



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Satisfacción laboral y calidad docente en las instituciones
educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07-
Dirección Regional de Educación del Callao, 2015**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Br. Toribio Roca de Alfaro, Jessica Mercedes (Orcid.org/0000-0001-9426-2236)

ASESOR:

M. Beraún Beraún, Emil (Orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2015

DEDICATORIA

A mi Familia por su apoyo incondicional, a mis colegas del MINEDU y Estudio por motivarme a cumplir los objetivos.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy en especial a mi asesor por el apoyo incondicional en el desarrollo de la presente tesis, asimismo a todos los revisores que con su valioso aporte lograron afianzar el presente trabajo, y tenga por haber la necesidad de que sirva para un futuro.

ÍNDICE

	Pg.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Instrumentos de recolección de datos	19
3.6 Validación y confiabilidad	20
3.7 Procedimientos	20
3.8 Método de análisis de datos.....	20
3.9 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Resultados descriptivos.....	22
4.2. Resultados correlacionales.....	24
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	24
4.2.2. Prueba de hipótesis específicas.....	25
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	39
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	40
Anexo 2: Certificado de validez del instrumento que mide la variable satisfacción laboral	42

Anexo 3: Muestra piloto y confiabilidad.....	48
Anexo 4: Cuestionarios de encuesta	50
Anexo 5: Base de datos organizadas en SPSS	52

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable: nivel de la satisfacción laboral	19
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable: nivel de la calidad docente	22
Tabla 3 Descripción de la población de docentes del nivel primaria de la Red N° 06 y 07	22
Tabla 4 Validez de los instrumentos a través del juicio de expertos	23
Tabla 5 Confiabilidad de los instrumentos que miden la gestión educativa y el liderazgo pedagógico	23
Tabla 6 Escala de correlación según el rango de valores	24
Tabla 7 Descripción de los niveles de las variables satisfacción laboral y calidad docente	25
Tabla 8 Descripción de los niveles de la satisfacción laboral y planificación Pedagógica	25

Índice de figuras

	Pg.
Figura 1 Niveles de la satisfacción laboral y la calidad docente	16
Figura 2 Niveles del satisfacción laboral y planificación pedagógica	16

RESUMEN

En la Tesis titulada: “Satisfacción laboral y calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07-Dirección Regional de Educación del Callao, 2015”; cuyo problema general es: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2015?

La tesis corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transaccional, de nivel descriptivo-correlacional dado que determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en los métodos hipotético-deductivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 88 docentes del nivel primaria de las instituciones educativas públicas en la Red N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015, la muestra fue de tipo censal; para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios de encuesta: el primero referido a la satisfacción laboral toma como base lo propuesto por Ramírez (2000), y Anayay Suarez (2007) de cuatro dimensiones y un total de 29 ítems , y el instrumento de calidad docente elaborado por los investigadores Gogín y Moscol (2013) estructurado en cuatro dimensiones, con 40 ítems; ambos instrumentos están conformados por una escala tipo Likert. El estadígrafo correspondiente para determinar el grado de relación existente entre las variables anteriormente descritas y que son de tipo cualitativo, fue el coeficiente *Rho* de Spearman.

Se demostró que la satisfacción laboral tiene una relación alta con la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la jurisdicción de la DRE-Callao, en el año lectivo 2015; según el valor *Rho* de Spearman $\rho = .733$, lo cual permite indicar que la hipótesis general queda demostrada.

Palabras clave: Satisfacción laboral, motivación, calidad docente, planificación pedagógica, profesionalidad docente.

ABSTRACT

The thesis entitled "Job Satisfaction and teaching quality in public educational institutions of primary level in the Red No. 06 and 07-Regional Education Directorate of Callao, 2015"; whose general problem is: What is the degree of relationship between job satisfaction and the quality of teaching in public educational institutions of primary level in the Red No. 06 and 07 of the Regional Directorate of Education of Callao, 2015 ?.

The thesis corresponds to the quantitative approach, non-experimental, transactional-level descriptive correlational since determined the relationship between the study variables, based on the hypothetical-deductive and correlation methods. The study population consisted of 88 teachers from primary level of public educational institutions in the Red No. 06 and 07 under the jurisdiction of the Regional Directorate of Education Callao, in the school year 2015, the sample was of census type ; for collecting survey data two questionnaires were used: the first refers to job satisfaction builds on what was proposed by Ramírez (2000) and Anaya and Suarez (2007) four dimensions and of 29 items, and the instrument teaching quality developed by researchers Gogin and Moscol (2013) structured in four dimensions with 40 items; Both instruments are comprised of a Likert scale. The corresponding statistic to determine the degree of relationship between the variables described above and which are qualitative, was the Spearman Rho.

It showed that job satisfaction is high relative to the quality of teaching in public educational institutions of primary level in the Red No. 06 and 07 of the jurisdiction of the DRE-Callao, in the school year 2015; Rho value according to Spearman $\rho = 0.733$, allowing indicate that the general hypothesis is demonstrated.

Keywords: Job satisfaction, motivation, teaching quality, educational planning, teacher professionalism.

I. INTRODUCCIÓN

Es una idea consensuada respecto que los sistemas educativos requieren de docentes de calidad, que influyan principalmente sobre los aprendizajes y participen en elevar el nivel educativo, considerado en los últimos años de gran preocupación por parte de la clase política y sociedad civil como el ideal de la educación que debe impartirse no solo en países que han alcanzado su mayor desarrollo sino también en aquellos países emergente (De Miguel, 1994). La calidad educativa resulta ser un desafío que debe afrontarse de manera exitosa, los educadores deben mejorar su formación profesional y su realidad laboral y desde el estado se debe revalorar la profesión incentivando su desempeño eficiente.

Al respecto en Chile, considerando los resultados de la evaluación docente del 2012, manifiesta que las mejoras significativas proceden fundamentalmente entre otras cosas de la aplicación de políticas respecto a la inversión que se realiza en educación, tal es así que el presupuesto del sector asciende al 6.8 % del PBI en ese mismo año, muy por encima del promedio de inversión en la región; en sentido estudios citados en Anaya y Suarez (2006) indican que la población en general suelen sentirse laboralmente más satisfechas en la medida que logran mejores condiciones en el trabajo.

Desde hace un tiempo el sistema educativo peruano ha despertado cierta preocupación en la clase política básicamente impulsado por iniciativas de la sociedad civil, en especial las empresas de diversos rubros a través de la llamada responsabilidad social; tomando como base los resultados obtenidos en diversas evaluaciones realizadas a nuestros estudiantes tanto por entidades nacionales como internacionales campo de "Matemática" y "Comunicación", que nos ubican en las últimas posiciones del ranking, así como de las investigaciones referentes a la satisfacción e insatisfacción de los docentes peruanos como la realizada por Falus y Goldberg (2011). Para lograr un cambio, en los últimos años se está aplicando políticas como creación del SINEACE (2006, propuesta por la "Ley N° 28044 Ley General de educación", Art. 16), así mismo el Proyecto Educativo Nacional (enero del 2007), y el 24 de noviembre del 2012 se promulga la "Ley N° 29944 Ley de

Reforma Magisterial”, cuyo contenido gira sobre la meritocracia y la evaluación permanente.

En el Callao, el Gobierno Regional ha prestado especial atención al sector educación desde que se implementó el porcentaje del canon aduanero al sector educación, cuyo fondos son administrados por el CAFED, donde los recursos promuevan iniciativas de incentivos económicos, programas de actualización en complementación académica, especialización, estudios de postgrado, especialización en tecnologías de la información, especialización en el idioma inglés con universidades muy reconocidas en el medio y en el ámbito internacional (Harvard). En el Callao, existen diversos estudios que manifiestan que el desempeño docente presenta niveles aceptables, pero no destacados (Juárez, 2012) del mismo se puede deducir la existencia de deficiencias al nivel medular de la educación, que es la búsqueda de mejores aprendizajes los cuales no se vienen logrando, hecho que se plasma en los informes del ranking de rendimiento académico en el Perú donde el Callao se haya deslazado por regiones de la sierra tales como Arequipa y Huancavelica.

Por lo dicho anteriormente podemos mencionar que los educadores de las instituciones educativas públicas no se identifican con ellas, de manera que no pueden brindar horas adicionales para atender las dificultades que presentan los estudiantes, así lo manifiesta el PEI (2013) de la Red N° 06 y 07 de la jurisdicción.

