



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Calidad educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E.I N°34047 Cesar  
Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Malpartida Blas, Sarita (ORCID: 0000-0002-1747-3473)

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO –PERÚ  
2020**

### **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a mí hermana Nilda pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mí vida profesional, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes y su gran corazón son motivos de mi superación También con todo mi afecto dedico esta tesis a mis queridos padres, y a mis hermanos (as) por haber sido mi apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida y superarme como profesional.

**Sarita.**

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

Asimismo, quiero expresar mis agradecimientos a la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo Mendoza de Yanacancha Pasco por su apoyo para la realización de la encuesta de la presente tesis.

De manera muy especial a mi asesor de tesis por haberme guiado, y orientado en la elaboración de mi tesis.

Y por supuesto a mi querida Universidad Cesar Vallejo y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

**La autora**

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>15</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
3.1. Descripción de resultados	20
3.2. Contrastación de hipótesis	22
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 01 Niveles de satisfacción de los alumnos	21
Tabla N° 02 Operacionalización de variables	25
Tabla N° 03 Normas de puntuación y corrección: Instrumento 1 variable 1	27
Tabla N° 04 Normas de puntuación y corrección: Instrumento 2 variable 2	27
Tabla N° 05 Nivel de la calidad educativa	28
Tabla N° 06 Nivel de satisfacción laboral	29
Tabla N° 07 Correlación calidad educativa y la satisfacción laboral	31
Tabla N° 08 Correlación la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral	31
Tabla N° 09 Correlación eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral	32
Tabla N° 10 Correlación funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral	33

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura N°01 Correlación de variables	24
Figura N°02 Distribución de frecuencias de la calidad educativa	29
Figura N°03 Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral	30

## RESUMEN

La investigación parte del objetivo determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes que laboran en la I. E. I. N° 34047 César Vallejo Mendoza Yanacancha – Pasco en el 2020. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es correlacional, de diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 70 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,902 para la variable calidad educativa y 0,932 para la variable satisfacción laboral. Como principal conclusión se tiene que, si se encuentra una relación entre la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0, 572 en la estadística.

**Palabras Claves:** Calidad educativa y satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The research starts with the objective of determining the relationship between educational quality and job satisfaction in teachers who work at IEI N° 34047 César Vallejo Mendoza Yanacancha - Pasco in 2020. The type of research is basic, the level of research It is correlational, with a non-experimental transversal design and a quantitative approach. The sample was made up of 70 teachers. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the teachers. Expert judgment was used for the validity of the instruments, and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument, which was very high in both variables: 0.902 for the educational quality variable and 0.932 for the job satisfaction variable. The main conclusion is that, if a relationship is found between educational quality and job satisfaction, with the Spearman correlation index 0.572 in statistics.

**Keywords:** Educational quality and job satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En un mundo globalizado, la educación es uno de los sectores más importantes y que siempre va a ser tema de preocupación permanente, porque de ella depende la superación y desarrollo de las sociedades, en el Perú, se hace aún más necesario su fortalecimiento. En ese respecto, la investigación plantea problemas en el contexto de la calidad educativa, puesto que, por su complejidad, existen brechas por subsanar en la preparación, comunicación e interrelación de todos los actores intervinientes, tanto internos como externos, los cuales de una u otra forma guarda relación con la satisfacción de los docentes, quienes son los directamente involucrados en brindar un servicio de calidad. De esta forma, los educadores, se encuentran condicionados por la ineficiencia, vacíos o falta de claridad en las funciones administrativas que mellan un desempeño idóneo. Asimismo, la ausencia de un ambiente adecuado o la carencia de realizar las actividades en equipo, la misma convivencia, entre otros, se convierten en obstáculos, para que el docente se encuentre satisfecho y pueda realizar un trabajo eficiente.

La calidad educativa que brinda una institución educativa, depende de la optimización de muchos elementos, donde cada entidad tiene diferente nivel de calidad que ofrece a sus usuarios y por lo tanto este está supeditado al contexto de la institución educativa donde está ubicado. En ese sentido, los diferentes factores intervinientes para lograr la calidad inciden en el bienestar de los trabajadores y también de los usuarios por lo tanto en la productividad mientras su repercusión va a ser reflejada en el ambiente de la entidad respectiva. En ese sentido las IE del distrito de Yanacancha de Pasco corresponde un ambiente de riesgo moderado, puesto que el alumnado se encuentra en exposición abierta a diferentes tipos de problemática, entre ellas de tipo psicosocial, por ende, su aprendizaje tiende a ser deficiente.

La presente investigación pretende investigar como la calidad educativa repercute en la satisfacción laboral. En la actualidad el Minedu hace énfasis en la meritocracia, y eso se debe poner en práctica. En ese respecto, el gestionar de las IE se basa en la implementación de los compromisos instados, así como, la reflexión y concientización de los agentes involucrados sobre el accionar pedagógico y la calidad respectiva, con el cometido de hacer frente con mayor éxito las pruebas censales ECE o PISA hechas a los estudiantes.



Respecto a la revisión de **antecedentes, a nivel internacional**, sé tiene a Torres, Lastenia y Prieto (2016) publicaron el artículo científico, sobre la actuación de la gerencia y la calidad educacional en las IEs. La investigación fue básica correlaciona no experimental y se llegó a la conclusión que las variables desempeño gerencial y la calidad educativa en muestra fortalecimiento en la elaboración y dedicación del desenvolvimiento de las actividades, coadyuvando con la imagen y prestigio de la institución y sirvan como modelo. Del antecedente apreciado se puede deducir que la variable desempeño gerencial guarda una estrecha vinculación con la variable calidad educativa en las instituciones básicas de la muestra de estudio, luego también se puede deducir que dicha relación fortalece los lazos de continuidad del servicio de manera eficiente, este antecedente nos servirá de base para desarrollar nuestra investigación.

Según Ávila (2017) Concluyo que la esencia para lograr un crecimiento y desarrollo como país en todos sus ámbitos requiere de una población bien informada, capacitada, y educada, por tanto una educación de calidad se convierte en la columna vertebral de dicho avance, y para que ello ocurra se deben contar con normas y políticas claras, coherentes pero sobre todo objetivas; de esta manera se incentiva al compromiso de las instituciones en sus totalidad a contribuir con esta causa, y con ellas los directivos y plana docente quienes juegan un papel primordial en la formación de quienes nos sucederán en algún momento y puedan crear una sociedad educada y actualizada de forma constante. De la cita se desprende lo importante que es para los ciudadanos sentir confianza y seguridad en el respecto de contar con servicios educativos de calidad, puesto que permite la creación de oportunidades en todos los aspectos y poder surgir como sociedad y país, cerrando brechas en aquellos vacíos que pudieran existir en la calidad educativa. Asimismo, Romero (2016) Concluyo que, la base para la elaboración de los planes de estudios, requiere de la atención, compromiso y responsabilidad de quienes están a cargo, para una repercusión importante en los proyectos educativos y que se aproximen a las exigencias de los organismos competentes, así como, a los usuarios de quienes merecen recibir una educación con calidad.

Para Torres (2017) Los aspectos primordiales para brindar calidad en los servicios educativos es la preparación y el conocimiento del mismo, pero también parte fundamental en complemento de lo mencionado es el ambiente en sí, vale decir aquellos elementos que inciden respecto a la comodidad tanto para maestros como para los alumnos en el aula, como la infraestructura en general, así como los materiales, el mobiliario y ambientes idóneos de

la institución educativa, lo cual es motivador para los maestros por parte de la escuela, pero fuera de ella, específicamente de los comentarios de los PPF influyen de negativamente en desmérito de la labor del maestro debido a la desvalorización del trabajo pedagógico. Según Bernal, Martínez y Parra (2015) Concluyeron que, la consolidación de un sistema educacional fortalecido y efectiva, es resultante de un vasto conocimiento de la parte técnica en gestión, reglamentación, normas y políticas correspondientes, así como su ejecución e implementación con dinamismo e inclusión de todos los actores involucrados, donde la parte directiva juega un rol importante en la innovación de los procedimientos para su respectivo mejoramiento continuo en favor de una educación con calidad.

Asimismo, Calderón (2016) concluyó que la mayoría de los colaboradores están completamente satisfechos con su trabajo, el 40% de los encuestados están satisfechos con su trabajo y el factor más influyente es la identificación de la empresa con los empleados. Para García, Juárez y Salgado (2018) publicaron el artículo científico sobre aquellos factores que el contexto actual intervienen en el esclarecimiento de la administración educacional en el estado de México, respecto a la reforma educativa, en ese sentido el análisis de los elementos considerados para lograr los resultados esperados va a depender en gran medida de las políticas educativas propuestas. Del antecedente se puede rescatar que la variable de estudio es la gestión educativa en el contexto de México, nuestro país guarda una relación muy estrecha en los aspectos económicos, sociales, políticos y hasta educativos, es decir entre México y el Perú casi no hay mucha diferencia en lo que respecta la gestión educativa, por eso este antecedente es crucial para nuestro estudio.

Según Martínez, Guevara y Valles (2016) publicaron el artículo científico referido a la eficiencia del desarrollo de actividades del profesor en relación a la calidad de los servicios académicos brindados, en el cual se analizó cinco años escolares llegando a la resolución de existencia correlacional entre los años mencionados y la labor del educador, y la no existencia relacional entre este último y la calidad de la educación desde el punto de vista interno. Así mismo, Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017) publicaron el artículo científico relacionado a la cultura en las organizaciones y la satisfacción en las labores realizadas, donde la meta del estudio es trabajar las variables con un adecuado modelo que sirve para optimizar las actividades funcionales de los involucrados. De igual manera, Paramo, Flores y Díaz (2016) en su artículo publicado, consideró evaluar la satisfacción en relación a la labor realizada por el docente, donde resaltó la importancia en

el marco ambiental de realización de tareas propias de la comunidad educativa, llegando a la conclusión que los maestros se sentían medianamente satisfechos, aunque para el contexto considerado la escala es adecuada.

Así mismo, se tiene **antecedentes a nivel nacional** como, Mamani, Calsina y Velasco (2017), señalaron en su artículo sobre la calidad educativa y administrativa desde una óptica interna, la importancia que revestía una óptima gestión en beneficio de los usuarios del servicio, llegando a la conclusión de seguridad y confiabilidad que brindaban las variables al correlacionarse entre sí alta y significativamente. Así mismo, Luza (2017), presentó una investigación de los elementos que influyen la calidad en los servicios educativos ofrecidos, donde se resaltó la necesidad de optimizar el contexto donde se desenvuelven las actividades académicas y su importancia para los educandos, en ese sentido se llegó a la conclusión que tanto el ambiente y satisfacción en las actividades laborales inciden con alta significatividad en la calidad educativa. En esa misma línea, Castillo (2018) con variables similares a las mencionadas líneas arriba, sustentó su investigación cuantitativa sustantiva correlacional, en la que señala, la responsabilidad tan grande que adquiere una institución al tener que brindar sus servicios de calidad, más aún tratándose de educación, concluyó indicando la existencia de vinculación estrecha entre las variables.

Asimismo, Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277. Para Lomas (2017) concluyo que el 89% del nivel de productividad es medio, ya que a veces los trabajadores muestran capacidad para realizar trabajo extra en el puesto de trabajo. Asimismo, la relación es directa entre las dos variables de investigación; de manera similar, los empleados solo están dispuestos a trabajar horas extras ocasionalmente. Según Herrera (2018), de acuerdo a los resultados obtenidos se halló que las dimensiones de satisfacción laboral de los empleados, el 75,9% se encuentre en un nivel alto. Para Ramos (2015) se utilizan dos encuestas: satisfacción laboral y productividad, que aplica a autoridades, funcionarios y trabajadores objeto de estudio.

Asimismo, Salvatierra (2019), concluyo que el 42,9% y el 51,4% de los encuestados creen que la satisfacción laboral y la productividad laboral son bajas. A nivel de inferencia,  $p = 0,000$ , donde ( $p < 0,05$ ), y la correlación es muy alta, en 0,848. Según Zapata (2018) llegó

a la conclusión de la existencia correlacional directa entre la compensación laboral, las políticas administrativas, las condiciones físicas, el desempeño laboral y la productividad de los empleados. Por su lado Arellano C y Zumba (2015), en su propuesta, respecto a la vinculación entre la calidad en la educación y la labor del maestro, llegó a la conclusión de una correlación moderada y que, para tomar verdadero entendimiento y comprensión del análisis de las variables propuestas, se precisa el aporte de conocedores expertos en la materia, además de ser conscientes del sacrificio de la labor en el aula por parte del docente, quien además debe realizar el esfuerzo de capacitarse y actualizarse permanentemente para brindar la calidad educativa correspondiente.

Asimismo, Arieta (2018) en su propuesta sobre el gerenciamiento de los directivos en relación a la calidad en los servicios educativos concluyó la existencia de correlación entre las variables, no obstante, sugirió prestar especial atención a los resultados en el dimensionamiento de estas, puesto que, desde la óptica del alumnado, manifestaron porcentajes que debe llamar la atención para un mayor esfuerzo en la gestión directiva en pro de la mejora educativa. Asimismo, Vargas, Balderas, Amador, Becerra y Villegas (2018) realizaron un estudio descriptivo, analizaron la satisfacción en la labores y su impacto en el índice productivo de trabajo, y consideraron que están estrechamente relacionado las variables, el 52,69% alcanzo un nivel moderado de satisfacción laboral, el 41,54% y 5,77% considerado nivel bajo y alto respectivamente, y puede comprobar relación entre las variables, a nivel de inferencia,  $p = 0.000$ , donde ( $p < 0.05$ ), y el coeficiente de correlación es 0.992.

Para Nole (2017), señaló en su estudio que, la gestión en la actividad educativa respecto a al mejoramiento de la calidad de servicios ofrecidos, refrendan las expectativas que tiene los usuarios sobre el mismo, por tanto, llegó a la conclusión que las variables están directa y significativamente relacionadas, sugiriendo la actualización permanente de los actores involucrados en este contexto. Así mismo, Berrocal (2018), presentó una investigación sobre la relación del clima en las instituciones respecto la calidad en el servicio ofrecido por estas, donde resalta los diversos factores que inciden en determinadas actividades directas e indirectas en cuanto a la afectación en los usuarios del servicio, concluyó, verificando que existe vinculación moderada de las variables consideradas.

