

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN



TESIS

**“GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR RURALES DEL DISTRITO DE AMARILIS, 2019”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN

AUTOR: Alvarado Echevarria, Fidel

ASESOR: Talenas Bustamante, Edwin Regino

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de capacidades y desarrollo social

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias de la educación

Disciplina: Educación general (incluye capacitación y pedagogía)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la educación, con mención en docencia en educación superior e investigación
Código del Programa: P27

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22512017

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22505103

Grado/Título: Maestro en educación investigación e innovación pedagógica

Código ORCID: 0000-0002-0146-6908

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Escobedo Rivera, Froilan	Doctor en educación	22400177	0000-0003-4306-8841
2	Pumayauri de la Torre, Laddy Dayana	Doctora en ciencias de la educación	41239006	0000-0002-3695-6237
3	Aguirre Palacin, Joel Guido	Doctor en Ciencias de la Educación	42852140	0000-0002-3332-7312



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 03 del mes de setiembre del año 2021, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestrías y Doctorados de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los siguientes docentes:

(Presidente) Dr. Froilán Escobedo Rivera
(Secretario (a) Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre
(Vocal) Dr. Joel Guido Aguirre Palacin

Nombrados mediante Resolución N° 252-2021-D-EPG-UDH, para evaluar la tesis intitulada **“GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR RURALES DEL DISTRITO DE AMARILIS, 2019”**, presentada por el/la Bachiller **Fidel ALVARADO ECHEVARRIA**, para optar el Grado Académico de Maestra (o) en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia en Educación Superior e Investigación.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** por **Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de **Quince (15)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 54).

Siendo las 12:57 p.m. horas del día viernes 03 del mes de setiembre del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIA

.....
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios quien es la fuente de toda sabiduría y la luz que ilumina nuestro sendero, a mis hijos que me dan la fortaleza y la perseverancia, a mi esposa por el apoyo y el cariño que siempre me brinda.

Fidel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por haberme permitido cursar y culminar satisfactoriamente los estudios de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Educación Superior e Investigación; a todos los docentes de la Escuela de Post Grado, que han contribuido al desarrollo de mi formación a nivel de post Grado.

Así mismo un sincero reconocimiento a los profesores de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del Valle de Mancapozo del distrito de Amarilis que fueron seleccionadas como muestra de la presente investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local- Huánuco, que permitió la aplicación de los cuestionarios elaborados en la presente investigación, a los docentes arriba mencionados.

El investigador

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	22
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	22
1.3. OBJETIVO GENERAL	23
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.5.1. TEÓRICA	24
1.5.2. TÉCNICA	25
1.5.3. ACADÉMICA.....	25
CAPITULO II.....	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	27
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	28
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	32

2.2. BASES TEÓRICAS	34
2.2.1. GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	34
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	48
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	56
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	58
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	58
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	58
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	60
2.5.1. VARIABLE X:	60
2.5.2. VARIABLE Y:	60
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	61
CAPITULO III	62
MARCO METOLÓGICO	62
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	62
3.1.1. ENFOQUE	62
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	63
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	63
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	64
3.2.1. POBLACIÓN	64
3.2.2. MUESTRA.....	65
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ELECCIÓN DE DATOS	66
3.4. TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS	71
CAPÍTULO IV.....	73
RESULTADOS.....	73
4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA	73
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	85
CAPÍTULO V.....	100

DISCUSIÓN	100
5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	100
5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA	102
5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS	106
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
ANEXOS	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes de las instituciones educativas de Educación Básica Regular Rurales del distrito de Amarilis, 2019.	64
Tabla 2 Muestra de docentes de instituciones educativas del Valle de Mancapozo del distrito de Amarilis, 2019.	66
Tabla 3 Nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	73
Tabla 4 Nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	74
Tabla 5 Nivel de atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	76
Tabla 6 Nivel de gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	77
Tabla 7 Nivel de ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	79
Tabla 8 Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	80
Tabla 9 Nivel de valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	81

Tabla 10 Nivel de bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.....	82
Tabla 11 Nivel de condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.....	83
Tabla 12 Nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.....	84
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables	86
Tabla 14 Prueba de hipótesis general	88
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1	90
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2	92
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3	94
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 4	96
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 5	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	73
Gráfico 2 Nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	75
Gráfico 3 Nivel de atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	76
Gráfico 4 Nivel de gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	78
Gráfico 5 Nivel de ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	79
Gráfico 6 Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	80
Gráfico 7 Nivel de valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	81
Gráfico 8 Nivel de bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.	82

Gráfico 9 Nivel de condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.....	83
Gráfico 10 Nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.....	84
Gráfico 11 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.	88
Gráfico 12 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.	90
Gráfico 13 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y los tipos de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.....	92
Gráfico 14 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.	94
Gráfico 15 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.	96
Gráfico 16 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.	98

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”, tuvo su origen en la pregunta ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?, para poder contestarla nos planteamos como objetivo determinar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Con la finalidad de lograr el objetivo se aplicó una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño No experimenta-transeccional-correlacional. La población estuvo compuesta por los 118 docentes de las instituciones educativas de Zona Rural del distrito de Amarilis, como muestra se seleccionó a los docentes de las instituciones rurales del Valle de Mancapozo, teniendo como criterio que al menos cuenten con tres docentes, para la selección de la muestra e usó del criterio de expertos.

Luego de un minucioso trabajo de investigación se determinó que existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019; aseveración que se apoya en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de significancia $= 0.05$. Esta correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mayor será la satisfacción laboral; echo que se apoya en el valor del coeficiente de correlación 0.748.

Palabras clave: Gestión de la convivencia, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research work entitled "Management of school coexistence and job satisfaction in the Rural Regular Basic Education Educational Institutions of the Amarilis district, 2019", had its origin in the question Is there a relationship between the management of school coexistence and satisfaction work in rural Regular Basic Education educational institutions of the Amarilis district, 2019? In order to answer it, we set the objective of determining the relationship between the management of school coexistence and job satisfaction in rural Regular Basic Education educational institutions of the Amarilis district, 2019.

In order to achieve the objective, a basic type of research was applied, with a quantitative approach, of a descriptive level, of a non-experimental-transectional-correllational design. The population was made up of 118 teachers from the educational institutions of the Rural Zone of the Amarilis district, as a sample the teachers of the rural institutions of the Mancapozo Valley were selected, using as a criterion that they have at least three teachers, for the selection of the sample and used the criteria of experts.

After a meticulous research work, it was determined that there is a significant relationship between the management of school coexistence and job satisfaction in the rural Regular Basic Education educational institutions of the Amarilis district, during the year 2019; statement that is based on the p-value = 0.00 value that is less than the significance value = 0.05. This correlation between the management of school coexistence and job satisfaction has a considerable positive level, that is, the better the management of school coexistence, the higher the job satisfaction; echo that is based on the value of the correlation coefficient 0.748.

Keywords: Coexistence management, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En las Instituciones Educativas rurales que pertenecen al distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, los niños son propensos a la violencia, pues provienen de un entorno familiar en el que predomina el machismo por ser los padres (varones) de familia los que trabajan y llevan el sustento al hogar, hecho que les da el poder de tomar decisiones como también le brinda autoridad sobre los demás integrantes del hogar, autoridad que muchas veces es confundido con abuso y maltrato. Otro factor a considerar, es que la mayoría de padres (varones) cuenta con nivel educativo muy bajo, hecho que implica que tengan trabajos en los que hay que usar la fuerza bruta (agricultura, mano de obra no calificada, entre otros), lo que se suma a una propensión a beber bebidas alcohólicas, hecho que muchas veces terminan por heredar a sus hijos, como también a tener reacciones violentas. Estas circunstancias hacen que el comportamiento del estudiante se torne reactiva y una la propensión a la violencia, situación que dificulta la convivencia al interior de la institución educativa. A esto se suma que los trabajadores de las instituciones educativas, también tienen propensión a comportamientos conflictivos, ya sea entre pares, con sus colegas, y en el peor de los casos con el estudiante. En la necesidad de atender esta problemática es que el MINEDU planteó dentro de los compromisos de gestión escolar, la gestión de la convivencia escolar.

De otra parte, el principal factor de insatisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la zona rural del distrito de Amarilis es el aspecto salarial, pero este no es el único que genera insatisfacción laboral, también existen factores internos que hacen que no se alcance el nivel de satisfacción deseado, como es el caso del ambiente laboral los tipos de relaciones interpersonales, la valoración del trabajo desarrollado, el bienestar laboral percibido y las condiciones laborales; se tiene la firme creencia que uno de los causales que se vincula con la insatisfacción docente es la inadecuada práctica de las normas de convivencia al interior de la institución, pues al no ser elaboradas de manera participativa no incluye las pertinentes normas de convivencia para el total de integrantes de la comunidad educativa,

tampoco logra que dichos integrante de la comunidad educativa se sientan compenetrados con dichas normas; otro factor que no se cumple es la socialización adecuada de dichas normas, hecho que los lleva a incurrir en su incumplimiento.

El análisis de las instituciones educativas de zona rural del distrito de Amarilis de la provincia de Huánuco hace posible que sospechemos de la posible conexión entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral, y por ello planteamos la pregunta ¿Existe conexión entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis?.

La ejecución del presente trabajo de investigación se justifica desde diferentes aspectos, comenzando por el teórico, el técnico y el académico. Como principal objetivo se planteó el determinar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Definiendo las variables de investigación podemos afirmar que, la gestión de la convivencia escolar es el compromiso de gestión que tiene como objetivo lograr tanto motivación como creación de relaciones interpersonales positivas entre la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, como base para la práctica de una ciudadanía democrática e intercultural, que valore positivamente la diversidad, y elimine cualquier manera de violencia en las instituciones educativas. (Ministerio de Educación del Perú, 2018b).

Por su parte, la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con que los trabajadores observan su trabajo. Implica una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado hacia el trabajo y las funciones que vienen desempeñando. (Davis y Newstrom, 2003).

Para poder alcanzar el objetivo planteado se utilizó una investigación de tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, en cuanto al diseño es no-experimental, transeccional, correlacional. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta y como fuentes de información a los

trabajadores de las instituciones educativas. Las limitaciones encontradas para poder realizar el presente trabajo de investigación fueron la falta de experiencia en la realización de trabajos de investigación y la falta de tiempo. Luego de aplicado el presente trabajo se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019; afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de significancia $= 0.05$. Esta correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mayor será la satisfacción laboral; echo que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación 0.748.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el deseo de alcanzar la formación integral de los niños y niñas que estudian en el sistema educativo peruano, es necesario desarrollar un contexto en el que las relaciones interpersonales se desarrollen de manera armónica, que brinde satisfacción y genere una sensación de seguridad, estos son necesarios porque favorecen los aspectos motivacionales, actitudinales y emocionales de la totalidad de personas que integran la comunidad educativa.

Por ello, de acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2018) la gestión de la convivencia al interior de las instituciones educativas es un factor primordial para lograr fortalecer las relaciones sociales, ejercitar los derechos humanos, desarrollar el rechazo a todo tipo de violencia y discriminación, de manera similar, contribuye al fortalecimiento del clima escolar; promoviendo un buen trato que permita favorecer el logro de los aprendizajes así como el desarrollo integral de los estudiantes.

Para lograr una gestión de la convivencia escolar que llegue a ser democrática, es necesario que se ejecute un grupo de cambios en los individuos y en la cultura organizacional de cada institución educativa, otorgándole una dirección que logre articular cada uno de los esfuerzos individuales alrededor de una idea central, “la existencia de una sociedad pacífica y ciudadanos que practiquen sus derechos y responsabilidades”.

El Ministerio de Educación del Perú (2018) plantea como parte de sus políticas nacionales los “Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar” la misma que se orienta a la formación ética de los niños y niñas, promocionar la práctica de los derechos humanos, promover la necesidad de rechazar todo tipo de violencia, como también cualquier

forma de castigo físico o humillante, sumado a la política de construcción de instituciones que disfruten de seguridad, protección e inclusividad.

El Ministerio de Educación del Perú (2016) tiene como objetivo que tanto el personal directivo como la totalidad de la comunidad educativa de la institución educativa enfoque sus esfuerzos en el cumplimiento de los “Compromisos de Gestión Escolar”, los mismos que se encuentran fuertemente relacionados al logro de los aprendizajes de los estudiantes como también a la generación de condiciones elementales de aprendizaje al interior de las instituciones educativas.

La violencia escolar entre estudiantes es una problemática que se repite a nivel internacional Delos Santos (2019) afirma que el incremento de la violencia al interior de las instituciones educativas es un fiel reflejo de la deficiencia de la educación al interior de los hogares; pues el 38% de los hogares dominicanos se encuentran liderados por madres solteras que no cuentan con la suficiencia del tiempo para poder otorgar una adecuada instrucción a sus menores hijos. La falta de presencia de los padres en el hogar no permite que se desarrolle afecto entre personas, como también, no se desarrolla en los niños la existencia de límites, hecho que se refleja en que a nivel de las escuelas, la república dominicana se constituya en el tercer país en el que se dan mayor cantidad de agresiones tanto físicas como psicológicas; se han detectado casos de Bullying en el 31% de instituciones educativas; dentro de los casos de violencia escolar son los gritos y los insultos los que ocupan el primer lugar con un 24% de casos.

Las cifras de violencia se incrementan año tras año, estas se dan en diferentes formas, tal cual lo manifiesta Díaz (2019) quien afirma que las cifras de violencia son bastante alarmantes, pues cada cinco minutos muere un niño a consecuencia de la violencia, estas cantidades realmente terroríficas son cotidianas, que no conocen fronteras ni diferencias sociales; una forma de violencia es la recibida por los niños y niñas ya sea por parte de otros niños, como por parte de personas adultas, violencia que muchas veces es generada al interior de las

instituciones educativas. Esta información, refleja que es importante realizar acciones al interior de las instituciones educativas que conlleven a una mejor convivencia escolar entre los distintos integrantes de las comunidades educativas.

En el Perú de acuerdo con Sausa (2018) al terminar el año 2017 la violencia escolar se encuentra en un franco crecimiento pues se reportaron un total de 5591 denuncias, encuestas aplicadas a escolares revelaron que los estudiantes no sienten seguridad al interior de las instituciones educativas; del total de encuestados el 40% de ellos expresa haber sido víctima de acoso, pero pese a esa alarmante cifra tan solo la mitad de los agraviados se atreve a denunciarlo. De la totalidad de casos el 43% implica violencia del personal de la institución educativa a los escolares y el 57% de casos de violencia se dan entre escolares; estos suelen expresarse desde violencia por internet, hurto, violencia sexual, violencia psicológica, violencia verbal siendo la violencia física la que registra la mayor cantidad de casos.

Las consecuencias de dichos actos de violencia son nefastas en las personas que lo sufren destacándose entre ellos: la modificación del carácter, el descenso brusco en el rendimiento escolar, pérdida de concentración, aislamiento del resto de estudiantes; todos estos factores alejan a la institución educativa de su verdadera finalidad, que es promover las acciones necesarias para el logro de los aprendizajes.

De acuerdo con el Congreso de la República del Perú (2003) la Educación Básica Regular es la modalidad educativa que llega a abarcar los niveles de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria; se dirige a niños y adolescentes que logran pasar de manera oportuna, por el proceso en función de su evolución física, afectiva y cognitiva, desde su nacimiento. Por su parte, el Banco mundial (2005) considera como área rural a las poblaciones o asentamientos con una densidad poblacional menor de 150 habitantes por km² y una distancia mayor a una hora de zonas urbanas. En nuestro país, exactamente para el Ministerio de Educación del Perú (2019) se

considera como zona rural a los centros poblados con una densidad poblacional menor a 500 habitantes.

Las Instituciones Educativas rurales que pertenecen al distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, los niños son propensos a la violencia, pues provienen de un entorno familiar en el que predomina el machismo por ser los padres (varones) de familia los que trabajan y llevan el sustento al hogar, hecho que les da el poder de tomar decisiones como también le brinda autoridad sobre los demás integrantes del hogar, autoridad que muchas veces es confundido con abuso y maltrato. Otro factor a considerar, es que la mayoría de padres (varones) cuenta con nivel educativo muy bajo, hecho que implica que tengan trabajos en los que hay que usar la fuerza bruta (agricultura, mano de obra no calificada, entre otros), lo que se suma a una propensión a beber bebidas alcohólicas, hecho que muchas veces terminan por heredar a sus hijos, como también a tener reacciones violentas, bajo el uso de dichas bebidas.

Consultando con el encargado de SISEVE (Sistema contra la violencia escolar) de la UGEL Huánuco podemos verificar que durante el año 2019 se tuvo un total de 111 casos de violencia escolar, de los cuales 52 se dieron entre escolares y 59 fueron casos de violencia de personal de la institución educativa hacia los estudiantes. (UGEL Huánuco, 2020). Estas cantidades no necesariamente reflejan la totalidad de casos de violencia escolar, pues no incluyen los casos que no llegan a denunciarse, ya sea, porque los que las víctimas de violencia escolar estipulan que esta no es grave, o también porque desconocen del procedimiento para realizar las denuncias correspondientes en los órganos pertinentes.

En el ámbito mundial la satisfacción laboral es una preocupación muy grande razón por la cual se han realizado muchas encuestas, una de ellas detalla que el 77% de profesionales españoles se encuentra satisfecho con su trabajo, mientras que el 72% de los profesionales de Alemania se sienten satisfechos con su trabajo, seguidas por Bélgica

con un 71%, y Francia con 70%. Si bien es cierto estos resultados son bastante positivos, pero no todo es color de rosa, pues existe un porcentaje significativo que no se encuentra satisfecho con su trabajo. (Randstad, 2017)

Respecto a la satisfacción laboral la página web www.trabajando.com (2016) el 76% de los peruanos no son felices en el trabajo que desempeñan, este resultado lo publicaron luego de aplicar un sondeo a 2,050 trabajadores del Perú. Esta respuesta la acreditan a diferentes factores destacando entre ellos factores tales como el clima organizacional, falta de liderazgo, carencia de oportunidades para desarrollar todas sus potencialidades entre otros. Estos datos reflejan el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores peruanos, teniendo en consideración la felicidad percibida con las actividades que realizan en el puesto de trabajo al interior de la organización en la que laboran.

A nivel del sector docente existen muchos maestros que expresan insatisfacción para con su trabajo, argumentando que el principal factor es el salario, hecho que les impide desarrollar por completo sus actividades, como también que limita sus expectativas de vida, sus posibilidades para fortalecer sus capacidades docentes, otorgar cierto nivel de confort a sus menores hijos, entre otros. Esta insatisfacción la expresan los maestros en las múltiples protestas realizadas recientemente, así como el reciente emerger de dirigentes sindicales con ideas radicales, que están promoviendo la realización de medidas de lucha que terminan por perjudicar a los estudiantes.

En las instituciones educativas de zona rural del distrito de Amarilis de la provincia de Huánuco, a nivel de docentes, el factor salario no es el único que genera insatisfacción laboral, también existen factores internos que hacen que no se alcance el nivel de satisfacción deseado, como es el caso del ambiente laboral los tipos de relaciones interpersonales, la valoración del trabajo desarrollado, el bienestar laboral percibido y las condiciones laborales; se tiene la firme creencia que uno de los factores que se relaciona con la insatisfacción docente es la inadecuada práctica

de las normas de convivencia al interior de la institución, pues al no ser elaboradas de manera participativa no incluye las normas de convivencia adecuadas para la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, tampoco se logra que dichos integrantes de la comunidad educativa se sientan compenetrados con dichas normas; otro factor que no se cumple es la socialización adecuada de dichas normas, hecho que los lleva a incurrir en su incumplimiento.

Un indicador de insatisfacción laboral podría ser las quejas o denuncias realizadas por los trabajadores de las Instituciones educativas por diferentes problemas relacionados a conflictos laborales, respecto a ello el COPROAD (Comité de Procesos Administrativos) de la UGEL Huánuco, nos reveló que en la actualidad existen más de 250 casos vigentes de procesos administrativos, ya sea por denuncias entre docentes, director-docente, docente-director, entre otros. Situación que revela una alta cantidad de docentes que se encuentran insatisfechos con su ambiente laboral, es más, el mismo hecho que se incurra a procedimientos administrativos promueve una sensación de malestar general haciendo el ambiente laboral poco saludable para la mayoría de integrantes de la comunidad educativa.

Respecto a las causas del problema en las instituciones educativas ubicadas en la zona rural del distrito de Amarilis, podríamos mencionar los siguientes:

- Tendencia a la agresión por parte de los estudiantes, debido a las costumbres familiares y sociales, como también a la convivencia familiar.
- Oposición de muchos docentes y demás trabajadores (auxiliares de educación y trabajadores administrativos) a trabajar la Gestión de la Convivencia Escolar, pues al ser este un compromiso de Gestión Escolar es entendida por muchos de ellos como un trabajo netamente del director, que no debería de demandar su esfuerzo y tiempo, pues ellos ya tienen muchas actividades que cumplir.

- Incomodidad por parte de los trabajadores de la institución ante casos de violencia escolar, llegando inclusive a generar estrés en algunos de ellos.

En cuanto a las características del problema en las instituciones educativas ubicadas en la zona rural del distrito de Amarilis, podemos reconocer las siguientes:

- Existe reconocimiento por parte de los trabajadores de la importancia de la Gestión de la convivencia escolar para la formación integral de los estudiantes.
- Reconocimiento de que los conflictos generan incomodidad, lo que podría traducirse en una insatisfacción laboral.
- Aparente relación entre las dos variables de investigación, gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral de los trabajadores.