El propósito de este trabajo de investigación es de dar a conocer la importancia del propósito de estudio de esta tesis, reconociendo que el docente es el eje promotor en la educación, por lo expuesto, se formula el siguiente problema general: “¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria?” y específicos de igualmente la hipótesis, (Anexo 1) referente a la justificación metodológica se puede señalar que, se ha seguido los lineamientos del enfoque cuantitativo, los instrumentos de recolección de datos han sido validados y resultaron confiables, en tal sentido, los datos recolectados representan a los encuestados, y su respectivo análisis mediante el software SPSS, que permite la formulación de conclusiones.

II. MARCO TEÓRICO

Mostramos la multiplicidad estudios que sirvieron como antecedentes, en el ámbito internacional destacan los siguientes: Rivas (2009) desarrolló una investigación que involucra las variables “satisfacción” y “el desempeño laboral de los docentes”, donde el objetivo fue descubrir si están relacionadas las dos variables, dando un resultado positivo desatisfacción.

Asimismo, Ramírez y Sanchís (2009) desarrollaron una investigación de diseño descriptivo co-relacional, en donde se desea saber el grado de satisfacción de los docentes- responsables del programa Escuelas Deportivas, concluyendo que existe un alto grado de satisfacción.

Finalmente, Chan (2008) investigó acerca de las causales que llegan a influir en el sentirse satisfecho por parte del docente con el trabajo que desempeña. Fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. Concluyendo que existe un 82% de total satisfacción, logrando ser una investigación positiva. El resultado óptimo para llegar al 100% se debe a la falta de mejoras laborales tal como: capacitaciones, reconocimientos, apoyo y supervisión.

En cuanto a los estudios del ámbito nacional más relevantes tenemos: Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019) indagaron en el contentamiento por trabajar y responsabilidad en profesores universitarios. Se obtuvo un resultado positivo o negativo dependiendo a la “forma jurídica” y la “gestión por parte de la institución”.

Cáceres (2011) realizó una investigación respecto a la satisfacción laboral y el clima institucional, adoptando un diseño de investigación descriptivo-correlacional, según los resultados si existe una relación significativa.

En esa misma línea de pensamiento, Subaldo (2012) estudió la influencia del cómo se desempeña el docente en cuanto a la satisfacción y el progresivo desgaste de la plana docente en centros de enseñanza. El diseño fue mixto cualitativo-cuantitativo. El resultado está directamente relacionado a las experiencias positivas o negativas del profesorado. Finalmente, Gogín y Moscol

(2013) desarrollaron una investigación que involucra las variables “satisfacción laboral” y la “gestión pedagógica”, cuya finalidad era precisar la relación que hay entre ambas. Se logro determinar que las variables tienen una relación positiva y significativa con una correlación muy alta.

La “satisfacción laboral” es un tema muy importante para los trabajadores como para las organizaciones, permite el logro de objetivos y una buena salud mental. Caso contrario, un personal insatisfecho tiene mayores faltas laborales y renuncias. Según Anaya y Suarez (2007) un estado emocional positivo influye en el desarrollo laboral. Según Cornejo (2009), es importante para su profesión, el desarrollo de su forma personal y profesional, sin guardar relación a la infraestructura laboral.

En cuanto a la dimensión de satisfacción laboral, Anaya y Suarez (2007), propusieron cinco dimensiones, pero una de las dimensiones (salario) fue excluida, dado que resulta ser un aspecto muy sensible en el contexto actual y que podría sesgar la tendencia de las percepciones de los participantes (docentes encuestados), además no podría establecerse acciones de mejora desde las competencias que posee el equipo directivo de las II.EE.

Primera dimensión, diseño de trabajo, lo definen como la intervención del docente para el cumplimiento de objetivos y labores, aprovechando todos los recursos que se disponga. Diseñar los puestos de trabajo, resulta ser un aspecto importante ya que aumenta la motivación y el rendimiento laboral.

Segunda dimensión, condiciones de vida asociadas al trabajo, la cual está relacionada con la sencillez, servicios y seguridad laboral, donde le permita un mejor desempeño para favorecer la satisfacción del empleado, con una actitud mental positiva no solo agradable, sino más provechoso.

Respecto a la tercera dimensión, realización personal, se refiere al valor laboral para el desarrollo personal, siendo más aceptado en lugares donde le permitan al personal demostrar sus capacidades con libertad de desarrollo e información en sus actividades.

En cuanto a la cuarta dimensión, promoción y superiores, esta se refiere al desarrollo justo y equitativo, en donde le permita al trabajador explotar toda su capacidad. Un trabajador se motiva cuando explota todo su potencial y como consecuencia alcanza su desarrollo personal.

Day (2006) indica que los docentes y los alumnos presentan necesidades, predilección por formas de aprendizaje y aspiraciones diferentes. Según como se solucione estas necesidades, llevarán a una mayor satisfacción personal, con capacidad de desempeñarse mejor en cualquier área laboral.

La calidad del desempeño docente es de suma importancia hoy en día, creando diversos programas y estrategias. Un educador con experiencia es un profesional de calidad, por su conocimiento en el análisis académico en relación a las políticas públicas. A partir de esta nueva visión el docente con desempeños de calidad definido por Chehaybar (2007) como un intelectual que crea técnicas para el aprendizaje, profundiza con su práctica, analiza las características de sus alumnos, el entorno histórico, social, económico y político, con la finalidad de ser un agente de transformación y renovación. (p.104).

En cuanto a las dimensiones de la calidad docente, según lo propuesto por el MINEDU:

Primera dimensión, *la planificación pedagógica*, son acciones anticipadas para el logro de metas relacionadas entre sí con el fin de alcanzar objetivos con los recursos que se disponga, como elaborar programas curriculares con sesiones de aprendizaje. MINEDU, (2013).

La segunda dimensión, *gestión de la enseñanza-aprendizaje*, refiere a las técnicas que utiliza el educador para resolver los conflictos de aprendizaje en el educando, mediante la motivación, uso de estrategias metodológicas y de evaluación constante, siendo gestionado en las instituciones educativas.

Respecto a la tercera dimensión, *la gestión comunitaria*, es la

administración del conjunto de escuelas de la comunidad de aprendizaje, por medio del Proyecto Educativo Institucional, cuyo fin es dar resultados favorables para el aprendizaje.

Para el MINEDU (2013) el desarrollo profesional docente, como dimensión es la formación de docentes, con prácticas pedagógicas, trabajos grupales e intercambio con sus pares, para el progreso de políticas educativas a nivel de nación y región. La calidad docente se sustenta en la teoría social cognitiva, es así que, durante los años 70, Albert Bandura desarrolló un constructo unificado de autoeficacia, que viene a ser la seguridad para realizar con éxito una conducta con un resultado específico. (Citado en Caro, 1987, p.61). Bandura (2004) indica la iniciativa que tiene las personas de organización, regulación y reflexión que influye en los fines y participación con el entorno.

Schunk y Pajares, (2004) refieren a la autoeficacia que se da de acuerdo a la selección de conductas, el esfuerzo y la persistencia, los pensamientos y las reacciones emocionales, por ello que consideramos un sustento teórico válido de la calidad docente, el cual depende de tres aspectos vitales que la teoría contempla: condiciones personales, comportamentales y ambientales.

En lo referente a las principales características, nuestra sociedad actual requiere de docentes con capacidad de ayudar y orientar a sus estudiantes, para que formen su identidad, con tolerancia, con responsabilidad de seguir actualizándose profesionalmente. Braslaysky y Birgin, (1993). En tal sentido, los educadores de calidad deben tener: (a) Desarrollo y fortalecimiento de habilidades intelectuales particulares, (b) Dominio del tema de enseñanza y (c) Ser competentes para valorar y respetar la diversidad regional.

Figura 1

Satisfacción laboral y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Calidad docente y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

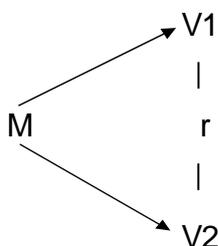
La investigación sigue los lineamientos del enfoque cuantitativo, se centra en el recojo de información donde se propone hipótesis sobre las relaciones que pueden existir entre las variables que forman parte del estudio, teniendo en cuenta conceptos nuevos medibles, que se derivan de conceptos teóricos que generan nuevas hipótesis conceptuales, donde el análisis de recolección señala el nivel de conexión entre las variables Monje, (2011); Valderrama, (2013).

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto del tipo de investigación al cual pertenece este trabajo, se configura como una investigación básica, la cual desea aumentar los saberes científicos que existen sobre la realidad en estudio. Carrasco, (2009); Díaz, (2009).

El diseño es “no experimental”, de “nivel descriptivo-correlacional”, ya que se desea calcular el nivel de relación entre dos a más variables en un entorno específico; entiendo que la intención primordial de estos estudios es el conocer cómo se desarrolla una variable identificando el proceder de otras que se relacionan. Hernández et al., (2010).

