

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO**



**“REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE Y SU DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO  
CALLAGAN, PACHITEA 2019”.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,  
MENCION EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**TESISTA**

**LILIAN LINA MERAMENDI SALAZAR**

**ASESOR**

**MG. SEBASTIÁN CAMPOS MEZA**

**HUÁNUCO-PERÚ**

**2019**



## **DEDICATORIA**

A mis padres Marcos y Marí, por su amable e incansable labor de esfuerzo y sacrificio por apoyarme.

A mis hermanos, por su responsabilidad y esfuerzo para alcanzar sus ideales.

**Lina**

## **AGRADECIMIENTO**

Mis sinceros agradecimientos:

A mi asesor Dr. Sebastián Campos Meza, por su acertado asesoramiento en la materialización del presente trabajo de investigación.

A los incansables forjadores de la cultura, docentes de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, que contribuyeron en mi superación académica y profesional.

A mis maestros, Dr. Edwin Esteban Rivera y Dr. Wilfredo Sotil por su apoyo desinteresado en la realización del presente trabajo.

A los docentes de la especialidad de Lengua y Literatura: Haiber Echevarría Rodríguez y Andrés Jara Maylle por la corrección de estilo.

**La Autora**

## RESUMEN

**Objetivo:** Es relacionar la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente

**Método:** se utilizó el diseño correlacional y mediante el muestreo no probabilístico se eligió un grupo de trabajo conformado por 23 docentes. Al grupo en estudio se le aplicó un cuestionario de 25 preguntas sobre la realidad psicosocial del docente y otro sobre el desempeño docente con 27 preguntas. Para estimar la correlación se hizo uso de la estadística descriptiva y para la contrastar la hipótesis se aplicó la prueba de correlaciones. **Resultados:** Se demuestra que existe una relación fuerte positiva entre el desempeño laboral con la realidad psicosocial del docente, lo que se evidencia que los encuestados, la mayoría, tienen regular y buen conocimiento emocional. Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $Z = 5,7$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,85$  es de alto grado de correlación. **Conclusiones:** por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que la realidad psicosocial del docente influye en su desempeño laboral.

**ABSTRACT**

**Objective:** It is to relate the psychosocial reality of the teacher and the teaching performance. **Method:** the correlational design was used and through the non-probabilistic sampling a working group composed of 23 teachers was chosen. The group under study was given a questionnaire of 25 questions about the psychosocial reality of the teacher and another about the teaching performance with 27 questions. To estimate the correlation, descriptive statistics were used and for the to contrast of the hypothesis, the correlation test was applied. **Results:** It is demonstrated that there is a strong positive relationship between the work performance and the psychosocial reality of the teacher, which shows that the respondents, the majority, have regular and good emotional knowledge. At the end of the present research work, it is observed that the value of  $Z = 5.7$  in the graph is located to the right of  $Z_c = 1.96$ , which is the rejection zone, then we discard the null hypothesis and accept the alternative hypothesis; that is, that the coefficient of  $r = 0.85$  is of a high degree of correlation. **Conclusions:** therefore, we have enough data that prove to us that the psychosocial reality of the teacher influences his work performance.

**ÍNDICE**

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Indice	vii
Introducción	x
<b>CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Fundamentación del problema	1
1.2 Justificación	4
1.3 Importancia o propósito	5
1.4 Limitaciones	5
1.5 Formulación del problema	6
1.5.1 Problema general	6
1.5.2 Problemas específicos	6
1.6 Formulación de los objetivos	6
1.6.1 Objetivo general	6
1.6.2 Objetivos específicos	6
1.7 Formulación de las hipótesis	7
1.7.1 Hipótesis general	7
1.7.2 Hipótesis específicos	7
1.8 Variables	7
1.8.1 Variable independiente	7
1.8.2 Variable dependiente	7

