



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Nivel de ingresos y satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota

Income level and job satisfaction of the teachers of initial education of the district of Chota

César Antonio Cieza Gálvez^{1*} ; Víctor William Rojas Lujan¹ 

¹ Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

*Autor correspondiente: cacg2830@gmail.com (C. Cieza).

Fecha de recepción: 20 12 2021. Fecha de aceptación: 03 08 2022

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo 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 obtenido 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

The objective of this study is to determine the relationship between the income level and job satisfaction of early childhood 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.

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 el Perú, respecto a políticas salariales en el año 2019 se dio un aumento al magisterio en los meses de marzo y noviembre de 100 soles cada mes para la primera escala de remuneraciones y que 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 Integral Mensual (RIM) de los docentes nombrados que trabajaban 30 horas sus salarios de la escala I a la VIII, se establecía entre 2,200 y 4,620 soles mensuales a partir del mes de noviembre 2019 según Decreto Supremo N° 328-2019-EF; asimismo se aclara que no es el objetivo de la presente investigación los ingresos de los directivos que cumplen una jornada laboral de 40 horas y que aparte tienen una bonificación adicional por dirección. Sin embargo, este aumento resultó insuficiente para el SUTEP.

Entre los antecedentes internacionales se destaca a: Rosales (2017) quien 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).

A nivel nacional constituye aporte para la investigación los estudios hechos por: García y Valdivia (2017), quienes determinaron 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. 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.

Así también, Gálvez (2014), que partió del análisis del impacto de las variables con el fin de explicar la influencia del deterioro del nivel de ingresos sobre la intermediación laboral de la muestra de estudio. Con los resultados concluye que existe influencia positiva de la variable independiente sobre la dependiente.

El contexto de los problemas formulados, conducen a su respectiva solución, cuyo desarrollo se justifica porque se orienta a

diagnosticar el nivel de ingresos de los docentes que se tomarán 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. Es eminente que el trabajo tiene una importancia social y educativa y se demuestra 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.

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.

La concretización del trabajo se enmarca en el desarrollo del siguiente objetivo general: Determinar el nivel de ingresos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2021.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló siguiendo el tipo descriptivo de diseño correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2014), la cual 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 propósito recoger la información según momentos determinados, y luego de tabularlo con los resultados se encontró 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.

La variable Nivel de ingresos está determinado por el poder ejecutivo en el marco de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus modificatorias. Esta variable está conformada por 2 dimensiones: remuneraciones y beneficios sociales con 14 indicadores y que estarán reflejados en 14 ítems.

La variable Satisfacción laboral está 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. Esta variable está conformada por 3 dimensiones: Satisfacción en relación con sus superiores, satisfacción en el reconocimiento de su trabajo, y satisfacción en la participación de las decisiones con 12 indicadores y que estarán reflejados por 12 ítems.

La población está conformada por el conjunto de las 122 docentes de educación inicial que laboran en el ámbito del distrito 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 elección de la muestra según su tamaño fue finita calculado siguiendo los procesos probabilísticos, la cual está conformado por 94 docentes mujeres de educación inicial de Chota a fin de ser identificados a partir de la totalidad, donde cualquier docente del ámbito de estudio pueda formar parte. 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. La unidad de análisis en el desarrollo de la investigación 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.

Las técnicas utilizadas fueron: La observación. Esta técnica permitió identificar las características de las docentes de educación inicial según el entorno de las variables nivel de ingresos y satisfacción laboral. La encuesta, se utilizó para diagnosticar el nivel de ingresos y la satisfacción laboral de las docentes de educación inicial, permitiendo secuenciar de manera lógica la elaboración de los ítems según contexto de las dimensiones por variable. El fichaje, fue una técnica que permitió ir registrando la información relevante que sirvió de soporte para las bases teóricas, según autores, facilitando el análisis siguiendo los lineamientos de la norma APA y sobre todo el protocolo de redacción de la tesis.

Los instrumentos utilizados fueron: El cuestionario, fue el instrumento empleado para recoger la información de las variables utilizadas en el desarrollo de la presente investigación, 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, 3 miden la dimensión satisfacción en relación con sus superiores, 4 la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo y 5 la satisfacción en la participación de las decisiones. 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.

Los instrumentos diseñados fueron validados por seis profesionales entendidos en el desarrollo de trabajos de investigación. 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 y un valor de 0.98 para el cuestionario que mide la satisfacción laboral. Los valores obtenidos indicaron que los cuestionarios fueron excelentes para su aplicación a la muestra seleccionada.

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 fueron totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), medianamente de acuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5). La información obtenida se tabuló y estructuró en las respectivas tablas y figuras que se presentan en los resultados.