El diseño de investigación tiene el siguiente esquema:



Donde:

= Docente de instituciones educativas públicas del nivel primario en la Red N° 6 y 07. DRE-Callao, 2015

V1 = Satisfacción laboral

V2 = Calidad docente

r = Relación entre las variables de estudio.

El recojo de datos es de corte transversal, ya que calcula las variables en un mismo momento de tiempo.

El método utilizado corresponde al hipotético-deductivo, porque toma en cuenta los estudios considerados de las variables que se estudian, como pueden ser “la satisfacción laboral” y “la calidad docente”, posibilitando disponer de una hipótesis, desde la cual se desea probar cómo contestar a las interrogantes de investigación y así lograr que lo planteado, en el plano teórico, se confirme y consolide.

Se aplicó el “método correlacional”, ya que se ha fijado como meta resolver la condición existente entre las variables (“gestión educativa estratégica” y “el desempeño laboral”) que forman parte del sistema educativo en estudio; este método permite mostrar indicadores de la primera variable que le compete a algunos indicadores de la segunda (Briones, 1982).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudio son: “**satisfacción laboral**”, la cual cuenta con cuatro dimensiones: Diseño de trabajo (4 indicadores y 8 ítems), condiciones asociadas al trabajo (3 indicadores y 7 ítems), realización personal (3 indicadores y 7 ítems), y promoción y superiores (3 indicadores y 7 ítems). La “**calidad docente**”, la cual también está conformada por cuatro dimensiones, a decir: “Planificación pedagógica” (12 ítems), “gestión de la enseñanza- aprendizaje” (10 ítems), “gestión comunitaria” (10 ítems) y “desarrollo profesional docente”(8 ítems). En cuanto a la matriz de operacionalización, esta se describe a detalle en el anexo 2.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población referenciada para el trabajo fue la plana docente de nivel primaria que laboran en los centros educativos públicos de la Red N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao.

A continuación, se describirá la población que formó parte del presente estudio, según la institución educativa a la cual pertenece.

Tabla 1

Población de docentes del nivel primaria Red N° 06 y 07.

Red	Instituciones educativas	úmero de docentes	Porcentaje
N° 06	4011 "La Taboada de las Fresas"	10	11.4%
N° 06	5083 "San Martín de Porres"	26	29.5%
N° 06	5089 "Virgen María"	28	31.8%
N° 07	5079 "Jorge Chave Dartnell"	24	27.3%
Total		88	100%

Fuente: Elaboración propia

Dado que la población estaba constituida de un número accesible, la muestra se consideró como censal, tal y como lo manifiesta Balestrini (1997). Respecto al muestreo, este se considera como no probabilístico y por conveniencia (Supo, 2013).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue el método empleado en el presente trabajo, la cual estuvo conformada de preguntas de condición cerrada. Bernal (2006).

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Se ha considerado para calcular las variables los llamados "cuestionarios de encuesta", respecto a los cuales Bernal (2006) refiere que están compuestos por un grupo de interrogantes que tienen por propósito generar datos que sean imprescindibles para lograr los objetivos del estudio. Entre los instrumentos a utilizar tenemos la escala de satisfacción laboral adaptado de lo propuesto por el investigador venezolano Ramírez (2000), y los españoles Anaya y Suarez (2007); así mismo el instrumento de calidad docente basado en los dominios y desempeños propuestos en el "Marco del buen desempeño docente" (MINEDU, 2013) tomado de los investigadores Gogín y Moscol (2013). Ambos instrumentos fueron estructurados en una "escala tipo Likert" con cinco respuestas posibles, donde: (1) "nunca", (2) "casi nunca", (3) "a veces", (4) "casi siempre" y (5) "siempre"; y cuyas fichas técnicas se describen en el anexo 5.

3.6 Validación y confiabilidad

El instrumento que calculó la variable satisfacción laboral paso por dos procesos: Validez, que es el nivel donde el instrumento efectivamente calcula la variable y el desarrollo de comprobación del instrumento que calcula la variable satisfacción laboral. La validez también se realizó mediante el juicio de expertos, que para el estudio recibió la opinión de aplicable por parte de los tres jueces expertos (Ver anexo 3).

En cuanto a la "confiabilidad" del trabajo, se aplicó el índice de fiabilidad alfa de Cronbach, en la medida que resulto suficiente que los instrumentos se proporcionen tan solouna vez a los integrantes de una muestra piloto. La referencia respecto de que un instrumento es confiable o no, se realizará teniendo en cuenta lo propuesto por Ruiz (2002). Los datos que permitieron determinar el índice de fiabilidad provinieron de una muestra piloto de 25 docentes de los centros educativos del nivel primaria en la Red N° 06 y 07, en el presente año lectivo, los cuales fueron 0.873 para la "satisfacción laboral" y 0.972 para la "calidad docente" (ver anexo 4).

3.7 Procedimientos

Se solicitó el consentimiento a las autoridades de las escuelas, a través de un documento brindado por la "Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo"; para recoger la información y a partir de ello, se ordenó la data en el "MS Office Excel", manteniendo presente el "número de ítems por dimensión", "la sumatoria parcial" correspondiente y "la sumatoria total" de la información recibida de los mecanismos que se utilizaron para calcular cada una de las variables, seguidamente se realizó la transferencia de la base de datos al editor (IBM SPSS 21 Statistics) para su "evaluación descriptiva e inferencial".

3.8 Método de análisis de datos

Toda la información se organizó en un software "Microsoft Office Excel", considerando "el número de ítems por dimensión", "la sumatoria parcial" y "la sumatoria total" de la información recibida en los mecanismos que se utilizaron para

calcular cada una de las variables, seguidamente se tuvo en cuenta la transferencia de la base de datos para su estudio al editor (IBM SPSS 21 Statistics) y la base estadística según las variables de estudio (variables cualitativas) fue “el estadígrafo no paramétrico *rho*” de Spearman, asimismo es muy importante señalar que la explicación de los valores de los “coeficientes de correlación” que se presentaron como resultados tuvieron en cuenta la referencia de adaptación de la propuesta por Bisquerra (2009).

3.9 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos básicos propuestos por França-Tarragó (2001) los cuales tienen que ver con la beneficencia, la autonomía y la justicia. En cuanto a la beneficencia, este principio fue garantizado al socializar con los participantes los alcances de la investigación y la necesidad de plantear una propuesta viable que permita atender la problemática en la que toda la unidad de análisis se encuentra inmersa. Respecto a la autonomía, se tuvo especial cuidado en el que todos los participantes conocieran y firmaran una carta de consentimiento informado, teniendo la posibilidad de presentar su negativa a participar del estudio. En referencia al principio de justicia, resguardando todas las opiniones y percepciones vertidas por los participantes han sido respetadas y por tanto consideradas en el análisis global de la información, sin que su condición de contratado o nombrado intervenga en algún aspecto del tratamiento de los datos.

En ese sentido, es preciso señalar que los aportes de los consultados fueron debidamente citados tal y conforme a las normas vigentes; asimismo, se encuentran descritas en la lista de referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Niveles de las variables satisfacción laboral y calidad docente.

Satisfacción laboral	Calidad docente							Total
	Deficiente		Eficiente		Destacado		Total	
	n	%	N	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	4	4.5%	0	0.00%	4	4.5%
Medio	0	0.0%	30	34.1%	3	3.41%	33	37.5%
Alto	0	0.0%	28	31.8%	23	26.14%	51	58.0%
Total	0	0.0%	62	70.5%	26	29.5%	88	100 %

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se comprueba que el 34.1% distingue que el nivel de “satisfacción laboral” es medio, la “gestión pedagógica” está en “eficiente”, de acuerdo a lo señalado por 30 de los docentes encuestados. Asimismo, se puede comprobar que únicamente el 26.1% señala que aun en el nivel alto, la calidad docente se percibe como destacada, según 23 de los docentes encuestados, y tan solo el 4.5% dice que mientras que la satisfacción laboral es baja, por lo tanto, la calidad docente es eficiente, según los docentes encuestados.

Tabla 3

Niveles de la satisfacción laboral y planificación pedagógica

Satisfacción laboral	Planificación pedagógica							Total
	Deficiente		Eficiente		Destacado		Total	
	n	%	N	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	4	4.5%	0	0.00%	4	4.5 %
Medio	0	0.0%	24	27.3%	9	10.23%	33	37.5%
Alto	0	0.0%	17	19.3%	34	38.64%	51	58.0%
Total	0	0.0%	45	51.1%	43	48.9%	88	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se puede advertir que el 38.6% distingue que el nivel de “la satisfacción laboral” se encuentra en un “nivel alto”, la calidad docente en su dimensión planificación pedagógica se ubica en el “nivel destacado”, de acuerdo a 34 docentes encuestados de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

Tabla 4

Niveles de satisfacción laboral y la gestión de la enseñanza-aprendizaje.