1.8.3 Variable interviniente	7
1.9 Operacionalización de variables	8
1.10 Definición de términos operacionales	8
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes	10
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases conceptuales	20
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	
3.1 Ámbito	22
3.2 Población	22
3.3 Muestra	22
3.4 Nivel y tipo de estudio	22
3.4.1 Nivel de estudios	22
3.4.2 Tipo de estudio	23
3.5 Diseño de investigación	23
3.6 Técnicas e instrumentos	23
3.6.1 Técnicas	23
3.6.2 Instrumentos	24
3.7 procedimientos	24
3.8 Aspectos éticos	24
3.9 Tabulación	25
3.10 Análisis de datos	25



**CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Análisis descriptivo	27
4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	34
4.3 Discusión de resultados	38
4.4 Aporte de investigación	40
Conclusiones	42
Recomendaciones o sugerencias	43
Referencias bibliografía	44
Anexo	46
Nota bibliográfica	60
Acta de defensa de tesis	61
Autorización para publicación de tesis electrónica de posgrado	62

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo relacionar la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral en la Institución educativa integrada de Callagan.

La tesis parte de la problemática del agotamiento emocional o psíquico de los docentes para el desempeño adecuado de sus labores educativas.

Para el informe final, se tomó una muestra de 23 docentes del año lectivo 2019, se aplicó la técnica de la encuesta, conformada por 52 ítems, distribuidos en dos partes: 25 preguntas para la variable independiente realidad psicosocial de los docentes y, 27 para la variable dependiente de desempeño laboral.

Si bien hay varios factores que están asociados al problema agotamiento emocional y psíquico de los docentes de la institución educativa de Callagan, año lectivo 2019; no obstante, no deja de preocupar que, para la mayoría de los encuestados, la realidad psicosocial del docente. Este grupo admite que existen dificultades para poder desempeñar adecuadamente sus labores educativas.

El presente informe consta de cuatro capítulos: en el primer capítulo se plantea, y formula el problema materia de investigación. Así mismo se señala los objetivos tanto generales como específicos y la justificación del estudio. En el segundo capítulo se ha considerado el marco teórico que sustenta la investigación con los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El tercer capítulo trata sobre la metodología empleada en el proceso de investigación, las hipótesis, variables, el diseño, población, muestra, la unidad de análisis, y por último las técnicas e instrumentos utilizados. En el Cuarto capítulo presentamos los resultados que se han obtenido durante el trabajo de campo. Seguidamente se realizó la discusión de resultados que nos permitió contrastar

los resultados obtenidos con el problema, con las hipótesis y con las teorías que sirvieron de sustento para la materialización del trabajo en mención. Luego presentamos las conclusiones e inferencias a las que se arribaron como producto de los resultados y que obedecen a los objetivos específicos planteados en la investigación; ello permite hacer las sugerencias en función a las conclusiones, finalmente se incluye la bibliografía y los anexos respectivos.

Esperando que el trabajo de investigación contribuya a mejorar la realidad psicosocial de los docentes de la Institución Educativa de Callagan, asumimos el reto de recibir las observaciones, sugerencias y críticas constructivas en aras de poner en práctica una verdadera educación de calidad.

La autora

## CAPITULO I

### DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Fundamentación del problema

Analizar la educación en el Perú resulta sumamente complejo, al mismo tiempo que muy preocupante para todos los que de una u otra manera estamos vinculados con la actividad educativa. La complejidad del problema abarca desde aspectos generales, como las políticas educativas y la formación docente, hasta aspectos específicos, como son las características psicosociales de sus principales actores: maestros y estudiantes.

Expertos internacionales señalan que la educación mundial en los próximos 20 años deberá enfatizar la competencia de los docentes, quienes han de tener una preparación especializada, conocer a los estudiantes y ser capaces de crear un aprendizaje apropiado. Indican también que la educación tiene que estar vinculada al desarrollo integral de la persona y de la sociedad, para lo cual resulta necesario contar con profesores que, además de tener habilidades y conocimientos especializados, deberán capacitarse en métodos activos y en informática aplicada a la enseñanza.