El análisis de la realidad de las instituciones educativas de zona rural del distrito de Amarilis de la provincia de Huánuco nos lleva a formular la pregunta ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis?, pregunta que se convirtió en el origen del presente trabajo de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Los problemas específicos de la presente investigación son los siguientes:

PE₁. ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

PE₂. ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

PE₃. ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

PE₄. ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

PE₅. ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de la presente investigación son los siguientes:

OE₁. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

OE₂. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

OE3. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

OE4. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

OE5. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. TEÓRICA

El presente trabajo de investigación, cuenta con relevancia teórica, puesto que, incluye aportes teóricos contemporáneos de una variable muy poco estudiada hasta la actualidad, como es, la gestión de la convivencia escolar, factor de importancia para una vida institucional saludable al interior de la institución educativa, en la actualidad forma parte de los compromisos de gestión que todo directivo de EB (Educación Básica) debe cumplir. Del mismo modo, a lo largo del presente trabajo, se cuenta con fundamentación teórica de la satisfacción laboral, variable que determina cuan satisfecho se encuentra un trabajador en su puesto de trabajo, así como en la institución en general, en ella se relatan los principales factores que satisfacen e insatisfacen a los trabajadores, las teorías que las respaldan, entre otras. El bagaje teórico incluido se respalda en un seleccionado grupo de autores, internacionales, nacionales y locales; como también, en la normatividad vigente en el sector educación del Perú.

Otro elemento de importancia que respalda y brinda la trascendencia necesaria al presente trabajo es la detallada revisión de las

investigaciones previas; insumos clave para poder contar con una mejor visión respecto a los factores ya investigados y los resultados que ya fueron alcanzados.

La investigación se realiza porque se desea profundizar el estudio tanto de violencia escolar como también de satisfacción laboral, para poder dar sustento a los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de medición de variables.

1.5.2. TÉCNICA

La realización del presente trabajo de investigación contribuirá con dos instrumentos (cuestionarios) de medición de las variables de investigación, los mismos que están basados en los conocimientos teóricos revisados durante el presente trabajo, dichos instrumentos serán debidamente validados como parte del proceso de investigación, en base al criterio de expertos, como también se demostrará su confiabilidad para medir aquello que pretende medir, por medio de pruebas estadísticas como es el Alpha de Cronbach. Porque se tiene que contar con instrumentos de medición confiables que nos ayuden a medir cada uno de las variables a investigar. Para que sustenten la obtención de los resultados de la investigación, como también, para que sirvan de guía y si fuera el caso como instrumento, que apoye en investigaciones educativas futuras.

1.5.3. ACADÉMICA

Mediante el presente trabajo se intenta lograr la relevancia académica contribuyendo al mundo de la ciencia y el conocimiento educativo con las conclusiones que demuestren la relación entre la gestión de las normas de convivencia y la satisfacción laboral al interior de una institución educativa, como resultado de la misma, se espera que se le otorgue la correspondiente importancia a la gestión de las normas de convivencia de manera participativa al interior de la institución educativa, como un factor preponderante para la satisfacción de los trabajadores al interior de la organización. Porque es necesario realizar trabajos de

investigación en el ámbito educativo que contribuyan al crecimiento del mismo. Para que la ciencia educativa y se cuente con afirmaciones científicamente demostradas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Jhon Jairo Ramírez Leiton (2016) elaboró un trabajo de investigación que se titula “Convivencia escolar en las instituciones de educación secundaria: un estudio transcultural desde la perspectiva estudiantil” como requisito preliminar para la obtención del grado de doctor, en la Universidad Complutense de Madrid, aplicando una investigación de diseño no experimental, transversal, descriptivo; luego de un detallado trabajo, el investigador concluyó lo siguiente:

- Los estudiantes valoran de manera positiva la convivencia al interior de sus instituciones educativas, en específico los estudiantes mejicanos, en comparación con los resultados de otros países; por su parte las comunidades estudiantiles que fueron víctimas de maltrato por parte de los maestros tienden a valorar menos la convivencia; por ello, es necesario que se desarrollen instrumentos que hagan posible que los trabajadores de las instituciones educativas identificar las situaciones particulares de conflicto, y entorno a ellas se desarrollen estrategias que permitan la mejora de la convivencia.

Karyn Maria Gonzalez Ocaña (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Trabajo en equipo y satisfacción laboral” como parte de los requisitos para la obtención del grado de magister de magister en la Universidad Rafael Landívar cuyo objetivo fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, para ello aplicó una investigación de tipo descriptiva, en cuanto a la recolección de datos se realizó con la escala tipo Likert, luego de un detallado trabajo de investigación la investigadora concluyó lo siguiente:

- Existe una relación directa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el staff de la cuenta Claro.
- El trabajo en equipo logra en los trabajadores un elevado sentido de pertenencia hacia la institución lo que hace posible una mayor satisfacción laboral, lo que incrementa el deseo de continuar perteneciendo a la organización.
- Se logró determinar que la satisfacción laboral es elevada, y que el trabajo en equipo requiere de fortalecimiento, sobre todo en lo concerniente a la comunicación al interior de la organización.

Coralía Abdely Polanco Espinoza (2014) desarrolló un trabajo de investigación en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan con la finalidad de optar el grado de maestro, para ello se planteó como objetivo principal realizar la descripción del clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas, luego de un detallado trabajo la investigadora concluyó:

- El clima laboral que se observa al interior del INTAE se favorece gracias a la adaptación de los trabajadores a los roles que tiene al interior de la institución ya sean estos de carácter administrativo o pedagógico, mientras que en lo que corresponde a la satisfacción laboral se puede evidenciar insatisfacción en los trabajadores en general.
- El clima laboral junto a la totalidad de sus dimensiones tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del INTAE, el mismo que tiene efecto en el desempeño laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Máximo Miguel Romero Huilca (2018) desarrolló un trabajo de investigación que se titula “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco, 2018” con la finalidad de obtener el grado de magíster en la Universidad César

Vallejo, cuyo principal objetivo fue lograr la determinación de la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para poder alcanzar dicho propósito aplicó una investigación de diseño no-experimental, transeccional, correlacional, luego de una detallada investigación concluyó lo siguiente:

- Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Existe una relación positiva significativa entre el apoyo del superior inmediato y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Existe una relación positiva significativa entre la claridad del rol y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Existe una relación positiva significativa entre la expresión de los propios sentimientos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana.

Mariela Mercedes Rubio Rodríguez (2018) desarrolló un trabajo de investigación que se titula “Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la UGEL N° 07 de Miraflores, 2016” como requisito preliminar a la obtención del grado de maestro en la Universidad César Vallejo, cuyo primordial objetivo fue lograr la determinación de existencia de relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, para poder alcanzar dicho propósito aplicó una investigación de diseño descriptivo correlacional, luego de un detallado trabajo de investigación, la investigadora concluyó:

- Existe relación positiva significativa entre la gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la Unidad de

Gestión Educativa Local N° 07 del distrito de Miraflores durante el año 2016.

- La relación entre la gestión educativa y la dimensión autorealización profesional es positiva y significativa en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 del distrito de Miraflores durante el año 2016.
- La relación entre la gestión educativa y la dimensión involucramiento laboral es positiva y significativa en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 del distrito de Miraflores durante el año 2016.
- La relación entre la gestión educativa y la dimensión acompañamiento pedagógico es positiva y significativa en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 del distrito de Miraflores durante el año 2016.

Jhali Pamela Ramírez Ramírez (2017) elaboró un trabajo de investigación que se tituló “Gestión institucional y convivencia escolar en la Institución Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota – 2016” como requisito previo a la obtención del grado de maestro en la Universidad César Vallejo, cuyo principal propósito fue lograr la determinación de la relación que existe entre la gestión institucional y la convivencia escolar, para poder lograrlo aplicó una de diseño descriptivo correlacional, considerando una muestra de 85 sujetos de investigación, para la recolección de información usó dos cuestionarios debidamente validados, luego de una detallada investigación la investigadora concluyó:

- La gestión institucional se relaciona de manera positiva con la convivencia escolar en la institución educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota durante el año 2016.

- La visión institucional y estratégica no se relaciona de manera positiva con la convivencia escolar en la institución educativa “Alberto Leveaú García” de la provincia de Picota durante el año 2016.
- La evaluación institucional se relaciona de manera positiva con la convivencia escolar en la institución educativa “Alberto Leveaú García” de la provincia de Picota durante el año 2016.
- Los mecanismos de comunicación institucional se relaciona de manera positiva con la convivencia escolar en la institución educativa “Alberto Leveaú García” de la provincia de Picota durante el año 2016.

Wilder Javier Rojas Vásquez y Ursula Yolanda Távara Zegarra (2017) elaboraron un trabajo de investigación que se titula “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Chapagnat” en la Universidad Marcelino Chapagnat para obtener el grado de Maestro en gestión pública, el objetivo del trabajo fue lograr la determinación de la relación existente entre cultura organizacional y satisfacción laboral, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño correlacional, la población considerada está compuesta por 124 trabajadores de la Universidad investigada, para la recolección de los datos se usó el inventario de cultura organizacional y la escala de satisfacción laboral; luego de un detallado trabajo de investigación los investigadores concluyeron:

- Existe una correlación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, siendo esta correlación positiva, es decir cuanto mejor sea la cultura organizacional mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Marcelino Chapagnat.
- Tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral en la Universidad Marcelino Chapagnat alcanzaron un nivel medio.
- Existe una relación positiva entre el carisma, las normas

institucionales y las dimensiones de la satisfacción laboral.

- La relación entre la dimensión identidad institucional con las dimensiones de la satisfacción laboral en la Universidad Marcelino Chapagnat es significativa.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Gomer Luis Reynoso Domínguez (2017) desarrolló un trabajo de investigación que se titula “Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Huánuco 2017” con la finalidad de obtener el grado de maestro en la UCV, cuyo primordial objetivo fue realizar la descripción de los niveles de satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, para ello aplicó una investigación correlacional, luego de un detallado trabajo el investigador concluyó:

- Las trabajadoras (fémimas) demuestran mejores relaciones interpersonales que sus colegas varones.
- Existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión interacción social de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión intercambio social de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión percepción social de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.
- Existe una relación directa y significativa entre la dimensión habilidades sociales de las relaciones interpersonales y la

satisfacción laboral.

Jonathan Fernando García Arias (2016) elaboró un trabajo de investigación titulado “Identidad vocacional y satisfacción laboral en el personal del I.S.M.P. “D.A.R.””, como requisito para obtener el grado de maestro, el objetivo del trabajo en mención fue identificar la existencia de relación entre identidad vocacional y satisfacción laboral, para poder alcanzar el objetivo aplicó una investigación de diseño no experimental, de corte transeccional y correlacional, para la recolección de datos usó la técnica de la encuesta teniendo como instrumentos los cuestionarios, luego de un detallado trabajo de investigación el investigador concluyó lo siguiente:

- Se logró identificar la existencia de relación estadísticamente significativa entre la identidad vocacional y la satisfacción laboral de los docentes del I.S.M.P. “D.A.R.”.
- Se logró determinar la existencia de relación estadísticamente significativa entre el pensamiento autónomo y la satisfacción laboral de los docentes del I.S.M.P. “D.A.R.”.
- Se logró determinar la existencia de relación estadísticamente significativa entre el entorno social y la satisfacción laboral de los docentes del I.S.M.P. “D.A.R.”.
- Se logró determinar la existencia de relación estadísticamente significativa entre la exploración ocupacional y la satisfacción laboral de los docentes del I.S.M.P. “D.A.R.”.

Ada del Pilar de la Matta (2016) elaboró un trabajo de investigación que se titula “Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao” como requisito para la obtención del grado de doctora, planteándose como principal objetivo lograr la identificación de la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral, para lograr dicho propósito aplicó una investigación de diseño no-experimental, transversal, correlacional, la

población la conformaron los 41 trabajadores de la Institución educativa seleccionada, como muestra se seleccionó a la totalidad de integrantes de la población conocida también como muestra censal, para la recolección de datos se usó el cuestionario de Bar-On Ice y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma, luego de un minucioso trabajo la investigadora concluyó:

- Se logró identificar la existencia de relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao.
- Se logró determinar la existencia de relación entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao.
- Se logró identificar la existencia de relación entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao.
- Se logró identificar la existencia de relación entre la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

2.2.1.1. Gestión escolar

El Ministerio de Educación del Perú (2016) afirma que para que la Gestión Escolar (GE) sea exitosa debe de lograr que la totalidad de integrantes de la comunidad educativa dirijan sus actividades hacia la mejora de los aprendizajes. Por ello, es necesario que el director ejerza su papel de líder pedagógico acompañando, concertando,

motivando y promoviendo que la totalidad de integrantes de la comunidad educativa adicionen sus esfuerzos hacia el logro de los compromisos de gestión.

La GE se debe fundamentar en información de relevancia respecto a las características de la Institución Educativa, la comunidad educativa que la integra y el entorno en el que se ubica. La importancia de ello radica en que contribuirá a la construcción de planes estratégicos de mejor calidad que sirvan de guía para el trabajo de la Institución educativa y coadyuven a la mejora de los resultados. Es por ello que se afirma, que el líder pedagógico representado por el director, es la persona que debe encargarse del procesamiento de la información respecto a los logros y problemas que existe en la institución educativa, para la reflexión y la toma de decisiones adecuadas y oportunas siempre de manera coordinada con los integrantes de la comunidad educativa. (Minedu, 2016).

Definición de convivencia

De acuerdo con Pascualetto (2018) cuando hablamos de convivencia el prefijo con, nos dirige a razonar en la pluralidad de personas que viven en sociedad como también en un nosotros, que cuando reinan intereses comunes nos conlleva a cooperar y a realizar cosas juntos; estas implican prácticas elementales de la constitución, de los vínculos sociales y la construcción de la identidad. Por su parte “vivencia” considera la experiencia propia de lo vivido. Las vivencias son diversas de acuerdo con las personas que las llegan a experimentar, de acuerdo con su cultura y los valores que practica. Por lo general, esta diferencia de “vivencias” acostumbran a ser motivo de tensión entre los individuos que se comparten un espacio físico en un mismo tiempo y que tienen que ejecutar actividades en conjunto.

Definición de convivencia escolar

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2018) la Convivencia Escolar (CE) es el grupo de relaciones interpersonales que dan forma a una comunidad educativa. Estas se dan por medio de una construcción grupal y cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por la totalidad de integrantes de la comunidad educativa. La CE democrática se determina por el respeto a los derechos humanos, al conjunto de diferencias entre individuos, y a una convivencia pacífica que coadyuve al desarrollo integral de la totalidad de estudiantes.

La CE es un elemento primordial para alcanzar una formación ciudadana integral de los estudiantes. Implica una experiencia dinámica que se desarrolla en la totalidad de ámbitos de la vida escolar, que concierne a los integrantes de la comunidad educativa, los cuales son reflejados en sus acciones, actitudes, decisiones y valores. Los tipos de convivencia escolar evidencian el nivel de relaciones humanas al interior de la institución educativa.

La convivencia escolar involucra a la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, en otras palabras, directivos, profesores, auxiliares de educación, alumnos, padres de familia, personal administrativo y de servicio, organizaciones de participación de la comunidad educativa, etc. Por lo tanto, es necesario que todos estos actores pongan los esfuerzos necesarios que los lleve a mantener una adecuada convivencia escolar.

2.2.1.2. Compromisos de gestión escolar

El Ministerio de Educación del Perú (2016) afirma que a lo largo de los últimos años viene impulsando una serie de Compromisos de Gestión Escolar las que buscan consolidar prácticas primordiales para que una institución educativa cumpla con el objetivo de guiar sus acciones al aseguramiento de las condiciones elementales para poder generar aprendizajes, enfocándose en el logro de los

aprendizajes por ser la razón elemental de la existencia de las instituciones educativas.

Los Compromisos de Gestión Escolar se fundamentan en una revisión pormenorizada de una serie de investigaciones realizadas en Latinoamérica así como en el resto del mundo respecto a eficacia escolar, en las cuales se identificaron las variables que mayor impacto tienen en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y sobre las cuales puede intervenir el equipo directivo en conjunción con sus equipos de trabajo.

A lo largo de los años los Compromisos de Gestión Escolar se han ido ajustando de manera paulatina, pero pese a ello, el sentido elemental que las guía aún se encuentra vigente: “Alumnos que alcanzan los aprendizajes previstos concluyendo de manera oportuna cada nivel o ciclo educativo. Recibiendo la totalidad de horas lectivas que se requiere por parte de los maestros, quienes mejoran de manera continua su práctica pedagógica, en un ambiente que promueve una convivencia escolar positiva”.

Compromiso 1: Progreso Anual de los aprendizajes de la totalidad de estudiantes de la Institución Educativa. Cuyo principal objetivo es que los alumnos de la Institución Educativa logren mejorar sus resultados de aprendizaje en función al año anterior. Este compromiso aporta a la educación peruana, que la totalidad de estudiantes logren aprendizajes de calidad.

Compromiso 2: Retención anual de alumnos en la Institución educativa. Este compromiso tiene como objetivo que la Institución educativa mantenga el número de alumnos matriculados al iniciar el año escolar. La totalidad de alumnos empiezan y terminan su educación básica de manera oportuna.

Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la Institución educativa. El objetivo de este compromiso es que la Institución educativa realice la totalidad de actividades programadas

para el año académico. Este compromiso aporta a la educación peruana que las instituciones educativas peruanas cumplan con la totalidad de horas lectivas y las actividades programadas.

Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de la Institución educativa. Este compromiso tiene como objetivo que el personal directivo realice el acompañamiento y monitoreo a los profesores en relación a lo programado para el año académico. Este compromiso aporta a la educación peruana que la totalidad de maestros tengan un desempeño adecuado en sus quehaceres pedagógicos.

Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar. Este compromiso tiene como objetivo que el directivo desarrolle actividades para la promoción de la convivencia, la prevención y atención de la violencia de la Institución educativa. El cumplimiento de este compromiso aporta a la educación peruana que la totalidad de instituciones educativas del país sean espacios seguros y acogedores para los alumnos.

2.2.1.3. Gestión de la convivencia escolar

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2018) la Gestión de la Convivencia Escolar (GCE) hace posible la construcción de vínculos seguros, la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación, como también hace posible la relación que se pueda vivenciar experiencias posibles, teniendo en consideración los valores tales como justicia, responsabilidad y solidaridad.

Los objetivos de la GCE son los siguientes:

- Lograr la generación de las condiciones para el ejercicio pleno de la ciudadanía de los integrantes de la comunidad educativa, por medio de una convivencia escolar democrática, que se fundamenta en la protección de los derechos humanos, el

respeto por las diferencias, la responsabilidad ante las normas y el rechazo a cualquier manera de violencia y discriminación.

- Lograr la consolidación de la Institución Educativa como un entorno de protección y seguridad, en el que el desarrollo de la totalidad de estudiantes se encuentre libre de cualquier forma de violencia que logre atentar contra la integridad física, psicológica o sexual, o logre afectar las capacidades de los estudiantes para lograr sus estudiantes.
- Fomentar que la comunidad educativa participe de manera activa en la elaboración de las normas de convivencia, así como de las medidas correctivas necesarias; que respeten los derechos humanos.

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2018b) la GCE tiene como objetivo lograr tanto motivación como creación de relaciones interpersonales positivas entre la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, como base para la práctica de una ciudadanía democrática e intercultural, que valore positivamente la diversidad, y elimine cualquier manera de violencia en las instituciones educativas.

Toda actividad que se encuentre relacionada a la promoción de la convivencia escolar, la prevención y la atención a los actos violentos dentro de la escuela han de realizarse en el marco del D.S. N° 004-2018-MINEDU pues en ella se estipulan el conjunto de lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra los estudiantes.

De acuerdo las normas para el buen inicio del año escolar emanadas por el Ministerio de Educación del Perú dentro de las instituciones educativas debe de existir un organismo encargado de la convivencia escolar denominado Comité de Tutoría y Orientación Educativa, en dicho Comité se designa a un responsable de convivencia escolar, quien se encuentra a cargo del SISEVE.

Las metas y los objetivos de la Gestión de Convivencia Escolar deben de estar plasmados en el Plan de Tutoría y Orientación Educativa, estas se deben de ejecutar por medio de:

- La promoción de la convivencia escolar
- Prevención de actos violentos contra los estudiantes.
- Atención pertinente a los actos de violencia ejercida contra los estudiantes.

La adecuada ejecución de estas actividades permitirán una mejor convivencia al interior de la comunidad educativa que fortifiquen las relaciones entre los diversos actores de la misma.

2.2.1.4. Acciones a realizar para proteger a los estudiantes

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2018b) los directivos de las Instituciones educativas o los docentes que hagan sus veces en los diferentes programas educativos, deben tomar las medidas necesarias para proteger a los niños, niñas y adolescentes, dentro de las acciones primordiales se encuentra:

- Identificación de los servicios de protección frente a situaciones violentas contra los estudiantes de la localidad, y el establecimiento de una red ayuda para la realización de actividades para prevenir y atender los casos de violencia escolar e intrafamiliar.
- Aseguramiento de que la totalidad de visitantes que ingresen a la escuela proporcionen su DNI. De ser el caso que sean representantes de cualquier institución debe de presentar la credencial que los identifiquen. La totalidad de visitantes han de ser registrados en el libro de visitas en el que se detallará la razón de la visita.

- Aseguramiento de que la totalidad trabajadores y personas que brinden apoyo a la institución en actividades extracurriculares se relacionen con los estudiantes en el marco del respeto a la integridad moral, psíquica y física de los menores.
- En caso de entrevistas a los estudiantes el director debe tener pleno conocimiento y asegurar que este se realice con el respeto a los derechos de los estudiantes en un espacio seguro y en las horas de clase, salvo en caso de fuerza mayor.
- El directivo debe de tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de la Institución Educativa tengan conocimiento de sus responsabilidades y compromisos en cuanto a la protección de los niños, niñas y/o adolescentes, y evite los comportamientos abusivos de acoso, seducción, explotación o de carácter inapropiado.
- El directivo debe de garantizar que al interior de la escuela no se consuma alcohol o cualquier otra sustancia, para ello debe de tomar las medidas correspondientes en las festividades, aniversarios o cualquier otra celebración que se realicen en la escuela o en la localidad en la que se ubica.