Las bases teóricas, respecto a la calidad educativa, la refrenda la Ley N ° 28044, correspondiente a la Ley General de Educación donde en su Artículo 13, señala que, la optimización de los niveles de formación debe ser idóneamente fundamentados en beneficio de las personas que lo requieren para salvaguardar el aprendizaje constante como herramienta de enfrentamiento hacia las diferentes circunstancias y retos que exige la sociedad. En ese sentido, García (2018) manifestó, que la obtención de la calidad en los servicios educativos debe trascender en la historia de cada persona por ser eje fundamental en el desarrollo de esta en beneficio propio y de la sociedad en general; requiriendo para ello los recursos necesarios; así como, la facilidad de los procedimientos intelectuales y culturales para añadirle valor en favor del dinamismo educativo.

Por su lado, (Velasquez, 2020), en su propuesta sobre las caracterizaciones de las entidades de educación, desde la óptica de la gestión de calidad, señaló la importancia al interior de las instituciones, la identificación de las actividades del personal docente y su planificación respectiva, así mismo, resaltó los lineamientos para el seguimiento al que deben estar sujetos, tanto la parte directiva como la plana docente, llegando a la conclusión que de los hallazgos se puede determinar las herramientas a utilizar en razón de prospectiva, tomando en cuenta las capacidades de sus actores para la implementación de la planificación estratégica con el propósito del mejoramiento organizacional. De la mención, se desprende la participación, evaluación e idoneidad de las técnicas y herramientas necesarias y su aplicación en base a las estructuras de la institución y la voluntad de los responsables intervinientes en la calidad de educación ofrecida.

Así mismo, (Tenutto, Bonetti, & Fontana, 2019), en su investigación destacó, la imperante necesidad de actualización docente acorde a los avances y utilización de nuevas técnicas relacionadas a su profesión, por ello, se considera de vital importancia el aporte así como el análisis desde la óptica de los maestros y la reflexión sobre la calidad del servicio ofrecido, procurando identificar componentes principales de los modelos para permitir aprendizajes de alta significancia en beneficio tanto para el desempeño de los educadores, como para los educandos y la repercusión de calidad en la educación de la escuela. De aporte, podemos mencionar que, la imagen y prestigio de la entidad depende en gran medida de los indicadores internos y sugerencia de la comunidad educativa en general para su optimización respectiva para beneplácito de los usuarios de un servicio educativo de calidad.

Sobre la mejoría en la práctica pedagógica, (Pino & Castaño, 2019), manifestó, el reconocimiento de la concepción y participación de la gestión de la comunidad educativa en la calidad educacional en articulación con demás instituciones con el propósito de elevar los niveles académicos, en ese sentido se promovió el compromiso y participación de directivos, plana docente e instituciones públicas y privadas; llegó a la conclusión la relevancia que tienen formar alianzas estratégicas con el propósito de fortalecer propias gestiones, lo que conlleva a un afianzamiento en proporción con la calidad educativa que se requiere. De lo citado, podemos señalar que la relación interinstitucional, en complemento con una acertada gestión de involucramiento con la comunidad educativa propio de la entidad, nos acerca a una mejor propuesta en favor de la calidad educativa a la que aspiramos.

En su investigación (Carriazo, Perz, & Gaviria, 2020), refirieron que, el proceso de aprendizaje, debe ser óptimo y efectivo, basándose en un sistema educativo nacional, que debe considerar como columna vertebral una planificación estratégica educativa bien definida, apuntando la construcción de una educación con calidad y que debe ser mantenida en el tiempo con gestiones probas, saludables y que desarrollen una aseguramiento de la calidad en beneficio de la colectividad. En ese sentido, (Gutiérrez & Jiménez, 2020), consideraron que hablar de calidad educativa involucra tomar un amplio conocimiento sobre su conceptualización, complejidad y sus implicancias, puesto que su involucramiento va mucho más allá de estandarizar políticas, leyes y normas en las instancias correspondientes y en la propia entidad educativa, llegando a la conclusión de la capacidad interpretativa de estas para lograr una mejor propuesta respecto a la educación de calidad. De lo citado, podemos complementar la importancia de implementar las herramientas y mecanismos necesarios para la consecución de las metas de la institución respecto a la calidad educativa.

En el respecto del ofrecimiento de calidad en los servicios educativos, (González, López, & Trujillo, 2020), señalaron lo fundamental que resulta para las instituciones el reconocimiento de una buena gestión, a través de la obtención de certificaciones, resultado de las evaluaciones que han sido sujetas por organismos competentes y que tienen capacidad de acreditación; así mismo, destacaron no solo la labor de la plana docente, sino en general de todos los actores intervinientes, al considerar los reconocimientos correspondientes por cada logro de la institución, puesto que ello implica satisfacción y bienestar para los usuarios de servicios educativos de calidad. De lo mencionado, podemos agregar que, la planificación siempre va ser considerada como herramienta fundamental para lograr las meta propuestas,

más aún cuando se trata de la complejidad, magnitud e importancia como lo es la calidad educativa.

Dimensiones de la variable: Calidad educativa.

Eficiencia. En el considerando como la primera dimensión en el ámbito educativo, se entiende como, la relación de uso óptimo de los recursos versus los resultados obtenidos, dicho en otras palabras, es realizar de forma correcta las tareas encomendadas para el cumplimiento de las metas establecidas debidamente planificadas; en ese sentido cabe la imperiosa necesidad de utilizar eficientemente los recursos con que se cuenta, ya que de ello depende dar paso a la atención de otras áreas y/o sectores educacionales. Así también lo entiende, Antiñori (2018), quien agregó, que se refiere a la utilización de manera racionalizada de todo aquello que suma valor en pro de la consecución de objetivos trazados, haciendo hincapié en el uso razonable y necesario tanto de recursos como de tiempo respectivamente. En ese sentido, la eficiencia comprende varios propósitos con fines evidentemente educativos, lo que hace que los servicios que brinda la institución educativa sean buenos.

Sumando una nueva óptica, Huamán (2016) manifestó que la eficiencia educativa se debe considerar de forma articulada con la programación de investigaciones con los proyectos educativos a través del uso racional de recursos requeridos para tal fin. En esa misma línea, Chirinos & Padrón (2018) saludaron en que la eficiencia debe ser tomada de diversos puntos de vista, agregando la importancia de la percepción de los actores de la comunidad educativa, puesto que el análisis de los criterios tomados debe ser en favor del mejoramiento de la institución y del sector. De otro lado, Pari (2017) contribuyó partiendo de la interrogante que señalaba si la institución cumplía con los estándares de calidad educativa que refrenden las expectativas de aprendizaje de los educandos, para la consecución de metas y objetivos de los suscritos. En síntesis, la eficiencia educativa se caracteriza por alcanzar el cumplimiento de las actividades previstas, para lograr actividades previstas a corto y mediano plazo. Así mismo, Polo & Cornejo (2018) manifestaron que la eficiencia educacional se debe tomar como indicador hacia el logro de la calidad educativa lo que conlleva a que, las IEs demuestren ante las entidades correspondientes el uso racional de los recursos.

La eficacia educativa, es producto de un trabajo en equipo que se debe lograr a corto y mediano plazo para garantizar de esta manera los mejores servicios en las instituciones educativas. Al respecto, (Martínez, 2017), señaló, lo fundamental que resulta, optimizar el gerenciamiento de la plana docente respecto a su satisfacción y bienestar, por ser ellos quienes están en contacto directo con el alumnado, contribuyendo con la eficacia en sus enseñanzas. Así mismo podemos mencionar otro aspecto relevante, como la utilización de los recursos asignados a las diferentes áreas del sector educativo varía en función de los requerimientos y de priorización de las necesidades a satisfacer, también cierto es que siempre quedan brechas de dificultades por cerrar por eso es imprescindible una optimización y mejor aún desenvolvimiento con eficacia respecto las actividades que se realizan.

Finalmente, la funcionalidad educativa. En ese respecto, dada por La Secretaría de Estado de Educación (2018), señaló que la acción pertinente en las funciones encomendadas se manifiesta correspondiendo a la objetividad y coherencia vinculante del sector educativo en cuanto a la oferta y las expectativas de la ciudadanía. De lo visto líneas atrás, se deduce que la pertinencia involucra la coherencia que pueda existir entre lo que se planifica y lo que se lograr, según el trabajo en equipo desplegado por los agentes educativos en la institución educativa.

Por otro lado, la satisfacción laboral, según refiere Begazo (2016), un cliente satisfecho se ve reflejado por el estado de ánimo percibido cuando contrasta la expectativa del uso del servicio versus lo que realmente recibe. El concepto en si proviene de la gestión direccionada al cumplimiento de los planes de mejora, ello ocasionará a corto y mediano plazo que los usuarios del sistema estén satisfechos con la organización. En ese sentido, (Moreno, 2019), manifestó en su estudio sobre el gerenciamiento educativo versus el placer de desarrollar las funciones encomendadas, resalta la fusión y/o concatenación de dos eslabones cruciales para la consecución de ambas variables en el proceso de imagen y confianza de las entidades educacionales y la proyección docente, desarrollándose la autocrítica que corresponde para elevar permanentemente los niveles educativos, concluye que la afectación tanto interna como externa de las variables se conducen entre sí, la incidencia de la primera sobre la segunda variable.



(Olsen & Huang, 2019), contribuyó con su estudio desde una óptica de rotación en un marco general de apoyo por parte de los maestros hacia la dirección de la entidad, otorgándole mayor responsabilidad, y demostrándole los logros más allá de los propios en el aula que puede obtener, recae pues, entonces la identificación de los maestros respecto a su satisfacción por interpretar que sus esfuerzos realizados tiene un propósito bien ganado, por tanto, la cooperatividad que existe entre la plana docente y la dirección debe ser trabajo mancomunado para el logro de las metas orientadas a la calidad en los servicios educativos así como para los docentes y su bienestar en una ambiente de trabajo óptimo. Por su parte, (Martínez, 2017), mencionó que al existir una plana docente satisfecha en el aspecto laboral conlleva un tema fundamental en el cometido de una enseñanza eficaz; sin embargo también hace hincapié que, son varios los factores intervinientes para poder determinar la satisfacción del docente, entre ellos podemos mencionar la motivación, el ambiente, los estudiantes, los directivos, la gestión entre otros con los que, se tiene que lidiar diariamente poniendo de manifiesto el verdadero sentir de la vocación profesional.

En su investigación, (Paz & Huamán, 2020), resaltaron lo imprescindible que resulta, el endomarketing, lo que, trasladándolo a una institución educativa, quiere decir, el trabajo en equipo que deben realizar los actores educativos, coadyuvando y participando en las actividades propias del quehacer diario educativo; asimismo, analizaron su correlación con la satisfacción de los maestros, encontrándola positiva y altamente significativa, ya que a mayor práctica de endomarketing, más satisfechos estarán los educadores. Del antecedente podemos deducir, el realce que significa para la institución educativa la satisfacción de los docentes, en base a la realización de sus actividades con un clima solidario y participativo. Por su parte, (Malandar, 2016), en su investigación hace mención, al estrés y proclividad en un desencadenamiento del síndrome de burnout, por lo que, pretendió analizar el desenvolvimiento de los docentes que al sentirse satisfechos al realizar las labores pueden conllevar a potenciar o atenuar el síndrome, para ello se tomó la participación de 123 maestros llegando a la conclusión que una satisfacción baja conlleva sobre todo a los educadores más jóvenes estar predispuestos a sufrir el síndrome.

Para evaluar el grado de satisfacción en las actividad laboral de los maestros del nivel básico, (Páramo, Hernández, & De León, 2016), utilizaron la escala de Warr Cook, tomando como muestra a 27 docentes, quienes respondieron al cuestionario planteado, llegando a la conclusión la existencia de un nivel moderado respecto a la variable considerada, y si bien,

no se halló alta satisfacción por las labores, la escala tomada es la adecuada en el contexto de los maestros y su desenvolvimiento en las actividades educativas. En ese sentido, (Nascimento, Farias, Pereira, Both, & Folle, 2019), orientó su análisis en base a la característica personal de los educadores y tomó como referencia a 73 docentes para la encuesta respectiva, donde la escala de análisis fue respecto a su percepción sobre las labores desempeñadas y su grado de satisfacción, llegaron a la conclusión que, las maestras consentían un grado de satisfacción mayor por la realización de sus labores a diferencia de los docentes, en particular de los más jóvenes, quienes mostraban insatisfacción en el desarrollo de sus tareas educativas. De lo antes mencionado podemos complementar que, el desarrollo del trabajo docente por vocación en relación a la satisfacción de los mismos.

En la presente investigación respetaremos el concepto formulado en el modelo SERVQUAL por Zeithaml, Berry y Parasuraman (2013), de tal manera que: *“La satisfacción de los alumnos se entenderá como la correlación que hay entre la percepción que el alumno posee referente al servicio recibido y la expectativa que los alumnos poseían al mismo antes de recibirlo”*.

Niveles de satisfacción:

Siguiendo los postulados del modelo SERVQUAL, el nivel de satisfacción se medirá usando la escala de tres niveles, que mostramos de la siguiente manera:

**Tabla 1**  
**Niveles de satisfacción de los alumnos**

Alternativas	Índice	Resultado promedio	Niveles de satisfacción de los alumnos
Insatisfecho	1	1 - 1.99	Baja satisfacción
Neutral	2	2 - 2.50	Satisfacción media
Satisfecho	3	2.51 – 3	Alta satisfacción

Fuente: Begazo (2006)

Las dimensiones de la satisfacción laboral según Parasuraman, Zeithal y Berry (2015) son los siguientes:

El ambiente de trabajo se refiere a las condiciones físicas de los ambientes donde uno trabaja, en este caso la infraestructura física de la institución educativa, entre ellas se tienen las aulas, biblioteca, áreas verdes, áreas de recreación, y servicios higiénicos. En esa línea, (Martínez, 2017), manifestó, que un factor fundamental para un eficaz proceso de enseñanza pasaba por la tranquilidad de contar con el ambiente e infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades diarias, así mismo, para el ofrecimiento de seguridad y confianza lo que permite añadir valor de imagen y prestigio hacia quienes hacen uso de nuestros servicios educativos.