Sin embargo, nuestra realidad nos hace ver la serie de limitaciones y carencias que caracterizan nuestro sistema educativo, al que ubican, de acuerdo con algunos fenómenos de organismos internacionales, como uno de los más deficitarios del continente. En este contexto, el maestro - considerado pieza clave en todo proyecto educativo- enfrenta una serie de problemas económicos, sociales y personales, y esto hace impostergable la necesidad de disponer de información científica acerca de la realidad psico-social de los maestros.

La actividad del docente comprende diversidad de tareas como preparar y dictar clases, coordinar con otros profesores y autoridades del centro educativo las actividades académicas y extraacadémicas, evaluar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, preparar reportes periódicos de su labor, cumplir con las normas y procedimientos que emanan de los organismos educativos, así como participar en los programas de capacitación o actualización docente.

Por otro lado, el docente debe enfrentar numerosas dificultades económicas y sociales que, en realidad, afectan intensa y permanentemente a una amplia mayoría de los maestros de países subdesarrollados como el nuestro, que les impide disponer del tiempo y tranquilidad necesaria para preparar las clases y exámenes, así como desarrollar eficientemente las demás actividades que les competen. En este contexto se presenta una serie de factores vinculados a sus tareas docentes, como los estresores o fuentes de presión laboral que actúan negativamente sobre ellos.

Las fuentes de presión laboral se articulan con el fenómeno del estrés que formalmente se define como una respuesta a los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a una persona (Feldman, 1998). Otros autores consideran el estrés laboral como el desequilibrio percibido entre las demandas personales y la capacidad del individuo para satisfacerlas (Slipak, 1996).

En este contexto, también las características de personalidad del docente son un factor a considerar cuando nos preguntamos por qué él actúa como lo hace en la escuela o por qué tiene actitudes favorables o desfavorables hacia su trabajo. La personalidad ha mostrado tener clara influencia en los fenómenos de elección de carrera, satisfacción laboral, estrés, liderazgo y algunos aspectos del desempeño en sus labores.

Uno de los rasgos importantes que ha sido materia de estudio en situaciones laborales es la personalidad tipo A y B que es el grado en que las personas manejan sus intereses por competir y obtener logros.

De acuerdo con Ivancevich - Matterson (1984), el estilo conductual tipo A es una de las características basadas en la persona más ampliamente estudiada que puede influir en el estrés. Friedman - Rosenma (1959,1974), estudiaron los conceptos de tipo A y tipo B, y sugirieron que se trataba de un conjunto de actitudes, reacciones emocionales y modelos de conducta que tenían que ver con los pacientes en su estudio que manifestaban enfermedades debidas al estrés. Encontraron una fuente de correlación entre la conducta del tipo A y las dolencias coronarias cardiacas. Consideran que el tipo A no es un rasgo, sino más bien una serie de comportamientos abiertos, la forma que tiene un individuo de enfrentarse a una situación.

Según Manuel Fernández considera que la personalidad tipo A es una variable interesante para estudiar en los maestros, puesto que las fuentes de ansiedad en ellos podrían verse asociadas con las reacciones que dichos maestros pudieran tener, de acuerdo a la presencia o no de este tipo.

Por otro lado, dada la compleja situación en la que se encuentra el profesor, en la cual las demandas laborales y personales escapan a su real capacidad, las posibilidades de experimentar estrés o llegar al bastante elevadas.

Finalmente, una preocupación fundamental en el proceso educativo está referida al desempeño docente o rendimiento de los profesores en las diversas tareas que deben desarrollar en su actividad docente. Indudablemente se trata de la actividad más relevante del docente y, en consecuencia, resulta imprescindible estudiarla en su relación con las fuentes de presión laboral, la personalidad de tipo A, el desgaste psíquico y la satisfacción laboral.

Entendemos por desempeño docente el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario y que está referido a la preparación de clases, el asesoramiento individualizado de los alumnos, el dictado de clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en programas de capacitación.