Las técnicas estadísticas se usaron como el principal medio para procesar los datos mediante la medición representativa de los fenómenos de la población objetivo. Las dos ramas de la ciencia se utilizaron para el procesamiento estadístico, la estadística descriptiva y la estadística inferencial, a fin de lograr una interpretación específica de los resultados.

La Estadística descriptiva, se utilizó mediante la matriz de la base de datos en detalle en relación con las variables, se construyó tablas de distribución de frecuencias y se explican (usando el programa Excel), se compiló datos estadísticos elaborando figuras (usando el programa Excel), se empleó un software estadístico de ciencias sociales para procesar y obtener resultados estadísticos descriptivos (SPSS V25). La Estadística inferencial, a fin de procesar y conseguir resultados de comparación de hipótesis, se usó programa estadístico de ciencias sociales. (SPSS V25), se utilizó 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 distribución de los datos es no normal, se administró el procedimiento estadístico de regresión lineal para examinar la tendencia de correlación entre el nivel de ingresos y la satisfacción laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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 las docentes de educación inicial del distrito de Chota aún presentan falencias que mejorar sobre los ingresos relacionados con las remuneraciones y bonificaciones como a los beneficios sociales.

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 sostiene que la satisfacción de las necesidades y el nivel de consumo del ser humano va a depender de los ingresos que percibe y que estos están condicionados al trabajo que desempeñan, 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 o 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 las 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 satisfechos con su laboral pedagógica.

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 13,30% 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% fue 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 las 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 las 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. Estos resultados son similares a la investigación realizado por Gálvez (2014) 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 las 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 las docentes de educación inicial del Distrito de Chota no se sienten plenamente satisfecho 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 docentes en la toma de decisiones de la institución educativa para buscar otras perspectivas que permitan tomar en cuenta y mejorar la decisión final.

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 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.

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. 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: Satisfacción laboral = 0.334 Nivel de ingresos + 29.397.

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 percibe 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. 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: Satisfacción laboral = 0.344 Remuneraciones y bonificaciones + 33.454.

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. 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.

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. 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.

En la vida actual laboral de los docentes de educación inicial del Distrito de Chota es buscar 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 a haber 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. 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.

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 el docente se sienta reconocido por sus esfuerzos le transformarán en un 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 el docente ha de ser de 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 significativamente en la satisfacción en la participación de las decisiones de las docentes de educación inicial del Distrito de Chota. 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 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.

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 cooperación y adaptarla a las reglas y manera de laborar para la institución educativa. Además, cuando las docentes participan en la toma de la decisión, se siente más comprometidas a lograr los resultados planteados por la institución, convirtiéndose en un poderoso motivador para las docentes el que se tome en cuenta en el momento de hacer una toma de decisión que sea relevante para todos.

CONCLUSIONES

El ingreso es predominantemente de nivel medio con un 62.8%, la cual corresponde a 59 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2020. 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.

La satisfacción es predominantemente de nivel satisfecho con un 72.3%, la cual corresponde a 68 docentes de educación inicial del distrito de Chota, 2020. 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.

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%.

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%.

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 verán reflejado en una mejora en la satisfacción en relación con sus superiores de las docentes en tan solo un 1.32%.

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%.

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%.

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%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., Gálvez, J., & Revilla, J. (2015). *De profesor a Licenciado*. Chota: Valeria.
- Barriga, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa*, 2016 (Tesis de titulación). Universidad Católica San Pablo.
- Cabrera, J. M. (2020). *Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- 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* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- 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* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Ucayali.
- Garmendia, M. A. (2012). *Compensación por tiempo de servicios - CTS*. CREDINCA. Obtenido de https://www.credinka.com/archivos/credinka_educa/antiores/compensacion_tiempo_servicios_cts-.PDF
- Güell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Catalunya, España. (Tesis de maestría) Universidad Internacional de Catalunya.
- Guerrero, P. A. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano* (Tesis de grado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- 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.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ministerio de Educación de Perú. (2013). Ley de Reforma Magisterial. *El Peruano*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ds-008-2020-minedu-mod-reglamento.pdf>
- Montoya, L. M. (2018). *La compensación por tiempo de servicios en el Perú*. Boletín informativo laboral, 82, 1-14.
- Organización Mundial del Trabajo. (2020). *Informe Mundial sobre Salarios 2020 - 2021*. 2 de diciembre de 2020, Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762645/lang-es/index.htm
- Pérez, D. I., & Castillo, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, XVI(52), 651 - 673.
- 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.
- 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*, 21(3), 1-24.
- Sandoval, S. M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo* (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). México, D. F.: Limusa S. A.