Las relaciones interpersonales, se refiere a como las personas se comunican entre sí, puede ser verbalmente o por escrito, generalmente estas relaciones son de amistad y por gestión del cargo que uno ocupa en la organización. Al respecto, (Paz & Huamán, 2020), señalaron que se hace imprescindible el valor del nivel de comunicación al interior de la institución lo que coadyuva en favor de la cultura organizacional y fortalece la interrelación de los colaboradores para un óptimo desempeño y satisfacción de las actividades realizadas propias que la profesión exige. De lo anterior se desprende la importancia del asertividad para la comunicación entre el personal para optimizar la realización de sus labores.

La valoración del trabajo desarrollado, las personas que están nuestro entorno cuanto valoran nuestro trabajo, comenzado desde el señor director, nuestros coordinadores y nuestros colegas de trabajo. En ese sentido, (Malandar, 2016), resaltó la importancia del reconocimiento hacia la labor realizada en el quehacer diario sobre una actividad tan fundamental para la adquisición de conocimientos y saberes de nuestros educandos, así como, la satisfacción por el trabajo desarrollado en aula y el trabajo en equipo en general de los directivos de la institución.

El bienestar laboral, todo trabajo merece ser valorado, y esa valoración da bienestar a los que lo realizan como es el caso del trabajo, los maestros que trabajan por vocación sienten satisfacción cuando sus estudiantes aprenden. De ello, (Moreno, 2019), consideró de valor inestimable cuando la formación de los maestros involucra su vocación por el servicio de la enseñanza, puesto que el reconocimiento invaluable que en ellos están es la satisfacción del crecimiento y desarrollo de sus estudiantes, y por los resultados que ellos demuestran en base al conocimiento adquirido, desencadenando la consideración de los directivos de la institución para con su bienestar y seguridad en las labores que realiza.

Las condiciones laborales, generalmente este factor es condicionante para evaluar el desempeño laboral, pues en nuestro contexto existen profesores nombrados y profesores contratados, y según la estabilidad que este produce los docentes contratados muestran mejores desempeños que los nombrados. En ese sentido, (Nascimento, Farias, Pereira, Both, & Folle, 2019), remarcó que la condición laboral, es considerado elemento crucial el desenvolvimiento de las actividades educativas, hace hincapié de un mayor aporte y compromiso de aquellos docentes que están bajo la modalidad de contratados y que buscan demostrar y sobresalir a la espera de un reconocimiento promoción hacia su nombramiento, de aquellos que son nombrados, que debieran laborar incluso hasta mejor que antes para acceder a una mejor escala o categoría, obviamente dentro de sus expectativas y perspectivas personales y profesionales.

En ese sentido, y con el propósito de identificar los factores que evidencien la relevancia de la calidad educativa sobre la satisfacción laboral es que la presente investigación se organizó desde óptica apreciativa docentes que realizan sus labores en la IE N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco, cuyo problema formulamos a continuación.

**Como problema general tenemos:** ¿Qué relación existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020?; como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral?, ¿Qué relación existe entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral?, ¿Qué relación existe entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral?

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), manifestó respecto a la justificación de una investigación refiriéndose específicamente a la motivación por la cual guarda significancia realizar el estudio. Así se tiene, desde la parte teórica, la investigación toma relevancia al corroborarse teorías existentes que la respaldan en el respecto de la calidad educativa y también de la satisfacción laboral; el presente se lleva a cabo con la finalidad de contribución al conocimiento que existen de las variables respectivas y en base a los resultados pudiera constituirse en una propuesta clara para la gestión de calidad educativa. Así mismo, desde el aspecto práctico, la investigación toma trascendencia por la existencia de necesidad de realzar los niveles de calidad en la educación, así como también la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha. Como justificación metodológica, me llama a reflexionar que la

preparación y diligencia de los instrumentos utilizados han sido debidamente validados y brindan la confiabilidad deseada, pudiendo servir de guías para otras investigaciones en el marco educativo.

**El objetivo general es:** Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral. Determinar la relación que existe entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral. Determinar la relación que existe entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral.

**La Hipótesis General es:** Existe relación directa y significativa entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020. Las Hipótesis específicas son: Existe relación directa y significativa entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral. Existe relación directa y significativa entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral. Existe relación directa y significativa entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral.

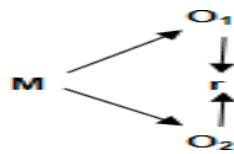
## II. MÉTODO

La investigación realizada concierne al enfoque cuantitativo, tipo básica y de nivel correlacional, en ese respecto también hizo uso del método general llamado método científico y de los específicos que corresponde el descriptivo, y el hipotético deductivo.

### 2.1 Tipo y diseño de investigación:

“Fue metodológicamente básica y diseño descriptivo correlacional transversal” (Oseda, 2018).

Figura 1



Dónde: M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación.

## 2.2 Operacionalización de variables:

**Tabla 2:**  
**Operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Calidad educativa	Consiste precisamente en planificar la forma en la que se entrega el servicio, en ejecutar esta planificación y posteriormente realizar los cambios y mejores necesarios para empezar nuevamente cada proceso (Antiñori, 2018).	La variable calidad educativa será medido con un cuestionario de encuesta, la misma que tiene 4 dimensiones y será medido en escala tipo lickert.	1.1. Eficiencia 1.2. Eficacia 1.3. Funcionalidad	1.1.1 Acceso a los recursos. 1.1.2. Uso de los recursos. 1.1.3. Orientación al logro. 1.2.1. Logro de objetivos 1.2.2. Logro de aprendizajes 1.2.3. Continuidad del logro. 1.3.1. Adecuación al contexto. 1.3.2. Adecuación al estudiante 1.3.3. Enfoque pedagógico.	Escala de medición: Ordinal. Escala Valorativa: Likert: - Nunca. - Casi nunca. - A veces. - Casi siempre. - Siempre.
V2: Satisfacción laboral	Es una actitud del trabajador frente a su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” Chenet (2015).	La variable satisfacción laboral será medido con un cuestionario de encuesta el mismo que cuenta con 5 dimensiones y será medido en escala tipo Likert.	2.1. El ambiente de trabajo 2.2. Relaciones interpersonales 2.3. Valoración del trabajo desarrollado 2.4. Bienestar laboral 2.5. Condiciones laborales	2.1.1. El ambiente de trabajo es adecuado. 2.1.2. El ambiente de trabajo es seguro. 2.2.1. Mantengo relaciones interpersonales favorables. 2.3.1. Valoran mi trabajo diario. 2.3.2. Reconocen mi desempeño laboral. 2.4.1. Presenta un bienestar laboral. 2.5.1. Presenta condiciones laborales óptimas.	Escala de medición: Ordinal. Escala Valorativa: Likert: - Nunca. - Casi nunca. - A veces. - Casi siempre. - Siempre.

**Fuente:** Elaboración propia.

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

**Población.** La conforma 70 docentes de la I.E.I N° 34047 César Vallejo Mendoza de Yanacancha Pasco.

**Muestra:** Muestra llamada censal, conformada por 70 educadores de la referida institución

**Muestreo:** no probabilístico, intencional.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se utilizó la encuesta, con el propósito de la obtención de la información requerida como datos de muestra para ambas variables.

Los instrumentos a usar fueron el cuestionario de encuesta, donde el coeficiente de confiabilidad fue el 0,902. Este instrumento de la satisfacción laboral también tiene alta confiabilidad y dando paso su aplicación real. Veamos la ficha técnica de los instrumentos:

#### **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

##### **DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 1:**

**Autora:** Adaptada por la Lic. Sarita Malpartida Blas.

**Procedencia:** Maestría de Educación de la Universidad César Vallejo.

**Aplicación:** “El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los docentes que laboran en la I.E. N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020.”

**Propósito:** “Recopilar información sobre el nivel de calidad educativa en la percepción de los docentes que laboran en la I.E. N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020”.

##### **Descripción del instrumento**

La calidad educativa estuvo medida en escala ordinal y en base a tres dimensiones.

##### **Instrucciones**



El “presente instrumento abarca una serie de interrogantes (21), en la cual se solicita elegir una alternativa, marcando con un aspa dentro de la tabla, no existen respuestas correctas ni incorrectas, por lo que se invoca a responder todas”.

**Tabla 3:**

**Normas de puntuación y corrección**

Siempre	La mayoría de veces	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
5	4	3	2	1

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0,902.

Validez: Juicio de experto igual al 90%.

**DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:**

**Autora:** Adaptada por la Lic. Sarita Malpartida Blas

**Procedencia:** Maestría de Educación de la Universidad Cesar Vallejo

**Aplicación:** “El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los docentes que laboran en la I.E. N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020”.

**Propósito:** “Recopilar información sobre el nivel de satisfacción laboral en la percepción de los docentes que laboran en la I.E.I N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020”.

**Descripción del instrumento**

La satisfacción laboral estuvo medida en escala ordinal y en base a cinco dimensiones.

**Instrucciones**

El “presente instrumento consta una serie de interrogantes (25), por lo que se solicita elegir una alternativa, marcando con un aspa dentro de la tabla, no existen respuestas correctas ni incorrectas; por lo que se invoca a responder todas”.

**Tabla 4**

**Normas de puntuación y corrección**

Siempre	La mayoría de veces	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
5	4	3	2	1

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0,932.

Validez: Juicio de experto igual al 90%.

**2.5 Procedimiento**

Se provino en requerir la autorización respectiva a los directivos que laboran en la I.E. N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020 luego se procedió a aplicar los cuestionarios de indagación, y se tabuló los datos convenientemente mediante el procesamiento estadístico.

**2.6 Método de análisis de datos**

Se trabajó los estadígrafos descriptivos representados en tablas de distribución frecuencial. Los gráficos estadísticos que ahora se llaman figuras y su propia interpretación. Para probar la hipótesis se usará el coeficiente de la rho de Spearman.

**2.7 Aspectos éticos**

Se tuvo a bien dar prioridad a la obtención del permiso que corresponde en estos casos de las autoridades previos a aplicar los instrumentos elaborados para la investigación, además estos se aplicaron de forma anónima teniendo en cuenta el criterio de consentimiento informado.

### III. RESULTADOS

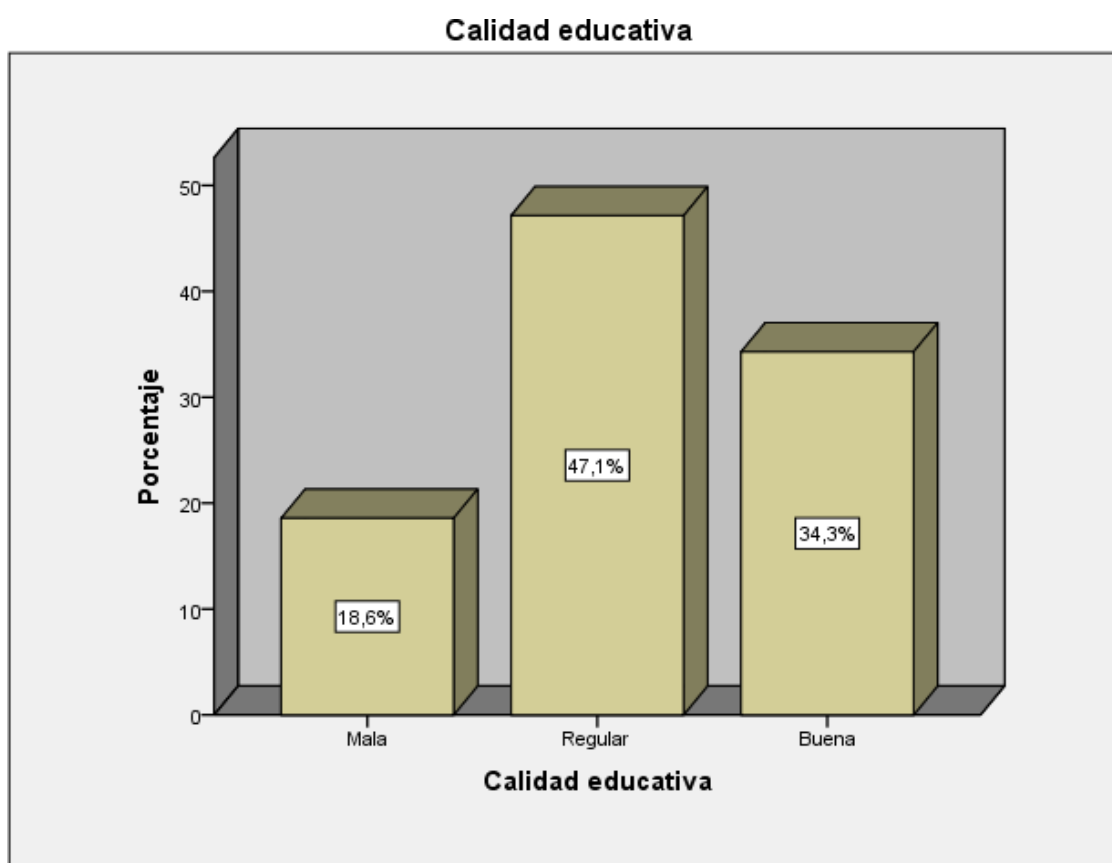
#### 3.1 Análisis descriptivo

Tabla 5

*Nivel de la calidad educativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	13	18,6
Regular	33	47,1
Buena	24	34,3
Total	70	100,0

Fuente: SPSS 24



**Figura 2** Nivel de la calidad educativa.

Tabla No. 5 y Figura 2 visualizamos que 13 docentes (18,6%) demuestran un nivel de mala. Así mismo, 33 docentes (47,1%) demuestran un nivel regular y, 24 docentes (34,3%) demuestran un nivel de buena calidad educativa.