El desempeño laboral cuando se enfoca desde la perspectiva subjetiva, se relaciona con el modo como cada cual valora la calidad de su trabajo que se asocia con su nivel de satisfacción, cuando se analiza desde la perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se proponen.

De acuerdo con lo anterior expuesto nos proponemos realizar un estudio que responda a la interrogante: ¿Cómo la realidad psicosocial del docente influye en su labor docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa Integrado Callagan 2019?

## **1.2 Justificación**

Se ubica entre las políticas y líneas de investigación, en mejorar la calidad educativa y determinar los modelos de calidad de gestión educativa, la acreditación y las personas en el ámbito educativo.

El problema a investigar es de interés para todos los docentes y estudiantes de las instituciones educativas, conocer la realidad psicosocial del docente y además esta investigación tiene el objetivo de establecer las bases para otras investigaciones en el área de realidad psicosocial, del docente, satisfacción laboral, labor docente, entre otros, las mismas que se pueden aplicar a otros estudios.

Los resultados del estudio podrían servir para que, a partir de conocer el grado de relación entre las dimensiones del bienestar psicológico con el desempeño docente;

se fortalezca las dimensiones que involucren la relación existente para una mejora de la calidad educativa en las instituciones.

### **1.3 Importancia o propósito**

#### **1.3.1 Importancia Teórico Científico**

Los resultados de esta investigación contribuyen en evaluar sobre la realidad psicosocial de los docentes.

#### **1.3.2 Importancia Práctica**

Pondrá a disposición de los directivos de las diferentes instituciones educativas las medidas necesarias para poder fortalecer la formación del estudiante en los diferentes niveles.

### **1.4 Limitaciones**

En cuanto a las limitaciones que obstaculizaron el desarrollo del presente trabajo de investigación, así como los resultados, son los siguientes:

**a) Recursos Económicos:** para el desarrollo del presente trabajo de investigación, fue necesario contar con los recursos económicos, a fin de solventar los gastos que ocasionaron la ejecución del mismo.

**b) Recursos Humanos:** pocos profesionales en el medio con el tiempo disponible para brindar asesoramiento e información sobre el tema de investigación. Además, por la naturaleza de la investigación, se encontraron grupos con poca predisposición para el colaborar con las encuestas.

**c) Antecedentes:** en la búsqueda de información bibliográfica no hemos encontrado trabajos anteriores que hayan sido desarrollados en relación directa con nuestra investigación, por lo que se asume la información que hacen referencia de investigaciones afines.



## **1.5 Formulación del problema**

### **1.5.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño docente en el logro de propósitos en sus sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019?

### **1.5.2 Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera se relaciona la presión laboral del docente y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019?
- b) ¿Cómo se relaciona la presión social del docente y el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019?

## **1.6 Formulación de los objetivos**

### **1.6.1 Objetivos general**

Analizar el grado de relación que existe entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral en el logro de propósitos en sus sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación que existe entre la presión laboral del docente y el desempeño docente sobre la satisfacción laboral Institución Educativa Integrada Callagan
- b) Describir la relación que existe entre la presión social del docente y el desempeño docente sobre la satisfacción laboral Institución Educativa Integrada Callagan.

## **1.7 Formulación de las hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

Existe correlación significativa y positiva entre el desempeño docente y la realidad psicosocial del docente para cumplir con sus propósitos de sus sesiones de clases en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019

### **1.7.2 Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente.

**H<sub>2</sub>:** Existe correlación significativa y positiva entre la presión social del docente y el desempeño docente.

## **1.8 Variables**

### **1.8.1 Variable 1**

Realidad Psicosocial del docente.

### **1.8.2 Variable 2**

Desempeño docente

### **1.8.3 Variable interviniente**

Edad

Género

Grado de estudios.