Satisfacción laboral	Gestión de la enseñanza-aprendizaje						Total	
	Deficiente		Eficiente		Destacado			
	n	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	0	0.0%	4	4.5%	0	0.00%	4	4.5%
Medio	0	0.0%	31	35.2%	2	2.27%	33	37.5%
Alto	0	0.0%	36	40.9%	15	17.05%	51	58.0%
Total	0	0.0%	71	80.7%	17	19.3%	88	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se logra identificar que el 40.9% distingue que el nivel de “la satisfacción laboral” se encuentra en el “nivel más alto”, “la calidad docente” en su dimensión correspondiente al gestionamiento de la enseñanza-aprendizaje tiene el “nivel eficiente”, de acuerdo a la impresión de 36 de los profesores (a los que se les aplicó la encuesta) de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

Tabla 5

Niveles de la satisfacción laboral y gestión comunitaria.

Satisfacción laboral	Gestión comunitaria						Total	
	Deficiente		Eficiente		Destacado			
	n	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	0	0.0%	4	4.5%	0	0.00%	4	4.5%
Medio	0	0.0%	27	30.7%	6	6.82%	33	37.5%
Alto	0	0.0%	17	19.3%	34	38.64%	51	58.0%
Total	0	0.0%	48	54.5%	40	45.5%	88	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se puede señalar que el 38.6% distingue que el nivel de satisfacción laboral tiene un nivel alto, la calidad docente en su dimensión gestión comunitaria tiene un nivel más superior, según 34 docentes encuestados de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

Tabla 6

Niveles de la satisfacción laboral y el desarrollo profesional docente.

Satisfacción laboral	Desarrollo de la profesionalidad docente						Total	
	Deficiente		Eficiente		Destacado			
	n	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	0	0.0%	4	4.5%	0	0.00%	4	4.5%
Medio	0	0.0%	24	27.3%	9	10.23%	33	37.5%
Alto	0	0.0%	23	26.1%	28	31.82%	51	58.0%
Total	0	0.0%	51	58.0%	37	42.0%	88	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se puede señalar que el 31.8% distingue que el nivel de “satisfacción laboral” es un “nivel alto”, la calidad docente en su dimensión desarrollo profesional se identifica en el nivel destacado, según 28 de los docentes encuestados de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

4.2. Resultados correlacionales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: La satisfacción laboral no se vincula con la calidad de los docentes

H1: La satisfacción laboral se vincula con la calidad de los docentes

Tabla 7

Niveles de correlación y significación entre la satisfacción laboral y la calidad docente.

		Calidad docente
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	
	Coeficiente de correlación	,733**
	Sig. (bilateral)	,000
N		88

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, el “grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman” es .733, lo cual nos muestra que existe una correspondencia dentro del campo positivo entre las variables, a partir de donde su valor de $p < 0.05$, habilita desestimar la hipótesis nula, por lo cual se puede señalar que la satisfacción laboral tiene alta relación con la calidad docente en la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

4.3. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 8

Niveles de correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la calidad docente

Planificación pedagógica		Gestión de la enseñanza aprendizaje	Gestión comunitaria	Desarrollo profesional docente	
Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	,549**	,682**	,687**	,553**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, el “grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman” es .549, lo cual muestra que está presente una correspondencia en el campo positivo entre las variables, a partir de donde su valor de $p < 0.05$ permite desestimar la hipótesis nula, por lo cual se puede señalar que la satisfacción laboral tiene una correspondencia “moderada” con la planificación pedagógica que realizan los docentes.

Asimismo, siendo el grado de correlación .682 entre satisfacción laboral y planificación pedagógica, esto representa que se encuentra en el campo positivo, a partir de donde su valor de $p < 0.05$, desestima la hipótesis nula, por lo cual, “la satisfacción laboral” tiene una correspondencia “moderada” con la gestión a la enseñanza-aprendizaje que realizan los docentes.

En cuanto al “coeficiente de Rho de Spearman” .687 entre la satisfacción laboral y la gestión comunitaria, se denota que hay un relacionamiento positivo, a partir de donde su valor de $p < 0.05$ hace posible el rechazamiento de la hipótesis nula, por lo cual, la “satisfacción laboral” tiene una relación “moderada” con la gestión comunitaria que realizan los docentes.

Finalmente, de los resultados de la tabla 8, se puede identificar “el grado de correlación Rho de Spearman” es .553, lo que la ubica en una correspondencia positiva, a partir de la cual su valor de $p < 0.05$ desestima la hipótesis nula, por lo cual, la satisfacción laboral tiene una correspondencia moderada con el desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015.

V. DISCUSIÓN

De la hipótesis general tenemos que de acuerdo a la prueba realizada, el grado de correspondencia logrado entre las variables “satisfacción laboral” y la “calidad de los docentes” es de .733 lo que indica un “nivel alto de correlación”, y con una relevancia del 5%, asimismo es posible decir que obtendríamos el mismo “grado de correlación” si trabajamos a un nivel de relevancia del 1% (“correlación bilateral”) también podemos señalar que el nivel preponderante en la satisfacción laboral es el nivel alto con un 37.5% y de la calidad docente resulta ser el nivel eficiente con un 70.5% de los docentes encuestados que laboran en los centros educativos públicos del nivel primario, pertenecientes a la jurisdicción de la DRE Callao en el presente año 2015.

Los resultados descriptivos encontrados en la investigación guardan estrecha correspondencia con los resultados encontrados en la investigación realizada por Rivas (2009) quien manifiesta que el grado de satisfacción laboral se encuentra entre los niveles satisfecho y muy satisfecho, mientras que referente a su desempeño el nivel resulta ser entre bueno y excelente; esto se explica en la medida que los resultados proceden de una autoevaluación (percepción de conductas propias del sujeto) lo cual de alguna manera no se excluye totalmente el aspecto subjetivo en la valoración de los ítems. El estudio también es coincidente con lo manifestado por Chan (2008) respecto a que en su investigación el 82% de los docentes encuestados manifiestan estar satisfechos con el trabajo que realizan, a pesar que existen algunos aspectos que se deben mejorar. Pero existe un distanciamiento en los resultados logrado por el análisis inferencial de los datos, dado que en nuestra investigación la relación es positiva y alta, mientras que en el estudio de Rivas (2009) si bien es cierto es también positiva esta es de grado bajo; podemos explicar el resultado dado que en el estudio de Rivas (2009) la muestra de estudio está compuesto de docentes que abrazan la fe cristiana, por tanto su despliegue profesional efectivo no se encuentra condicionado a altos niveles de satisfacción.

En relación a la “primera hipótesis específica”, podemos señalar que, en relación a la experiencia realizada, el grado de relación sacado entre las variables satisfacción laboral y la calidad de los docentes en su dimensión planificación pedagógica es de .549 lo que indica un “nivel moderado de correlación”, y con una relevancia del 5%, asimismo diremos que observaríamos igual “grado de correlación” si trabajamos a un nivel de relevancia del 1% (“correlación bilateral”) también podemos señalar que el nivel preponderante en la dimensión planificación pedagógica resulta ser el nivel eficiente con un 51.1% de los docentes encuestados que laboran en los centros educativos públicos del nivel primario, pertenecientes a la jurisdicción de la DRE Callao en el presente año 2015.

Estamos de acuerdo con lo manifestado por Tarazona (2009) quien menciona que es posible encontrar una relación estadísticamente importante entre las variables de la investigación, la cual utiliza insumos específicos como la concordancia con la visión y misión, el diagnóstico situacional, así como los objetivos y acciones estratégicas, todo ello para una efectividad en la planificación pedagógica quien se concretiza en las denominadas niveles de concreción curricular (Anual, Unidad y Sesión); los investigadores Gogín y Moscol (2013) presentan en su estudio resultados coincidentes con los encontrados, el 46.8% los docentes encuestados perciben que la planificación pedagógica se da en un nivel medio, mientras que la diferencia porcentual con los resultados del presente trabajo de investigaciones de tan solo 4.3%, respecto del “grado de correlación” entre ambas variables también existe una coincidencia dado que en ambas investigaciones se ubican en el nivel moderado; podemos explicar la coincidencia en los resultados con ambas investigaciones dado que la población de estudio corresponde a un entorno cultural y socio-demográfico muy similar (Lima y Callao) aunque difiera en el nivel de la “educación básica regular (EBR)” (Secundaria y Primaria) respectivamente.

