoleon Cubas Irigoín</u> Docente UNACH	Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Nivel de ingresos de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	JEIDEN REVILLA ARCE	DNI N°	28064395
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION	Celular	915956398
Dirección Domiciliaria	JR. EXEQUIEL MONTOYA N° 560 - CHOTA		
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	96 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	JEIDEN REVILLA ARCE	DNI N°	28064395
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACION	Celular	915956398
Dirección Domiciliaria	JR. EXEQUIEL MONTOYA N° 560 - CHOTA		
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, marzo 2021

Anexo 10
Base de datos

Variable nivel de ingresos

Muestra	Remuneraciones									Sub Total	Nivel	Beneficios Sociales					Sub Total	Nivel
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9			Item10	Item11	Item12	Item13	Item14		
1	3	4	3	3	2	3	4	2	3	27	Medio	3	1	4	5	4	17	Medio
2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	13	Bajo	1	1	4	1	3	10	Bajo
3	4	4	3	2	1	1	4	2	2	23	Medio	2	1	5	2	4	14	Medio
4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	Medio	4	3	4	3	4	18	Medio
5	3	3	2	2	1	2	4	3	3	23	Medio	3	1	4	1	3	12	Bajo
6	4	4	3	3	1	1	4	4	4	28	Medio	2	1	4	2	4	13	Medio
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Bajo	2	1	1	2	2	8	Bajo
8	2	2	1	2	1	1	2	1	1	13	Bajo	2	1	4	3	4	14	Medio
9	2	3	2	3	2	2	4	2	2	22	Medio	3	2	1	2	2	10	Bajo
10	4	4	4	3	4	4	4	2	3	32	Medio	4	3	4	2	3	16	Medio
11	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	Medio	4	3	4	4	4	19	Medio
12	4	4	3	4	1	3	4	3	3	29	Medio	3	3	5	3	5	19	Medio
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	2	1	4	2	3	12	Bajo
14	3	2	2	2	1	2	4	2	2	20	Bajo	2	1	2	1	4	10	Bajo
15	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20	Bajo	2	2	4	2	4	14	Medio
16	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20	Bajo	2	2	4	2	4	14	Medio
17	4	4	4	4	1	3	3	4	4	31	Medio	4	3	3	4	4	18	Medio
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	1	3	4	2	3	13	Medio
19	4	4	3	3	1	2	4	4	1	26	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio
20	3	3	2	2	1	1	1	1	1	15	Bajo	1	1	1	1	2	6	Bajo
21	4	4	2	4	2	2	4	4	4	30	Medio	4	2	4	4	4	18	Medio
22	3	3	1	2	2	2	3	2	2	20	Bajo	2	2	4	3	3	14	Medio
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Alto	4	4	5	4	4	21	Alto

24	1	1	1	1	1	1	4	1	1	12	Bajo	1	1	5	1	5	13	Medio
25	3	3	2	3	3	3	4	3	3	27	Medio	3	3	4	3	4	17	Medio
26	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	Bajo	1	3	4	1	1	10	Bajo
27	4	2	3	3	1	1	2	3	3	22	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio
28	4	4	3	3	1	1	4	3	3	26	Medio	3	2	4	2	4	15	Medio
29	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	2	10	Bajo
30	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	2	10	Bajo
31	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
32	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
33	3	3	3	2	3	2	4	3	3	26	Medio	2	2	4	3	3	14	Medio
34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	Medio	3	2	4	3	3	15	Medio
35	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24	Medio	3	2	4	3	4	16	Medio
36	3	2	1	4	2	2	4	2	2	22	Medio	4	2	4	3	2	15	Medio
37	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	Medio	3	3	4	2	4	16	Medio
38	3	4	1	2	2	1	4	3	3	23	Medio	2	3	3	2	4	14	Medio
39	3	3	4	2	1	1	4	2	4	24	Medio	4	2	4	2	4	16	Medio
40	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio
41	3	4	2	1	1	1	4	3	3	22	Medio	2	3	4	3	3	15	Medio
42	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio
43	3	3	3	2	1	1	4	3	3	23	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio
44	3	4	3	4	5	3	5	4	5	36	Alto	4	3	5	4	4	20	Alto
45	3	3	2	3	1	1	5	3	3	24	Medio	2	2	4	2	2	12	Bajo
46	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	Medio	4	3	4	3	2	16	Medio
47	5	5	3	3	2	3	5	5	3	34	Alto	3	5	3	4	4	19	Medio
48	2	3	2	2	2	3	4	4	3	25	Medio	2	1	4	3	2	12	Bajo
49	2	1	1	2	1	1	5	1	1	15	Bajo	5	5	5	1	1	17	Medio
50	3	3	2	3	2	2	3	1	2	21	Bajo	2	2	4	1	3	12	Bajo
51	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	3	1	3	10	Bajo
52	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo

53	4	4	4	3	2	2	3	1	2	25	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
54	3	4	3	2	3	3	4	2	2	26	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
55	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	2	10	Bajo
56	3	3	4	3	1	1	4	2	2	23	Medio	2	1	4	3	3	13	Medio
57	1	1	2	1	1	1	3	1	1	12	Bajo	1	1	5	1	5	13	Medio
58	3	3	1	1	1	1	2	1	1	14	Bajo	1	1	5	1	3	11	Bajo
59	4	4	2	2	3	3	7	3	3	31	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo
60	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio
61	2	2	2	1	1	1	4	5	2	20	Bajo	1	1	5	1	3	11	Bajo
62	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	2	10	Bajo
63	4	4	3	2	3	3	4	2	2	27	Medio	2	1	4	1	2	10	Bajo
64	3	3	2	3	2	2	3	1	2	21	Bajo	2	1	4	1	3	11	Bajo
65	3	3	3	2	3	3	4	2	2	25	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
66	3	3	4	3	2	2	3	1	2	23	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
67	2	2	2	3	2	2	3	1	2	19	Bajo	2	1	4	1	3	11	Bajo
68	3	3	2	3	2	2	3	1	2	21	Bajo	2	1	4	1	3	11	Bajo
69	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
70	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
71	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	3	1	3	10	Bajo
72	3	3	2	3	1	1	5	3	3	24	Medio	2	2	4	3	3	14	Medio
73	5	5	3	2	2	2	4	4	2	29	Medio	2	1	4	2	1	10	Bajo
74	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	Bajo	1	1	5	1	1	9	Bajo
75	4	4	1	1	1	1	1	2	2	17	Bajo	1	4	5	1	4	15	Medio
76	2	1	5	1	1	1	2	1	2	16	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo
77	2	2	4	1	1	1	2	4	2	19	Bajo	2	1	4	1	3	11	Bajo
78	3	3	3	1	1	1	1	1	1	15	Bajo	1	1	5	1	2	10	Bajo
79	1	2	3	2	1	1	2	1	2	15	Bajo	2	1	1	1	3	8	Bajo
80	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo
81	2	1	3	1	1	1	1	2	1	13	Bajo	1	1	1	1	2	6	Bajo

82	4	4	4	2	1	1	1	3	3	23	Medio	1	4	4	2	4	15	Medio
83	3	3	4	1	1	1	1	2	1	17	Bajo	3	1	5	1	2	12	Bajo
84	3	3	3	1	1	1	1	2	1	16	Bajo	3	1	5	1	2	12	Bajo
85	3	3	4	1	1	1	1	1	2	17	Bajo	1	1	4	1	2	9	Bajo
86	3	3	4	1	1	1	1	2	1	17	Bajo	3	1	5	1	2	12	Bajo
87	3	3	3	4	3	2	4	3	2	27	Medio	3	2	4	3	4	16	Medio
88	3	3	1	1	1	1	2	1	2	15	Bajo	2	1	5	1	2	11	Bajo
89	3	3	2	3	2	2	3	1	2	21	Bajo	2	1	4	1	3	11	Bajo
90	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
91	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	Medio	2	1	4	1	3	11	Bajo
92	4	4	3	2	1	1	4	4	2	25	Medio	2	1	5	1	4	13	Medio
93	4	5	2	1	4	1	5	1	2	25	Medio	2	1	5	1	4	13	Medio
94	5	5	3	3	3	3	4	3	3	32	Medio	3	3	5	1	2	14	Medio