2.2.1.5. Necesidad de la Gestión de la convivencia escolar

El Ministerio de Educación del Perú (2018) afirma que todo proceso educativo que desee alcanzar la tan ansiada formación integral de la totalidad de estudiantes necesita de un contexto de relaciones interpersonales armónicas, que logren favorecer la motivación, las actitudes y las emociones de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa.

El fortalecimiento de las relaciones sociales, la práctica de los derechos humanos, el rechazo a cualquier manera de violencia y la consolidación del clima escolar son la razón de ser de la gestión de la convivencia, pues su manejo adecuado hará posible la mejoría de

los mencionados factores, permitiendo un mejor y más sano desenvolvimiento en sociedad.

Se puede afirmar, que una institución educativa que gestiona la convivencia escolar es un ambiente seguro para los estudiantes que estudian en él.

2.2.1.6. Ventajas de la convivencia escolar positiva

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2018c) la convivencia escolar positiva facilita lo siguiente:

- Las instituciones educativas se constituyan en lugares democráticos en el que se garanticen los derechos humanos de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, se logre promover la participación real de los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa, respetándose las diferencias.
- Las instituciones educativas se constituyan en espacios seguros y protectores en el que los niños y niñas se puedan desarrollar de manera libre de cualquier forma de violencia y discriminación que pueda afectar la integridad y los aprendizajes de los estudiantes.
- Los directivos, profesores y la totalidad de trabajadores de la institución educativa se conviertan en referentes éticos para los estudiantes y la comunidad educativa, promoviendo relaciones de respeto, colaboración y trato amable.

2.2.1.7. Diferencias entre Gestión de la convivencia escolar y Clima escolar

Según el Ministerio de Educación del Perú (2018c) por su parte la convivencia escolar hace referencia a las relaciones humanas que se dan en la vida escolar. Mientras que, el clima escolar hace referencia a la percepción que las personas tienen respecto a la

escuela partiendo de la combinación compleja de una variedad de elementos como son: El nivel de seguridad, la calidad de las prácticas de enseñanza aprendizaje; la calidad de las relaciones humanas formales e informales; las características de la infraestructura, accesibilidad y de los recursos materiales; los niveles de confort físico de los individuos; la visión, misión y los valores de la escuela.

Entendido esto, la convivencia escolar se comprende como un factor que logra contribuir al clima escolar. La contribución que realiza puede llegar a ser positiva o negativa, que depende del tipo de convivencia que caracterice la institución educativa.

Por tanto, se puede afirmar que una labor constante y dedicada a la mejora de la convivencia escolar influye de manera positiva en la percepción que tengan los individuos del clima escolar al interior de la institución educativa, el mismo que logra impactar en los logros de aprendizaje y el bienestar común de los estudiantes.

2.2.1.8. Dimensiones Gestión de la convivencia escolar

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú (2016) el personal directivo de la Institución educativa apoya a los maestros, alumnos y la comunidad educativa; pues son responsables de promover y garantizar una gestión de la convivencia escolar que practique la democracia, participación de la totalidad de integrantes, incluya a todos los integrantes y promueva la interculturalidad. Para poder lograrlo debe de aplicar estrategias que motiven las relaciones armoniosas entre los integrantes de la comunidad educativa, logren la implementación de tutoría y prevengan cualquier forma de violencia escolar, situaciones que los pongan en riesgo y cualquier forma de vulneración de los derechos. A ello se suma, que como contenidos transversales se incluya la formación en valores, fortalecer las habilidades socioemocionales y el respeto a las Normas de convivencia.

Como dimensiones de la variable gestión de la convivencia escolar se seleccionó a los indicadores del compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar, y son los siguientes:

Dimensión 1: Normas de convivencia elaboradas de manera participativa, incluidas en el RI y expuestas para el conocimiento de todos. Esta dimensión tiene como propósito la búsqueda de evidencias del avance de la institución respecto a las normas de convivencia, como también de la difusión del mismo, y el avance en el cumplimiento de las mencionadas normas.

Para cumplir con esta dimensión es necesario que las normas de convivencia se elaboren de manera participativa pues ello promueve el sentimiento de pertenencia, incrementa el compromiso para su cumplimiento y hace posible la aceptación de las normas con mayor facilidad. Las normas de convivencia regulan las relaciones interpersonales tanto a nivel del salo de clase como también a nivel de la institución educativa, es de obligación que estén incluidas en un capítulo titulado convivencia escolar. (Minedu, 2016)

Dimensión 2: Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT. Esta dimensión busca promover las actividades con padres de familia con la finalidad que se involucren en la educación de sus hijos, en términos adecuados, logra gran impacto en la mejora de los aprendizajes. Existe una gran necesidad de que la institución deba mantener un estrecho lazo para con los padres de familia y la comunidad educativa en general lo que hace posible que se incrementen las posibilidades de intervención, alerta, prevención y solución de problemas que puedan presentarse, como también de tener un mejor aprovechamiento de las oportunidades de mejoría que se logren identificar (Minedu, 2016).

Dimensión 3: Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias. Esta dimensión implica la atención oportuna y pertinente a los casos que fueron

registrados de acuerdo a los protocolos de atención de casos publicados en el portal SISEVE.

El cumplimiento de estas dimensiones de acuerdo a lo expresado por el Ministerio de Educación del Perú garantizan una adecuada convivencia escolar, por concerniente una pertinente interrelación entre integrantes de la comunidad educativa.

2.2.1.9. Teorías que sustentan la convivencia escolar

Una de las principales teorías que fundamenta la gestión de la convivencia escolar son las teorías implícitas (Rodrigo, 1993). Bajo esta teoría las concepciones respecto a la convivencia se inscriben en tres perspectivas: La perspectiva entre el conflicto y la conciliación, la perspectiva centrada en los valores y aquella que evoca el ideal de convivencia de los actores educativos consultados:

- a. La convivencia escolar: entre el conflicto y la conciliación. La característica que más se destaca cuando hablamos de convivencia escolar es el conflicto; puesto que, “La mayoría de los conflictos surgen de la propia configuración de la institución educativa, muchos tienen que ver con la metodología de los maestros, como también la actitud hacia los estudiantes que forman parte de la minoría y a la organización propia de la institución educativa”.

Existe en la institución educativa una serie de detonadores que pueden generar conflicto, los conflictos pueden en ocasiones, convertirse en motivo para la agresión. Si bien es cierto, muchos maestros perciben el conflicto como algo relativamente normal entre estudiantes, existe una visión un tanto más positiva, que plantea el conflicto como una oportunidad para llegar a la conciliación, por medio de una serie de estrategias destacando entre ellas el dialogo (Duarte, 2005).

- b. La convivencia escolar en la perspectiva de los valores. Una de las principales funciones de la institución educativa es la educación en valores para promover la construcción de una sociedad basada en la justicia, la equidad, la responsabilidad, la libertad y la felicidad.

Tanto docentes como directivos asumen la convivencia escolar desde la perspectiva de valores como: respeto, el amor, la solidaridad, el compañerismo y la tolerancia en la dinámica de interacción social y convivencial en el ámbito educativo.

En base a lo expresado, las percepciones respecto a convivencia escolar en la educación y vivenciada en valores, por parte de directivos y docentes surgen del supuesto que la institución educativa es el escenario propicio para el establecimiento de filiaciones sociales y culturales entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa, reconociendo el carácter formativo de los valores ligados a la socialización en búsqueda de construir ambientes escolares armónicos y sensibles a las particularidades y situaciones de la vida cotidiana.

- c. La convivencia escolar: entre el ideal y la realidad de las instituciones educativas. En el ideal de convivencia escolar presente tanto en docentes como directivos entra en juego diferentes significados; considerando la escuela como un escenario para vivir juntos desligándose de la formación en contenidos académicos para concentrarse en los actores educativos y sus interacciones, el sistema organizativo, los espacios y elementos de la infraestructura en los que se apoya el trabajo en la escuela para convivir y aprender.

Partiendo de esta perspectiva, la convivencia escolar se encuentra enmarcada en una variedad de connotaciones idealizadas como reflejo de las expectativas tanto de docentes como directivos y se encuentran fundamentadas en el "deber

ser”, que básicamente hacen referencia a una convivencia armónica ceñida a pautas y normas de comportamiento que reconocen la libertad individual y que propician la aceptación de los otros fomentando la construcción de las relaciones interpersonales (Ortega, 2007).

2.2.1.10. Teorías que sustentan la relación entre la gestión de la convivencia y la satisfacción laboral

Teoría del capital cultural (Pierre Bourdieu) con esta teoría Bordieu citado por Ritzie (1993) describe la manera en que los individuos, teniendo como base su posición en el espacio social, logran percibir y construir su lugar en el mundo social la misma que es animada por las estructuras. Parte Boudieu del uso de dos polos que denomina subjetivismo y objetivismo, que son conceptos de habitus y campo.

Entiende el habitus como las estructuras mentales o cognitivas por medio de las que los individuos llegan a manejar el mundo social, es desde estos esquemas que dichas personas logran percibir, comprender, apreciar y evaluar el mundo que los rodea. Es decir, este habitus se llega a formar partiendo de la internalización de las estructuras del mundo social, que se llega a generar desde la práctica colectiva.

El campo por su parte, es un concepto que se usa para verificar las relaciones más estructurales. Implica la red de relaciones que llegan a ocurrir entre las posiciones objetivas que existen en él. Dichas ubicaciones pueden ser ocupadas por agentes o instituciones y suceden ajenas a la voluntad individual o grupal.

La relación entre los dos conceptos que son habitus y campo, funcionan en dos direcciones, por un lado, el campo condiciona el habitus, mientras que por otro, el habitus construye el campo como un ente significativo, además de poder darle sentido y valor, lo que merece la inversión de energía que se le da.

Bajo esta teoría las relaciones personales se construyen por medio de la convivencia, siendo el campo la institución educativa y el habitus las relaciones que se desarrollan por medio de la convivencia.

Teniendo en consideración que con una adecuada gestión de la convivencia se busca que las relaciones interpersonales se desarrollen de manera pertinente y armoniosa. Teniendo en consideración la teoría de Deci y Ryan (2008) respecto a motivación intrínseca que afirma que existe en las personas una necesidad psicológica básica de tener buenas relaciones con otros, y si estas son atendidas, llegan a generar tanto motivación intrínseca como satisfacción en general. Estas acotaciones teóricas nos llevan a conjeturar que, la gestión de la convivencia escolar, que implica el manejo adecuado de las inter-relaciones al interior de la institución educativa, tiene relación con la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa, en este caso específico, con la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran al interior de las instituciones educativas.

Con los hallazgos de Yañez. Arenas y Ripoli (2010) quienes demostraron que las relaciones interpersonales en el centro de trabajo logran tener un muy significativo impacto en la satisfacción laboral; reforzamos nuestra sospecha que la gestión de la convivencia escolar, guarda relación con la satisfacción de los trabajadores de las instituciones educativas.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

De acuerdo con Davis y Newstrom (2003) la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con que los trabajadores observan su trabajo. Implica una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado hacia el trabajo y las funciones que vienen desempeñando.

Abrajan, Contreras y Montoya (2009) afirma que la satisfacción laboral es la consecuencia de una gran variedad de actitudes que los colaboradores tienen en su ámbito laboral, que pueden ser; las condiciones laborales, trato igualitario, relaciones laborales, estabilidad en el trabajo, supervisión en las labores, evaluación del trabajo, el salario percibido, la resolución correspondiente a los problemas surgidos.

Bajo la acepción de estos investigadores son los diferentes factores laborales los que determinan las actitudes que las personas (trabajadores) tienen hacia su trabajo propiamente dicho.

Otros autores que se preocuparon por definir la satisfacción laboral fueron Peiró y Prieto (2007) quienes afirman que es la actitud personal o de grupo que logran desarrollar los trabajadores hacia parte o la totalidad de su trabajo.

Para estos autores, la percepción que se tiene del trabajo no solo es individual, también es un factor compartido, pues se percibe a nivel del grupo, puede ser a una parte en particular de los factores laborales, como a la totalidad de la misma.

La satisfacción laboral se relaciona a tres actitudes de los trabajadores:

- **La dedicación al trabajo.** Implica el nivel en el que los trabajadores se involucran en su trabajo, invirtiendo para ello tanto tiempo como energía, y la consideración que le da al trabajo, la priorización que le da al trabajo por encima de otras actividades, contar con un que cuenta con sentido y le brinda satisfacción, implica además la relación que le da al trabajo en función de su imagen personal. Los trabajadores que se consideran dedicados a su labor practican la ética laboral, demuestran deseo de crecimiento, gozan de la participación en la toma de decisiones; como respuesta a ello muy pocas veces asisten tarde a sus labores, como tampoco faltan a sus

actividades, se muestran siempre dispuestos a trabajar aún por encima del horario establecido, intentando siempre alcanzar un elevado rendimiento.

- **Compromiso organizacional.** Conocido también como lealtad de los trabajadores, implica el grado en el que un trabajador se siente identificado para con la empresa u organización en la que labora, participando de manera activa en ella. Implica la disposición que tiene el trabajador para mantenerse en la organización. Por lo general, demuestran este compromiso identificándose con la misión y visión de la organización como también por los objetivos de la misma, sumándole la disposición que muestra para dedicarle los esfuerzos necesarios.

Este compromiso se puede ver en mayor nivel en los trabajadores que tienen cierto tiempo al interior de la organización, como también en los que gozan de mejores puestos de trabajo. Los trabajadores que tienen esta cualidad suelen contar con antecedentes satisfactorios a nivel laboral, exhibe apego a la institución.

- Estado de ánimo en el trabajo. Implica los sentimientos que los trabajadores tienen respecto a su trabajo, por lo general, estos estados son bastante cambiantes y se encuentran relacionados al estado emocional de los trabajadores. Estos estados de ánimo suelen variar de negativas a positivas; como también de débiles a fuertes

2.2.2.2. Satisfactores laborales

Dessler (2009) afirman que se puede denominar como satisfactores a un grupo de factores que condicionan el estado de bienestar psicológico en el centro de labores, algunos trabajadores lo relacionan con la motivación laboral, por medio de compensaciones salariales, estímulos salariales y el contacto o relaciones con otros trabajadores.

Otros factores que se pueden denominar como satisfactores laborales a aquellos que se derivan de la sensación de agrado con la actividad laboral que se realiza, ya sea esta actividad de prestación de servicio o de generación o fabricación de productos. Estos factores muchas veces están relacionados con la labor propia del trabajador, como también se encuentra relacionada con factores que gradan relación con el hecho en sí, como es la sensación de satisfacción que provoca el bienestar que se observa en el usuario final del producto o servicio que se da.

2.2.2.3. Insatisfactores laborales

Drucker (2012) por su parte afirma que así como existen factores que generan satisfacción en los trabajadores de una empresa u organización, existen también factores que generan insatisfacción, estos se encuentran relacionados con el fastidio y el tedio por ejecutar rutinas que pueden ser consideradas como repetitivas o que no guardan relación con el carácter del trabajador, otro factor que genera insatisfacción es la sensación que se tiene del salario que se recibe a cambio del trabajo realizado.

Los insatisfactores laborales generan un impacto que muchas veces es superior al que generan los factores de satisfacción, por ello Landy y Conte (2005) afirma que los insatisfactores laborales disminuyen el desempeño laboral.

2.2.2.4. Teorías que sustentan la satisfacción laboral

Teniendo en consideración que la satisfacción laboral es un estado de la mente que resulta de la interacción de las personas con el trabajo que realiza, de acuerdo con Landy y Conte (2005) las teorías son:

La teoría del valor. De acuerdo con Landy y Conte (2005) consideran que la importancia relativa de un aspecto particular del trabajo influye en las respuestas que el trabajador otorga a este

aspecto en especial. Básicamente esta teoría se sustenta en la relativa importancia que tiene cierto aspecto en particular para la persona que ejerce el trabajo, logrando influir en el grado de respuesta de este trabajador a este aspecto. Un ejemplo de ello se puede percibir, cuando un trabajador valora un salario elevado, el salario que percibe tienen un efecto de importancia en su satisfacción laboral en general, dejando de lado muchas veces otros factores relacionados al trabajo.

La teoría del proceso oponente. Según Landy y Conte (2005) esta teoría se fundamenta en teorías emocionales más que teorías cognitivas, básicamente se fundamenta en que una respuesta emocional se acompaña de una reacción emocional opuesta, un ejemplo de ella se puede verificar cuando los trabajadores sienten una sensación de angustia al no cumplir con una meta institucional, o laboral, esta desaparecerá cuando la meta se cumpla.

2.2.2.5. Resultados esperados de la generación de climas laborales satisfactorios

De acuerdo con lo expresado por Robbins y Judge (2009) existen una serie de resultados provenientes de la generación de un clima laboral satisfactorio, y estas son:

- **Satisfacción en el trabajo y desempeño laboral**, a medida que se evoluciona en la relación del trabajador con la organización, se logra encontrar razones que solventan la relación entre satisfacción y desempeño.
- **Satisfacción en el trabajo y el comportamiento organizacional**, los colaboradores que tienen satisfacción acostumbran a expresarse de manera positiva de la empresa, apoyan a los otros colaboradores y van mucho más allá de las expectativas medias del puesto de trabajo. También aquellos trabajadores satisfechos tienen mayor propensión a realizar acciones que van más allá de la sola obligación, pues desean

mostrar reciprocidad para con la institución que le genera tantas satisfacciones.

- **Satisfacción en el trabajo y satisfacción de usuarios**, los trabajadores que tienen satisfacción tienen por costumbre el tratar con mayor amabilidad, optimismo y responsabilidad a los clientes, lo cual genera mucho aprecio en ellos.
- **Satisfacción en el trabajo y ausentismo**, en este caso en particular existe una relación inversa entre la satisfacción y el ausentismo al centro de trabajo, puesto que los trabajadores que tienen satisfacción para con su puesto de trabajo no tienen por costumbre el faltar a su centro de labores, pues les agrada encontrarse en él.

2.2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo con la clasificación realizada por Rojas y Távora (2017) las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes:

- **Ambiente de trabajo.** Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes factores tales como el local en el que se desarrolla la actividad laboral, las condiciones en las que se encuentra el ambiente laboral, los equipos de trabajo con los que se cuenta y los materiales que dispone el trabajador para la realización de sus actividades.
- **Tipos de relaciones interpersonales.** Esta dimensión involucra el conjunto de relaciones que se desarrollan en el área de trabajo, tales como relaciones como los compañeros de trabajo, predisposición para el trabajo grupal, interrelaciones entre los trabajadores, interrelaciones con los directivos, y la calidad de la información.
- **Valoración del trabajo desarrollado.** Esta dimensión involucra aspectos tales como el desarrollo de capacidades, la atención que le da a las sugerencias, sensación de pertenencia,

oportunidades de desarrollo, la motivación individual, reconocimiento a la labor, y la autonomía que se tiene en el trabajo.

- Bienestar laboral. Esta dimensión involucra factores tales como el prestigio, salario y estabilidad laboral.
- Condiciones laborales. Esta dimensión implica factores tales como la capacitación a los trabajadores, condiciones para la promoción laboral, actividades recreativas, transporte pertinente, vestuario, actividades de salud física y salud psicológica.

El cumplimiento de estas dimensiones explican la satisfacción laboral de los trabajadores de la mayoría de sectores laborales.

2.2.2.7. Teoría que fundamenta el problema

La principal teoría que fundamenta el problema de investigación respecto a la posible relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral es la teoría de la motivación e higiene o también conocida como teoría de los dos factores de Herzberg citados en Cid (2013).

Esta teoría sustenta que los factores que generan insatisfacción en los colaboradores son muy diversas a los factores que desarrollan satisfacción. Partiendo que las personas cuentan con un doble sistema de necesidades: la primera es la necesidad de evitar el dolor o las situaciones de desagrado y la segunda es la necesidad de crecimiento emocional e intelectual. Factores cualitativamente diferentes, cada uno de estos tipos de necesidad en el mundo laboral requiere de incentivos diferentes.

Los factores de higiene son: el sueldo y beneficios, la política empresarial, las relaciones con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, la supervisión, el status, la seguridad laboral, el crecimiento, madurez y consolidación (los factores que generan

insatisfacción), dentro de estos factores los que más guardan directa implicancia con el problema de investigación son las siguientes:

- Las relaciones con los compañeros de trabajo, que sustenta que los trabajadores siempre se encontraran en un ambiente de trabajo, por lo tanto siempre existirá relaciones con los colegas de trabajo, desde empieza la jornada ya sea de manera directa o indirecta.

La Gestión de la Convivencia Escolar implica un esfuerzo por consolidar las relaciones dentro de una institución educativa, ya sea entre trabajadores de la institución, como también con los directos usuarios que son los estudiantes. La idea es que este factor (la gestión de la convivencia escolar) no se convierta en un factor de insatisfacción. Al contrario, al consolidarse una adecuada Convivencia Escolar, esta variable se convierta en una fortaleza y un factor de motivación.

Los factores de motivación para Herzberg (citados en Cid 2013) son aquellos que ayudan a incrementar la satisfacción de los trabajadores, dentro de ellas se encuentran: Primero los logros y reconocimiento y segundo la independencia laboral y responsabilidad. El factor que se relaciona al problema de investigación es la independencia laboral y responsabilidad.