Referente a la segunda hipótesis específica, identificamos en la prueba realizada, el “grado de relación” logrado entre las variables satisfacción laboral y la calidad de los docentes en su dimensión “gestión de la enseñanza-aprendizaje” es de .682 lo que señala un “nivel moderado de correlación”, y con una relevancia del

5%, sumado a lo anterior se puede señalar que obtendríamos igual “grado de correlación” si trabajamos a un nivel de relevancia del 1% (“correlación bilateral”) también podemos manifestar que el nivel preponderante en la gestión de la enseñanza-aprendizaje resulta ser el nivel eficiente con un 80.7% de los docentes encuestados que laboran en los centros educativos públicos del nivel primario, pertenecientes a la jurisdicción de la DRE Callao en el presente año 2015. Considerando los resultados descriptivos de la investigación no existe una concordancia con aquellos valores encontrados por Gogín y Moscol (2013) quienes manifiestan que el nivel preponderante de la gestión de la enseñanza-aprendizaje si bien es cierto el nivel es el mismo, pero solo es la percepción del 47.4% de la muestra de estudio, a diferencia de lo encontrado en este estudio, del análisis surge una posible explicación ya que aquí a docentes del nivel secundario y primario, estos últimos tienen una mejor comprensión del elemento de gestión de la enseñanza-aprendizaje debido a que participan permanentemente en programas de monitoreo y asistencia técnica por parte de especialistas en soporte pedagógico sostenida presenta u a diferencia de lo encontrado que supera el 80%. Donde se observa una coincidencia es en el grado de relación cuya variabilidad es mínima, casi imperceptible en su aproximación .682 y .675 al centésimo.

En relación a la tercera hipótesis específica podemos señalar que de acuerdo a la comprobación realizada, el “grado de relación” obtenido entre las variables “satisfacción laboral” y la “calidad del docente” en su dimensión gestión comunitaria es de 687 lo cual nos indica un “nivel moderado de correlación”, y con una relevancia del 5%, asimismo se puede señalar que obtendríamos igual “grado de correlación” si trabajamos a un nivel de relevancia del 1% (“correlación bilateral”) también podemos manifestar que el nivel preponderante de la gestión comunitaria resulta ser el nivel eficiente con un 54.5% de los profesores encuestados que laboran en los centros educativos públicos del nivel primario, pertenecientes a la jurisdicción de la DRE Callao en el presente año 2015.

Murillo, Palacios, Ramírez y Sanchís (2013) también coinciden al afirmar la presencia de una correspondencia positiva y estadísticamente relevante entre la “satisfacción laboral” y la gestión en su componente comunitario. Presentamos

también resultados comunes con aquellos encontrados por el investigador Cáceres (2011) quien indica la presencia de una correspondencia significativa entre la satisfacción laboral y elementos que contribuyen a una buena gestión comunitaria, una de ellas es las relaciones interpersonales; no olvidemos que este tipo de gestión si bien es cierto es desarrollada también por el equipo directivo como parte de la gestión institucional, en la presente investigación es analizada desde el actuar del docente, es por ello que para movilizar efectivamente capacidades profesionales en caminadas al logro de objetivos comunes, las relaciones interpersonales deben ser fortalecidas, para permitir que las actividades educativas que involucra este tipo de gestión discurren de manera natural.

Respecto de la “cuarta hipótesis específica” podemos señalar que en la prueba realizada, el “grado de relación” obtenido a partir de las variables “satisfacción laboral” y la “calidad del docente” en su dimensión desarrollo profesional es de .563 lo que indica un “nivel moderado de correlación”, y con una relevancia de 5%, asimismo se puede decir que obtendríamos el mismo “grado de correlación” si trabajamos a un nivel de relevancia del 1% (“correlación bilateral”) también podemos manifestar que el nivel preponderante en la dimensión desarrollo profesional es de 58% según la opinión de los docentes del nivel primario de la Red Educativa N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; con lo que la “hipótesis general” pasaría a estar comprobada. En concordancia a lo manifestado por Subaldo (2012) se hace hincapié en la estrecha relación entre las vivencias positivas de los profesores en el desempeño de su labor que ocasionan satisfacción y lo llevan al poder desarrollar y a realizarse en el campo personal y de su profesión, lo cual influye de manera efectiva en el nivel de enseñanza y los aprendizajes que logran los estudiantes. Siguiendo esta misma lógica podemos afirmar también que las vivencias negativas conducen a la insatisfacción personal y profesional las que a menudo producen un desgaste e incluso un rechazo a su carrera, llegando incluso a dañar la vida del docente, su compromiso con su profesión, así como la identificación con la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva y alta ($rho = .733$) entre la “satisfacción laboral” y la “calidad docente” en la Red Educativa N° 06 y 07 de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; por ende, la “hipótesis general” queda verificada.

Segunda: Existe una relación positiva y moderada ($rho = .549$) entre la “satisfacción laboral” y la “planificación pedagógica” que desarrollan los profesores en la Red Educativa N° 06 y 07 de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; por ende, la “hipótesis general” queda verificada.

Tercera: Existe una relación positiva y moderada ($rho = .682$) al respecto de la “satisfacción laboral” y la “gestión de la enseñanza-aprendizaje” que realizan los docentes en la Red Educativa N° 06 y 07 de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; por ende, la “hipótesis general” queda verificada.

Cuarta: Existe una relación positiva y moderada ($rho = .687$) al respecto de la “satisfacción laboral” y “gestión comunitaria” que desarrollan los profesores en la Red Educativa N° 06 y 07 de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; por ende, la “hipótesis general” queda verificada.

Quinta: Existe una relación positiva y moderada ($rho = .553$) al respecto de la satisfacción laboral y el desarrollo profesional de los docentes de la Red Educativa N° 06 y 07 de la DRE Callao, en el año lectivo 2015; por lo tanto, la hipótesis general queda verificada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los directivos de los diversos centros educativos de la Red Educativa N° 06 y 07 de la jurisdicción de la DRE Callao, deben promover e implementar programas reconocimiento a las mejores prácticas docentes, sin dejar de lado el desarrollo de actividades diversas para mejorar la confraternidad entre docentes.

Segunda: Los equipos directivos empoderados en sus funciones deben establecer un plan con actividades tales como talleres, grupos de interaprendizaje, con el objetivo de fortalecer el desempeño de los docentes en programación y planificación curricular en el enfoque por competencias.

Tercera: Los equipos directivos, deben desarrollar talleres permanentes referidos a los “procesos pedagógicos y didácticos” a tener en cuenta en el progreso de sus planificaciones; así mismo establecer pasantías entre docentes de las Redes educativas N° 06 y 07, o alguna otra que muestra buenas prácticas.

Cuarta: Los equipos directivos deben elaborar planes consensuados con los docentes, referido a su participación en actividades académicas, de tutoría, artísticas, en coparticipación con los diversos actores de la comunidad.

Quinta: Con el establecimiento de la meritocracia en la Ley de Reforma Magisterial, resulta imprescindible la generación de nuevos espacios de participación a nivel de las IIEE o las diferentes instancias descentralizadas del MINEDU, de manera que el docente con buenas prácticas sea convocado por ejemplo como docente fortaleza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, D., & Suarez, J. (2007). Satisfacción laboral de los docentes de Educación infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/d/23576/19/0> [Consulta: 20 de junio de 2021].
- Bernal, C. (2006). *Metodología de investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf> [Consulta: 10 de julio de 2021].
- Briones, G. (1982). *Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales*. Trillas.
Recuperado de [Consulta: 10 de julio de 2021].
- Balestrini, M. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores asociados.
- Bandura, A. "The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change" En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004.
- Braslavsky, C. y A. Birgin, (1993). *Situación del magisterio argentino y aportes para el diseño de estrategias de capacitación*. FLACSO. Buenos Aires (Serie Documentos e Informes de Investigación Nº 136).
- Bisquerra (2009). *Metodología de la investigación*. Madrid: La Muralla

- Cáceres, A. (2011). *La satisfacción laboral en el clima institucional de las instituciones educativas de educación secundaria de la provincia de San Román - Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Caro, (Setiembre, 1987). Revisión crítica de la teoría de la autoeficacia de A. Bandura.
Boletín de Psicología, 16. Pp. 61-89.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chan, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad Linda Vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez*. (Tesis doctoral, Facultad de Educación, Universidad Montemorelos. Nuevo León, México). Recuperado de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/843> [Consulta: 10 de julio de 2021].
- Cheybar, E. (diciembre, 2007). Reflexiones sobre el papel del docente en la calidad educativa. *Reencuentro*, 50, 100-106. PAG 104
- Cornejo, R. (2009). *Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en docente de enseñanza media de Santiago*. Departamento de Estudios y Desarrollo. División de Planificación y Presupuesto MINEDUC, Chile.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- De miguel, M. (1994). *Evaluación para la calidad de los Institutos de Educación Secundaria*. Madrid: Escuela Española.
- Díaz, (2009). Una aproximación a Troeltsch. Madrid, Dykinson.

Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019) Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos Universidad Católica de Santa María. Perú

Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 28 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es. [Consulta: 14 de agosto de 2021].

Falus, L. y Goldberg, M. (2011). *Perfil de los docentes en América Latina*. Buenos Aires: Siteal

França-Tarragó (2001) *manual de psicoética. Ética para psicólogos y psiquiatras* Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga Montevideo, Uruguay

Gogín, L., & Moscol, F. (2013). *Satisfacción laboral y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundaria en la red n°03 - Ugel N° 06. Ate vitarte, 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú). Recuperado de LINK [Consulta: 10 de junio de 2021].

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio De Loyola. Lima, Perú) Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1203> [Consulta: 13 de junio de 2021].

Ley General de Educación N.º 28044. Que declara los lineamientos generales de

la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras. Diario Oficial El Peruano (2003). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf [Consulta: 18 de agosto de 2021].

Ley de la Reforma Magisterial N.º 29944. Que norma las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos. Diario Oficial El Peruano https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf [Consulta: 18 de agosto de 2021].

Ramírez, T. (2000). *El Trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de FHE.

Ramírez, T. (2006). El trabajo docente en Venezuela. Un estudio sobre satisfacción laboral. *Revista Extramuros NS*, 10(25), 51-72. Recuperado de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_exm/article/view/10445 [Consulta: 13 de julio de 2021].

Murillo, A., Palacios, F., Ramírez, G., & Sanchís, J. (2013). Satisfacción de docentes- responsables de la gestión deportiva en centros escolares andaluces. *RETOS. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, (24), 85-90. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345732290018> [Consulta: 28 de

agosto de 2021].

Rivas, M. J. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador*. (Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Montemorelos. Nuevo León, México). Recuperado de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/55> [Consulta: 05 de julio de 2021].

Ruiz (2002). Fundamentos y metodología de la maquetación digital de la mezquita almohade de Sevilla. En: Magna Hispalensis (I) Recuperación de la Aljama Almohade.

Aula Hernán Ruiz. Cabildo Metropolitano. Sevilla. 2002. Ed. A. Jiménez Martín. pp. 23-32

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis doctoral, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Valencia. Valencia, España). Recuperado de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultado: 13 de junio de 2021].

Schunk y Pajares, (2004) *la teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile estudios hemisféricos y polares*

Supo, 2013). Como validar un instrumento Lima Biblioteca Nacional

Tarazona, D. (2009). *El planeamiento estratégico y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas N° 2068 "José María Arguedas", N° 3092 "Kumamoto 1" y N° 5171 "Túpac Amaru 11" del distrito de Puente Piedra* (Tesis de maestría). UNMSM, Lima.

Valderrama, (2013). Guía para elaborar una tesis universitaria Magdalena del mar
andoeducando

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título del proyecto de tesis: “Satisfacción laboral y calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, 2014”.

Autor: Br. Jessica Mercedes Toribio Roca

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología e instrumentos	Población y/o muestra																								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07-Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015?.</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la planificación pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015?.</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión de la</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y la planificación pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y la</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Hipótesis Específicos Hipótesis específica 1 Existe relación entre la satisfacción laboral y la planificación pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la enseñanza-</p>	<p>Diseño de investigación El diseño es no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, porque el estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular; siendo el propósito principal de estas investigaciones el saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El diseño de investigación en el cual se encuentra basada la investigación corresponde al siguiente esquema:</p> <p style="text-align: center;">X_1 ————— Y_1</p> <p>Dónde: Variable (X_1): Satisfacción laboral. Variable (Y_1): Calidad docente.</p>	<p>3.4.1. Población La población referenciada para el estudio son los docentes del nivel primaria que laboran en las Instituciones educativas públicas de la Red N° 06 y 07 correspondiente a la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao. A continuación se describe la población que formó parte del presente estudio, según la institución educativa a la cual pertenece.</p> <p style="text-align: center;">Tabla 2 <i>Descripción de la población de docentes del nivel primaria de la Red N° 06 y 07.</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Red</th> <th>Instituciones educativas</th> <th>Número de docentes</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N° 06</td> <td>4011 "La Taboada de las Fresas"</td> <td>10</td> <td>11.4%</td> </tr> <tr> <td>N° 06</td> <td>5083 "San Martín de Porres"</td> <td>26</td> <td>29.5%</td> </tr> <tr> <td>N° 06</td> <td>5089 "Virgen María"</td> <td>28</td> <td>31.8%</td> </tr> <tr> <td>N° 07</td> <td>5079 "Jorge Chave Dartnell"</td> <td>24</td> <td>27.3%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td>88</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">Fuente: Base de datos de la Unidad de Gestión Pedagógica DRE-Callao.</p>	Red	Instituciones educativas	Número de docentes	Porcentaje	N° 06	4011 "La Taboada de las Fresas"	10	11.4%	N° 06	5083 "San Martín de Porres"	26	29.5%	N° 06	5089 "Virgen María"	28	31.8%	N° 07	5079 "Jorge Chave Dartnell"	24	27.3%	Total		88	100%
Red	Instituciones educativas	Número de docentes	Porcentaje																									
N° 06	4011 "La Taboada de las Fresas"	10	11.4%																									
N° 06	5083 "San Martín de Porres"	26	29.5%																									
N° 06	5089 "Virgen María"	28	31.8%																									
N° 07	5079 "Jorge Chave Dartnell"	24	27.3%																									
Total		88	100%																									

<p>enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015?.</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015?.</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desarrollo profesional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015?.</p>	<p>gestión de la enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07- Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p>	<p>aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión comunitaria en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre la satisfacción laboral y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria en la Red N° 06 y 07 de la Dirección Regional de Educación del Callao, en el año lectivo 2015.</p>	<p>La metodología de recolección de datos será de corte transversal, al medirse las variables en un mismo momento de tiempo.</p> <p>Instrumentos Entre los instrumentos a utilizar tenemos la escala de satisfacción laboral adaptado de lo propuesto por el investigador venezolano Ramírez (2000), y los españoles Anaya y Suarez (2007); así mismo el instrumento de calidad docente basado en los dominios y desempeños propuestos en el Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2012) tomado de los investigadores Gogin y Moscol (2013). Ambos instrumentos se hallan estructurados en una escala tipo Likert con cinco respuestas posibles, donde: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.</p>	
--	---	--	--	--

Anexo 2: Certificado de validez del instrumento que mide la variable satisfacción laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diseño de trabajo							
1	Encuentro motivador el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Colaboro activamente en el establecimiento de objetivos estratégicos.	X		X		X		
3	Mi trabajo pedagógico es coherente con el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
4	Participo en programas de actualización.	X		X		X		
5	Siento que el trabajo es adecuado para mí.	X		X		X		
6	Tengo variedad de actividades en el trabajo.	X		X		X		
7	Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo.	X		X		X		
8	Considero que mi rendimiento laboral es acorde a mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dispongo de suficiente tiempo para la familia.	X		X		X		
10	Me queda suficiente tiempo libre, luego del trabajo.	X		X		X		
11	El trabajo permite establecer mi vivienda en una localidad fija.	X		X		X		
12	Me resulta fácil desplazarme del hogar al centro de trabajo.	X		X		X		
13	Dispongo de una atención médica de calidad.	X		X		X		
14	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	X		X		X		
15	Cuento con un horario adecuado a los criterios técnicos y pedagógicos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que estoy realizando algo valioso en el trabajo.	X		X		X		
17	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollarme como persona.	X		X		X		
18	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis metas.	X		X		X		
20	Tengo autonomía para desarrollar mis actividades laborales.	X		X		X		
21	Considero que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos.	X		X		X		
22	En el trabajo se respetan las opiniones propias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promoción y Superiores	Si	No	Si	No	Si	No	
23	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades laborales	X		X		X		
24	En mi comunidad educativa existe reconocimiento a la calidad de las actuaciones profesionales.	X		X		X		
25	Trabajo bajo políticas de buen desempeño docente.	X		X		X		
26	De ser necesario puedo contar con el asesoramiento y ayuda de expertos en el trabajo.	X		X		X		
27	Los directivos de mi institución son competentes y justos.	X		X		X		
28	En mi trabajo existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades profesionales.	X		X		X		
29	Tengo buena relación con los directivos de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es adecuado y existe suficiencia para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Ana Gricelda Torres Villalobos DNI: 06728986

Especialidad del validador: Validador metodológico.