Variable satisfacción laboral

Muestra	Satisfacción en relación con sus superiores			Sub Total	Nivel	Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo			Sub Total	Nivel	Satisfacción en la participación de las decisiones					Sub Total	Nivel
	Item1	Item2	Item3			Item4	Item5	Item6			Item8	Item9	Item10	Item11	Item12		
1	5	5	5	15	Muy buena	3	4	5	15	Buena	3	4	5	5	5	22	Muy buena
2	3	3	3	9	Buena	1	2	4	10	Regular	4	4	3	4	4	19	Buena
3	3	4	4	11	Buena	4	5	4	17	Muy buena	4	4	4	4	4	20	Buena
4	4	4	4	12	Buena	2	4	4	14	Buena	3	2	4	5	5	19	Buena
5	5	5	5	15	Muy buena	2	3	4	11	Regular	3	3	5	5	5	21	Muy buena
6	5	5	3	13	Muy buena	1	4	5	14	Buena	4	4	4	4	5	21	Muy buena
7	5	5	5	15	Muy buena	2	4	1	9	Regular	3	3	5	4	5	20	Buena
8	4	4	3	11	Buena	3	3	4	12	Regular	4	3	4	4	4	19	Buena
9	5	5	5	15	Muy buena	3	2	5	13	Buena	2	3	4	4	4	17	Buena
10	4	4	3	11	Buena	4	4	5	17	Muy buena	4	3	4	4	4	19	Buena
11	4	4	4	12	Buena	3	4	5	16	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena
12	5	5	5	15	Muy buena	4	4	4	16	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena
13	4	4	4	12	Buena	1	3	4	9	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
14	4	4	4	12	Buena	1	3	5	14	Buena	4	3	4	4	4	19	Buena
15	4	4	4	12	Buena	2	4	4	12	Regular	4	4	4	4	4	20	Buena
16	4	4	4	12	Buena	2	4	4	12	Regular	2	4	4	4	4	18	Buena
17	4	4	4	12	Buena	3	4	5	17	Muy buena	4	3	5	5	5	22	Muy buena
18	4	4	4	12	Buena	1	3	5	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
19	5	4	5	14	Muy buena	2	4	4	14	Buena	3	2	4	4	4	17	Buena
20	2	2	3	7	Regular	1	1	5	8	Deficiente	2	3	4	4	4	17	Buena
21	4	4	4	12	Buena	2	4	4	14	Buena	4	2	4	4	4	18	Buena
22	3	3	3	9	Regular	2	3	4	12	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
23	5	5	5	15	Muy buena	3	5	5	17	Muy buena	4	4	4	4	5	21	Muy buena

24	5	5	3	13	Muy buena	1	1	5	8	Deficiente	4	5	3	3	3	18	Buena
25	4	4	4	12	Buena	4	4	4	16	Buena	3	4	4	4	4	19	Buena
26	5	5	5	15	Muy buena	1	5	4	14	Buena	2	1	5	1	5	14	Regular
27	4	4	4	12	Buena	2	4	5	15	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena
28	4	4	4	12	Buena	2	4	5	15	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena
29	4	4	4	12	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
30	4	4	4	12	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
31	4	4	3	11	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
32	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
33	4	4	4	12	Buena	3	3	4	13	Buena	2	2	3	3	4	14	Regular
34	4	3	3	10	Buena	2	2	4	11	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular
35	4	4	4	12	Buena	2	3	4	12	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
36	5	5	5	15	Muy buena	2	4	1	11	Regular	2	2	4	3	5	16	Buena
37	5	5	5	15	Muy buena	3	4	4	14	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena
38	4	4	4	12	Buena	2	2	4	10	Regular	3	2	4	2	4	15	Regular
39	4	4	4	12	Buena	2	4	4	14	Buena	3	3	4	4	5	19	Buena
40	3	4	2	9	Regular	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular
41	2	4	1	7	Regular	3	3	4	13	Buena	3	3	2	3	3	14	Regular
42	3	3	4	10	Buena	2	3	3	11	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular
43	3	3	4	10	Buena	2	3	3	11	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular
44	5	5	5	15	Muy buena	4	5	4	18	Muy buena	4	4	5	4	5	22	Muy buena
45	3	3	3	9	Buena	2	2	5	12	Regular	2	2	3	4	4	15	Regular
46	4	4	4	12	Buena	3	4	4	15	Buena	3	3	4	3	4	17	Buena
47	4	5	4	13	Muy buena	5	5	5	19	Muy buena	3	3	4	4	4	18	Buena
48	3	3	4	10	Buena	1	4	5	15	Buena	3	4	3	3	4	17	Buena
49	5	5	5	15	Muy buena	1	4	5	15	Buena	2	1	5	5	5	18	Buena
50	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
51	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	3	4	4	17	Buena
52	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena

53	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	2	2	4	3	3	14	Regular
54	4	4	3	11	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
55	4	4	4	12	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
56	4	3	3	10	Buena	2	4	4	13	Buena	2	2	3	3	4	14	Regular
57	5	5	5	15	Muy buena	1	2	5	10	Regular	2	2	5	5	5	19	Buena
58	4	4	4	12	Buena	1	1	5	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
59	4	4	4	12	Buena	3	2	4	11	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
60	4	4	4	12	Buena	3	3	4	14	Buena	3	3	4	4	4	18	Buena
61	5	4	5	14	Muy buena	2	4	5	13	Buena	4	4	5	4	4	21	Muy buena
62	4	4	4	12	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
63	4	4	4	12	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	4	4	16	Buena
64	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
65	4	4	3	11	Buena	2	2	3	11	Regular	2	2	4	3	4	15	Regular
66	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	2	2	4	3	3	14	Regular
67	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
68	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
69	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	4	4	18	Buena
70	4	4	3	11	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
71	3	3	3	9	Regular	2	2	3	10	Regular	3	3	3	4	4	17	Buena
72	3	3	3	9	Regular	2	2	5	12	Regular	3	3	3	4	4	17	Buena
73	4	4	4	12	Buena	2	2	4	10	Regular	3	2	4	2	4	15	Regular
74	4	4	4	12	Buena	1	4	5	12	Regular	1	1	2	2	5	11	Regular
75	4	4	4	12	Buena	1	1	5	8	Deficiente	3	2	4	4	4	17	Buena
76	5	5	5	15	Muy buena	2	4	4	14	Buena	4	1	5	4	5	19	Buena
77	4	5	5	14	Muy buena	2	2	4	10	Regular	2	2	4	5	5	18	Buena
78	4	4	3	11	Buena	1	2	4	11	Regular	1	3	3	4	3	14	Regular
79	4	4	4	12	Buena	1	2	1	6	Deficiente	2	2	4	4	4	16	Buena
80	4	4	4	12	Buena	2	4	4	14	Buena	2	2	4	4	4	16	Buena
81	3	4	2	9	Regular	1	1	5	12	Regular	3	2	3	2	4	14	Regular

82	4	4	4	12	Buena	1	2	1	6	Deficiente	3	2	4	4	4	17	Buena
83	5	5	5	15	Muy buena	1	4	1	8	Deficiente	1	2	4	4	4	15	Regular
84	5	5	5	15	Muy buena	1	4	5	12	Regular	1	4	4	4	4	17	Buena
85	4	4	5	13	Muy buena	1	1	4	8	Deficiente	2	4	4	4	4	18	Buena
86	5	5	5	15	Muy buena	1	4	1	8	Deficiente	1	2	4	4	4	15	Regular
87	5	5	5	15	Muy buena	2	4	4	13	Buena	3	3	4	4	4	18	Buena
88	5	5	5	15	Muy buena	1	2	4	9	Regular	2	1	5	5	5	18	Buena
89	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
90	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
91	3	4	3	10	Buena	2	2	3	10	Regular	3	3	4	3	3	16	Buena
92	4	4	4	12	Buena	4	4	4	15	Buena	4	4	4	3	4	19	Buena
93	4	4	4	12	Buena	1	5	4	15	Buena	4	4	4	3	5	20	Buena
94	5	5	5	15	Muy buena	1	5	5	15	Buena	1	1	4	5	5	16	Buena

FIGURAS



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHOTA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chota, 14 ABR 2021
EL QUE SUSCRIBE:

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CHOTA

HACE CONSTAR

Que, el SR. CESAR ANTONIO CIEZA GALVEZ, identificado con DNI N° 27577499, ha sido autorizado para realizar el trabajo de investigación denominado "Nivel de ingresos y satisfacción laboral de los Docentes de Educación Inicial del Distrito de Chota, 2021" asimismo se brinde todas las facilidades para la recolección de datos a cargo de las profesoras de educación inicial del distrito de Chota. En cuanto al financiamiento del presente estudio será por parte del interesado.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

DTM/DUGEL-CH
MVC/IAA



Figura 1
Constancia de autorización de la investigación



Figura 2
Frontis Unidad de Gestión Educativa Local Chota



Figura 3
Ambientes Unidad de Gestión Educativa Local Chota