- La independencia laboral y responsabilidad implica que radica en el ámbito laboral, la responsabilidad que otorga a un trabajador la confianza de realizar el trabajo, como también la motivación del trabajador.

Partimos del supuesto que si un trabajador (en este caso de la institución educativa) asume la responsabilidad de trabajar en la gestión de la convivencia, entonces contará con los factores motivantes que le permitirán lograr satisfacción en las labores que desempeña.

Considerando las ideas previamente citadas, factores de higiene (relaciones laborales) y factores de motivación (responsabilidad) entendidas como Gestión de la Convivencia Escolar en el presente trabajo generan insatisfacción y satisfacción a los trabajadores, planteamos la hipótesis de la existencia de relación entre la Gestión de la Convivencia Escolar y la Satisfacción Laboral en las instituciones educativas de zona rural del distrito de Amarilis.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Gestión de la Convivencia Escolar (GCE). Es el compromiso de gestión escolar que tiene como objetivo lograr la construcción de vínculos seguros, la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación en las instituciones educativas. Además de ello, posibilita que los estudiantes puedan vivenciar diversas experiencias, teniendo en consideración los valores tales como justicia, responsabilidad y solidaridad.

Normas de convivencia elaboradas de manera participativa, incluidas en el RI y expuestas para el conocimiento de todos. Esta dimensión tiene como propósito que las normas de convivencia sean elaboradas con la totalidad de integrantes de la institución educativa en donde todos participen y pongan de manifiesto sus propuestas; y que como resultado de ello, se logren plasmar en el Reglamento interno de la institución educativa, el mismo que debe de ser difundido por la diversidad de medios con los que se cuente en la institución educativa, para que sea de dominio y conocimiento de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa.

Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT. Esta dimensión busca promover las actividades con padres de familia con la finalidad que se involucren en la educación de sus hijos, en términos adecuados, logra gran impacto en la mejora de los aprendizajes. Existe una gran necesidad de que la institución deba mantener un estrecho lazo para con los padres de

familia y la comunidad educativa en general lo que hace posible que se incrementen las posibilidades de intervención, alerta, prevención y solución de problemas que puedan presentarse, como también de tener un mejor aprovechamiento de las oportunidades de mejoría que se logren identificar.

Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias. Esta dimensión implica la atención oportuna y pertinente a los casos que fueron registrados y reportados en el portal SISEVE, por cualquier integrante de la comunidad educativa, estos casos deben de ser atendidos de acuerdo a los protocolos de atención previstos en las normas de convivencia escolar.

Satisfacción laboral. Es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con que los trabajadores observan o perciben su trabajo. Implica una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado si fuera el caso, hacia el trabajo que realiza y las funciones que vienen desempeñando al interior de la organización.

Ambiente de trabajo. Dentro de esta dimensión se encuentran factores tales como el local físico en el que se desarrolla la actividad laboral, las condiciones en las que se encuentra el ambiente laboral, los equipos de trabajo con los que se cuenta y los materiales que dispone el trabajador para la realización de sus actividades.

Tipos de relaciones interpersonales. Esta dimensión involucra el conjunto de relaciones que se desarrollan en el área de trabajo, tales como relaciones como los compañeros de trabajo, predisposición para el trabajo grupal, interrelaciones entre los trabajadores, interrelaciones con los directivos, y la calidad de la información.

Valoración del trabajo desarrollado. Esta dimensión involucra aspectos propios del trabajador tales como el desarrollo de capacidades del trabajador, la atención que le dan los jefes a las sugerencias planteadas por el trabajador, sensación de pertenencia del trabajador

respecto a la empresa, oportunidades de desarrollo, la motivación individual, reconocimiento a la labor, y la autonomía que se tiene en el trabajo.

Bienestar laboral. Esta dimensión involucra factores tales como el prestigio profesional, salario, bonificaciones, prestaciones laborales y estabilidad laboral.

Condiciones laborales. Esta dimensión implica factores tales como la capacitación a los trabajadores, condiciones para la promoción laboral, actividades recreativas, transporte pertinente, vestuario, actividades de salud física y salud psicológica.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₂. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones

educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₃. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₄. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₅. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE X:

Gestión de la convivencia escolar.

Es el compromiso de gestión que hace posible la construcción de vínculos seguros, la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación, como también hace posible la relación que se pueda vivenciar experiencias posibles, teniendo en consideración los valores tales como justicia, responsabilidad y solidaridad. (Ministerio de Educación del Perú, 2018).

2.5.2. VARIABLE Y:

Satisfacción laboral.

Es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con que los trabajadores observan su trabajo. Implica una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado hacia el trabajo y las funciones que vienen desempeñando. (Davis y Newstrom, 2003).

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable x: Gestión de la convivencia escolar	Es el compromiso de gestión que tiene como objetivo lograr tanto motivación como creación de relaciones interpersonales positivas entre la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, como base para la práctica de una ciudadanía democrática e intercultural, que valore positivamente la diversidad, y elimine cualquier manera de violencia en las instituciones educativas. (Ministerio de Educación del Perú, 2018b).	Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	- Reunión de elaboración de normas. - Acta de aprobación de normas - Participación de integrantes de comunidad educativa. - Inclusión de las normas de convivencia en el RI.	Cuestionario
		Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	- Actividades de intervención en la educación. - Actividades de prevención de problemas. - Actividades de solución de problemas. - Actividades de mejora de interrelaciones.	
		Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	- Registro de casos. - Atención oportuna. - Atención adecuada. - Ejecución del protocolo SISEVE	
Variable Y: Satisfacción laboral	Es el conjunto de sentimientos y emociones que pueden ser favorables o desfavorables con que los trabajadores observan su trabajo. Implica una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado hacia el trabajo y las funciones que vienen desempeñando. (Davis y Newstrom, 2003).	Ambiente de trabajo.	- Ambientes adecuados - Condiciones de seguridad - Mobiliario y equipos - Condiciones ambientales - Equipamiento	Cuestionario
		Tipos de relaciones interpersonales	- Relación con los compañeros de trabajo - Disposición para trabajar en grupo. - Relación entre colegas - Comunicación - Importancia de las personas	
		Valoración del trabajo desarrollado	- Desarrollo de capacidades - Atención a las sugerencias - Sensación de pertenencia - Oportunidades de desarrollo - Reconocimiento - Autonomía en el trabajo	
		Bienestar laboral	- Prestigio institucional - Horario de trabajo - Salario percibido - Estabilidad laboral	
		Condiciones laborales	- Capacitación a los trabajadores - Actividades recreativas - Transporte pertinente - Limpieza - Actividades de salud	

CAPITULO III

MARCO METOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En base a la clasificación propuesta por Sánchez y Reyes (1996), esta es una investigación de tipo básica, este tipo de investigación nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no cuenta con objetivos prácticos específicos. Tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes.

En este caso el esfuerzo del investigador se concentra en conocer y entender mejor algún problema, dejando de lado la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Este tipo de investigación busca el crecimiento de los conocimientos teóricos, con interés en la generalización de los resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico fundamentada en principios y leyes.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque utilizado en el presente trabajo de investigación de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el enfoque cuantitativo, puesto que usará la recolección de datos numéricos para realizar la descripción de cada una de las variables a investigar como también para poder probar la correlación entre ambas variables de investigación de acuerdo con las hipótesis de investigación planteadas con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Los datos utilizados para la recolección de investigación se captarán en orden numérico.

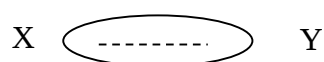
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación que se aplicará en el presente trabajo de investigación es descriptivo, puesto que, tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, para el caso específico de la presente investigación, el problema o variable se refleja en los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular ubicadas en las zonas o centros poblados rurales del distrito de Amarilis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el presente informe de Tesis aplicó una investigación de diseño no experimental, puesto que, el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente para analizarlos. Así mismo, también fue una investigación de corte transeccional (transversal) puesto que, se recolectó los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir tanto la variable de gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral. Este tipo de investigación se asimila a “tomar una fotografía” de algo que sucedió en un momento específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por último, es considerada también como una investigación de diseño correlacional, ya que, describió relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de la presente investigación se expresa en el siguiente esquema:



Donde:

X₁ : Gestión de la convivencia escolar

Y_1 : Satisfacción laboral.

--- : Relación entre las variables.

○ : Muestra

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población que formó parte de la presente investigación estuvo constituida por la totalidad de docentes de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, cuya distribución se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1 Población de docentes de las instituciones educativas de Educación Básica Regular Rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Nombre de IE	Nivel / Modalidad	Centro Poblado	Docentes
095	Inicial - Jardín	Malconga	1
181	Inicial - Jardín	Llanquipampa	1
226	Inicial - Jardín	Colpa Alta	3
246	Inicial - Jardín	Yaca	1
321	Inicial - Jardín	Sancarragra	2
322	Inicial - Jardín	San José de Paucar	2
400	Inicial - Jardín	Cancalla	1
554	Inicial - Jardín	San Juan Pampa de Acara	1
555	Inicial - Jardín	Sariapampa	1
685	Inicial - Jardín	Paltay Niog	1
713	Inicial - Jardín	La Libertad	1
714	Inicial - Jardín	Rosapampa	1
772	Inicial - Jardín	Matamarca	1
826	Inicial - Jardín	Chicchuy	1
418 Javier Rolando Tello	Inicial - Jardín	Shishmay	1
32043	Primaria	San José de Paucar	5
32044	Primaria	Santa Rosa	2
32045	Primaria	Cachuna	2
32125	Primaria	Matamarca	2
32126	Primaria	Malconga	8
32129	Primaria	Shairicanha	3

32639	Primaria	Cancalla	3
32678	Primaria	Chicchuy	3
32679	Primaria	Llicua Alta	1
32765	Primaria	Yaca	3
32859	Primaria	Colpa Alta	3
33067	Primaria	Macchi	1
33248	Primaria	Paltay Niog	2
33257	Primaria	San Juan Pampa de Acara	1
33313	Primaria	Rosapampa	3
33317	Primaria	Panaopampa	2
32012 José De San Martin	Primaria	La Libertad	3
32794 Javier Rolando Tello	Primaria	Shishmay	5
32837 Colegio Nacional	Primaria	Llanquipampa	6
Sariapampa	Primaria	Sariapampa	3
32043	Secundaria	San José de Paucar	6
32044	Secundaria	Santa Rosa	7
32126	Secundaria	Malconga	7
32678	Secundaria	Chicchuy	2
32794 Javier Rolando Tello	Secundaria	Shishmay	6
Colegio Nacional	Secundaria	Llanquipampa	8
Sariapampa	Secundaria	Sariapampa	8
TOTAL			118

Fuente: Escale.

Elaboración: El investigador.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación estuvo compuesta por la totalidad de docentes de las instituciones educativas rurales del Valle de Mancapozo, para poder seleccionarlos se aplicó como criterio de selección que cuenten tres docentes o más.

El criterio de selección de la muestra es el juicio o criterio de expertos, en este caso, el juicio del investigador, ya que la característica principal de este tipo de muestreo es que tanto el tamaño de la muestra como la elección de la muestra se ajustan al juicio del investigador. (Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas, 2008).

Tabla 2 Muestra de docentes de instituciones educativas del Valle de Mancapozo del distrito de Amarilis, 2019.

Nombre de IE	Nivel / Modalidad	Centro Poblado	Docentes
32043	Primaria	San Jose de Paucar	5
32126	Primaria	Malconga	8
32837 Colegio Nacional Sariapampa	Primaria	Llanquipampa	6
32043	Secundaria	San Jose de Paucar	6
32126	Secundaria	Malconga	7
32794 Javier Rolando Tello	Secundaria	Shishmay	6
Colegio Nacional Sariapampa	Secundaria	Llanquipampa	8
		Sariapampa	8
	TOTAL		57

Fuente: Escale.

Elaboración: El investigador.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ELECCIÓN DE DATOS

Técnica de observación. Técnica de recolección de datos a través de la percepción directa de los hechos educativos. Esta técnica se aplicará para la detección de la problemática en las Institución Educativa educativas ubicadas en zona rural del distrito de Amarilis (Abanto, 2016).

Ficha de observación: Instrumento específico de recolección de datos, que su aplicación requiere el uso de la técnica de observación. Este instrumento se constituye en una lista de ítems por aspectos que guían la observación del comportamiento de los sujetos del proceso educativo o la situación del hecho educativo motivo de la investigación. Para la presente investigación se utilizará para la detección de la problemática de la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de zona rural del distrito de Amarilis (Abanto, 2016).

Técnica de encuesta: Esta técnica de recolección de información implica una interrogación verbal o escrita que se les realizó a las personas con el fin de indagar su opinión y obtener información

necesaria para una investigación (Abanto, 2016). Esta técnica se utilizó para la obtención de la información necesaria respecto a las variables de investigación como son la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral.

Cuestionarios: Instrumento de recolección de información que consiste en un grupo de preguntas respecto a una o más variables a medir. Este instrumento debe ser congruente con el planteamiento del problema y la hipótesis de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se aplicó este instrumento para la medición de ambas variables de investigación.

Ficha técnica del cuestionario de gestión de la convivencia escolar

Nombre: Cuestionario de gestión de la convivencia escolar.

Autor: Fidel Alvarado Echevarria.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar la gestión de la convivencia escolar.

Estructuración: La prueba cuenta con 3 dimensiones: Normas de convivencia elaboradas de manera participativa (Ítems 1, 2, 3, 4), Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT (Ítems 5, 6, 7, 8), Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias (Ítems 9, 10, 11, 12).

Indicadores: 12. Ítems: 12.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto a la gestión de la convivencia escolar percibido por los trabajadores. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0. 812.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	10	100.00
	0	0
	10	100.00

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.812	12

Validación del cuestionario de gestión de la convivencia escolar

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Huaynate Bonilla, Rubén Esaú	Dr. Cardenas Espinoza, Yuler Handerzón	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de haber sometido a validación el cuestionario de gestión de la convivencia escolar a tres investigadores experimentados determinaron que el instrumento es válido, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir la gestión de la convivencia escolar y puede ser aplicado tal y como está en la actualidad.

Baremo de la Variable (X) Gestión de la Convivencia Escolar	
[37 – 48]	Alto
[25 – 36]	Medio
[12 – 24]	Bajo

DIMENSIONES		
Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo

Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral.

Autor: Fidel Alvarado Echevarría.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar el nivel de satisfacción laboral.

Estructuración: La prueba cuenta con 5 dimensiones: Ambiente de trabajo (Ítems 1, 2, 3, 4, 5), Tipos de relaciones interpersonales (Ítems 6, 7, 8, 9, 10), Valoración del trabajo desarrollado (Ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17), Bienestar laboral (Ítems 18, 19, 20, 21), Condiciones laborales (Ítems 22, 23, 24, 25, 26).

Indicadores: 12. Ítems: 12.

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto a la satisfacción laboral percibido por los

trabajadores. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.812.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	10	100.00
	0	0
	10	100.00

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.812	26

Validación del cuestionario de satisfacción laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Huaynate Bonilla, Rubén Esaú	Dr. Cardenas Espinoza, Yuler Handerzón	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de haber sometido a validación el cuestionario de satisfacción laboral a tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir la satisfacción laboral y puede ser aplicado tal y como está en la actualidad.

Baremo de la Variable (Y) Satisfacción Laboral		
[79 – 104]	Alto	
[53 – 78]	Medio	
[26 – 52]	Bajo	
DIMENSIONES		
Ambiente de trabajo.	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo
Tipos de relaciones interpersonales	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo
	[22 – 28]	Alto

Valoración del trabajo desarrollado	[15 – 21]	Medio
	[7 – 14]	Bajo
Bienestar laboral	[12 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Condiciones laborales	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo

3.4. TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Técnicas de análisis de datos

Estadística descriptiva, consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de una investigación realizada (Sánchez y Reyes, 1996). Esta técnica se utilizó para la descripción de cada una de las variables de investigación, tanto con tablas de distribución de frecuencia como con gráficos estadísticos.

Estadística inferencial, es aquella que ayuda al investigador a encontrar significatividad en sus resultados (Sánchez y Reyes, 1996). Esta técnica de análisis de datos se utilizó para realizar la prueba de hipótesis, por medio de la prueba de correlación “Rho” de Spearman.

Procedimientos para el análisis de datos

1. Recolección de datos por medio de los instrumentos de medición, Cuestionario de Gestión de la Convivencia Escolar y el Cuestionario de Satisfacción Laboral.
2. Ingreso de los datos obtenidos en una base de datos.
3. Procesamiento de la información por medio del Programa SPSS 22 en español (Statistical Product and Service Solutions), para la elaboración de tablas, gráficos estadísticos (estadística descriptiva, tablas de distribución de frecuencia, media, moda) y pruebas de

hipótesis (estadística inferencial, prueba de correlación “r” de Pearson).

4. Para la organización de los datos se utilizó las tablas estadísticas.
5. Para la presentación de los datos se usaron los gráficos estadísticos, en este caso en particular los gráficos de barras.
6. Para contribuir a la explicación de la correlación entre variables se utilizaron el gráfico de dispersión de puntos.
7. Interpretación de los resultados obtenidos.
8. Elaboración de discusión en base a los resultados.
9. Elaboración de conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

Tabla 3 Nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [4 – 8]	9	15.8%	9	15.8%
Medio [9 – 12]	35	61.4%	44	77.2%
Alto [13 – 16]	13	22.8%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Gestión de la Convivencia Escolar.

Elaboración: El investigador.

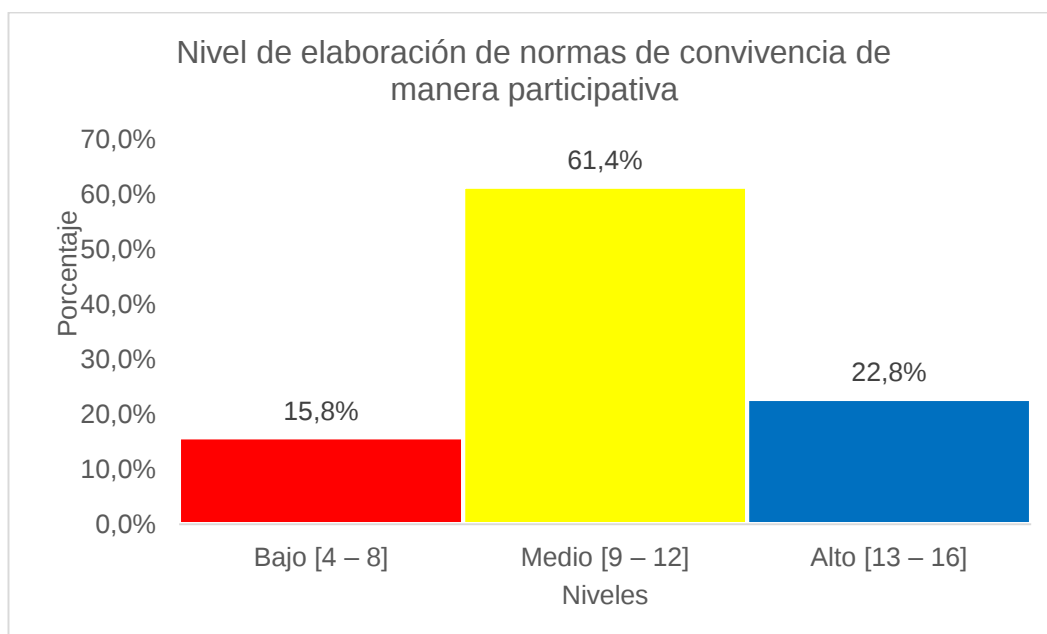


Gráfico 1 Nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de gestión de convivencia escolar a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 15.8% de dichos trabajadores consideran que la elaboración de normas de convivencia de

manera participativa en sus instituciones tiene un nivel bajo, por no ejecutarse reuniones para la elaboración de normas de convivencia, no elaborarse actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia, no promoverse la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración de las normas de convivencia y no incluir dichas normas en el reglamento interno. Por su parte, el 61.4% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la elaboración de normas de convivencia de manera participativa tiene un nivel medio, pues en sus instituciones se ejecutan solo en ocasiones reuniones para la elaboración de normas de convivencia, actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia, promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración de las normas de convivencia e incluye dichas normas en el reglamento interno. Por último, el 22.8% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la elaboración de normas de convivencia de manera participativa tiene un nivel alto, pues en sus instituciones se ejecutan siempre o casi siempre reuniones para la elaboración de normas de convivencia, actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia, promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración de las normas de convivencia e incluye dichas normas en el reglamento interno.

Tabla 4 Nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [4 – 8]	10	17.5%	10	17.5%
Medio [9 – 12]	29	50.9%	39	68.4%
Alto [13 – 16]	18	31.6%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Gestión de la Convivencia Escolar.

Elaboración: El investigador.