Tabla 6

*Nivel de satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	17	24,3
Satisfecho	29	41,4
Muy satisfecho	24	34,3
Total	70	100,0

Fuente: SPSS 24

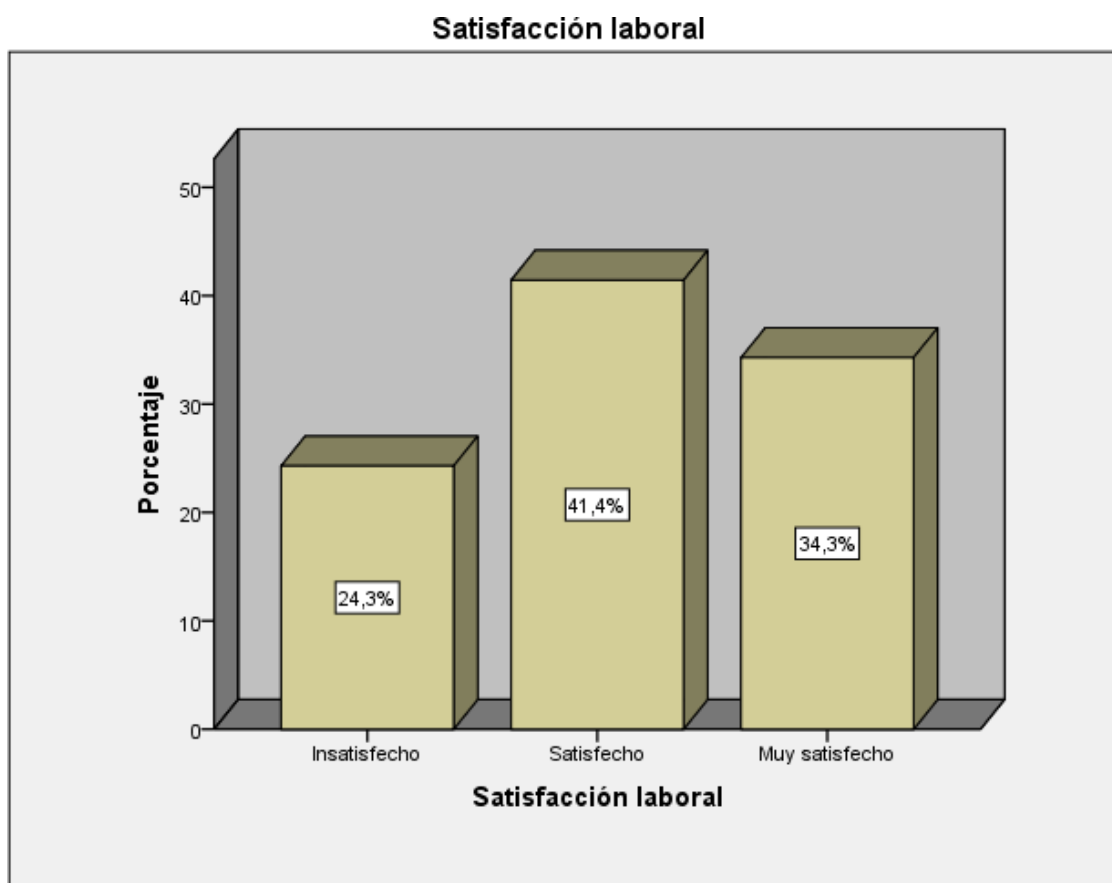


Figura 3 Nivel de satisfacción laboral

De la Tabla 6 y la figura 3, observamos que 17 docentes (24,3%) demuestran un nivel de insatisfacción laboral. Así mismo, 29 docentes (41,4%) demuestran un nivel de satisfecho y, 24 docentes (34,3%) demuestran un nivel de muy satisfecho de los docentes de la I.E. N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco-2020.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**Ho.** No existe una relación directa y significativa de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco- 2020.

**Hi.** Existe una relación directa y significativa de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco- 2020.

Tabla 7

#### *Correlación calidad educativa y la satisfacción laboral*

		Calidad educativa	Satisfacción laboral
Calidad educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

\*\*.

Fuente: SPSS 24

En la tabla 7, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 572\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05.

#### Hipótesis específica 1

**Ho.** No existe una relación directa y significativa entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.

**Hi.** Existe una relación directa y significativa entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.

Tabla 8

*Correlación la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral*

			Eficiencia	Satisfacción laboral
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 8, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 537\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05.

**Hipótesis específica 2**

**Ho.** No existe una relación directa y significativa entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.

**Hi.** Existe una relación directa y significativa entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.

Tabla 9

*Correlación eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral*

			Eficacia	Satisfacción laboral
	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 9, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 619\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05.

### Hipótesis específica 3

**Ho.** No existe una relación directa y significativa entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco en - 2020.

**Hi.** Existe una relación directa y significativa entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco en - 2020.

Tabla 10

#### *Correlación funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral*

		Funcionalidad	Satisfacción laboral
Funcionalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 10, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 588\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio de la calidad educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco-2020. Existe una relación directa y significativa de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco- 2020., de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 572\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. según Torres, Lastenia y Prieto (2016) concluyo que la variable desempeño gerencial guarda una estrecha vinculación con la variable calidad educativa en las instituciones básicas de la muestra de estudio, luego también se puede deducir que dicha relación fortalece los lazos de continuidad del servicio de manera eficiente, este antecedente nos servirá de base para desarrollar nuestra investigación. Para Mamani, Calsina y Velasco (2017), señalaron en su artículo sobre la calidad educativa y administrativa desde una óptica interna, la importancia que revestía una óptima gestión en beneficio de los usuarios del servicio, llegando a la conclusión de seguridad y confiabilidad que brindaban las variables al correlacionarse entre sí alta y significativamente. Según Ávila (2017) Concluyo que la esencia para lograr un crecimiento y desarrollo como país en todos sus ámbitos requiere de una población bien informada, capacitada, y educada, por tanto una educación de calidad se convierte en la columna vertebral de dicho avance, y para que ello ocurra se deben contar con normas y políticas claras, coherentes pero sobre todo objetivas; de esta manera se incentiva al compromiso de las instituciones en sus totalidad a contribuir con esta causa, y con ellas los directivos y plana docente quienes juegan un papel primordial en la formación de quienes nos sucederán en algún momento y puedan crear una sociedad educada y actualizada de forma constante. De la cita se desprende lo importante que es para los ciudadanos sentir confianza y seguridad en el respecto de contar con servicios educativos de calidad, puesto que permite la creación de oportunidades en todos los aspectos y poder surgir como sociedad y país, cerrando brechas en aquellos vacíos que pudieran existir en la calidad educativa. Así mismo, Luza (2017), presentó una investigación de los elementos que influyen la calidad en los servicios educativos ofrecidos, donde se resaltó la necesidad de optimizar el contexto donde se desenvuelven las actividades académicas y su importancia para los educandos, en ese sentido se llegó a la conclusión que tanto el ambiente y satisfacción en las actividades laborales inciden con alta significatividad en la calidad educativa. En esa misma línea, Castillo (2018) con variables similares a las mencionadas líneas arriba, sustentó su investigación cuantitativa sustantiva correlacional, en la que señala, la responsabilidad tan



grande que adquiere una institución al tener que brindar sus servicios de calidad, más aún tratándose de educación, concluyó indicando la existencia de vinculación estrecha entre las variables. Según Martínez, Guevara y Valles (2016) publicaron el artículo científico referido a la eficiencia del desarrollo de actividades del profesor en relación a la calidad de los servicios académicos brindados, en el cual se analizó cinco años escolares llegando a la resolución de existencia correlacional entre los años mencionados y la labor del educador, y la no existencia relacional entre este último y la calidad de la educación desde el punto de vista interno. De igual manera, Paramo, Flores y Díaz (2016) en su artículo publicado, consideró evaluar la satisfacción en relación a la labor realizada por el docente, donde resaltó la importancia en el marco ambiental de realización de tareas propias de la comunidad educativa, llegando a la conclusión que los maestros se sentían medianamente satisfechos, aunque para el contexto considerado la escala es adecuada.

En cuanto a el objetivo específico 1, Existe una relación directa y significativa entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020., de acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 537\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. Asimismo, Romero (2016) Concluyo que, la base para la elaboración de los planes de estudios, requiere de la atención, compromiso y responsabilidad de quienes están a cargo, para una repercusión importante en los proyectos educativos y que se aproximen a las exigencias de los organismos competentes, así como, a los usuarios de quienes merecen recibir una educación con calidad. Para Nole (2017), señaló en su estudio que, la gestión en la actividad educativa respecto a al mejoramiento de la calidad de servicios ofrecidos, refrendan las expectativas que tiene los usuarios sobre el mismo, por tanto, llegó a la conclusión que las variables están directa y significativamente relacionadas, sugiriendo la actualización permanente de los actores involucrados en este contexto. Para Torres (2017) Los aspectos primordiales para brindar calidad en los servicios educativos es la preparación y el conocimiento del mismo, pero también parte fundamental en complemento de lo mencionado es el ambiente en sí, vale decir aquellos elementos que inciden respecto a la comodidad tanto para maestros como para los alumnos en el aula, como la infraestructura en general, así como los materiales, el mobiliario y ambientes idóneos de la institución educativa, lo cual es motivador para los maestros por parte de la escuela, pero fuera de ella, específicamente de los comentarios de los PPF influyen de negativamente en desmérito de

la labor del maestro debido a la desvalorización del trabajo pedagógico. Asimismo, Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277. Para Lomas (2017) concluyo que el 89% del nivel de productividad es medio, ya que a veces los trabajadores muestran capacidad para realizar trabajo extra en el puesto de trabajo. Asimismo, la relación es directa entre las dos variables de investigación; de manera similar, los empleados solo están dispuestos a trabajar horas extras ocasionalmente. Según Herrera (2018), de acuerdo a los resultados obtenidos se halló que las dimensiones de satisfacción laboral de los empleados, el 75,9% se encuentre en un nivel alto. Para Ramos (2015) se utilizan dos encuestas: satisfacción laboral y productividad, que aplica a autoridades, funcionarios y trabajadores objeto de estudio.

En cuanto a el objetivo específico 2, Las Existe una relación directa y significativa entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020., De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 619\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. Según Bernal, Martínez y Parra (2015) Concluyeron que, la consolidación de un sistema educacional fortalecido y efectiva, es resultante de un vasto conocimiento de la parte técnica en gestión, reglamentación, normas y políticas correspondientes, así como su ejecución e implementación con dinamismo e inclusión de todos los actores involucrados, donde la parte directiva juega un rol importante en la innovación de los procedimiento para su respectivo mejoramiento continuo en favor de una educación con calidad. Asimismo, Salvatierra (2019), concluyo que el 42,9% y el 51,4% de los encuestados creen que la satisfacción laboral y la productividad laboral son bajas. A nivel de inferencia,  $p = 0,000$ , donde ( $p < 0,05$ ), y la correlación es muy alta, en 0,848. Según Zapata (2018) llegó a la conclusión de la existencia correlacional directa entre la compensación laboral, las políticas administrativas, las condiciones físicas, el desempeño laboral y la productividad de los empleados. Por su lado Arellano y Zumba (2015), en su propuesta, respecto a la vinculación entre la calidad en la educación y la labor del maestro, llegó a la conclusión de una correlación moderada y que, para tomar verdadero entendimiento y comprensión del análisis de las variables propuestas, se precisa el aporte de conocedores expertos en la materia, además de ser conscientes del sacrificio de la labor en el aula por parte del docente, quien

además debe realizar el esfuerzo de capacitarse y actualizarse permanentemente para brindar la calidad educativa correspondiente. Así mismo, Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017) publicaron el artículo científico relacionado a la cultura en las organizaciones y la satisfacción en las labores realizadas, donde la meta del estudio es trabajar las variables con un adecuado modelo que sirve para optimizar las actividades funcionales de los involucrados.

En cuanto al objetivo específico 3, Existe una relación directa y significativa entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco en - 2020, De acuerdo con el valor obtenido del resultado de Rho Spearman, muestra una correlación significativa, 588\*\* una correlación moderada y positiva, la significancia ( $p = 0,000$ ) es menor a 0,05. Asimismo, Calderón (2016) concluyó que la mayoría de los colaboradores están completamente satisfechos con su trabajo, el 40% de los encuestados están satisfechos con su trabajo y el factor más influyente es la identificación de la empresa con los empleados. Para García, Juárez y Salgado (2018) publicaron el artículo científico sobre aquellos factores que el contexto actual intervienen en el esclarecimiento de la administración educacional en el estado de México, respecto a la reforma educativa, en ese sentido el análisis de los elementos considerados para lograr los resultados esperados va a depender en gran medida de las políticas educativas propuestas. De este antecedente se puede rescatar que la variable de estudio es la gestión educativa en el contexto de México, nuestro país guarda una relación muy estrecha en los aspectos económicos, sociales, políticos y hasta educativos, es decir entre México y el Perú casi no hay mucha diferencia en lo que respecta la gestión educativa, por eso este antecedente es crucial para nuestro estudio. Asimismo, Arieta (2018) en su propuesta sobre el gerenciamiento de los directivos en relación a la calidad en los servicios educativos concluyó la existencia de correlación entre las variables, no obstante, sugirió prestar especial atención a los resultados en el dimensionamiento de estas, puesto que, desde la óptica del alumnado, manifestaron porcentajes que debe llamar la atención para un mayor esfuerzo en la gestión directiva en pro de la mejora educativa. Asimismo, Vargas, Balderas, Amador, Becerra y Villegas (2018) realizaron un estudio descriptivo, analizaron la satisfacción en las labores y su impacto en el índice productivo de trabajo, y consideraron que están estrechamente relacionado las variables, el 52,69% alcanzo un nivel moderado de satisfacción laboral, el 41,54% y 5,77% considerado nivel bajo y alto respectivamente, y puede comprobar relación entre las variables, a nivel de inferencia,  $p = 0.000$ , donde ( $p < 0.05$ ), y el coeficiente de correlación es 0.992. Así mismo, Berrocal (2018), presentó una

investigación sobre la relación del clima en las instituciones respecto la calidad en el servicio ofrecido por estas, donde resalta los diversos factores que inciden en determinadas actividades directas e indirectas en cuanto a la afectación en los usuarios del servicio, concluyó, verificando que existe vinculación moderada de las variables consideradas.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que, si se encuentra una relación entre la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0,572 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada.