### 1.9 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V. 1 Realidad psicosocial del docente	Presión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción docente/ discente</li> <li>• Administración/ estructura del centro</li> <li>• El volumen de las clases/ exceso de alumnos</li> </ul>	Cuestionario de encuesta
	Presión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de patrones de conducta (hostilidad, agresividad, competitividad y un sentido de la urgencia.)</li> </ul>	
V. 2 Desempeño docente	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral intrínseca</li> <li>• Satisfacción laboral extrínseca</li> <li>• Satisfacción intrínseca al propio trabajo</li> <li>• La satisfacción respecto de las condiciones laborales</li> </ul>	Cuestionario de encuesta
	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades pedagógicas</li> <li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</li> <li>• Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general</li> </ul>	

### 1.10. Definición de términos operacionales

**Realidad psicosocial del docente.** El burnout designa el proceso del deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. Los síntomas del Bornout aparecen en los profesionales que brindan atención social, educativa o sanitaria a otras personas en términos de una relación de ayuda, consejo o enseñanza (Salgado, 1997).

**Desempeño docente.** Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés

performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **a) A Nivel Internacional**

Espaderos (2016) en su tesis: Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, tiene como objetivo determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, el presente estudio contó con 30 sujetos los cuales se escogieron aleatoriamente dentro de dicho departamento. Para llevar a cabo dicho estudio, se utilizaron dos cuestionarios los cuales fueron en representación a las dos variables, desempeño y satisfacción laboral. De los mismos se obtuvieron varios indicadores, los cuales fueron: responsabilidad, productividad, motivación, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, comunicación y coordinación. Con ello se pudieron recabar los datos necesarios para poder tener los resultados de dicha investigación. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, la cual es una investigación en la que las variables no son manipuladas, es de tipo correlacional, la cual consiste en describir relaciones entre dos o más variables en un momento dado. La investigación mostró que los colaboradores se sienten identificados con la empresa, así como reconocidos por la misma, esto hace que incrementen su productividad y eficiencia, ya que consideran que su trabajo realizado es valorado y reconocido, lo cual les forma confianza en sí mismos y por ello su desempeño y satisfacción crece. Según los resultados obtenidos se concluye que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral, ya que los sujetos evaluados

muestran que poseen niveles altos de las variables y que sin importar una de la otra obtienen resultados positivos personales como para la organización.

Hernández (2016) en su tesis titulado: Satisfacción Laboral del Personal Docente en el Departamento de Odontología Restauradora de la Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016, es un estudio descriptivo de corte transversal donde la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario autocompletado, voluntario y anónimo, participaron un total de 18 docentes de un universo de 22 docentes lo que corresponde al 81.81% de participación. Mediante la obtención de la moda de los gradientes de satisfacción se encontró entre los resultados más relevantes que existe una marcada prevalencia puntual de insatisfacción laboral relacionada con la investigación, similares resultados reflejan el estudio con respecto a la infraestructura y materiales de trabajo, contrariamente, en correspondencia a la actividad docente y la motivación y reconocimiento se encontró una relación de satisfacción. Los análisis de los resultados permiten concluir que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, seguido por la motivación y el reconocimiento, posteriormente se sitúa la infraestructura y materiales de trabajo y por último la actividad de investigación genera altos niveles de insatisfacción.

Bonilla, P., Barrantes, K., & Solis, L. (2014), en su tesis titulado: Bienestar Psicológico, Espiritualidad en el Trabajo y Percepción Subjetiva de la Salud en Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional. El propósito de este estudio fue describir y determinar la relación entre bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción de la salud en funcionarios de la Universidad Nacional. Se contó con la participación de 397 mujeres y 258 hombres (n=655). La recolección de datos se hizo mediante la escala de bienestar

psicológico, un cuestionario de autopercepción de la salud y la escala de espiritualidad en el trabajo. Se encontraron valores altos en propósito de vida ( $6,08 \pm 1,08$ ), auto-aceptación ( $5,96 \pm 1,06$ ), funcionamiento social ( $2,47 \pm 0,37$ ), significado del trabajo ( $5,95 \pm 0,89$ ) y vida interior ( $5,81 \pm 1,09$ ). Los valores promedio más bajos se registraron en las dimensiones relaciones interpersonales ( $3,78 \pm 0,87$ ), autonomía ( $3,91 \pm 0,83$ ) y dominio del entorno ( $4,63 \pm 0,75$ ). Asimismo, se registraron correlaciones significativas entre las dimensiones del bienestar psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad. En conclusión, es importante considerar los aspectos subjetivos en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y señalar áreas donde es preciso intervenir para promover una universidad saludable.