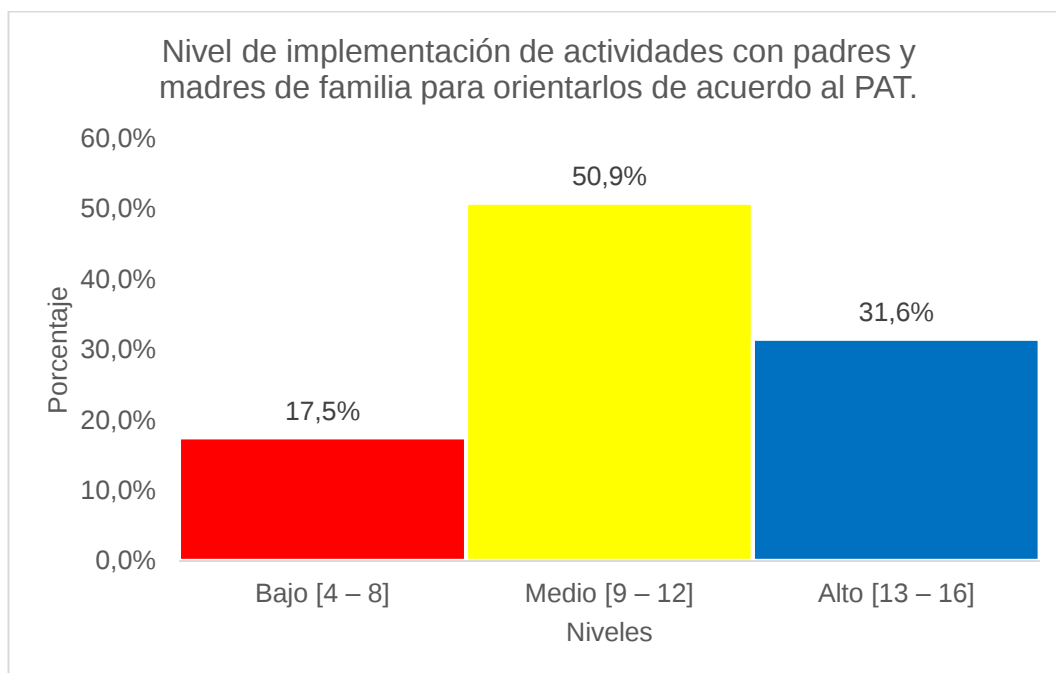


Gráfico 2 Nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de gestión de convivencia escolar a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 17.5% de los mencionados trabajadores consideran que la implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT en sus instituciones tiene un nivel bajo, por no ejecutarse actividades con los padres de familia para intervenir o participar en la educación de sus hijos, no elaborarse actividades con los padres de familia para prevenir problemas que puedan surgir con sus hijos, no promoverse actividades con los padres de familia para solucionar los problemas que puedan surgir con sus hijos y no realizar actividades con los padres de familia para mejorar las interrelaciones con los demás integrantes de la comunidad educativa. Por su parte, el 50.9% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT tiene un nivel medio. Por último, el 31.6% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis

expresan que la implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT tiene un nivel alto.

Tabla 5 Nivel de atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [4 – 8]	10	17.5%	10	17.5%
Medio [9 – 12]	34	59.6%	44	77.2%
Alto [13 – 16]	13	22.8%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Gestión de la Convivencia Escolar.

Elaboración: El investigador.

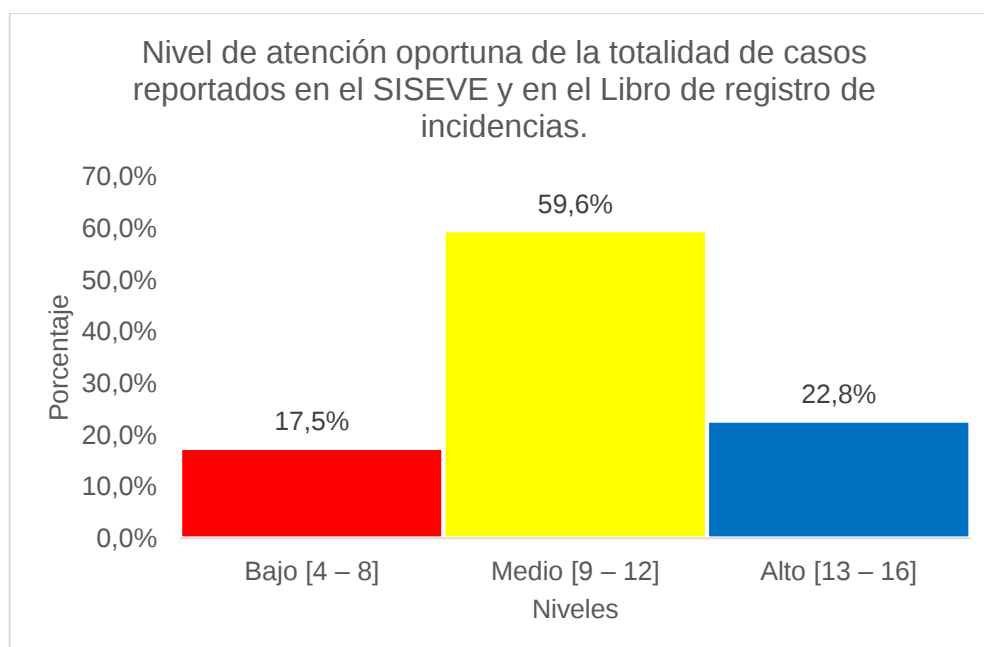


Gráfico 3 Nivel de atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de gestión de convivencia escolar a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 17.5% de los mencionados trabajadores consideran que la atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en sus instituciones tiene un nivel bajo, por no registrarse los casos de agresión

en el libro de incidencias, no atenderse de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias, no atenderse de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias y no respetarse el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias. Por su parte, el 59.6% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias tiene un nivel medio, pues en sus instituciones solo en ocasiones, se registran los casos de agresión en el libro de incidencias, se atienden de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias, se atienden de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias y se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias. Por último, el 22.8% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias tiene un alto nivel, pues en sus instituciones siempre o casi siempre, se registran los casos de agresión en el libro de incidencias, se atienden de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias, se atienden de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias y se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias.

Tabla 6 Nivel de gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de Gestión de la convivencia escolar	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [12 - 24]	8	14.0%	8	14.0%
Medio [25 - 36]	32	56.1%	40	70.2%
Alto [37 - 48]	17	29.8%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Gestión de la Convivencia Escolar.
Elaboración: El investigador.

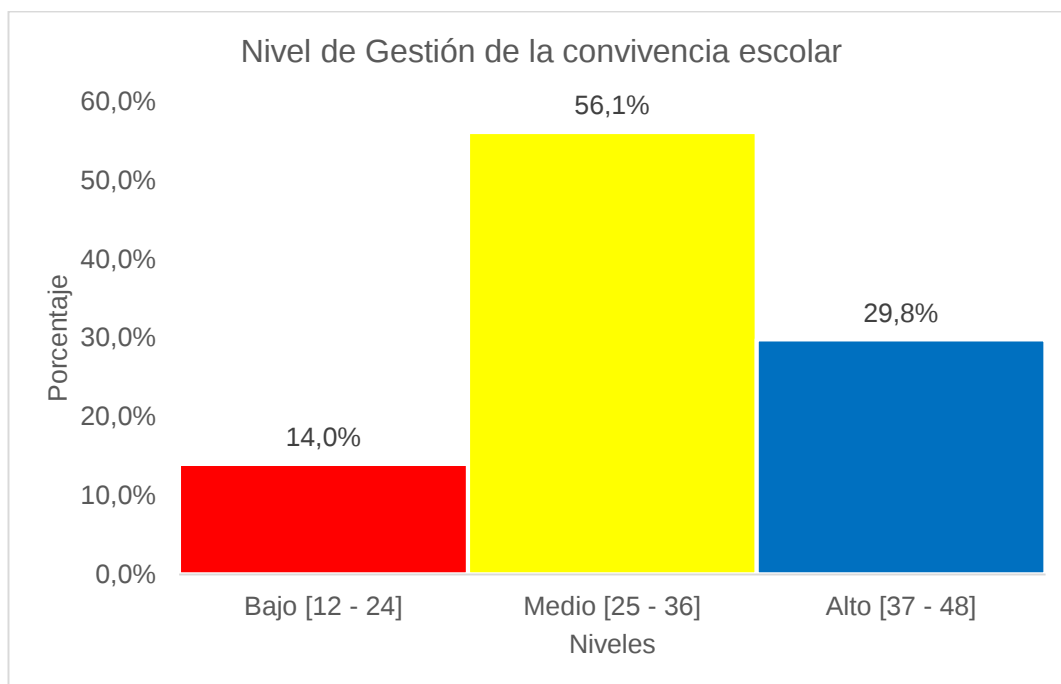


Gráfico 4 Nivel de gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de gestión de convivencia escolar a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 14% de los mencionados trabajadores consideran que la gestión de la convivencia escolar tiene un nivel bajo, por su parte, el 56.1% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la gestión de la convivencia escolar tiene un nivel medio; por último, el 29.8% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la gestión de la convivencia escolar tiene un nivel alto. En consecuencia podemos afirmar que el más de la mitad de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis tienen un nivel medio, por lo tanto pueden ser consideradas como aceptables para el funcionamiento de la institución; estos resultados se expresan en el nivel de elaboración de normas de convivencia de manera participativa, el nivel de implementación de actividades con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT y al nivel de la atención oportuna de la totalidad

de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias en sus instituciones.

Tabla 7 Nivel de ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de ambiente de trabajo	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [5 - 10]	5	8.8%	5	8.8%
Medio [11 - 15]	42	73.7%	47	82.5%
Alto [16 - 20]	10	17.5%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.
Elaboración: El investigador.

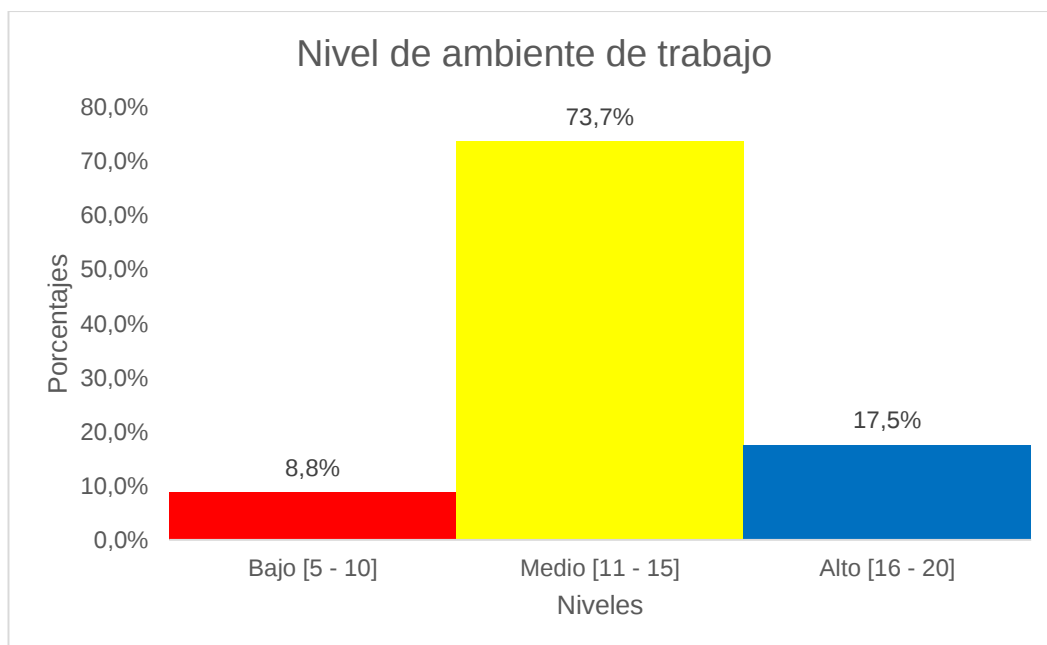


Gráfico 5 Nivel de ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 8.8% de los trabajadores consideran que el ambiente de trabajo en sus instituciones tienen un nivel bajo. Por su parte, el 73.7% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis manifiestan que el

ambiente laboral al interior de las institución es donde laboran tiene un nivel medio. Por último, el 17.5% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que el ambiente de trabajo en las instituciones educativas que laboran alcanzaron un nivel alto.

Tabla 8 Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de relaciones interpersonales	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [5 - 10]	6	10.5%	6	10.5%
Medio [11 - 15]	37	64.9%	43	75.4%
Alto [16 - 20]	14	24.6%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.
Elaboración: El investigador.

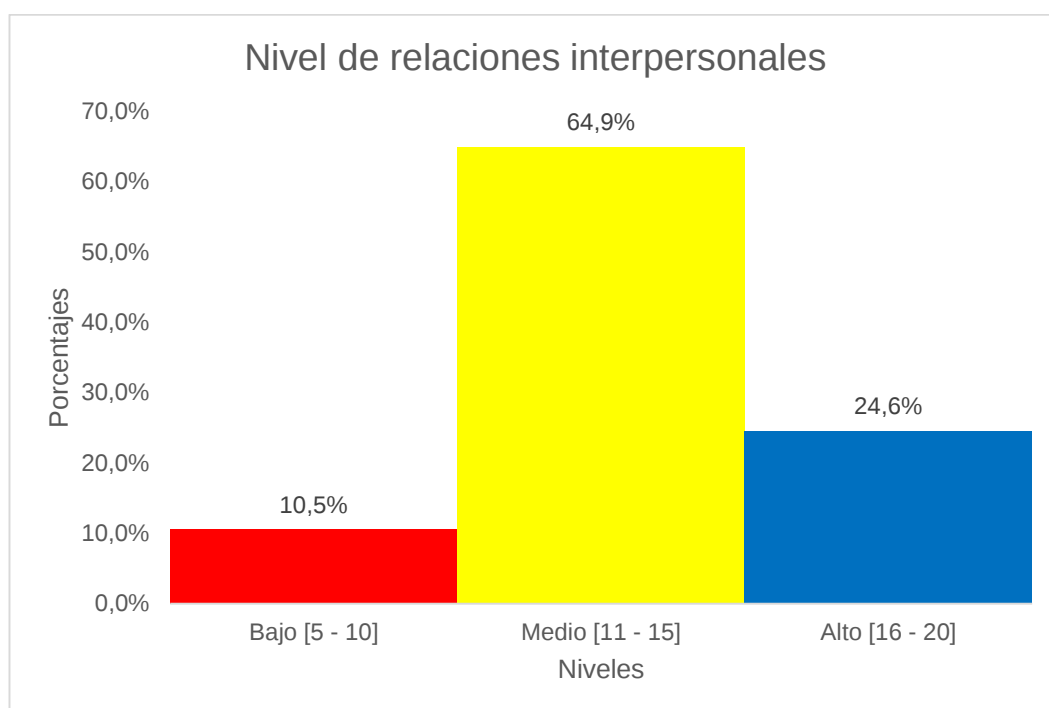


Gráfico 6 Nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 10.5% de los trabajadores consideran que las relaciones interpersonales en sus instituciones tienen un nivel bajo. Por su parte, el 64.9% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis manifiestan que las relaciones interpersonales al interior de las institución es donde laboran tiene un nivel medio. Por último, un importante 24.6% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que las relaciones interpersonales en las instituciones educativas que laboran alcanzaron un nivel alto.

Tabla 9 Nivel de valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de valoración del trabajo desarrollado	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [7 - 14]	6	10.5%	6	10.5%
Medio [15 - 21]	36	63.2%	42	73.7%
Alto [22 - 28]	15	26.3%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.
Elaboración: El investigador.

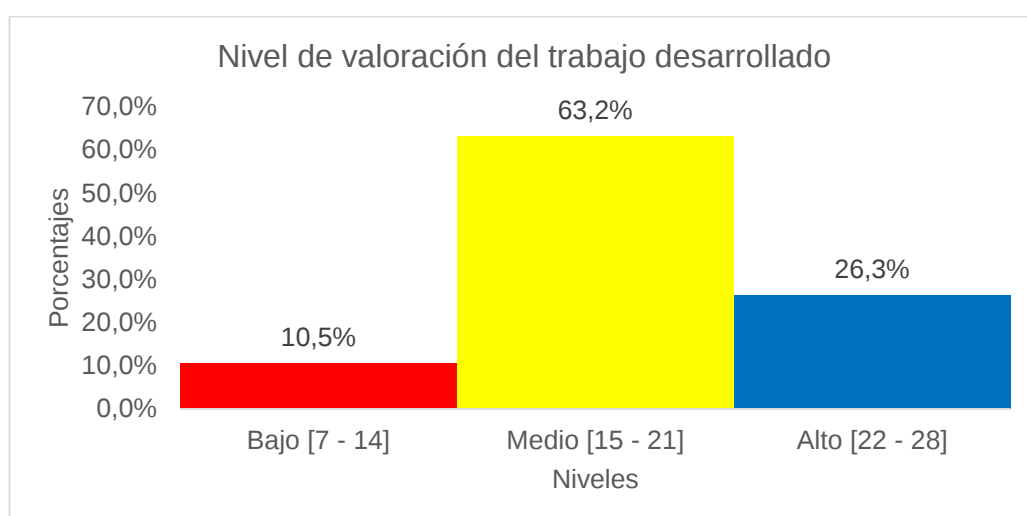


Gráfico 7 Nivel de valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 10.5% de los trabajadores consideran que la valoración del trabajo desarrollado en sus instituciones tiene un nivel bajo, el 63.2% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis manifiestan que la valoración del trabajo desarrollado al interior de la institución donde laboran tiene un nivel medio; un importante 26.3% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que la valoración por el trabajo desarrollado alcanzó un nivel alto.

Tabla 10 Nivel de bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de bienestar laboral	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [4 - 8]	10	17.5%	10	17.5%
Medio [9 - 11]	42	73.7%	52	91.2%
Alto [12 - 16]	5	8.8%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.

Elaboración: El investigador.

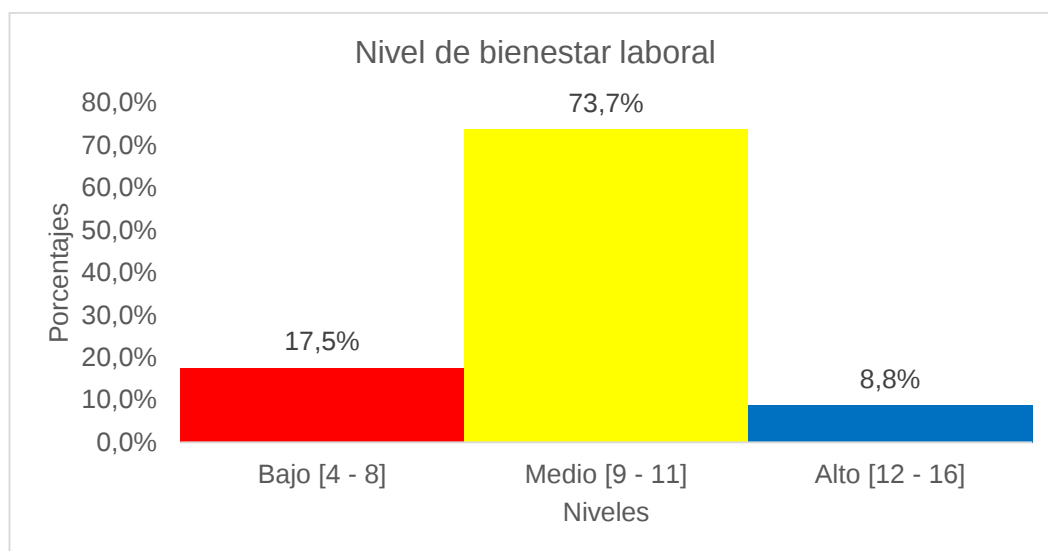


Gráfico 8 Nivel de bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 17.5% de los trabajadores consideran que el bienestar laboral en sus instituciones tiene un nivel bajo, el 73.7% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis manifiestan que el bienestar laboral al interior de la institución donde laboran tiene un nivel medio; tan solo el 8.8% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que el bienestar laboral alcanzó un nivel alto.

Tabla 11 Nivel de condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de condiciones laborales	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [5 - 10]	9	15.8%	9	15.8%
Medio [11 - 15]	42	73.7%	51	89.5%
Alto [16 - 20]	6	10.5%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.
Elaboración: El investigador.

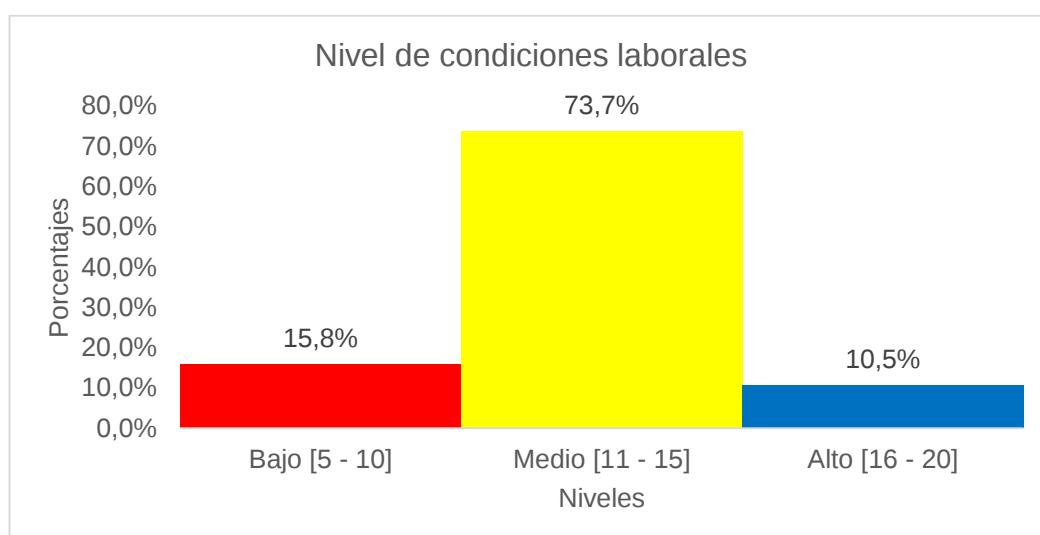


Gráfico 9 Nivel de condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que el 15.8% de los trabajadores consideran que las condiciones laborales en sus instituciones tiene un nivel bajo, el 73.7% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis manifiestan que las condiciones laborales al interior de la institución donde laboran tiene un nivel medio; tan solo el 10.5% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan que las condiciones laborales alcanzó un nivel alto.