**Segunda:** Se determinó que, si se encuentra una relación entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0,537 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada.

**Tercera:** Se determinó que, si se encuentra una relación entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0,619 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada.

**Cuarta:** Se determinó que, si se encuentra una relación entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0,588 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda a los docentes y los directores de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco, que, de los resultados obtenidos, consentir el fortalecimiento de las capacidades, así como la toma de decisiones para el desarrollo de estrategias de calidad educativa y mejorar la satisfacción laboral, siendo la única manera de ir cerrando brechas para la consecución de la calidad de los servicios educativos deseados.

**Segunda:** Se recomienda a los docentes y los directores de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco, promover una cultura de calidad educativa a fin de optimizar la labor docente y elevar la satisfacción laboral de los docentes, y logren cumplir con éxito su currícula educativa y con ello afianzar un proyecto de vida en los estudiantes.

**Tercera:** Se recomienda al personal directivo y Jerárquico, generar condiciones laborales favorables en: brindar un adecuado ambiente físico de trabajo, brindar capacitación sobre políticas institucionales insertadas en el PEI. Que permitan un mejorar la calidad educativa, atendiendo de manera oportuna las necesidades de docentes, realizando un diagnostico real a fin elevar la satisfacción laboral en los docentes

**Cuarta:** Se recomienda a los docentes y los directores de la institución educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco, programar capacitaciones y desarrollo del personal para garantizar la calidad educativa convirtiéndolos en agentes de cambio, motivación y de influencia en las actitudes de los demás actores de la institución y lograr la satisfacción laboral en los docentes

## REFERENCIAS

- Arellano, C. y Zumba E. (2015). Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6061>
- Arieta, M. (2018) *La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco*, Región Callao, 2018. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>.
- Ávila, B. (2017) *Aportes a la calidad de la educación rural en Colombia, Brasil y México: experiencias pedagógicas significativas*. (Tesis doctoral) Bogotá: Universidad de la Salle. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/22266>
- Begazo J. (2016) *¿Cómo medimos el servicio?* Lima: Vol. 9, N° 18 Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas Gestión en el Tercer Milenio, UNMSM.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) *Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas*. (Tesis maestría) Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Calderón, E. (2016) *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Carriazo, C., Perz, M., & Gaviria, K. (2020). Educational Planning as a Fundamental Tool for Quality Education. *Utopia y Praxis Latinoamericana*. 2020 Extra 3, Vol. 25, p87-95. 9p. doi:10.5281/zenodo.3907048
- Cortada J. y Woods J. (2015) *The McGraw Hill Encyclopedia of Quality Terms & Concepts*. New York: Mc Graw Hill.
- Cronin J. y Taylor S. (2014) *SERVPERF versus SERVQUAL: Reconciling Performance-Based and Perceptions-Minus- Expectations Measurement of Service Quality*. New York: Journal of Marketing, Vol. 58.
- Cronin J. y Taylor S. (2018) *Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension*. New York: Journal of Marketing, Vol. 56.

- Cronin, J. y Taylor S. (2014) *SERVPERF versus SERVQUAL: Reconciling Performance-Based and Perceptions-Minus- Expectations Measurement of Service Quality*. New York: Journal of Marketing, Vol. 58.
- De Meyer A., (2018) Wittenberg A. *Cómo dirigir una pequeña empresa*. New York: Mac Graw-Hill.
- Edwards D. ( 2 0 1 9 ) *El concepto de calidad de la educación*. Centro de Investigación y capacitación en Educación. Lima: Reproducción de la UNESCO, Tercer Milenio.
- Evans J. y Lindsay W. (2018) *The management and control of quality*. New York: Edit. Mac Graw Hill.
- Flores J. (2016) *La encuesta de satisfacción estudiantil*. Lima: Dirección de la Oficina de Desarrollo Académico de la Universidad Ricardo Palma.
- Fuentes, L. J. (2016). Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios en Chile. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, España.
- Gento S. (2016) *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: UNED. Editorial La Muralla.
- González, E., López, A., & Trujillo, V. (2020). Certification of educational quality and job satisfaction of teachers and researchers of Estado de México. *EDUCATECONCIENCIA*; Vol. 26 Núm. 27 (2020); 20-42 ; 2007-6347. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=c3a9334b-7deb-4b92-8e66-845a58c86c00%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.324F7AB2&db=edsbas>
- Guadalupe M. y Velásquez D. (2015) *La evaluación y acreditación de la calidad en las nuevas leyes de educación superior de América Latina*. Perú: Comisión de Coordinación de Reforma Universitaria-UNMSM.
- Gutiérrez, A., & Jiménez, J. (2020). From discourse to action: Educational quality as an interpretable concept. *Revista Educación, Política y Sociedad*; Vol. 4, Núm. 2 (2019); 76 - 95 ; 2445-4109. doi:<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=c3a9334b-7deb-4b92-8e66-845a58c86c00%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.6212BEB0&db=edsbas>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill Education.



- Herrera, G. (2017) *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Huayllani (2018) Como resultado, el 86% de las variables de gestión institucional en la muestra de docentes parecían ser efectivas, el 14% eran regulares, faltaba el 0% y faltaba la calidad de la escolarización en la variable. Y el 90% de los niveles de muestra de maestros son buenos, el 10% son regulares y el 0% son malos. Esta es la escuela en el distrito de Lucanas, 2018 (p x 0.000, r s, 49).
- Huayllani, M. (2018). La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018. Lima- <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE-Ge%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juran J. (2014) *Manual de Control de la Calidad*. Cuarta Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Lomás, R. (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12891>.
- Luis, N. F. (2019) *Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Malander, N. M. (2016). BURNOUT SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN SECONDARY SCHOOL TEACHERS. *Ciencia & Trabajo. sep-dic2016, Vol. 18 Issue 57, p177-182. 6p.* doi:10.4067/S0718-24492016000300177
- Martínez, C. (2017). The impact of school leadership and school environment on teacher job satisfaction in Latin America. *Education policy analysis archives; Vol 25 (2017); 80 ; archivos analiticos de politicas educativas; Vol 25 (2017); 80 ; Archivos Analíticos de Políticas Educativas; Vol 25 (2017); 80 ; 1068-2341.* doi:10.14507/epaa.25.2851
- Merino, M. y Díaz, A (2018). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas. Estudios empresariales. Recuperado: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2710495.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2710495.pdf)
- Morán, C. y Manga, D. (2015). Satisfacción en el trabajo, autoestima y stress: diferencias

por ocupación y género. Recuperado de

[www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6115.pdf](http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6115.pdf)

- Moreno, Y. (2019). Educational Management Versus Current Teacher Job Satisfaction: An Analytical Look. *Revista Scientific; Vol. 4 Núm. 12 (2019): Revista Scientific; 369-380 ; Revista Scientific; Vol. 4 No. 12 (2019): Revista Scientific; 369-380 ; 2542-2987.*
- Nascimento, R., Farias, G., Pereira, M., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluation of job satisfaction of physical Education Teachers. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud; Vol. 17 Núm. 2 (2019).*  
doi:10.15517/pensarmov.v17i2.34947
- Olsen, A., & Huang, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *education policy analysis archives; Vol 27 (2019); 11 ; archivos analíticos de políticas educativas; Vol 27 (2019); 11 ; Arquivos Analíticos de Políticas Educativas; Vol 27 (2019); 11 ; 1068-2341. doi:10.14507/epaa.27.4174*
- Páramo, D., Hernández, C., & De León, L. (2016). EVALUATION OF WORK SATISFACTION IN PRIMARY SCHOOL TEACHERS. *Ciencia & Trabajo. sep-dic2016, Vol. 18 Issue 57, p173-176. 4p. doi:10.4067/S0718-24492016000300173*
- Parasuraman A., Zeithal V. y Berry L. A. (2015) *Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research*. New York: Journal of Marketing, Vol. 49.
- Parasuraman A., Zeithal V., Berry L. (2008) *SERVQUAL: A Multiple- Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. New York: Journal of Retailing, Vol. 64.
- Parasuraman A., Zeithaml V., Berry L. (2014) *Reassessment of expectations as a comparison standard in measuring service quality: implications for further research*. New York: Journal of Marketing, Vol. 58.
- Paz, J., & Huamán, S. T. (2020). Endomarketing, organizational commitment and work satisfaction of the collaborators in the Educational Association. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación; 2020, Vol. 10 Issue 4, p108-125, 18p.*  
doi:10.17162/au.v10i4.495
- Pino, J., & Castaño, M. (2019). Quality of Education Regarding Community Management in Nine Educational Establishments of Medellín: 2010 to 2013. *Revista Colombiana de Educación; Vol. 1 Núm. 77 (2019): Patrones de aprendizaje ; Revista Colombiana de Educación; Vol 1 No 77 (2019): Patrones de aprendizaje ; Revista Colombiana de Educación; v. 1 n. 77 (2019): Patrones de aprendizaje ; 2323-0134 ; 0120. doi:10.17227/rce.num77-4925*
- Romero, F. (2016) *Calidad de las instituciones de educación superior en Colombia: El caso del programa de Economía de la UMNG. (Tesis maestría) Bogotá, Colombia:*

- Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15051>.
- Salvatierra, E. M. (2019) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú
- Setó D. (2017) *La influencia de la calidad de servicio, la imagen, la satisfacción y la confianza en la fidelidad del cliente*. Barcelona: Revista española de investigación de marketing ESIC. Vol. 7.
- Silva, H. (2019). *Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana*.
- Tenutto, M., Bonetti, O., & Fontana, M. (2019). La calidad educativa desde las voces de los profesores de la escuela secundaria. *Anuario Digital de Investigación Educativa; Núm. 26 (2015): XXVI Encuentro Estado de la Investigación Educativa ; 2618-3862*. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=9&sid=70ce7b1a-d2f5-4898-b25d-87cd4ae0bf91%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.49B02CA4&db=edsbas>
- Torres, C. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de Educación Primaria*. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>.
- Torres, Y., Lastenia , L. y Prieto, D. (2016). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium*, 12(34), 58-80.
- Vargas, L. M. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque). Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/92>.
- Velasquez, M. (2020). Use of the Prospective Structural Analysis to Characterize Variables of Educational Quality in Primary and Secondary Venezuelan Institution. *Educación; Vol. 29 Núm. 56 (2020); 170-190 ; 2304-4322 ; 1019-9403*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/22027>
- Zapata, L. (2018) *Productividad y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; 2018*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27162>
- Zeithaml V., Berry L., y Parasuraman A. (2013) *The nature and determinants of customer*

*expectatives of service*. New York: Journal of the Academy of Marketing Science, 21.

Zeithaml V., Parasuraman, A. y Berry L. (2013) *Calidad total en la gestión de servicios*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

# **ANEXOS**

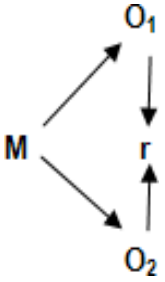
### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Calidad Educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco-2020.							
<b>AUTORA:</b> Br: Sarita, MALPARTIDA BLAS							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1 ¿Qué relación existe entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1.Determinar la relación que existe entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación directa y significativa de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco-2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe una relación directa y significativa entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.</p>	Variable 1: Calidad Educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
			Eficiencia	-Acceso de recursos. -Uso de recursos. -Orientación al logro.	1 - 7	-Escala de medición: Ordinal. Escala Valorativa: Likert: - Nunca. - Casi nunca. - A veces. - Casi siempre. - Siempre.	Buena (78-105)  Regular (50-77)  Malo (21-49)
Eficacia	-Logro de objetivos -Logro aprendizajes -Continuidad del logro	8 -14					

<p>2 ¿Qué relación existe entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020?</p> <p>3 ¿Qué relación existe entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020?</p>	<p>2.Determinar la relación que existe entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N°34047César Vallejo Yanacancha Pasco - 2020.</p> <p>3.Determinar la relación que existe entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.</p>	<p>2.-Existe una relación directa y significativa entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco - 2020.</p> <p>3.Existe una relación directa y significativa entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco en - 2020.</p>	<p>Funcionalidad</p> <p>-Adecuación al contexto. -Adecuación al estudiante. -Enfoque pedagógico.</p> <p>15 -21</p>				
<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>							
<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala y valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>			
<p>-El ambiente de trabajo.</p>	<p>-El ambiente de trabajo es adecuado. -El ambiente del trabajo es seguro.</p>	<p>1-5</p>	<p>Escala de medición: Ordinal.  Escala Valorativa: Likert:</p>	<p>Muy satisfecho (92-125)</p>			
<p>-Relaciones interpersonales</p>	<p>- Mantengo relaciones interpersonales favorables.</p>	<p>6-10</p>	<p>- Nunca. - Casi nunca. - A veces. - Casi siempre.</p>	<p>Satisfecho (59-91)</p>			
<p>-Valoración del trabajo desarrollado</p>	<p>-Valoran mi trabajo diario.</p>	<p>11-18</p>	<p>Siempre</p>	<p>Insatisfecho (25-58)</p>			

				-Reconocen mi desempeño laboral.			
			-Bienestar laboral	-Presenta un bienestar laboral.	19-22		
			-Condiciones laborales.	-Presenta condiciones laborales optimas.	23-25		