09 de abril de 2015



Mg. Ana G. Torres Villalobos
Evaluación y Acreditación de la calidad Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diseño de trabajo							
1	Encuentro motivador el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Colaboro activamente en el establecimiento de objetivos estratégicos.	X		X		X		
3	Mi trabajo pedagógico es coherente con el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
4	Participo en programas de actualización.	X		X		X		
5	Siento que el trabajo es adecuado para mí.	X		X		X		
6	Tengo variedad de actividades en el trabajo.	X		X		X		
7	Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo.	X		X		X		
8	Considero que mi rendimiento laboral es acorde a mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dispongo de suficiente tiempo para la familia.	X		X		X		
10	Me queda suficiente tiempo libre, luego del trabajo.	X		X		X		
11	El trabajo permite establecer mi vivienda en una localidad fija.	X		X		X		
12	Me resulta fácil desplazarme del hogar al centro de trabajo.	X		X		X		
13	Dispongo de una atención médica de calidad.	X		X		X		
14	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	X		X		X		
15	Cuento con un horario adecuado a los criterios técnicos y pedagógicos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que estoy realizando algo valioso en el trabajo.	X		X		X		
17	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollarme como persona.	X		X		X		
18	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
19	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis metas.	X		X		X		
20	Tengo autonomía para desarrollar mis actividades laborales.	X		X		X		
21	Considero que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos.	X		X		X		
22	En el trabajo se respetan las opiniones propias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Promoción y Superiores	Si	No	Si	No	Si	No	

23	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades laborales	X		X		X		
24	En mi comunidad educativa existe reconocimiento a la calidad de las actuaciones profesionales.	X		X		X		
25	Trabajo bajo políticas de buen desempeño docente.	X		X		X		
26	De ser necesario puedo contar con el asesoramiento y ayuda de expertos en el trabajo.	X		X		X		
27	Los directivos de mi institución son competentes y justos.	X		X		X		
28	En mi trabajo existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades profesionales.	X		X		X		
29	Tengo buena relación con los directivos de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es adecuado y existe suficiencia para medir la variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Nilton Cesar Peña Mejía DNI: 03878742

Especialidad del validador: Validador temático.

12 de abril de 2015



Mg. Nilton Cesar Peña Mejía
Docencia y Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Diseño de trabajo							
1	Encuentro motivador el trabajo que realizo.	x		x		x		
2	Colaboro activamente en el establecimiento de objetivos estratégicos.	x		x		x		
3	Mi trabajo pedagógico es coherente con el Proyecto Educativo Institucional.	x		x		x		
4	Participo en programas de actualización.	x		x		x		
5	Siento que el trabajo es adecuado para mí.	x		x		x		
6	Tengo variedad de actividades en el trabajo.	x		x		x		
7	Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo.	x		x		x		
8	Considero que mi rendimiento laboral es acorde a mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de vida asociadas al trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dispongo de suficiente tiempo para la familia.	x		x		x		
10	Me queda suficiente tiempo libre, luego del trabajo.	x		x		x		
11	El trabajo permite establecer mi vivienda en una localidad fija.	x		x		x		
12	Me resulta fácil desplazarme del hogar al centro de trabajo.	x		x		x		
13	Dispongo de una atención médica de calidad.	x		x		x		
14	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	x		x		x		
15	Cuento con un horario adecuado a los criterios técnicos y pedagógicos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que estoy realizando algo valioso en el trabajo.	x		x		x		
17	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollarme como persona.	x		x		x		
18	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	x		x		x		
19	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis metas.	x		x		x		
20	Tengo autonomía para desarrollar mis actividades laborales.	x		x		x		
21	Considero que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos.	x		x		x		
22	En el trabajo se respetan las opiniones propias.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Promoción y Superiores	Si	No	Si	No	Si	No	
23	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades laborales	x		x		x		
24	En mi comunidad educativa existe reconocimiento a la calidad de las actuaciones profesionales.	x		x		x		
25	Trabajo bajo políticas de buen desempeño docente.	x		x		x		

26	De ser necesario puedo contar con el asesoramiento y ayuda de expertos en el trabajo.	X		X		X		
27	Los directivos de mi institución son competentes y justos.	X		X		X		
28	En mi trabajo existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades profesionales.	X		X		X		
29	Tengo buena relación con los directivos de la institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El número de ítems es el adecuado para analizar la variable satisfacción laboral.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. Walter Manuel Vásquez Mondragón** **DNI: 40769191**

Especialidad del validador: **Validador metodológico.**

13 de abril de 2015



Mg. Walter M. Vásquez Mondragón
CIP N° 70063553

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 3: Muestra piloto y confiabilidad



Docentes	Satisfacción laboral																											
	Items																											
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28
Docente 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Docente 3	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2
Docente 4	5	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	3	4	4	4	4	2	5	2
Docente 5	5	1	5	3	5	2	5	1	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	2	5	5	3
Docente 6	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	2	5	5	3
Docente 7	3	1	3	3	4	4	1	4	1	4	2	4	4	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4
Docente 8	5	2	4	4	5	5	2	4	2	5	5	4	4	2	4	2	1	2	4	3	5	4	5	2	2	4	5	3
Docente 9	4	2	5	4	3	5	2	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	2	4	4	4	2	3	4	3	5	4	2
Docente 10	4	5	5	4	4	5	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
Docente 11	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4
Docente 12	4	1	5	2	2	4	3	2	1	5	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	4	2	3	1	1	5	4	1
Docente 13	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	5	4	2	2	4	4	5
Docente 14	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Docente 15	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	5	1	4	4	1
Docente 16	4	2	2	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2	5	3	2	3	3	2	4	5
Docente 17	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
Docente 18	5	2	2	3	2	5	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	4
Docente 19	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2
Docente 20	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2
Docente 21	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2
Docente 22	4	4	4	2	3	5	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	5	4	2	2	2	2	4	4	3
Docente 23	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2
Docente 24	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4
Docente 25	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3

29
$\sum_{i=1} It_i$
116
115
93
93
117
115
82
104
108
111
118
79
98
111
98
98
101
77
80
88
86
89
90
100
106

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	29

N°	Docentes	Calidad docente																																								
		Items																																								
		lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24	lt 25	lt 26	lt 27	lt 28	lt 29	lt 30	lt 31	lt 32	lt 33	lt 34	lt 35	lt 36	lt 37	lt 38	lt 39	lt 40	
1	Docente 1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
2	Docente 2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	Docente 3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
4	Docente 4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2		
5	Docente 5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3		
6	Docente 6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
7	Docente 7	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3
8	Docente 8	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
9	Docente 9	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
10	Docente 10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
11	Docente 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Docente 12	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
13	Docente 13	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
14	Docente 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	Docente 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	Docente 16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
17	Docente 17	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
18	Docente 18	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
19	Docente 19	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
20	Docente 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	Docente 21	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
22	Docente 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	Docente 23	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
24	Docente 24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	Docente 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

40
$\sum_{i=1}^{40} It_i$
154
142
107
118
108
129
114
106
146
140
160
109
137
120
120
155
141
142
132
124
140
120
147
155
126

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
		25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	40

Anexo 4: Cuestionarios de encuesta

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....

Especialidad: Inicial Primaria Secundaria

Condición laboral: Nombrado Contratado Escala:.....

¿En qué grado consideras que te genera satisfacción tu actual trabajo como docente en los siguientes hechos?