Tabla 12 Nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Nivel de satisfacción laboral	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (hi)	Frecuencia absoluta acumulada (Fi)	Frecuencia porcentual acumulada (Hi)
Bajo [26 - 52]	7	12.3%	7	12.3%
Medio [53 - 78]	38	66.7%	45	78.9%
Alto [79 - 104]	12	21.1%	57	100.0%
Total	57	100.0%		

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral.
Elaboración: El investigador.

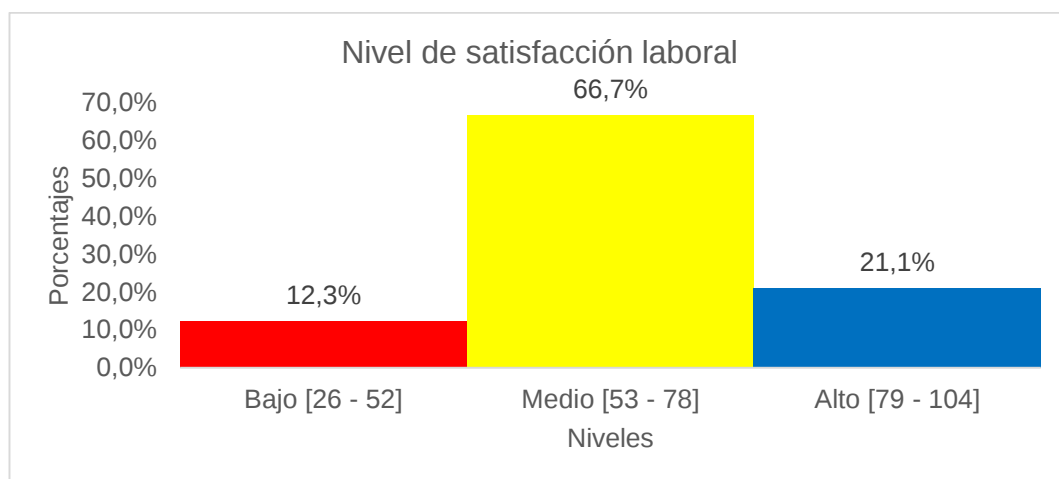


Gráfico 10 Nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019.

Interpretación: Aplicado el cuestionario de satisfacción laboral a los trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, se encontró que tan solo el 12.3% de los

trabajadores de las instituciones tienen un bajo nivel de satisfacción laboral, mientras que un muy importante 66.7% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis se encuentran medianamente satisfechos con sus labores; por último, el 21.1% de trabajadores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis expresan estar altamente satisfechos con sus labores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H₁: La distribución de la variable Gestión de la convivencia escolar difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Gestión de la convivencia escolar NO difiere de la distribución normal.

H₂: La distribución de la variable Ambiente de trabajo difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Ambiente de trabajo NO difiere de la distribución normal.

H₃: La distribución de la variable Relaciones interpersonales difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Relaciones interpersonales NO difiere de la distribución normal.

H₄: La distribución de la variable Valoración del trabajo desarrollado difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Valoración del trabajo desarrollado NO difiere de la distribución normal.

H₅: La distribución de la variable Bienestar laboral difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Bienestar laboral NO difiere de la distribución normal.

H₆: La distribución de la variable Condiciones laborales difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Condiciones laborales NO difiere de la distribución normal.

H₇: La distribución de la variable Satisfacción laboral difiere de la distribución normal.

H₀: La distribución de la variable Satisfacción laboral NO difiere de la distribución normal.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia:

$$\alpha=0.05$$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Teniendo en consideración que la cantidad de datos es de 57, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para calcular la normalidad de los datos.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	GI	Sig.	
Gestión de la convivencia escolar	,140	57	,008	rechaza la hipótesis nula
Ambiente de trabajo	,170	57	,000	rechaza la hipótesis nula
Relaciones interpersonales	,173	57	,000	rechaza la hipótesis nula
Valoración del trabajo desarrollado	,133	57	,014	rechaza la hipótesis nula

Bienestar laboral	,146	57	,004	rechaza la hipótesis nula
Condiciones laborales	,125	57	,027	rechaza la hipótesis nula
Satisfacción laboral	,118	57	,047	rechaza la hipótesis nula

Fuente: Cuestionarios de variables.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Interpretación: Aplicada la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a la totalidad de variables de estudio, se encontró que el p-valor obtenido o significatividad asintótica es menor a 0.05 en la totalidad de variables; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en la totalidad de los casos. Es decir, las variables no obedecen a una distribución normal y para realizar la prueba de hipótesis debe usarse una prueba no paramétrica, en este caso específico la prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HG: Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar =0.008

Satisfacción laboral = 0.047

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 14 Prueba de hipótesis general

			Gestión de la convivencia escolar	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

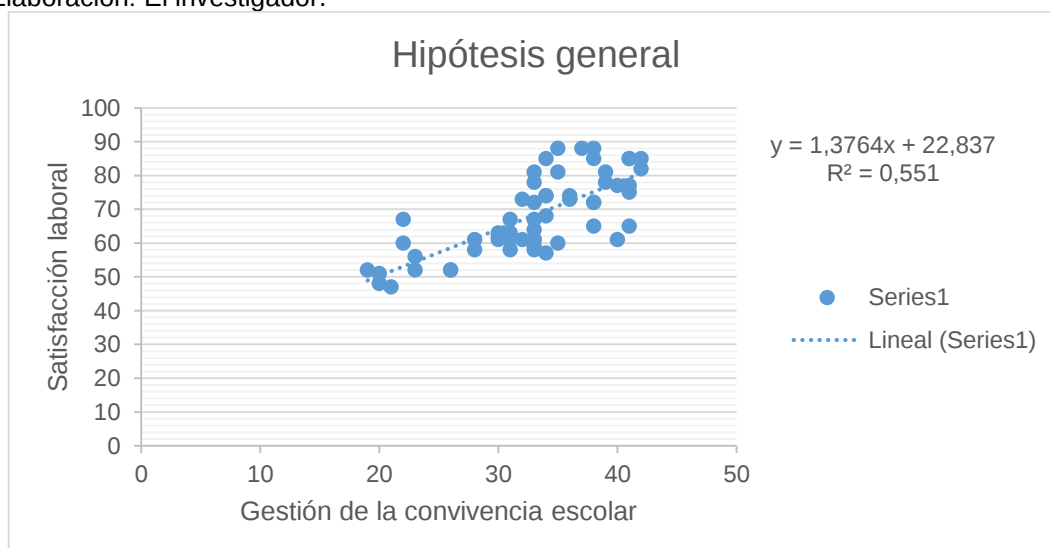


Gráfico 11 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis

nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.748 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mayor será la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HE₁. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar =0.008

Ambiente de trabajo = 0.000

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y ambiente de trabajo no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 1

			Gestión de la convivencia escolar	Ambiente de trabajo
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

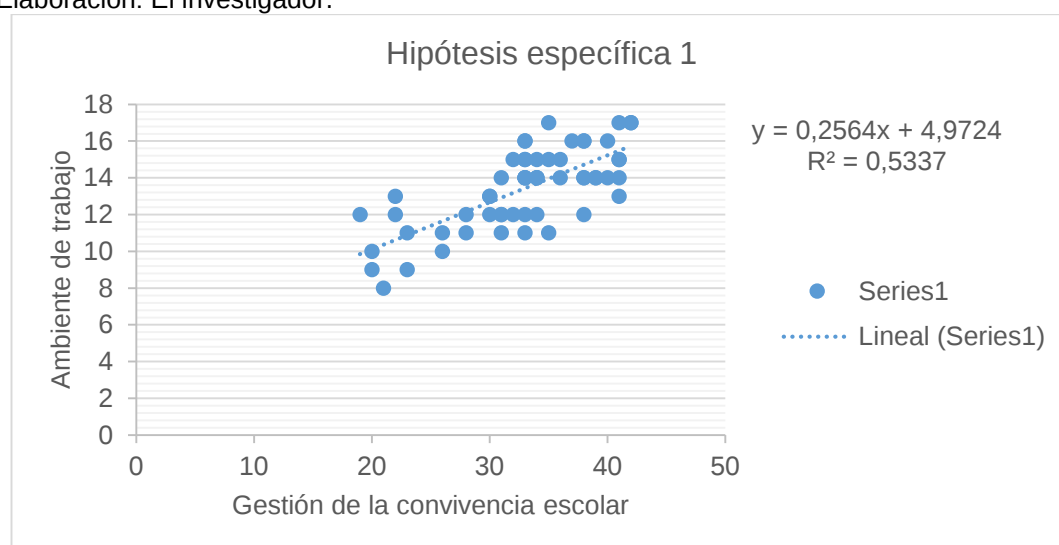


Gráfico 12 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, *se rechaza la hipótesis nula*

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y ambiente de trabajo, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el

ambiente de trabajo en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.696 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y ambiente de trabajo, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejor será ambiente de trabajo.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HE₂. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre gestión de la convivencia escolar y tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar =0.008

El tipo de relaciones interpersonales = 0.000

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y El tipo de relaciones interpersonales no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 2

			Gestión de la convivencia escolar	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

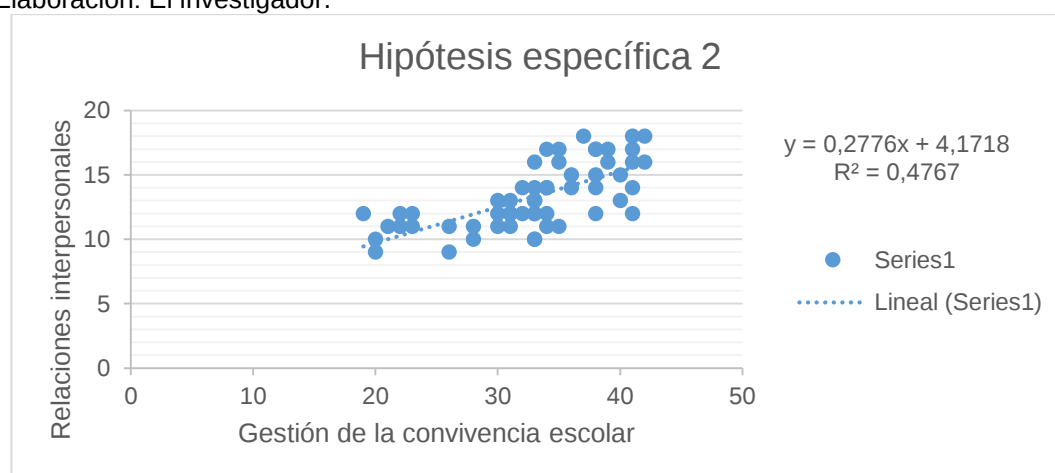


Gráfico 13 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y los tipos de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y los tipos de relaciones interpersonales, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.731 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y los tipos de relaciones interpersonales, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejores serán los tipos de relaciones interpersonales.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HE₃. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre gestión de la convivencia escolar y valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar = 0.008

Valoración del trabajo desarrollado = 0.014

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 3

			Gestión de la convivencia escolar	Valoración del trabajo desarrollado
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Valoración del trabajo desarrollado	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

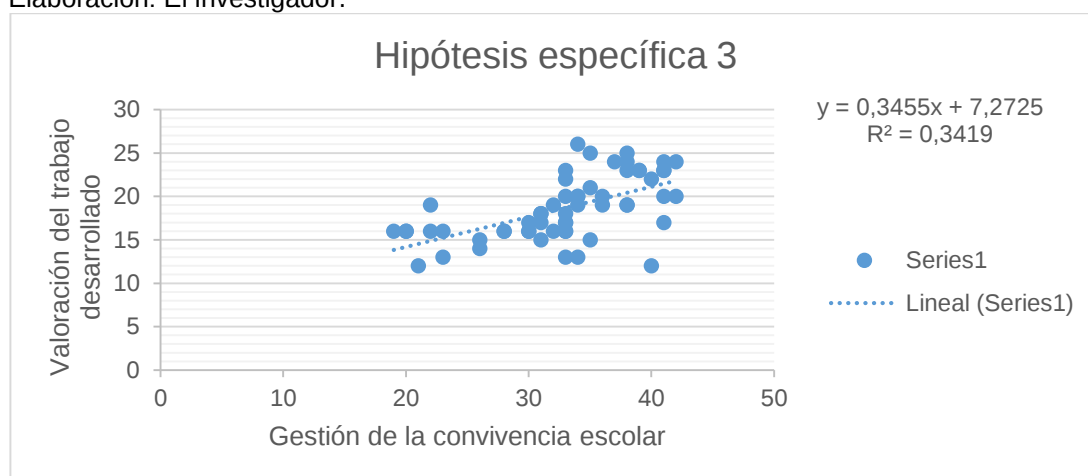


Gráfico 14 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.643 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejor será la valoración del trabajo desarrollado.

Prueba de hipótesis específica 4

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HE₄. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar = 0.008

Bienestar laboral = 0.004

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 4

			Gestión de la convivencia escolar	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

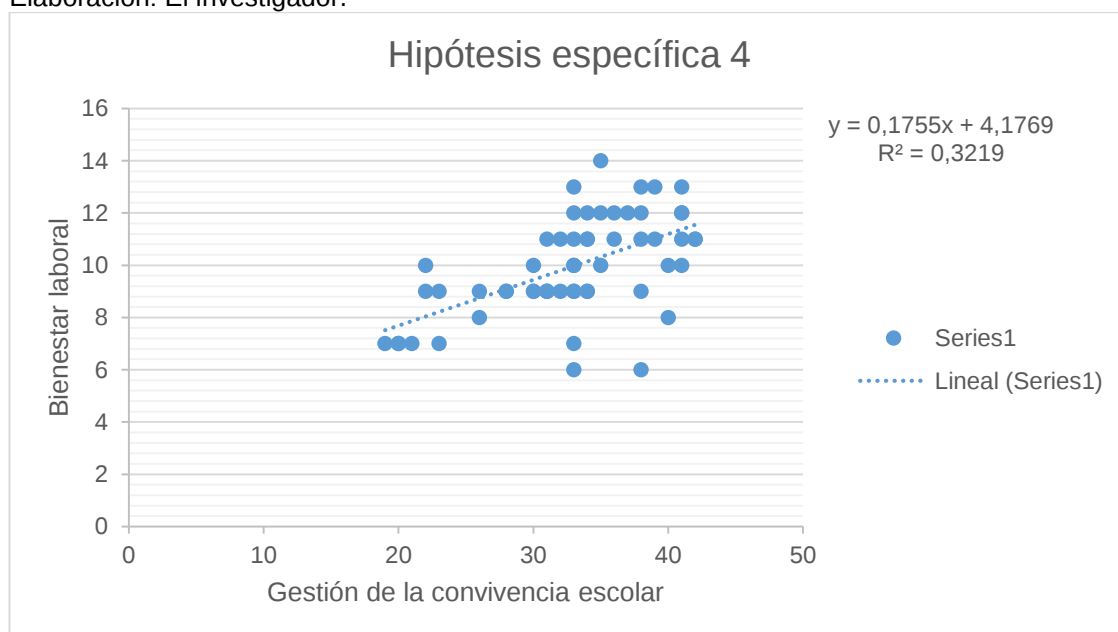


Gráfico 15 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en

las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.589 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la gestión de la convivencia escolar y bienestar laboral, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejor será bienestar laboral de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 5

Paso 1: Formulación de la hipótesis

HE₅. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

HE₀. No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Aplicada la prueba de normalidad se encontró:

Gestión de la convivencia escolar =0.008

Condiciones laborales = 0.027

Al ser ambos valores intervalo, y teniendo en consideración que Gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales no tienen distribución normal, por lo tanto, se hará uso de una prueba No paramétrica.

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 5

			Gestión de la convivencia escolar	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de las variables.

Elaboración: El investigador.

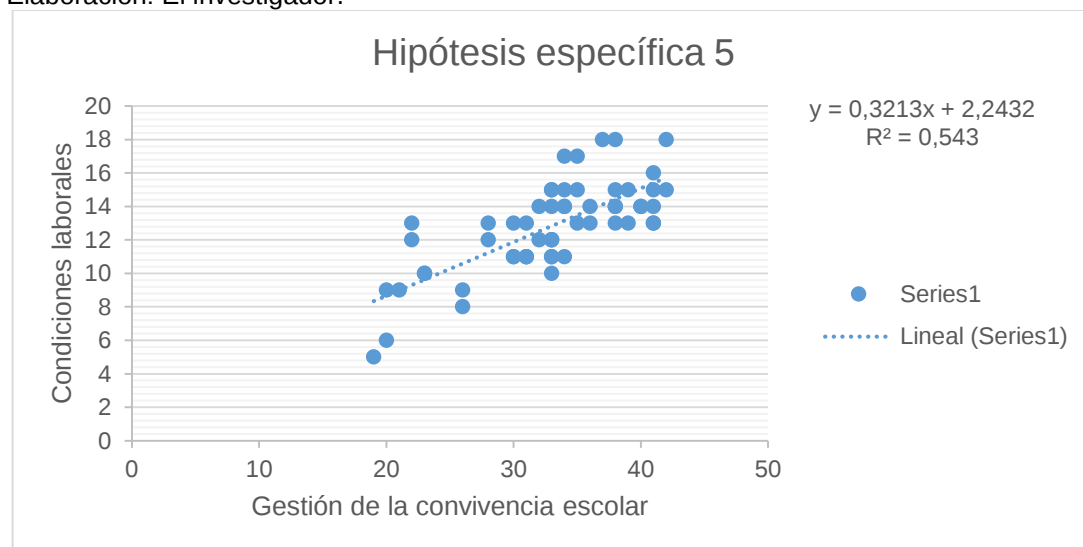


Gráfico 16 Correlación entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

Paso 5: Toma de decisiones

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales, se obtuvo el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las

condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”.

El valor del coeficiente de correlación 0.732 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejores serán las condiciones laborales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Cuando iniciamos el presente trabajo de investigación planteamos como hipótesis “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”; partiendo de la observación de la realidad en las instituciones educativas en mención, en las que aparentemente había una inadecuada Gestión de la Convivencia Escolar como también una aparente insatisfacción de los trabajadores de la institución, por lo tanto, era necesario comprobar nuestra sospechas por medio de una investigación detallada.

Es tarea de las instituciones educativas el velar por la gestión de la convivencia a nivel de las instituciones educativas, tal es el caso que el Ministerio de Educación planteó como un compromiso de gestión la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa (Ministerio de Educación del Perú, 2016) al realizar la evaluación respecto a la gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas de la zona rural del distrito de Amarilis encontramos que el 14% de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de la convivencia escolar en sus instituciones tiene un bajo nivel siendo los factores que resaltan esta problemática las actividades con padres y madres de familia y la atención oportuna a los casos reportados en el SISEVE, poco más de la mitad de los encuestados (56.1%) consideran que la gestión escolar en las instituciones en las que laboran solo alcanzan el nivel medio teniendo como factor más preponderante la elaboración de las normas de convivencia de manera participativa, por último, el 29.8% de los trabajadores considera que el nivel de la convivencia escolar es alto en las instituciones en las que laboran, teniendo como factor de mayor relevancia la implementación de actividades con los padres de familia.

Si se analizan los resultados previos con la óptica del vaso medio lleno, interpretaríamos estos como que tan solo el 14% de los encuestados considera que se tiene un nivel bajo, por lo tanto, no hay de que alarmarse; pero, si al contrario, observamos los resultados con ojo un tanto más crítico, podemos verificar que solamente el 29.8% considera que existe una alta gestión de la convivencia escolar, y que en consecuencia el resto no lo hace así, es decir, simplemente no lo hace o solo lo hace por cumplir, no llegando al nivel óptimo de la gestión de la convivencia escolar.

Teniendo en consideración que la Gestión de la convivencia escolar es el compromiso de gestión que tiene como objetivo lograr tanto motivación como creación de relaciones interpersonales positivas entre la totalidad de integrantes de la comunidad educativa, como base para la práctica de una ciudadanía democrática e intercultural, que valore positivamente la diversidad, y elimine cualquier manera de violencia en las instituciones educativas (Ministerio de Educación del Perú, 2018b). Se puede concluir entonces que en las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis no se viene laborando de manera adecuada en la motivación y la creación de relaciones interpersonales positivas, pues, ni siquiera para la mitad de encuestados se alcanzó un nivel alto de gestión de la convivencia escolar. Esto no necesariamente es culpa del director de la institución educativa, pues la gestión de la convivencia escolar es tarea de todos los integrantes de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, padres de familia, entre otros). Entonces en base a los resultados podemos afirmar que, tanto director, docentes, estudiantes como padres de familia no valoran de manera positiva la convivencia escolar, en este aspecto, estos resultados difieren de los hallazgos de Ramírez (2016) quien concluyó que los estudiantes valoran de manera positiva la convivencia al interior de sus instituciones educativas, en específico los estudiantes mejicanos. Esto nos lleva a pensar que en nuestro país no estamos dándole el verdadero valor a la convivencia escolar en las instituciones educativas.

Respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores, el factor salario no es el único que genera insatisfacción laboral, también existen factores internos que hacen que no se alcance el nivel de satisfacción deseado, como es el caso del ambiente laboral, los tipos de relaciones interpersonales, la valoración del trabajo desarrollado, el bienestar laboral percibido y las condiciones laborales. Al conversar con los maestros respecto al nivel de su satisfacción laboral, este no fue del todo alentador, pues la mayoría de ellos manifestaba no encontrarse del todo satisfecho con sus funciones en general.

Aplicada la encuesta respecto a esta variable de investigación se encontró que tan solo el 12.3% de los trabajadores tiene un bajo nivel de satisfacción laboral, siendo el factor de bienestar laboral el que tiene mayor incidencia en este nivel satisfacción; mientras que un muy importante 66.7% de trabajadores están satisfechos medianamente, siendo los factores que más incidieron en este promedio las condiciones laborales, bienestar laboral y el ambiente de trabajo; por último el 21.1% de los trabajadores tiene un alto nivel de satisfacción con el trabajo que ejerce, siendo el factor que mayor incidencia tiene la valoración del trabajo desarrollado.