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.  <b>Método:</b> Hipotético Deductivo.  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo - Correlacional.  <b>Diseño de investigación</b>            No experimental / transversal</p>  <p>M=Muestra            O1 Y O2=Observaciones en cada variable.            r=Correlación en cada variable.</p>	<p><b>Población.</b> Conformado por 70 docentes de la I.E N°34047 Cesar Vallejo Yanacancha Pasco-2020?</p> <p><b>Muestra:</b>            Muestra censal, conformada por 70 docentes de la I. E. N°34047 Cesar Vallejo Yanacancha Pasco – 2020.</p> <p>Muestreo: Censal.</p>	<p><b>Variable 1</b>            Calidad Educativa (Antñori 2018)</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Funcionalidad</li> </ul> <p><b>Variable 2</b>            Satisfacción laboral (Chenet 2015)</p> <p><b>Dimensiones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ambiente de trabajo.</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Valoración del trabajo desarrollado</li> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>	<p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <p>Encuestas (Cuestionarios)</p> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b></p> <p>Las tablas de distribución de frecuencia            Las medidas de relación y correlación.            La rho de Spearman</p> <p>Además, se realizará con el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.25 para el procesamiento de datos.</p>

## Anexo 2: Instrumento de investigación

### Datos Generales:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )
Nivel Académico: Título profesional ( ) Magíster ( ) Doctor ( )
Tiempo de Servicio en la EBR: Menos de 5 años ( ) De 6 a 10 ( ) 11 a 15 ( ) 16 a 20 ( ) De 20 años a más ( )

Siempre	La mayoría de veces	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
5	4	3	2	1

### VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>						
1	La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado.					
2	La Institución Educativa cuenta con los recursos educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.					
3	Los recursos educativos se encuentran en buen estado.					
4	La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos educativos que dispone.					
5	El uso de los recursos educativos mejora la práctica docente.					
6	La Institución Educativa logra que los estudiantes participen en el cuidado de los recursos educativos.					
7	En cada sesión realizada por los docentes hay un producto tangible que los estudiantes elaboran.					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>						
8	La Institución Educativa logra los objetivos que se propone.					
9	La Institución Educativa participa activamente en el logro de los objetivos institucionales.					
10	La Institución Educativa realiza acciones para mantener los logros de aprendizaje en sus estudiantes.					
11	La Institución Educativa realiza evaluaciones de manera continua, para medir el rendimiento de sus estudiantes.					
12	Las evaluaciones realizadas por la Institución Educativa evidencian el logro de aprendizaje de los estudiantes					

13	La Institución Educativa establece metas para el logro de los aprendizajes					
14	La Institución Educativa establece metas desafiantes para continuar mejorando los aprendizajes.					
<b>Dimensión 3: Funcionalidad</b>						
15	Las actividades pedagógicas que se desarrolla la Institución Educativa están acorde al contexto de los niños.					
16	La Institución Educativa indaga el contexto de los estudiantes para programar.					
17	La Institución Educativa dialoga con los padres de familia para conocer el contexto de los estudiantes.					
18	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las necesidades de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.					
19	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.					
20	La Institución Educativa promueve el uso de materiales didácticos en función a los estudiantes.					
21	La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.					

## VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados Colaboradores el presente CUESTIONARIO es parte de un trabajo de investigación, solicitamos su colaboración respondiendo cada Ítem con SINCERIDAD ya que es de carácter confidencial (anónimo).

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) en cada recuadro según creas conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Siempre	La mayoría de veces	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Dimensiones / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: El ambiente de trabajo</b>						
1	Los ambientes de la institución educativa facilitan mi desenvolvimiento laboral.					
2	La institución educativa me ofrece condiciones de trabajo seguras.					
3	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.					
4	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.					
5	Los equipos y materiales de trabajo que me brinda la institución educativa son adecuadas.					
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>						
6	La relación con mis compañeros de trabajo es adecuada.					
7	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.					
8	La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.					
9	La comunicación en la institución educativa en general es apropiada.					
10	Lo más importante de la institución son las personas.					
<b>Dimensión 3: Valoración del trabajo desarrollado</b>						
11	La institución educativa me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades.					
12	Mis sugerencias son atendidas y valoradas.					
13	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
14	La institución educativa me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente.					
15	Estoy motivado para realizar mi trabajo.					
16	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores.					
17	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor.					
18	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
<b>Dimensión 4: Bienestar laboral</b>						
19	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.					

20	Considera que los horarios de trabajo son favorables.					
21	Estoy satisfecho con mi salario.					
22	Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño.					
<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>						
23	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme.					
24	. La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal					
25	La institución educativa promueve promueven campañas de salud física y psicológica.					

¡Gracias por su colaboración!

### Anexo 3: Base de datos de prueba piloto

#### Variable 1: Calidad educativa

Calidad educativa.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : I18 Visible: 21 de 21 va

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21
1	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2
2	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
4	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3
5	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3
6	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5
7	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2
8	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2
9	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3
10	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5
12	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4
13	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5
14	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1
15	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1
16	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4
17	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2
18	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3
19	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5
20	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3
21																					
22																					

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	21

## Variable 2: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : 115 Visible: 25 de 25 varia

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25
1	3	2	1	5	4	3	2	5	3	2	1	1	5	4	3	5	4	3	2	1	1	5	2	1	1
2	3	3	2	4	1	3	3	4	5	3	1	2	4	1	3	4	1	3	3	1	2	4	3	1	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	3	1	1	4	4	2	4	4	2	3	1	1	4	3	1	1
5	2	4	1	5	2	2	3	1	4	4	3	1	5	2	2	5	2	2	4	3	1	5	4	3	1
6	3	2	2	5	3	3	5	5	2	4	2	5	3	3	5	3	3	2	4	2	5	2	4	2	2
7	2	3	3	4	5	2	3	1	4	3	2	3	4	5	2	4	5	2	3	2	3	4	3	2	3
8	2	5	5	5	5	2	4	3	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5
9	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	2	2	1	5	4	1	5	4	3	2	1	1	3	2	2
10	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	3	3	1	4	1	2	4	1	3	3	1	1	3	3	3
11	5	5	5	5	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	2	3	1	3	4	5	2	3	2	1	3	1	4	4	1	4	4	2	3	1	5	2	1	3
13	2	2	4	3	5	5	5	2	5	3	1	4	3	5	2	1	5	2	2	4	2	4	3	1	4
14	3	3	2	4	2	1	5	4	3	5	5	2	4	5	3	2	5	3	3	2	5	5	5	5	2
15	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	1	5	4	3	3	4	5	2	3	1	4	3	1	1
16	5	2	2	3	4	3	1	5	2	5	2	2	4	1	5	4	3	1	5	2	2	4	5	2	2
17	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5	3	3	2	2	5	2	4	2	5	3	3	2	5	3	3
18	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	5	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	3	4	5	2
19	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2
20	1	5	4	2	3	2	1	1	5	1	5	4	3	2	1	3	2	1	1	5	4	3	1	5	4
21																									
22																									

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	25

## Anexo 4: Base de datos de la muestra

Bases de datos de la variable 2 Calidad educativa																					
N°	Dimensión 1: Eficiencia							Dimensión 2: Eficacia							Dimensión 3: Funcionalidad						
N°	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	5	3	5	4	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
2	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	2	1	4
3	5	3	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	5	5	4	5	5	5
4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	2	3	3	2	2	1
5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	4	3	4	2	5	2
6	2	2	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	5	2	1	1
7	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	5	1
8	2	2	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3
9	2	5	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	4	3	2	2	2	2
10	5	3	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	4	5	2	3	5	3
11	5	5	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	3	4	2	3	5	3
12	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	2	4	5	4
13	2	2	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	2	3	5	5	2	2	1
14	2	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	2	3
15	5	2	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5	1
16	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4
17	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	5	5	5	3	5	1	1	1
18	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	5	4	2	3	3	5	1
19	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	3	4	5	5	5	1	2	1
20	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5
21	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	2	2	3
22	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1
23	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	4	4	5	4	5	1	4	2
24	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	5	5	2	2	4	2	5	3
25	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	2	1	2
27	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	2	5	5	5	4	4	2	1	2
28	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4
29	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	4
30	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	5	5	1	1	1
31	2	1	1	2	2	1	3	4	2	3	3	3	5	4	5	5	4	4	1	1	2
32	5	4	2	5	3	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	4	2	5
33	5	5	5	5	3	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	5	5
34	1	2	1	1	4	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	2	1	1
35	3	2	1	1	2	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1



36	1	2	2	1	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	2	2	1
37	5	5	5	4	2	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4
38	2	2	2	1	5	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	2	1
39	2	2	2	1	3	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	2	1
40	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	4	5	3
41	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4
42	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	2	3	4	4
43	3	2	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	2	4	5
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
45	5	4	3	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	5	5	4	4	5
46	5	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	5	4	4	5
47	1	3	4	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	5	5	3	3	3
48	3	3	2	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	5	4
49	5	3	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	1	4	3	5	3
50	4	4	2	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
51	5	4	5	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5
52	4	3	3	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	5	5	3	2	4
53	5	3	5	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	1	1	3	5	3
54	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4
55	5	5	2	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	2	5	5	5	5	5
56	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3
57	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	2	1	1	1	5	3	3	3
58	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	1	1	5	4	5	3	5	4	4	4
59	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	2	5	2	1	1	3	2	4	1	4	4
60	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	1	3	2	2	3	4	4	3
61	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	5	5	5	3	5	1	1	1
62	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	5	4	2	3	3	5	1
63	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	3	4	5	5	5	1	2	1
64	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5
65	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	2	2	3
66	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1
67	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	4	4	5	4	5	1	4	2
68	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	5	5	2	2	4	2	5	3
69	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5
70	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	2	1	2

Bases de datos de la variable 2 Satisfacción laboral

Nº	El ambiente de trabajo					Relaciones interpersonales					Valoración del trabajo desarrollado								Bienestar laboral				Condiciones laborales		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	2	2	2	
2	5	4	5	4	3	4	2	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	4	3	4	5	2	5	
3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	5	3	4	1	2	5
4	4	5	5	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	2	5	5	1	2	5
5	4	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	1	5	5	3	3	5	
6	5	4	3	3	5	5	3	4	3	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3	2	5	3	4	5	4
7	5	4	5	5	5	5	3	1	1	1	5	1	4	3	1	2	5	4	5	4	3	3	5	4	3
8	5	3	4	4	2	1	3	2	4	2	5	2	3	2	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	2
9	5	2	2	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	4	2
10	5	2	2	4	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	2	5	2	2	2	4	4	2
11	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	2	5	2	2	4	5	2	1
12	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3
13	1	2	1	1	2	2	2	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	5	5	1	5	2	4	1	1
14	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	2	2	4	3	3	3	5	1	2	5	2	4
15	1	1	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	2	2	4	5	5	3	5	3	4	3	2	5	3
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	1	5	3
17	1	1	3	5	4	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	3	2	3	3
18	2	4	2	4	3	5	4	5	5	5	2	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	1	5	5	3
19	5	5	3	3	2	5	3	4	4	2	3	3	2	3	2	5	3	4	4	2	5	2	1	5	3
20	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	3	4	3	4	2	5	2	2	2	4	1	2	2	4	3
21	1	2	1	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3	4	2	5	2	2	4	5	5	4	5	2	2
22	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	2	2	2
23	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5
24	4	5	4	3	3	5	1	2	2	2	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	5	5	1	2	5
25	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	2	2	4	3	3	3	5	1	4
26	2	5	3	4	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	2	2	4	5	5	3	5	3	5	3
27	2	5	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
28	2	5	2	2	4	5	1	2	1	1	4	5	4	3	5	4	1	4	1	1	3	4	1	1	4
29	5	5	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	4	3	4	4	5	5	2	5	5
30	5	5	3	5	5	3	5	3	5	2	5	2	5	5	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5
31	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	1	2
32	2	2	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	1
33	5	5	3	5	5	3	5	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5
34	5	5	3	5	5	3	5	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5
35	3	1	4	2	5	2	2	4	5	2	1	1	2	2	2	5	3	2	5	3	5	5	4	1	1

36	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	4	2	5	4	
37	4	5	4	3	5	4	1	4	1	1	2	3	5	4	5	4	3	3	5	5	2	5	5	1	1	
38	2	1	2	3	4	2	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	
39	5	2	5	5	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	5	3	4	4	2	5	4	2	5	5	2	
40	2	1	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	5	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	
41	3	5	2	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	2	5	2	2	4	5	3	2	4	5	5	5	
42	2	2	2	2	3	2	4	5	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	5	2	2	1	
43	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	4	5	4	3	4	2	5	2	5	2	
44	1	1	2	2	2	2	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	1	2	
45	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	3	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	2	5	5	5	
46	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	2	4	5	5	1	1	
47	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	3	5	2	5	5	
48	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	1	2	5	4	
49	5	4	5	5	5	2	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	3	5	2	2	4	2	5	4	3	
50	5	3	4	4	2	5	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	2	5	3	2	
51	5	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	3	2	5	3	4	4	2	1	5	3	5	1	4	2	
52	5	2	2	4	5	4	5	4	3	1	5	4	2	5	2	2	2	4	1	4	3	1	5	4	2	
53	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	5	2	2	4	5	2	3	2	5	1	3	3	
54	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	1	2	1	1	2	1	3	5	5	5	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	
56	5	5	3	5	5	3	5	2	2	1	5	5	3	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
57	5	5	3	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	5	2	5	5
58	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
59	1	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	2
60	5	5	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	3	5	4	5	5	1	5	5	
61	2	4	2	4	3	5	4	5	5	5	2	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	1	5	5	3	
62	5	5	3	3	2	5	3	4	4	2	3	3	2	3	2	5	3	4	4	2	5	2	1	5	3	
63	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	3	4	3	4	2	5	2	2	2	4	1	2	2	4	3	
64	1	2	1	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3	4	2	5	2	2	4	5	5	4	5	2	2	
65	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	2	2	2	
66	5	5	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
67	4	5	4	3	3	5	1	2	2	2	2	5	3	2	5	3	4	4	2	3	5	5	1	2	5	
68	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	2	5	2	2	2	4	3	3	3	5	1	4	
69	2	5	3	4	4	2	3	1	4	1	3	1	4	2	5	2	2	4	5	5	3	5	3	5	3	
70	2	5	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	