Lee atentamente y responde según tu criterio y marca con una (X)		Valoraciones				
1.	Encuentro motivador el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
2.	Colaboro activamente en el establecimiento de objetivos estratégicos.	1	2	3	4	5
3.	Mi trabajo pedagógico es coherente con el Proyecto Educativo Institucional.	1	2	3	4	5
4.	Participo en programas de actualización.	1	2	3	4	5
5.	Siento que el trabajo es adecuado para mí.	1	2	3	4	5
6.	Tengo variedad de actividades en el trabajo.	1	2	3	4	5
7.	Cuento con los suficientes materiales y recursos tecnológicos exigidos por el trabajo.	1	2	3	4	5
8.	Considero que mi rendimiento laboral es acorde a mis posibilidades.	1	2	3	4	5
9.	Dispongo de suficiente tiempo para la familia.	1	2	3	4	5
10.	Me queda suficiente tiempo libre, luego del trabajo.	1	2	3	4	5
11.	El trabajo permite establecer mi vivienda en una localidad fija.	1	2	3	4	5
12.	Me resulta fácil desplazarme del hogar al centro de trabajo.	1	2	3	4	5
13.	Dispongo de una atención médica de calidad.	1	2	3	4	5
14.	Cuento con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4	5
15.	Cuento con un horario adecuado a los criterios técnicos y pedagógicos.	1	2	3	4	5
16.	Siento que estoy realizando algo valioso en el trabajo.	1	2	3	4	5
17.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollarme como persona.	1	2	3	4	5
18.	Mantengo buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
19.	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis metas.	1	2	3	4	5
20.	Tengo autonomía para desarrollar mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
21.	Considero que el trabajo es adecuado a mis habilidades y talentos.	1	2	3	4	5
22.	En el trabajo se respetan las opiniones propias.	1	2	3	4	5
23.	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades laborales	1	2	3	4	5
24.	En mi comunidad educativa existe reconocimiento a la calidad de las actuaciones profesionales.	1	2	3	4	5
25.	Trabajo bajo políticas de buen desempeño docente.	1	2	3	4	5
26.	De ser necesario puedo contar con el asesoramiento y ayuda de expertos en el trabajo.	1	2	3	4	5
27.	Los directivos de mi institución son competentes y justos.	1	2	3	4	5
28.	En mi trabajo existe la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades profesionales.	1	2	3	4	5
29.	Tengo buena relación con los directivos de la institución educativa.	1	2	3	4	5

INVENTARIO DE CALIDAD DOCENTE

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....

Especialidad: Inicial Primaria Secundaria

Condición laboral: Nombrado Contratado Escala:.....

Para responder utilice los siguientes criterios:

	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

Anexo 5: Base de datos organizadas en SPSS

	SL	CD	Pp	Gea	Gc	Dpd	N_Sl	N_Cd	N_Pp	N_Gea	N_Gc	N_Dpc
1	77	128	44	26	31	27	2	2	3	2	2	2
2	97	133	40	29	38	26	2	2	2	2	3	2
3	101	159	48	40	39	32	2	3	3	3	3	3
4	102	132	42	26	32	32	2	2	2	2	2	3
5	101	117	35	28	30	24	2	2	2	2	2	2
6	111	145	47	35	34	29	3	2	3	2	2	2
7	105	119	38	24	32	25	2	2	2	2	2	2
8	121	154	48	34	40	32	3	3	3	2	3	3
9	114	159	48	37	42	32	3	3	3	3	3	3
10	108	144	45	36	36	27	3	2	3	2	2	2
11	124	142	40	35	37	30	3	2	2	2	3	3
12	145	164	48	40	43	33	3	3	3	3	3	3
13	106	147	44	34	39	30	2	3	3	2	3	3
14	93	126	42	24	33	27	2	2	2	2	2	2
15	99	124	39	28	32	25	2	2	2	2	2	2
16	60	121	37	25	31	28	1	2	2	2	2	2
17	94	134	42	31	30	31	2	2	2	2	2	3
18	55	119	37	28	30	24	1	2	2	2	2	2
19	63	111	33	25	28	25	1	2	2	2	2	2
20	111	122	40	25	30	27	3	2	2	2	2	2
21	123	144	47	34	32	31	3	2	3	2	2	3
22	96	136	43	30	36	27	2	2	2	2	2	2
23	106	144	43	31	38	32	2	2	2	2	3	3
24	83	128	44	26	31	27	2	2	3	2	2	2
25	97	133	40	29	38	26	2	2	2	2	3	2
26	101	159	48	40	39	32	2	3	3	3	3	3
27	102	132	42	26	32	32	2	2	2	2	2	3
28	101	117	35	28	30	24	2	2	2	2	2	2
29	111	145	47	35	34	29	3	2	3	2	2	2
30	105	119	38	24	32	25	2	2	2	2	2	2
31	143	154	48	34	40	32	3	3	3	2	3	3
32	128	159	48	37	42	32	3	3	3	3	3	3
33	128	144	45	36	36	27	3	2	3	2	2	2
34	119	142	40	35	37	30	3	2	2	2	3	3
35	145	164	48	40	43	33	3	3	3	3	3	3
36	94	116	38	27	26	25	2	2	2	2	2	2
37	113	137	39	34	40	24	3	2	2	2	3	2
38	98	120	36	30	31	23	2	2	2	2	2	2
39	105	127	38	30	33	26	2	2	2	2	2	2

	SL	CD	Pp	Gea	Gc	Dpd	N_Sl	N_Cd	N_Pp	N_Gea	N_Gc	N_Dpd
40	121	159	48	38	42	31	3	3	3	3	3	3
41	121	149	45	34	39	31	3	3	3	2	3	3
42	122	150	46	34	39	31	3	3	3	2	3	3
43	116	141	47	31	36	27	3	2	3	2	2	2
44	113	130	39	30	35	26	3	2	2	2	2	2
45	118	140	42	35	35	28	3	2	2	2	2	2
46	106	124	37	30	32	25	2	2	2	2	2	2
47	117	141	47	31	36	27	3	2	3	2	2	2
48	114	131	39	30	35	27	3	2	2	2	2	2
49	118	140	42	35	35	28	3	2	2	2	2	2
50	105	124	37	30	32	25	2	2	2	2	2	2
51	132	154	47	36	39	32	3	3	3	2	3	3
52	116	137	43	32	33	29	3	2	2	2	2	2
53	113	141	42	31	39	29	3	2	2	2	3	2
54	113	134	39	30	34	31	3	2	2	2	2	3
55	123	147	45	34	37	31	3	3	3	2	3	3
56	112	140	38	37	39	26	3	2	2	3	3	2
57	127	155	48	35	40	32	3	3	3	2	3	3
58	112	145	43	33	37	32	3	2	2	2	3	3
59	90	141	43	34	36	28	2	2	2	2	2	2
60	112	159	48	38	41	32	3	3	3	3	3	3
61	123	159	48	40	41	30	3	3	3	3	3	3
62	124	148	44	37	39	28	3	3	3	3	3	2
63	117	142	47	28	36	31	3	2	3	2	2	3
64	140	159	47	40	40	32	3	3	3	3	3	3
65	130	151	44	38	38	31	3	3	3	3	3	3
66	129	144	45	35	37	27	3	2	3	2	3	2
67	124	141	40	35	37	29	3	2	2	2	3	2
68	104	124	38	30	32	24	2	2	2	2	2	2
69	82	125	36	32	30	27	2	2	2	2	2	2
70	139	154	48	36	38	32	3	3	3	2	3	3
71	67	122	40	25	30	27	1	2	2	2	2	2
72	79	144	47	34	32	31	2	2	3	2	2	3
73	100	136	43	30	36	27	2	2	2	2	2	2
74	125	144	43	31	38	32	3	2	2	2	3	3
75	75	127	44	26	31	26	2	2	3	2	2	2
76	82	126	37	28	35	26	2	2	2	2	2	2
77	97	140	46	35	29	30	2	2	3	2	2	3
78	85	111	34	27	29	21	2	2	2	2	2	2

	SL	CD	Pp	Gea	Gc	Dpd	N_Sl	N_Cd	N_Pp	N_Gea	N_Gc	N_Dpd
79	136	148	45	36	37	30	3	3	3	2	3	3
80	102	137	44	29	36	28	2	2	3	2	2	2
81	115	147	41	35	42	29	3	3	2	2	3	2
82	113	137	39	34	40	24	3	2	2	2	3	2
83	115	144	47	38	32	27	3	2	3	3	2	2
84	124	148	44	37	39	28	3	3	3	3	3	2
85	117	142	47	28	36	31	3	2	3	2	2	3
86	136	159	47	40	40	32	3	3	3	3	3	3
87	130	151	44	38	38	31	3	3	3	3	3	3
88	107	144	45	35	37	27	3	2	3	2	3	2

CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA EN LA RED N° 06 Y 07 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, 2015

Bachiller: TORIBIO ROCA JESSICA MERCEDES

FECHA: 18 de setiembre de 2015

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento o de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>15</u> Recomendado para publicación () SI <input checked="" type="checkbox"/> NO					15	15	15

Presidente: Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Secretario: Mg. Fernando Nolzco Labajos

Vocal: Mg. Emil Beraún Beraún

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por dos de los tres miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14.
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado



Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Ibarguen Cueva Francis Esmeralda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor (a) de la tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIA EN LA RED N° 06 Y 07 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2015" del estudiante Toribio Roca de Alfaro Jessica Mercedes, constato que la investigación tiene índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de marzo de 2021.

Apellidos y Nombres del Asesor: Ibarguen Cueva Francis Esmeralda	
DNI 09637865	Firma 
ORCID 0000-0003-4630-6921	