En este caso, sucede algo similar al anterior, pues aparentemente tan solo el 12.3% de los trabajadores tienen un bajo nivel de satisfacción, pero analizándolo desde el otro lado, solamente el 21.1% de los trabajadores está altamente satisfecho con su trabajo, es decir, el 78.9% no tiene un alto nivel de satisfacción laboral, pese a ser este un nivel ideal.

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA

Analizando los resultados de las variables gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las instituciones educativas de zona rural del distrito de Amarilis se puede ver a simple vista que en ambos casos es el nivel medio el que tiene mayor relevancia, en el caso

de la gestión de la convivencia escolar un 56.1% de los trabajadores considera que tiene un nivel medio y en el caso de la variable satisfacción laboral es el 66.7% de trabajadores los que consideran que alcanzó un nivel medio. Esta coincidencia nos lleva a creer que existe una correlación entre ambas variables, sospecha que requirió de confirmación estadística. Para poder confirmar esta sospecha se realizó la prueba de hipótesis, teniendo en consideración que los datos no obedecen a una distribución normal (Tabla 13) se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, la misma que al ser aplicada a los resultados de ambas variables se obtuvo el valor de significatividad o p-valor es igual a 0.000 (Tabla 14) valor que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, pudiendo afirmar estadísticamente que “Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”, existiendo una correlación positiva considerable entre ambas variables, afirmación que se sustenta en el valor del coeficiente de correlación que es igual a 0.748.

Al no existir investigaciones directamente relacionados con la presente investigación (en ambas variables) podemos afirmar que la variable gestión de la convivencia escolar es una variable que se relaciona con pocas variables, pues, pese a la exhaustiva revisión de antecedentes de investigación, solo se encontró una, que demuestra la relación entre la gestión institucional y la convivencia escolar planteada por Ramírez (2017) quien concluyó que: “La gestión institucional se relaciona de manera positiva con la convivencia escolar en la institución educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota durante el año 2016” así como también con las dimensiones la gestión institucional, como es el caso de la visión institucional, la evaluación institucional y los mecanismos de comunicación. Si bien es cierto en ambos casos (la presente investigación y la realizada por Ramírez) se demostró la significatividad de la relación pues el p-valor fue menor a 0.05, el nivel de correlación varía y bastante, pues, entre la Gestión institucional y la

convivencia escolar solo existe una correlación débil fundamentada en el valor de correlación 0.221 y en el presente caso la correlación entre la Gestión de la Convivencia Escolar y la satisfacción laboral tienen una correlación fuerte que se fundamenta en el valor de correlación 0.748. Entendiéndose la Gestión Institucional según el autor como un proceso de planificación y organización estratégica. Sería factible también el proponer la hipótesis “Existe relación entre la planificación estratégica y la gestión de la convivencia escolar”.

Por su parte, el resultado de la prueba de hipótesis nos demuestra que la variable satisfacción laboral es una variable polirelacional, pues la revisión de los antecedentes así lo confirma, tal cual lo expresaron los diferentes investigadores.

Gonzalez (2015) concluyó “Existe una relación directa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el staff de la cuenta Claro”. Estos resultados se fundamentan en los altos porcentajes de coincidencia, más no en estadística inferencial. Al haber demostrado en la presente investigación la existencia de un fuerte nivel de correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral de los trabajadores de educación. Podríamos entonces plantear como hipótesis “El trabajo en equipo se relaciona con la gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas”.

Otro investigador que confirma la polirelación de la satisfacción laboral es Polanco (2014) quien concluyó que “El clima laboral junto a la totalidad de sus dimensiones tiene influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del INTAE, el mismo que tiene efecto en el desempeño laboral”. Los resultados de Polanco se fundamentan en la evaluación de la estadística descriptiva, que evidencia la coincidencia en los porcentajes en los diferentes niveles. En nuestro caso, la aplicación de la prueba de hipótesis demuestra una fuerte correlación entre la Gestión de la Convivencia Escolar y Satisfacción Laboral, lo que nos lleva plantear como hipótesis probable “Existe correlación significativa

entre la Gestión de la Convivencia Escolar y el clima laboral en las instituciones educativas”.

Otra variable que se relaciona con la satisfacción laboral es el clima organizacional tal cual concluyó Romero (2018) que expresó que “Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Líder Peruana”, existiendo una relación positiva perfecta, fundamentada el valor de correlación = 0.998. Relación superior a la encontrada en la presente investigación. Al tratarse de la misma variable que en caso anterior clima organizacional, mantendremos la propuesta de hipótesis.

Además de estas relaciones ya confirmadas en investigaciones previas, se suma Rubio (2018) quien concluyó que “Existe relación positiva significativa entre la gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 del distrito de Miraflores durante el año 2016”.

Dos investigadores se suman a la afirmación de polirelación como son Rojas y Távara (2017) quienes confirmaron que “Existe una correlación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral, siendo esta correlación positiva, es decir cuanto mejor sea la cultura organizacional mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Marcelino Chapagnat”.

Respecto a la hipótesis específica 1, el valor del coeficiente de correlación 0.696 (Tabla 15) nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y ambiente de trabajo. La prueba de hipótesis específica 2 devuelve el coeficiente de correlación 0.731 (Tabla 16) que demuestra la existencia de una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y los tipos de relaciones interpersonales. La prueba de la hipótesis específica 3, muestra el coeficiente de correlación 0.643 (Tabla 17) que confirma la existencia de correlación positiva

considerable entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado. El valor del coeficiente de correlación 0.589 de la prueba de hipótesis específica 4 (Tabla 18) demuestra la existencia de correlación positiva media entre la gestión de la convivencia escolar y bienestar laboral. Y por último, en la hipótesis específica 5, el coeficiente de correlación 0.732 (Tabla 19) nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales.

La demostración de la relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis nos lleva a afirmar que se alcanzó el objetivo trazado al iniciar el proceso de investigación, como también todos y cada uno de los objetivos específicos.

5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS

Las hipótesis propuestas como resultado del presente trabajo son las siguientes:

“Existe relación entre la planificación estratégica y la gestión de la convivencia escolar”.

“El trabajo en equipo se relaciona con la gestión de la convivencia escolar en las instituciones educativas”.

“Existe correlación significativa entre la Gestión de la Convivencia Escolar y el clima laboral en las instituciones educativas”.

Por último, demostrada la correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis, es pertinente sospechar que, si aplicamos un programa de intervención a la gestión de convivencia escolar podemos entonces mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis.

CONCLUSIONES

- Primero:** Se determinó que la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral es significativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, durante el año 2019; afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de significancia $= 0.05$. Esta correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mayor será la satisfacción laboral; echo que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación 0.748; como también en los porcentajes alcanzados en ambas variables, en el nivel alto de convivencia escolar 22.8% y 21.1% en el nivel alto de satisfacción laboral.
- Segundo:** Se identificó que la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo es significativa en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019; afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de significancia $= 0.05$. Dicha correlación entre la gestión de la convivencia escolar y ambiente de trabajo tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejor será el ambiente de trabajo; echo que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación 0.696; como también en los porcentajes alcanzados en ambas variables, en el nivel medio de convivencia escolar 56.1% y 73.7% en el nivel medio del ambiente laboral.
- Tercero:** Se identificó que la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019; afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de

significancia=0.05. Dicha correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejores serán los tipos de relaciones interpersonales; factor que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación 0.731; como también en los porcentajes alcanzados en ambas variables, en el nivel medio de convivencia escolar 56.1% y 64.9% en el nivel medio del relaciones interpersonales.

Cuarto: Se identificó que existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Dicha correlación entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mayor será la valoración del trabajo desarrollado; factor que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación que es igual 0.643; como también en los porcentajes alcanzados en ambas variables, en el nivel medio de convivencia escolar 56.1% y 63.2% en el nivel medio del trabajo desarrollado.

Quinto: Se identificó que existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.00 valor que es menor al valor de significancia=0.05. Dicha correlación entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral tiene un nivel positivo medio, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejor será el bienestar laboral; factor que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación que es igual 0.589; como también en los porcentajes

alcanzados en ambas variables, en el nivel medio de convivencia escolar 56.1% y 73.7% en el nivel medio del bienestar laboral.

Sexto: Se identificó que existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en las instituciones educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019; afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor} = 0.00$ valor que es menor al valor de significancia $= 0.05$. Dicha correlación entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales tiene un nivel positivo considerable, es decir, a mejor gestión de la convivencia escolar mejores serán las condiciones laborales; factor que se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación que es igual 0.732; como también en los porcentajes alcanzados en ambas variables, en el nivel medio de convivencia escolar 56.1% y 73.7% en el nivel medio del condiciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis implementar acciones que fortalezcan la gestión de la convivencia escolar, tales como talleres de sensibilización, jornadas con padres de familia, y encuentros entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa. Puesto que los resultados nos demuestran que existe un grupo importante de docentes que expresan que tiene un nivel bajo.
2. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis realizar las actividades necesarias para mejorar el ambiente de trabajo, tales como: reuniones de trabajo, trabajo en equipo, actividades grupales, sociabilización de estrategias y actividades, entre otras, puesto que, está demostrado que en dichos factores existe serias debilidades a nivel de las mencionadas instituciones.
3. Se recomienda a los directivos de la UGEL promover actividades que coadyuven al fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los trabajadores de las diferentes instituciones educativas, tanto para instituciones educativas rurales como para instituciones educativas urbanas.
4. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas rurales del distrito de Amarilis realizar jornadas de sensibilización respecto a la importancia y revaloración del trabajo de los trabajadores del sector educación en general, resaltando el beneficio que otorgan a la comunidad en general, comenzando desde los directos usuarios del servicio como son los estudiantes, padres de familia y demás pobladores.
5. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco realizar actividades de fortalecimiento de la gestión de convivencia escolar para los integrantes de las instituciones educativas, detallando cada una de las actividades a realizar como son: elaboración de normas de convivencia de manera participativa, de implementación de actividades

con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT y atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.

6. Se recomienda a los directivos de las diferentes instituciones educativas de la provincia, promover las relaciones respetuosas entre los integrantes de la comunidad educativa por medio de publicidad impresa desarrollada por los estudiantes en áreas tales como Arte, Ciencias sociales, entre otros.
7. Se recomienda a los directivos de instituciones educativas en general como también a los docentes que pretenden asumir el cargo en algún momento, que deben prestar la debida importancia tanto a la gestión de la convivencia escolar como también a la satisfacción laboral de los trabajadores, pues son factores fundamentales que pueden afectar la estabilidad institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Banco mundial. (2005). *Beyond the city – The rural contribution to development*. Washington D.C.: Autor.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11^a Ed.). México D.F.: McGraw Hill.

De la Matta, A. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Mayobamba” del distrito de Chinchao*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11^a Ed.). México D.F.: Pearson.

Drucker, P. (2012). *La gerencia efectiva*. México D.F.: Random House.

García, J. (2016). *Identidad vocacional y satisfacción laboral en el personal del I.S.M.P. “D.A.R.”*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

González, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a Ed.). México D.F.: McGrawHill.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México D. F.: McGraw Hill.

Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo de la IE 2017*. Lima: Autor.

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU “Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la*

prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes". Lima: Autor.

Ministerio de Educación del Perú. (2018b). *Resolución Ministerial N° 712-2018-MINEDU – Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2019 en las instituciones educativas y programas educativos de Educación Básica*. Lima: Autor.

Ministerio de Educación del Perú. (2018c). *Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes*. Lima: Autor.

Pascualetto, G. (2018). Convivencia escolar. Algunas paradojas que merecen reflexión. En Ochoa, A. y Salinas, J. (2018). *Reflexiones sobre convivencia escolar. De las políticas al salón de clases*. Queretaro: Universidad Autónoma de Queretaro.

Peiró, J. y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis psicología.

Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE de la ciudad de San Pedro de Sula, Cortés*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, Tegucigalpa, Honduras.

Ramírez, J. (2017). *Gestión institucional y convivencia escolar en la Institución Educativa "Alberto Leveaú García" de la provincia de Picota – 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Ramírez, J. (2016). *Convivencia escolar en las instituciones de educación secundaria: un estudio transcultural desde la perspectiva estudiantil*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Reynoso, G. (2017). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Huánuco 2017*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

- Ritzie, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea*. Madrid: Mc-Graw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª Ed.). México D.F.: Prentice Hall.
- Rodrigo, M.; Rodríguez, A. y Marrero, J. (1993). *Las teorías implícitas: una aproximación al conocimiento cotidiano*. Madrid: Aprendizaje Visor.
- Rojas, W. y Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Chapagnat*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Marcelino Chapagnat, Lima, Perú.
- Romero, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Líder Peruana, Cusco, 2018*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Rubio, M. (2018). *Gestión educativa y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la red N° 08 de la UGEL N° 07 de Miraflores, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (2ª Ed.). Lima: Editorial Mantaro.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (5ª Edición). México D.F.: Limusa.

Revistas y Periódicos de carácter académico

- Abrajan, M.; Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118.
- Deci, E. y Ryan, R. (2008). Teoría de la autodeterminación: Una macroteoría de motivación humana, desarrollo y salud. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182-185.
- De los Santos, J. (20 de enero de 2019). Aumento de violencia escolar refleja

deficiente educación en el hogar. *El día*. Recuperado de <http://eldia.com.do/aumento-de-violencia-escolar-refleja-deficiente-educacion-en-el-hogar/>

Duarte, J. (2005). Comunicación en la convivencia escolar en la ciudad de Medellín. *Estudios Pedagógicos*, 6(2), 13-35.

Díaz, P. (20 de enero de 2019). Cada cinco minutos muere un niño a causa de la violencia. *Mujerhoy*. Recuperado de <https://www.mujerhoy.com/vivir/protagonistas/201901/20/marta-santos-pais-abogada-violencia-infancia-rev-20190117160025.html>

Ortega, R. (2007). La convivencia: un regalo de la cultura a la escuela. Idea La Mancha: *Revista de educación de Castilla La Mancha*, 4, 50-54.

Sausa, M. (2018). Violencia escolar en Perú va en aumento. En 2017 hubo 5591 denuncias. *Peru21*. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/violencia-escolar-peru-aumento-2017-hubo-5-591-denuncias-informe-398961>

Yañez, R.; Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2) 193-202.

Consultas de internet

Cid, A. (2013, julio 9). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Randstad (2017). El 79% de los trabajadores con estudios superiores está satisfecho con su empleo. Randstad España. Recuperado de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-79-de-los-trabajadores-con-estudios-superiores-esta-satisfecho-con-su-empleo/>

www.trabajando.com. (2016). Satisfacción laboral en Perú. Trabajando.com. Recuperado de <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru->

.html?fbclid=IwAR3qJE34xERt1YjGXcpVoWcbNd
iYIF6pVXdonYnbU7unp4ouE80-rKyFA_E

Ministerio de Educación del Perú. (2019). ESCALE – Estadística de la Calidad Educativa. Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación. Disponible en: <http://escale.minedu.gob.pe/>

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUM.	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en una institución educativa de Huánuco, 2019? ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en una institución educativa de Huánuco, 2019? ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en una institución educativa de Huánuco, 2019? ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en una institución	OBJETIVO GENERAL Determinar relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en una institución educativa de Huánuco, 2019. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en una institución educativa de Huánuco, 2019. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en una institución educativa de Huánuco, 2019. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019. HIPÓTESIS NULA H ₀ : No existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y la satisfacción laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el ambiente de trabajo en una institución educativa de Huánuco, 2019. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el tipo de relaciones interpersonales en una institución educativa de Huánuco, 2019. Existe relación significativa entre la	V.X. Gestión de la convivencia escolar	Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	- Reunión de elaboración de normas. - Acta de aprobación de normas - Participación de integrantes de comunidad educativa. - Inclusión de las normas de convivencia en el RI.	CUESTIONARIO	Población:118 docentes Muestra 57 docentes Nivel de Investigación Correlacional Diseño de Investigación No Experimental Transversal Correlacional TÉCNICAS A UTILIZAR 1. Acopio de datos: Aplicación de escala de medición de procesos auxiliares y el test de comprensión lectora. 2. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de gestión de la convivencia escolar .Cuestionario de satisfacción laboral 3. Para el procesamiento de datos Codificación y tabulación de datos. 4. Técnicas para el análisis e interpretación de datos: Estadística descriptiva e inferencial.
				Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	- Actividades de intervención en la educación. - Actividades de prevención de problemas. - Actividades de solución de problemas. - Actividades de mejora de interrelaciones.		
				Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	- Registro de casos. - Atención oportuna. - Atención adecuada. - Ejecución del protocolo SISEVE	CUESTIONARIO	
		V.Y. Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo.	- Ambientes adecuados - Condiciones de seguridad - Mobiliario y equipos - Condiciones ambientales - Equipamiento	CUESTIONARIO		
			Tipos de relaciones interpersonales	- Relación con los compañeros de trabajo - Disposición para trabajar en grupo. - Relación entre colegas - Comunicación			

educativa de Huánuco, 2019?y ¿Existe relación entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en una institución educativa de Huánuco, 2019?	y el bienestar laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019. OE₅. Identificar la relación existente entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en una institución educativa de Huánuco, 2019.	gestión de la convivencia escolar y la valoración del trabajo desarrollado en una institución educativa de Huánuco, 2019. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y el bienestar laboral en una institución educativa de Huánuco, 2019. Existe relación significativa entre la gestión de la convivencia escolar y las condiciones laborales en una institución educativa de Huánuco, 2019.			• Importancia de las personas		5. Para la representación de datos: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos. 6. Para el Informe final Reglamento de la Escuela de Post Grado
				Valoración del trabajo desarrollado	• Desarrollo de capacidades • Atención a las sugerencias • Sensación de pertenencia • Oportunidades de desarrollo • Reconocimiento • Autonomía en el trabajo		
				Bienestar laboral	• Prestigio institucional • Horario de trabajo • Salario percibido • Estabilidad laboral		
				Condiciones laborales	• Capacitación a los trabajadores • Actividades recreativas • Transporte pertinente • Limpieza • Actividades de salud		

Anexo N° 2

Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario de gestión de la convivencia escolar

Estimado trabajador (a):

Por intermedio de la presente se le agradece por el apoyo correspondiente, dándole a conocer que la respuesta es anónima y se le pide que responda a la totalidad de ítems con la mayor sinceridad del caso. Marque con una "X" la alternativa que exprese su sentir respecto a la pregunta planteada.

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
8.	En su institución educativa se realizan reuniones para la elaboración de las normas de convivencia escolar.				
2.	En su institución educativa se elaboran actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia escolar.				
3.	En su institución educativa se promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la elaboración de las normas de convivencia.				
4.	Las normas de convivencia están incluidas en el Reglamento interno de la institución educativa.				
5.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para intervenir o participar en la educación de sus hijos.				
6.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para prevenir problemas que puedan surgir con sus hijos.				
7.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para solucionar los problemas que puedan surgir con sus hijos.				
8.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para mejorar las interrelaciones con los demás integrantes de la comunidad educativa.				
9.	Existe un libro de registro de incidencias en el que se registra los casos de agresión entre estudiantes.				
10.	Se atiende de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias				
11.	Se atiende de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias.				
12.	Se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias.				

Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado trabajador (a):

Por intermedio de la presente se le agradece por el apoyo correspondiente, dándole a conocer que la respuesta es anónima y se le pide que responda a la totalidad de ítems con la mayor sinceridad del caso. Marque con una "X" la alternativa que exprese su sentir respecto a la pregunta planteada.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

Nº	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Los ambientes de la institución educativa facilitan el desenvolvimiento laboral.				
2.	La institución educativa me ofrece condiciones seguras de trabajo.				
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 la institución educativa son adecuados				
6.	La relación con mis compañeros de trabajo es buena.				
7.	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.				
8.	La relación que se da entre el directivo y los demás trabajadores es transparente.				
9.	La comunicación en la institución educativa en general es buena				
10.	Lo más importante en la institución educativa son las personas.				
11.	La institución educativa me brinda la posibilidad 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 de para desarrollarme laboralmente				
15.	Estoy motivado(a) 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.	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.				
19.	El horario de trabajo es favorable para mí.				
20.	Estoy satisfecho con mi salario				
21.	Tengo estabilidad en el cargo en el que me desempeño.				
22.	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme				
23.	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.				
24.	Se cuenta con servicio de transporte adecuado para trabajadores y estudiantes de la institución educativa.				
25.	Se cuenta con servicio de limpieza adecuada para la institución				
26.	En la institución educativa promueven campañas de salud tanto física como psicológica.				

Anexo N° 3

Constancia de aplicación de instrumentos



CONSTANCIA

EL QUIEN SUSCRIBE, EL DIRECTOR DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UNIDAD EJECUTORA 311- EDUCACIÓN UGEL HUÁNUCO;

HACE CONSTAR:

Que el Bach. Fidel Alvarado Echevarría, identificada con DNI N° **22512017**, solicitó a este despacho aplicar los cuestionarios de gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral a los trabajadores de las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, como insumo para la ejecución de la investigación titulada **“Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019”**, comprometiéndose a alcanzarnos los resultados de dicha investigación una vez culminada, para analizarlos y tomar las decisiones necesarias que contribuyan a la ejecución de un plan de mejora para las instituciones focalizadas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines que estime conveniente.

Huánuco, 29 de noviembre del 2019.