### Anexo 5: Validación de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N°1: CALIDAD EDUCATIVA.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia.</b>							
1	La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado.	✓		✓		✓		
2	La Institución Educativa cuenta con los recursos educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Opina que los recursos educativos se encuentran en buen estado.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos educativos que dispone.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que el uso de los recursos educativos mejora la práctica docente.	✓		✓		✓		
6	La Institución Educativa logra que los estudiantes participen en el cuidado de los recursos educativos.	✓		✓		✓		
7	En cada sesión realizada por los docentes hay un producto tangible que los estudiantes elaboran.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La Institución Educativa logra los objetivos que se propone.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa participa activamente en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa realiza acciones para mantener los logros de aprendizaje en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	La Institución Educativa realiza evaluaciones de manera continua, para medir el rendimiento de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

12	Las evaluaciones realizadas por la Institución Educativa evidencian el logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
13	La Institución Educativa establece metas para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
14	La Institución Educativa establece metas desafiantes para continuar mejorando los aprendizajes.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN: Funcionalidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	Las actividades pedagógicas que se desarrolla la Institución Educativa están acorde al contexto de los niños.	✓		✓		✓	
16	La Institución Educativa indaga el contexto de los estudiantes para programar.	✓		✓		✓	
17	La Institución Educativa dialoga con los padres de familia para conocer el contexto de los estudiantes.	✓		✓		✓	
18	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las necesidades de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.	✓		✓		✓	
19	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa promueve el uso de materiales didácticos en función a los estudiantes.	✓		✓		✓	
21	La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: DR. RICARDO TAPIA FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

.....de.....del 2020

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N°2: SATISFACCIÓN LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: El ambiente de trabajo</b>							
1	Los ambientes de la institución educativa facilitan mi desenvolvimiento laboral.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa me ofrece condiciones de trabajo seguras.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.	✓		✓		✓		
5	Los equipos y materiales de trabajo que me brinda la institución educativa son adecuadas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales</b>							
6	La relación con mis compañeros de trabajo es adecuada	✓		✓		✓		
7	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.	✓		✓		✓		
8	La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.	✓		✓		✓		
9	La comunicación en la institución educativa en general es apropiada.	✓		✓		✓		
10	Lo más importante de la institución son las personas.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: Valoración del trabajo desarrollado</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	La institución educativa me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades.	✓		✓		✓	
12	Mis sugerencias son atendidas y valoradas.	✓		✓		✓	
13	Me siento parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
14	La institución educativa me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente.	✓		✓		✓	
15	Estoy motivado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓	
16	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores.	✓		✓		✓	
17	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor.	✓		✓		✓	
18	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Bienestar laboral</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.	✓		✓		✓	
20	Considera que los horarios de trabajo son favorables.	✓		✓		✓	
21	Sientes satisfacción con el salario que percibes.	✓		✓		✓	
22	Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme	✓		✓		✓	



24	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.	✓		✓		✓	
25	La institución educativa promueve campañas de salud física y psicológica.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Dr. OSCAR TAJAN KERRY      DNI: 07015123

Especialidad del validador: AYUDANCÍA DE INVESTIGACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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.

  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOSO NCEMI  
DNI: 23271871

Especialidad del  
validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

.....de.....del 20

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N°1: CALIDAD EDUCATIVA.**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia.</b>							
1	La Institución Educativa proporciona a los estudiantes los recursos materiales brindados por el Estado.	✓		✓		✓		
2	La Institución Educativa cuenta con los recursos educativos necesarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Opina que los recursos educativos se encuentran en buen estado.	✓		✓		✓		
4	La Institución Educativa ha realizado gestiones para mejorar los recursos educativos que dispone.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que el uso de los recursos educativos mejora la práctica docente.	✓		✓		✓		
6	La Institución Educativa logra que los estudiantes participen en el cuidado de los recursos educativos.	✓		✓		✓		
7	En cada sesión realizada por los docentes hay un producto tangible que los estudiantes elaboran.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
8	La Institución Educativa logra los objetivos que se propone.	✓		✓		✓		
9	La Institución Educativa participa activamente en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
10	La Institución Educativa realiza acciones para mantener los logros de aprendizaje en sus estudiantes.	✓		✓		✓		

11	La Institución Educativa realiza evaluaciones de manera continua, para medir el rendimiento de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Las evaluaciones realizadas por la Institución Educativa evidencian el logro de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	La Institución Educativa establece metas para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
14	La Institución Educativa establece metas desafiantes para continuar mejorando los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: Funcionalidad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Las actividades pedagógicas que se desarrolla la Institución Educativa están acorde al contexto de los niños.	✓		✓		✓		
16	La Institución Educativa indaga el contexto de los estudiantes para programar.	✓		✓		✓		
17	La Institución Educativa dialoga con los padres de familia para conocer el contexto de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las necesidades de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.	✓		✓		✓		
19	La Institución Educativa realiza un diagnóstico de las expectativas de los estudiantes para generar situaciones de aprendizaje pertinentes.	✓		✓		✓		
20	La Institución Educativa promueve el uso de materiales didácticos en función a los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	La Institución Educativa elabora nuevos materiales didácticos en función a los estudiantes que tiene.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N°2: SATISFACCIÓN LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: El ambiente de trabajo</b>							
1	Los ambientes de la institución educativa facilitan mi desenvolvimiento laboral.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa me ofrece condiciones de trabajo seguras.	✓		✓		✓		
3	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación...) son las adecuadas.	✓		✓		✓		
5	Los equipos y materiales de trabajo que me brinda la institución educativa son adecuadas.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales</b>							
6	La relación con mis compañeros de trabajo es adecuada.	✓		✓		✓		
7	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.	✓		✓		✓		
8	La relación que se da entre directivos y trabajadores es transparente.	✓		✓		✓		
9	La comunicación en la institución educativa en general es apropiada.	✓		✓		✓		
10	Lo más importante de la institución son las personas.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: Valoración del trabajo desarrollado</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución educativa me brinda las posibilidades de desarrollar mis capacidades.	✓		✓		✓		
12	Mis sugerencias son atendidas y valoradas.	✓		✓		✓		
13	Me siento parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa me proporciona la oportunidad para desarrollarme laboralmente.	✓		✓		✓		
15	Estoy motivado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
16	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor.	✓		✓		✓		
18	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Bienestar laboral</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.	✓		✓		✓		
20	Considera que los horarios de trabajo son favorables.	✓		✓		✓		
21	Sientes satisfacción con el salario que percibes.	✓		✓		✓		
22	Tengo estabilidad laboral en el cargo en que me desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
23	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme.	✓		✓		✓		

24	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.	✓		✓		✓	
25	La institución educativa promueve campañas de salud física y psicológica.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellido y nombre del juez validador. Dr/ Mg: DRA. MENDOZA RETAMORO NOEMI  
DNI: 2.327.187

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....de.....del 20 .....

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

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



## Anexo 6: Carta de Autorización



**IEI N° 34047 "César Vallejo"**  
ESTUDIO - SUPERACIÓN - DISCIPLINA  
*"Rumbo a la Innovación para la transformación educativa"*



"Año de la universalización de la salud"

### AUTORIZACIÓN

El director de la IEI N° 34047 "César Vallejo" del distrito de Yanacancha, provincia y región de Pasco; quien suscribe la presente:

### AUTORIZA

A la Lic. Sarita Malpartida Blas, para realizar la encuesta virtual a los docentes de nuestra institución educativa para validar su proyecto de investigación para la tesis de maestría titulado: "Calidad educativa y satisfacción laboral".

Se otorga la presente constancia a solicitud de la interesada y para que le brinden las facilidades para que realice dicha encuesta virtual.

Cerro de Pasco, agosto 21 de 2020

  
  
M<sup>o</sup>. Benito Ricardo Cancapa Hiancco  
DIRECTOR GENERAL





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Calidad educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E.I N°34047 Cesar Vallejo Mendoza  
de Yanacancha - Pasco 2020**

**AUTORA:**

**Br. Sarita Malpartida Blas (ORCID: 0000-0002-1747-3473)**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Sede Ate**

## Artículo Científico

1. **TÍTULO:** “Calidad educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E.I N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha - Pasco 2020”
2. **AUTOR:** Br. Sarita Malpartida Blas
3. **RESUMEN:** La investigación parte del objetivo determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes que laboran en la I. E. I. N° 34047 César Vallejo Mendoza Yanacancha – Pasco en el 2020. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es correlacional, de diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 70 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,902 para la variable calidad educativa y 0,932 para la variable satisfacción laboral. Como principal conclusión se tiene que, si se encuentra una relación entre la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0, 572 en la estadística.
4. **PALABRAS CLAVE:** Calidad educativa y satisfacción laboral.
5. **ABSTRACT:** The research starts with the objective of determining the relationship between educational quality and job satisfaction in teachers who work at IEI N ° 34047 César Vallejo Mendoza Yanacancha - Pasco in 2020. The type of research is basic, the level of research It is correlational, with a non-experimental transversal design and a quantitative approach. The sample was made up of 70 teachers. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the teachers. Expert judgment was used for the validity of the instruments, and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument, which was very high in both variables: 0.902 for the educational quality variable and 0.932 for the job satisfaction variable. The main conclusion is that, if a relationship is found between educational quality and job satisfaction, with the Spearman correlation index 0.572 in statistics.
6. **KEYWORDS:** Educational quality and job satisfaction.
7. **INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio que se realizó sobre la calidad educativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N°34047 Cesar Vallejo Mendoza de Yanacancha; donde la calidad educativa que brinda una institución educativa es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, cada institución tiene un diferente nivel de calidad que

ofrece a sus usuarios y por lo tanto este está supeditado al contexto de la institución educativa donde está ubicado. En ese sentido el carácter de este clima influye claramente en la satisfacción de los trabajadores y también de los usuarios por lo tanto en la productividad mientras que un buen clima de la institución educativa beneficia a los docentes, institución y sobre todo a los alumnos y, un inadecuado clima perjudica el ambiente de trabajo ocasionando situaciones incómodas que generan, malestar y por consiguiente hacen que el docente se vea perturbado y no rinda como se debe ya que no se siente cómodo en su ambiente de trabajo. Por tanto, las conclusiones que se generen de esta investigación sirvan como fuente de información para otros estudios y puedan generalizarse e incorporarse en la gestión de calidad educativa.

Ávila (2017) Concluyo que calidad educativa es el elemento primordial para conseguir el desarrollo económico, político, social y cultural, al igual que para construir espacios de paz y armonía; en los que, las instituciones deben promover la equidad, fomentar y vivenciar la paz a partir de la vida diaria, partiendo de la cimentación de la memoria histórica, la construcción de aspiraciones de la ciudadanía. Es necesario contar con políticas e incentivos verdaderos a largo plazo, en las que las comunidades campesinas avizoren una medida de solución para sus vidas, sin tener que marcharse de su pueblo. Tal como lo menciona el autor, es importante que la gente se sienta segura y confiada de contar con las oportunidades laborales necesarias de manera que no sea propicio salir de su ciudad natal para ir en busca de oportunidades, muchas veces dejando atrás su vida y su familia. Por ello es importante contar con una educación de calidad. Asimismo, Romero (2016) Concluyo que, un plan de estudio es de calidad siempre y cuando tenga efecto en el proyecto educativo, en tanto se acerque más al perfil correspondiente, ya sea relacionado con sus características generales, así como con la clase de entidad a la que corresponde y con el proyecto concreto en el cual está inmerso e implica una ejecución. Según Martínez, Guevara y Valles (2016) publicaron el artículo científico referido a la eficiencia del desarrollo de actividades del profesor en relación a la calidad de los servicios académicos brindados, en el cual se analizó cinco años escolares llegando a la conclusión que existe correlación entre los años mencionados y el desempeño del educador, pero no existe relación entre este último y la calidad educativa desde el punto de vista interno. Así mismo, Gálvez, Grimaldi, Sánchez, Fernández y García (2017) publicaron el artículo científico relacionado a la cultura en las organizaciones y la satisfacción en las labores realizadas, donde la meta del estudio es trabajar las variables con un adecuado modelo que sirve para optimizar las actividades funcionales de los involucrados. De igual manera, Paramo, Flores y Díaz (2016) en su artículo publicado, consideró evaluar la satisfacción en relación a la labor realizada por el docente, donde resaltó la importancia en el marco ambiental de realización de tareas propias de la

comunidad educativa, llegando a la conclusión que los maestros se sentían medianamente satisfechos, aunque para el contexto considerado la escala es adecuada.

Respecto a la primera variable: calidad educativa, la refrenda la Ley N ° 28044, correspondiente a la Ley General de Educación donde en su Artículo 13, señala que, la optimización de los niveles de formación debe ser idóneamente fundamentados en beneficio de las personas que lo requieren para salvaguardar el aprendizaje constante como herramienta de enfrentamiento hacia las diferentes circunstancias y retos que exige la sociedad. En ese sentido, García (2018) manifestó, que el logro de la calidad educativa debe trascender en la historia de cada persona por ser eje fundamental en el desarrollo de esta en beneficio propio y de la sociedad en general; requiriendo para ello los recursos necesarios; así como, la facilidad de los procedimientos intelectuales y culturales para añadirle valor en favor del dinamismo educativo.

Por su lado, (Velasquez, 2020), en su propuesta sobre las caracterizaciones de las entidades de educación, desde la perspectiva de la gestión de calidad, señaló la importancia al interior de las instituciones, la identificación de las actividades del personal docente y su planificación respectiva, así mismo, resaltó los lineamientos para el seguimiento al que deben estar sujetos, tanto la parte directiva como la plana docente, llegando a la conclusión que de los hallazgos se puede determinar las herramientas a utilizar en razón de prospectiva, tomando en cuenta las capacidades de sus actores para la implementación de la planificación estratégica con el propósito del mejoramiento organizacional. Así mismo, (Tenutto, Bonetti, & Fontana, 2019), en su investigación destacó, la imperante necesidad de actualización docente acorde a los avances y utilización de nuevas técnicas relacionadas a su profesión, por ello, se considera de vital importancia el aporte así como el análisis desde la óptica de los maestros y la reflexión sobre la calidad del servicio ofrecido, procurando identificar componentes principales de los modelos para permitir aprendizajes de alta significancia en beneficio tanto para el desempeño de los educadores, como para los educandos y la mejora de la calidad educativa de la institución.