Anexo N° 4

Base de datos de la variable Gestión de la convivencia escolar

N°	D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	VX	NVX
1	13	3	13	3	12	2	38	3
2	12	2	12	2	10	2	34	2
3	11	2	13	3	11	2	35	2
4	11	2	13	3	11	2	35	2
5	14	3	14	3	13	3	41	3
6	11	2	10	2	11	2	32	2
7	11	2	11	2	11	2	33	2
8	12	2	11	2	11	2	34	2
9	12	2	12	2	12	2	36	2
10	12	2	11	2	11	2	34	2
11	12	2	11	2	11	2	34	2
12	11	2	11	2	11	2	33	2
13	12	2	12	2	12	2	36	2
14	10	2	10	2	11	2	31	2
15	8	1	10	2	10	2	28	2
16	10	2	10	2	10	2	30	2
17	11	2	10	2	11	2	32	2
18	11	2	11	2	11	2	33	2
19	11	2	11	2	11	2	33	2
20	14	3	14	3	14	3	42	3
21	14	3	14	3	13	3	41	3
22	13	3	13	3	12	2	38	3
23	14	3	13	3	13	3	40	3
24	13	3	14	3	14	3	41	3
25	14	3	14	3	12	2	40	3
26	13	3	14	3	14	3	41	3
27	12	2	13	3	14	3	39	3
28	11	2	11	2	11	2	33	2
29	11	2	10	2	10	2	31	2
30	10	2	10	2	11	2	31	2
31	11	2	11	2	11	2	33	2
32	11	2	12	2	10	2	33	2
33	12	2	12	2	11	2	35	2
34	12	2	11	2	10	2	33	2
35	10	2	10	2	10	2	30	2
36	12	2	11	2	11	2	34	2
37	11	2	10	2	10	2	31	2
38	10	2	10	2	10	2	30	2
39	9	2	9	2	10	2	28	2
40	7	1	8	1	7	1	22	1
41	8	1	7	1	7	1	22	1

42	7	1	6	1	7	1	20	1
43	10	2	8	1	8	1	26	2
44	10	2	8	1	8	1	26	2
45	8	1	7	1	8	1	23	1
46	6	1	6	1	7	1	19	1
47	7	1	6	1	7	1	20	1
48	7	1	7	1	7	1	21	1
49	8	1	7	1	8	1	23	1
50	14	3	13	3	14	3	41	3
51	14	3	12	2	11	2	37	3
52	11	2	13	3	14	3	38	3
53	14	3	14	3	14	3	42	3
54	13	3	13	3	13	3	39	3
55	12	2	13	3	13	3	38	3
56	11	2	11	2	11	2	33	2
57	12	2	13	3	13	3	38	3
	Bajo	9	Bajo	10	Bajo	10	Bajo	8
	Medio	35	Medio	29	Medio	34	Medio	32
	Alto	13	Alto	18	Alto	13	Alto	17
	Total	57	Total	57	Total	57	Total	57

Leyenda:

- D1:** Normas de convivencia elaboradas de manera participativa
- D2:** Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.
- D3:** Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.
- VX:** Gestión de la convivencia escolar

Baremo de la Variable (X) Gestión de la Convivencia Escolar		
[37 – 48]	Alto	
[25 – 36]	Medio	
[12 – 24]	Bajo	
DIMENSIONES		
Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	[13 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Baio

Base de datos de la variable Satisfacción laboral

Nº	D1	ND1	D2	ND2	D3	ND3	D4	ND4	D5	ND5	VX	NVX
1	16	3	17	3	24	3	13	3	18	3	88	3
2	14	2	17	3	26	3	11	2	17	3	85	3
3	15	2	17	3	25	3	14	3	17	3	88	3
4	17	3	16	3	21	2	12	2	15	2	81	3
5	15	2	14	2	20	2	12	2	14	2	75	2
6	15	2	14	2	19	2	11	2	14	2	73	2
7	14	2	13	2	23	3	13	3	15	2	78	2
8	14	2	14	2	20	2	11	2	15	2	74	2
9	15	2	14	2	19	2	12	2	14	2	74	2
10	14	2	14	2	20	2	12	2	14	2	74	2
11	15	2	11	2	19	2	9	2	14	2	68	2
12	15	2	14	2	17	2	9	2	12	2	67	2
13	14	2	15	2	20	2	11	2	13	2	73	2
14	14	2	13	2	18	2	11	2	11	2	67	2
15	12	2	11	2	16	2	9	2	13	2	61	2
16	12	2	11	2	16	2	10	2	13	2	62	2
17	12	2	12	2	16	2	9	2	12	2	61	2
18	11	2	10	1	16	2	10	2	11	2	58	2
19	16	3	12	2	18	2	7	1	11	2	64	2
20	17	3	18	3	24	3	11	2	15	2	85	3
21	14	2	16	3	23	3	11	2	13	2	77	2
22	14	2	15	2	23	3	6	1	14	2	72	2
23	14	2	13	2	12	1	8	1	14	2	61	2
24	13	2	12	2	17	2	10	2	13	2	65	2
25	16	3	15	2	22	3	10	2	14	2	77	2
26	15	2	18	3	23	3	13	3	16	3	85	3
27	14	2	16	3	23	3	13	3	15	2	81	3
28	16	3	16	3	22	3	12	2	15	2	81	3
29	12	2	12	2	17	2	9	2	11	2	61	2
30	12	2	11	2	18	2	9	2	13	2	63	2
31	12	2	12	2	16	2	9	2	12	2	61	2
32	14	2	10	1	13	1	10	2	12	2	59	2
33	11	2	11	2	15	2	10	2	13	2	60	2
34	15	2	13	2	17	2	6	1	10	1	61	2
35	13	2	12	2	16	2	9	2	11	2	61	2
36	12	2	12	2	13	1	9	2	11	2	57	2
37	11	2	12	2	15	2	9	2	11	2	58	2
38	13	2	13	2	17	2	9	2	11	2	63	2
39	11	2	10	1	16	2	9	2	12	2	58	2
40	13	2	12	2	19	2	10	2	13	2	67	2
41	12	2	11	2	16	2	9	2	12	2	60	2
42	10	1	9	1	16	2	7	1	9	1	51	1
43	11	2	9	1	14	1	9	2	9	1	52	1
44	10	1	11	2	15	2	8	1	8	1	52	1

45	9	1	11	2	13	1	9	2	10	1	52	1
46	12	2	12	2	16	2	7	1	5	1	52	1
47	9	1	10	1	16	2	7	1	6	1	48	1
48	8	1	11	2	12	1	7	1	9	1	47	1
49	11	2	12	2	16	2	7	1	10	1	56	2
50	17	3	17	3	24	3	12	2	15	2	85	3
51	16	3	18	3	24	3	12	2	18	3	88	3
52	16	3	17	3	25	3	12	2	15	2	85	3
53	17	3	16	3	20	2	11	2	18	3	82	3
54	14	2	17	3	23	3	11	2	13	2	78	2
55	14	2	14	2	19	2	11	2	14	2	72	2
56	14	2	13	2	20	2	11	2	14	2	72	2
57	12	2	12	2	19	2	9	2	13	2	65	2
	Bajo	5	Bajo	6	Bajo	6	Bajo	10	Bajo	9	Bajo	7
	Medio	42	Medio	37	Medio	36	Medio	42	Medio	42	Medio	38
	Alto	10	Alto	14	Alto	15	Alto	5	Alto	6	Alto	12
	Total	57	Total	57	Total	57	Total	57	Total	57	Total	57

Leyenda:

- D1:** Ambiente de trabajo
D2: Tipos de relaciones interpersonales
D3: Valoración del trabajo desarrollado
D4: Bienestar laboral
D5: Condiciones laborales
VY: Gestión de la convivencia escolar

Baremo de la Variable (Y) Satisfacción Laboral		
[79 – 104]	Alto	
[53 – 78]	Medio	
[26 – 52]	Bajo	
DIMENSIONES		
Ambiente de trabajo.	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo
Tipos de relaciones interpersonales	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo
Valoración del trabajo desarrollado	[22 – 28]	Alto
	[15 – 21]	Medio
	[7 – 14]	Bajo
Bienestar laboral	[12 – 16]	Alto
	[9 – 12]	Medio
	[4 – 8]	Bajo
Condiciones laborales	[16 – 20]	Alto
	[11 – 15]	Medio
	[5 – 10]	Bajo

Anexo 5

Fichas de validación de instrumentos por criterio de expertos

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS														
Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.														
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en	En	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		OBSERVACIONES
					desacuerdo			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VY. Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo.	Ambientes adecuados	Los ambientes de la institución educativa facilitan el desenvolvimiento laboral.					X		X		X		
		Condiciones de seguridad	La institución educativa me ofrece condiciones seguras de trabajo.					X		X		X		
		Mobiliario y equipos	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.					X		X		X		
		Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación, ...) son las adecuadas.					X		X		X		
		Equipamiento	Los equipos y materiales de la institución educativa son adecuados					X		X		X		
	Tipos de relaciones interpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					X		X		X		
		Disposición para trabajar en grupo.	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.					X		X		X		
		Relación entre colegas	La relación que se da entre el directivo y los demás trabajadores es transparente.					X		X		X		
		Comunicación	La comunicación en la institución educativa en general es buena					X		X		X		
		Importancia de las personas	Lo más importante en la institución educativa son las personas.					X		X		X		
	Valoración del trabajo desarrollado	Desarrollo de capacidades	La institución educativa me brinda la posibilidad de desarrollar mis capacidades La institución educativa me proporciona la oportunidad de para desarrollarme laboralmente					X		X		X		
		Atención a las sugerencias	Mis sugerencias son atendidas y valoradas					X		X		X		
		Sensación de pertenencia	Me siento parte de un equipo de trabajo					X		X		X		
		Oportunidades de desarrollo	Estoy motivado(a) para realizar mi trabajo					X		X		X		
		Reconocimiento	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores					X		X		X		
	Bienestar laboral	Autonomía en el trabajo	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor					X		X		X		
		Prestigio institucional	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.					X		X		X		
		Horario de trabajo	El horario de trabajo es favorable para mí.					X		X		X		
Salario percibido		Estoy satisfecho con mi salario					X		X		X			
Estabilidad laboral		Tengo estabilidad en el cargo en el me desempeño.					X		X		X			

	Condiciones laborales	Capacitación a los trabajadores	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme						X		X		X		X		
		Actividades recreativas	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.						X		X		X		X		
		Transporte pertinente	Se cuenta con servicio de transporte adecuado para trabajadores y estudiantes de la institución educativa.						X		X		X		X		
		Limpieza	Se cuenta con servicio de limpieza adecuada para la institución						X		X		X		X		
		Actividades de salud	En la institución educativa promueven campañas de salud tanto física como psicológica.						X		X		X		X		


 U.E. 311 - EDUCACIÓN HUÁNUCO
 ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja
 JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Evaristo Borja Eugenio Marlon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------

U.E. 311 - EDUCACIÓN HUANUCO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VX. Gestión de la convivencia escolar	Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	Reunión de elaboración de normas.	En su institución educativa se realizan reuniones para la elaboración de las normas de convivencia escolar.					X		X		X		X		
		Acta de aprobación de normas	En su institución educativa se elaboran actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia escolar.					X		X		X		X		
		Participación de integrantes de comunidad educativa.	En su institución educativa se promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la elaboración de las normas de convivencia.					X		X		X		X		
		Inclusión de las normas de convivencia en el RI.	Las normas de convivencia están incluidas en el Reglamento interno de la institución educativa.					X		X		X		X		
	Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	Actividades de intervención en la educación.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para intervenir o participar en la educación de sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de prevención de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para prevenir problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de solución de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para solucionar los problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de mejora de interrelaciones.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para mejorar las interrelaciones con los demás integrantes de la comunidad educativa.					X		X		X		X		
	Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	Registro de casos.	Existe un libro de registro de incidencias en el que se registra los casos de agresión entre estudiantes.					X		X		X		X		
		Atención oportuna.	Se atiende de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias													
		Atención adecuada.	Se atiende de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias.					X		X		X		X		
		Ejecución del protocolo SISEVE	Se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias.					X		X		X		X		

U.E. 311 - EDUCACIÓN HUANOCA
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
UGEL HUANOCA
Dr. Eugenio Marlon Evaristo Rojas
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

OBJETIVO: Identificar el nivel de Gestión de la convivencia escolar.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Evaristo Borgia, Eugenio Marlon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	-------------------	------------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VY. Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo.	Ambientes adecuados	Los ambientes de la institución educativa facilitan el desenvolvimiento laboral.					X		X		X		X		
		Condiciones de seguridad	La institución educativa me ofrece condiciones seguras de trabajo.					X		X		X		X		
		Mobiliario y equipos	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.					X		X		X		X		
		Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación, ...) son las adecuadas.					X		X		X		X		
		Equipamiento	Los equipos y materiales de la institución educativa son adecuados					X		X		X		X		
	Tipos de relaciones interpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					X		X		X		X		
		Disposición para trabajar en grupo.	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.					X		X		X		X		
		Relación entre colegas	La relación que se da entre el directivo y los demás trabajadores es transparente.					X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación en la institución educativa en general es buena					X		X		X		X		
		Importancia de las personas	Lo más importante en la institución educativa son las personas.					X		X		X		X		
	Valoración del trabajo desarrollado	Desarrollo de capacidades	La institución educativa me brinda la posibilidad de desarrollar mis capacidades La institución educativa me proporciona la oportunidad de para desarrollarme laboralmente					X		X		X		X		
		Atención a las sugerencias	Mis sugerencias son atendidas y valoradas					X		X		X		X		
		Sensación de pertenencia	Me siento parte de un equipo de trabajo					X		X		X		X		
		Oportunidades de desarrollo	Estoy motivado(a) para realizar mi trabajo					X		X		X		X		
		Reconocimiento	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores					X		X		X		X		
		Autonomía en el trabajo	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor					X		X		X		X		
		Prestigio institucional	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.					X		X		X		X		
	Bienestar laboral	Horario de trabajo	El horario de trabajo es favorable para mí.					X		X		X		X		
		Salario percibido	Estoy satisfecho con mi salario					X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	Tengo estabilidad en el cargo en el me desempeño.					X		X		X		X		

	Condiciones laborales	Capacitación a los trabajadores	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme					X		X		X		X		
		Actividades recreativas	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.					X		X		X		X		
		Transporte pertinente	Se cuenta con servicio de transporte adecuado para trabajadores y estudiantes de la institución educativa.					X		X		X		X		
		Limpieza	Se cuenta con servicio de limpieza adecuada para la institución					X		X		X		X		
		Actividades de salud	En la institución educativa promueven campañas de salud tanto física como psicológica.					X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Yuler Handerson Cardenas Espinoza

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardenas Espinoza Yuler Handerzón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	-------------------	------------------------	--------------	-----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Yuler Handerzón Cardenas Espinoza

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VX. Gestión de la convivencia escolar	Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	Reunión de elaboración de normas.	En su institución educativa se realizan reuniones para la elaboración de las normas de convivencia escolar.					X		X		X		X		
		Acta de aprobación de normas	En su institución educativa se elaboran actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia escolar.					X		X		X		X		
		Participación de integrantes de comunidad educativa.	En su institución educativa se promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la elaboración de las normas de convivencia.					X		X		X		X		
		Inclusión de las normas de convivencia en el RI.	Las normas de convivencia están incluidas en el Reglamento interno de la institución educativa.					X		X		X		X		
	Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	Actividades de intervención en la educación.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para intervenir o participar en la educación de sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de prevención de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para prevenir problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de solución de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para solucionar los problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X		X		
		Actividades de mejora de interrelaciones.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para mejorar las interrelaciones con los demás integrantes de la comunidad educativa.					X		X		X		X		
	Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	Registro de casos.	Existe un libro de registro de incidencias en el que se registra los casos de agresión entre estudiantes.					X		X		X		X		
		Atención oportuna.	Se atiende de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias					X		X		X		X		
		Atención adecuada.	Se atiende de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias.					X		X		X		X		
		Ejecución del protocolo SISEVE	Se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias.					X		X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Dr. Yuler Handerzón Cardenas Espinoza

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

OBJETIVO: Identificar el nivel de Gestión de la convivencia escolar.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cardenas Espinoza, Yuler Handerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------

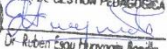

FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Yuler Handerson Cardenas Espinoza

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Totalmente en	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VY. Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo.	Ambientes adecuados	Los ambientes de la institución educativa facilitan el desenvolvimiento laboral.					X		X		X		X		
		Condiciones de seguridad	La institución educativa me ofrece condiciones seguras de trabajo.					X		X		X		X		
		Mobiliario y equipos	La institución educativa cuenta con mobiliario y equipos técnicos que favorecen mi trabajo.					X		X		X		X		
		Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales de la institución educativa (iluminación, decoración, sonido, ventilación, ...) son las adecuadas.					X		X		X		X		
		Equipamiento	Los equipos y materiales de la institución educativa son adecuados					X		X		X		X		
	Tipos de relaciones interpersonales	Relación con los compañeros de trabajo	La relación con mis compañeros de trabajo es buena.					X		X		X		X		
		Disposición para trabajar en grupo.	Existe disposición para realizar trabajos en grupo.					X		X		X		X		
		Relación entre colegas	La relación que se da entre el directivo y los demás trabajadores es transparente.					X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación en la institución educativa en general es buena					X		X		X		X		
		Importancia de las personas	Lo más importante en la institución educativa son las personas.					X		X		X		X		
	Valoración del trabajo desarrollado	Desarrollo de capacidades	La institución educativa me brinda la posibilidad de desarrollar mis capacidades La institución educativa me proporciona la oportunidad de para desarrollarme laboralmente					X		X		X		X		
		Atención a las sugerencias	Mis sugerencias son atendidas y valoradas					X		X		X		X		
		Sensación de pertenencia	Me siento parte de un equipo de trabajo					X		X		X		X		
		Oportunidades de desarrollo	Estoy motivado(a) para realizar mi trabajo					X		X		X		X		
		Reconocimiento	Las tareas que realizo son reconocidas por mis superiores					X		X		X		X		
		Autonomía en el trabajo	La institución educativa me permite desarrollar con autonomía mi labor					X		X		X		X		
	Bienestar laboral	Prestigio institucional	El nombre y prestigio de la institución educativa en la que laboro son gratificantes para mí.					X		X		X		X		
		Horario de trabajo	El horario de trabajo es favorable para mí.					X		X		X		X		
		Salario percibido	Estoy satisfecho con mi salario					X		X		X		X		
		Estabilidad laboral	Tengo estabilidad en el cargo en el me desempeño.					X		X		X		X		

	Condiciones laborales	Capacitación a los trabajadores	La institución educativa me brinda facilidades para capacitarme							X		X		X		X		
		Actividades recreativas	La institución educativa promueve actividades recreativas para su personal.							X		X		X		X		
		Transporte pertinente	Se cuenta con servicio de transporte adecuado para trabajadores y estudiantes de la institución educativa.							X		X		X		X		
		Limpieza	Se cuenta con servicio de limpieza adecuada para la institución							X		X		X		X		
		Actividades de salud	En la institución educativa promueven campañas de salud tanto física como psicológica.							X		X		X		X		


 U.E. 311 EDUCACIÓN HUÁNUCO
 AREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

 Dr. Robert Esau Huaynare Bonilla
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Huaynate Bonilla, Rubén Esav

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	--------	------------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: Gestión de la convivencia escolar y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular rurales del distrito de Amarilis, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIONES
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VX. Gestión de la convivencia escolar	Normas de convivencia elaboradas de manera participativa	Reunión de elaboración de normas.	En su institución educativa se realizan reuniones para la elaboración de las normas de convivencia escolar.					X		X		X				
		Acta de aprobación de normas	En su institución educativa se elaboran actas de acuerdos respecto a las normas de convivencia escolar.					X		X		X				
		Participación de integrantes de comunidad educativa.	En su institución educativa se promueve la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la elaboración de las normas de convivencia.					X		X		X				
		Inclusión de las normas de convivencia en el RI.	Las normas de convivencia están incluidas en el Reglamento interno de la institución educativa.					X		X		X				
	Actividades implementadas con padres y madres de familia para orientarlos de acuerdo al PAT.	Actividades de intervención en la educación.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para intervenir o participar en la educación de sus hijos.					X		X		X				
		Actividades de prevención de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para prevenir problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X				
		Actividades de solución de problemas.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para solucionar los problemas que puedan surgir con sus hijos.					X		X		X				
		Actividades de mejora de interrelaciones.	En su institución educativa se ejecutan actividades con los padres de familia para mejorar las interrelaciones con los demás integrantes de la comunidad educativa.					X		X		X				
	Atención oportuna de la totalidad de casos reportados en el SISEVE y en el Libro de registro de incidencias.	Registro de casos.	Existe un libro de registro de incidencias en el que se registra los casos de agresión entre estudiantes.					X		X		X				
		Atención oportuna.	Se atiende de manera oportuna los casos registrados en el libro de registro de incidencias					X		X		X				
		Atención adecuada.	Se atiende de manera adecuada los casos registrados en el libro de registro de incidencias.					X		X		X				
		Ejecución del protocolo SISEVE	Se respeta el protocolo del SISEVE para atender los casos registrados en el libro de incidencias.					X		X		X				

U.E. 311 EDUCACIÓN HUANUCO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Dr. Rubén Esau Huayhuaco Rosado
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

OBJETIVO: Identificar el nivel de Gestión de la convivencia escolar.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las Instituciones Educativas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Huaynate Bonilla, Rubén Esau

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ALTAMENTE VÁLIDO	VÁLIDO	REGULARMENTE VÁLIDO	BAJA VALIDEZ	NO VÁLIDO
---------------------	-------------------	------------------------	--------------	-----------



U.E. 311 EDUCACIÓN HUANCAYO
ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Huaynate Bonilla, Rubén Esau
Dr. Rubén Esau Huaynate Bonilla
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN II

FIRMA DEL EVALUADOR