En cuanto a las dimensiones de la variable calidad educativa, tenemos; la eficiencia, en el considerando como la primera dimensión en el ámbito educativo, se entiende como, la relación de uso óptimo de los recursos versus los resultados obtenidos, dicho en otras palabras, es realizar de forma correcta las tareas encomendadas para el cumplimiento de las metas establecidas debidamente planificadas; en ese sentido cabe la imperiosa necesidad de utilizar eficientemente los recursos con que se cuenta, ya que de ello depende dar paso a la atención de otras áreas y/o sectores educacionales. Así también lo entiende,

Antiñori (2018), quien agregó, que se refiere a la utilización de manera racionalizada de todo aquello que suma valor en pro de la consecución de objetivos trazados, haciendo hincapié en el uso razonable y necesario tanto de recursos como de tiempo respectivamente. En ese sentido, la eficiencia comprende varios propósitos con fines evidentemente educativos, lo que hace que los servicios que brinda la institución educativa sean buenos.

En cuanto a la eficacia educativa, es producto de un trabajo en equipo que se debe lograr a corto y mediano plazo para garantizar de esta manera los mejores servicios en las instituciones educativas. Al respecto, (Martínez, 2017), señaló, lo fundamental que resulta, optimizar el gerenciamiento de la plana docente respecto a su satisfacción y bienestar, por ser ellos quienes están en contacto directo con el alumnado, contribuyendo con la eficacia en sus enseñanzas. Así mismo podemos mencionar otro aspecto relevante, como la utilización de los recursos asignados a las diferentes áreas del sector educativo varía en función de los requerimientos y de priorización de las necesidades a satisfacer, también cierto es que siempre quedan brechas de dificultades por cerrar por eso es imprescindible una optimización y mejor aún desenvolvimiento con eficacia respecto las actividades que se realizan. Finalmente, la funcionalidad educativa. En ese respecto, dada por La Secretaría de Estado de Educación (2018), señaló que la acción pertinente en las funciones encomendadas se manifiesta en correspondiendo a la objetividad y coherencia vinculante del sector educativo en cuanto a la oferta y las expectativas de la ciudadanía.

Por otro lado, la segunda variable, satisfacción laboral, según refiere Begazo (2016), un cliente satisfecho se ve reflejado por el estado de ánimo percibido cuando contrasta la expectativa del uso del servicio versus lo que realmente recibe. El concepto en si proviene de la gestión direccionada al cumplimiento de los planes de mejora, ello ocasionará a corto y mediano plazo que los usuarios del sistema estén satisfechos con la organización. En ese sentido, (Moreno, 2019), manifestó en su estudio sobre el gerenciamiento educativo versus el placer de desarrollar las funciones encomendadas, resalta la fusión y/o concatenación de dos eslabones cruciales para la consecución de ambas variables en el proceso de imagen y confianza de las entidades educacionales y la proyección docente, desarrollándose la autocrítica que corresponde para elevar permanentemente los niveles educativos, concluye que la afectación tanto interna como externa de las variables se conducen entre sí, la incidencia de la primera sobre la segunda variable.

(Olsen & Huang, 2019), contribuyó con su estudio desde una óptica de rotación en un marco general de apoyo por parte de los maestros hacia la dirección de la entidad, otorgándole mayor responsabilidad,

y demostrándole los logros más allá de los propios en el aula que puede obtener, recae pues, entonces la identificación de los maestros respecto a su satisfacción por interpretar que sus esfuerzos realizados tiene un propósito bien ganado, por tanto, la cooperatividad que existe entre la plana docente y la dirección debe ser trabajo mancomunado para el logro de las metas orientadas a la calidad en los servicios educativos así como para los docentes y su bienestar en una ambiente de trabajo óptimo. Por su parte, (Martínez, 2017), mencionó que al existir una plana docente satisfecha en el aspecto laboral conlleva un tema fundamental en el cometido de una enseñanza eficaz; sin embargo también hace hincapié que, son varios los factores intervinientes para poder determinar la satisfacción del docente, entre ellos podemos mencionar la motivación, el ambiente, los estudiantes, los directivos, la gestión entre otros con los que, se tiene que lidiar diariamente poniendo de manifiesto el verdadero sentir de la vocación profesional.

Las dimensiones de la satisfacción laboral según Parasuraman, Zeithal y Berry (2015) son: el ambiente de trabajo que, se refiere a las condiciones físicas de los ambientes donde uno trabaja, en este caso la infraestructura física de la institución educativa, entre ellas se tienen las aulas, biblioteca, áreas verdes, áreas de recreación, y servicios higiénicos. En esa línea, (Martínez, 2017), manifestó, que un factor fundamental para un eficaz proceso de enseñanza pasaba por la tranquilidad de contar con el ambiente e infraestructura adecuada para el desarrollo de las actividades diarias, así mismo, para el ofrecimiento de seguridad y confianza lo que permite añadir valor de imagen y prestigio hacia quienes hacen uso de nuestros servicios educativos. Las relaciones interpersonales, se refiere a como las personas se comunican entre sí, puede ser verbalmente o por escrito, generalmente estas relaciones son de amistad y por gestión del cargo que uno ocupa en la organización. Al respecto, (Paz & Huamán, 2020), señalaron que se hace imprescindible el valor del nivel de comunicación al interior de la institución lo que coadyuva en favor de la cultura organizacional y fortalece la interrelación de los colaboradores para un óptimo desempeño y satisfacción de las actividades realizadas propias que la profesión exige.

La valoración del trabajo desarrollado, las personas que están nuestro entorno cuanto valoran nuestro trabajo, comenzado desde el señor director, nuestros coordinadores y nuestros colegas de trabajo. En ese sentido, (Malander, 2016), resaltó la importancia del reconocimiento hacia la labor realizada en el quehacer diario sobre una actividad tan fundamental para la adquisición de conocimientos y saberes de nuestros educandos, así como, la satisfacción por el trabajo desarrollado en aula y el trabajo en equipo en general de los directivos de la institución. El bienestar laboral, todo trabajo merece ser valorado, y esa valoración da bienestar a los que lo realizan como es el caso del trabajo, los maestros que trabajan por vocación sienten satisfacción cuando sus estudiantes aprenden. De ello, (Moreno, 2019), consideró

de valor inestimable cuando la formación de los maestros involucra su vocación por el servicio de la enseñanza, puesto que el reconocimiento invaluable que en ellos están es la satisfacción del crecimiento y desarrollo de sus estudiantes, y por los resultados que ellos demuestran en base al conocimiento adquirido, desencadenando la consideración de los directivos de la institución para con su bienestar y seguridad en las labores que realiza.

Las condiciones laborales, generalmente este factor es condicionante para evaluar el desempeño laboral, pues en nuestro contexto existen profesores nombrados y profesores contratados, y según la estabilidad que este produce los docentes contratados muestran mejores desempeños que los nombrados. En ese sentido, (Nascimento, Farias, Pereira, Both, & Folle, 2019), remarcó que la condición laboral, es considerado elemento crucial el desenvolvimiento de las actividades educativas, hace hincapié de un mayor aporte y compromiso de aquellos docentes que están bajo la modalidad de contratados y que buscan demostrar y sobresalir a la espera de un reconocimiento promoción hacia su nombramiento, de aquellos que son nombrados, que debieran laborar incluso hasta mejor que antes para acceder a una mejor escala o categoría, obviamente dentro de sus expectativas y perspectivas personales y profesionales.

En ese sentido, y con el propósito de identificar los factores que evidencien la relevancia de la calidad educativa sobre la satisfacción laboral es que la presente investigación se organizó desde óptica apreciativa docentes que realizan sus labores en la IE N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco, por lo que se plantea la siguiente interrogante general: ¿Qué relación existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020, De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020, y el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco -2020.

8. **METODOLOGÍA:** El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es básica, hipotético deductivo, correlacional. El diseño de investigación es no experimental, transversal. En la población, conformado por 70 docentes de la I.E N°34047 Cesar Vallejo Yanacancha. La muestra es toda la población, denominada muestra universal o población censal. La técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario. Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido

validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad, con el Alfa de Cronbach, de la primera variable fue 0,902; para la segunda, 0.932. Para la autorización, en el recojo de datos, se presentó una solicitud al director de la institución, adjuntando la Carta de Presentación de la UCV. Sin mayores problemas se aplicó el cuestionario en un solo día a todos, con una duración de 25 minutos.

9. **RESULTADOS:** Los resultados descriptivos muestran que los niveles de la variable calidad educativa de los 70 encuestados se observa que 13 docentes (18,6%) demuestran un nivel de mala. Así mismo, 33 docentes (47,1%) demuestran un nivel regular y, 24 docentes (34,3%) demuestran un nivel de buena calidad educativa de calidad educativa; así mismo, el resultado de la variable satisfacción laboral se observa que, 17 docentes (24,3%) demuestran un nivel de insatisfacción laboral. Así mismo, 29 docentes (41,4%) demuestran un nivel de satisfecho y, 24 docentes (34,3%) demuestran un nivel de muy satisfecho de los docentes de la I.E. N°34047 César Vallejo de Yanacancha Pasco-2020.
10. **DISCUSIÓN:** Después de obtener los resultados de la presente investigación y luego de haber comparado con los antecedentes, se verifica que éstos confirman las hipótesis planteadas. Los trabajos consultados coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que existe relación directa y significativa de la calidad educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Integrada N° 34047 César Vallejo de Yanacancha, no obstante que algunos trabajos corresponden a realidades y contextos diferentes.
11. **CONCLUSIONES:** Se determinó que, si se encuentra una relación entre la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0, 572 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada. Se determinó que, si se encuentra una relación entre la eficiencia de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0, 537 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada. Se determinó que, si se encuentra una relación entre la eficacia de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0,619 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada. Se determinó que si se encuentra una relación entre la funcionalidad de la calidad educativa y la satisfacción laboral, con el índice de correlación de Spearman 0, 588 en la estadística y afirmando la hipótesis que se mencionó al inicio de la investigación. Se rechazó hipótesis nula y tiene una relación moderada.



## 12. Referencias

- Arellano, C. y Zumba E. (2015). Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6061>
- Ávila, B. (2017) Aportes a la calidad de la educación rural en Colombia, Brasil y México: experiencias pedagógicas significativas. (Tesis doctoral) Bogotá: Universidad de la Salle. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/22266>
- Begazo J. (2016) *¿Cómo medimos el servicio?* Lima: Vol. 9, N° 18 Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas Gestión en el Tercer Milenio, UNMSM.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) *Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas.* (Tesis maestría) Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Calderón, E. (2016) *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango.* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Carriazo, C., Perz, M., & Gaviria, K. (2020). Educational Planning as a Fundamental Tool for Quality Education. *Utopia y Praxis Latinoamericana*. 2020 Extra 3, Vol. 25, p87-95. 9p. doi:10.5281/zenodo.3907048
- González, E., López, A., & Trujillo, V. (2020). Certification of educational quality and job satisfaction of teachers and researchers of Estado de México. *EDUCATECONCIENCIA*; Vol. 26 Núm. 27 (2020); 20-42 ; 2007-6347. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=c3a9334b-7deb-4b92-8e66-845a58c86c00%40pdc-v-essmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.324F7AB2&d b=edsbas>
- Guadalupe M. y Velásquez D. (2015) *La evaluación y acreditación de la calidad en las nuevas leyes de educación superior de América Latina.* Perú: Comisión de Coordinación de Reforma Universitaria-UNMSM.
- Gutiérrez, A., & Jiménez, J. (2020). From discourse to action: Educational quality as an interpretable concept. *Revista Educación, Política y Sociedad*; Vol. 4, Núm. 2 (2019); 76 - 95 ; 2445-4109. doi:<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=c3a9334b-7deb-4b92-8e66-845a58c86c00%40pdc-v-essmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.6212BEB0&d b=edsbas>

- Lomás, R. (2017) Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12891>.
- Luis, N. F. (2019) *Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Moreno, Y. (2019). Educational Management Versus Current Teacher Job Satisfaction: An Analytical Look. *Revista Scientific; Vol. 4 Núm. 12 (2019): Revista Scientific; 369-380 ; Revista Scientific; Vol. 4 No. 12 (2019): Revista Scientific; 369-380 ; 2542-2987*.
- Nascimento, R., Farias, G., Pereira, M., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluation of job satisfaction of physical Education Teachers. *Pensar en Movimiento: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud; Vol. 17 Núm. 2 (2019)*. doi:10.15517/pensarmov.v17i2.34947
- Olsen, A., & Huang, F. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *education policy analysis archives; Vol 27 (2019); 11 ; archivos analiticos de politicas educativas; Vol 27 (2019); 11 ; Archivos Analíticos de Políticas Educativas; Vol 27 (2019); 11 ; 1068-2341*. doi:10.14507/epaa.27.4174
- Páramo, D., Hernández, C., & De León, L. (2016). Evaluation of work satisfaction in primary school teachers. *Ciencia & Trabajo. sep-dic2016, Vol. 18 Issue 57, p173-176. 4p*. doi:10.4067/S0718-24492016000300173
- Parasuraman A., Zeithal V. y Berry L. A. (2015) *Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research*. New York: Journal of Marketing, Vol. 49.
- Torres, Y. Lastenia, L. y Prieto, D. (2016). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium*, 12(34), 58-80.
- Velasquez, M. (2020). Use of the Prospective Structural Analysis to Characterize Variables of Educational Quality in Primary and Secondary Venezuelan Institution. *Educación; Vol. 29 Núm. 56 (2020); 170-190 ; 2304-4322 ; 1019-9403*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/22027>