#### **b) A Nivel Nacional**

Apaza (2014) en su tesis: Fuentes de Presión Laboral en Profesores del Colegio Religioso Eduardo Francisco Forga de la Ciudad de Arequipa – 2014, realizó la investigación con una población de 30 docentes, tuvo como objetivo fundamental describir las fuentes de presión laboral que presentan los docentes. La investigación pertenece al diseño no experimental transeccional, correspondiente el tipo descriptivo. Para el recojo de la información se usó el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente (PLD) de Travers y Cooper, adaptado para el Perú por Fernández (2001), el inventario consta de 84 ítems distribuidos en cuatro dimensiones (Presiones sociales derivadas de la labor educativa, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la presión administrativa y flexibilidad respecto a la tarea docente), los resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de fuentes de presión laboral, así como en cada una de sus dimensiones.

Salluca (2010) en su tesis: *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*, tiene como propósito estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao. El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a satisfacción laboral y desempeño docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados indican que existe relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares.

### **c) A Nivel Nacional**

Oliveros y Juvenal (2004) en su tesis: *Desempeño Docente y Desarrollo Académico Profesional de la EAP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco*, concluye que: La planificación curricular actual supuestamente exitosa carece de relevancia social y laboral, los propósitos y el perfil profesional están desactualizadas. La desigualdad proporcional entre el número de docentes y la demanda estudiantil, genera un servicio docente ineficiente, la enseñanza impartida es puramente teórico, la falta de política de motivación al desempeño docente da lugar a una productividad docente bajo.



Estudiantes y egresados presentan niveles ponderativos de insatisfacción sobre la gestión académica y la falta de motivación para la participación estudiantil está fomentando la indiferencia de los estudiantes para con la escuela. La apreciación social sobre la calidad y desempeño profesional de los egresados no es favorable en razón de que lo aprendido en la universidad, poco o nada les sirve para enfrentar los desafíos laborales. La producción intelectual e investigaciones son irrelevantes, por tanto, no están cumpliendo a cabalidad con los fines y objetivos.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Realidad Psicosocial del docente:**

#### **ESTRES EN LOS PROFESORES**

Para Kyriacou (Dunham - Varma, 1998) existen cuatro aspectos que se deben considerar en la definición de estrés en los profesores. El primero se refiere al hecho de considerar como el nivel de demandas exigidas a éstos, o como el estado emocional de una persona en el intento de lograr cumplir con esas demandas.

El otro se refiere a si debe incluir de la definición de estrés tanto las demandas positivas como las demandas negativas, o si sólo se deben considerar las demandas negativas. Asimismo, plantea que se debe considerar el estado emocional positivo y negativo o si sólo el estado emocional negativo.

Kyriacou define el estrés en los profesores como una experiencia caracterizada por emociones no placenteras: tensión, frustración, ansiedad, rabia y depresión, como resultado de algunas demandas que surgen de su trabajo como profesor.

Un tercer aspecto es que la respuesta emocional a la situación depende en gran medida, de cómo los profesores perciben esta situación y de la percepción acerca de su habilidad para afrontarla. Esto se refiere a los problemas relacionados con la naturaleza objetiva de la circunstancia del profesor y a la evaluación subjetiva de

ellas.

### **TEORÍAS PSICOLÓGICAS DEL ESTRÉS LABORAL**

Existen diversos enfoques que se refieren al estrés laboral, de las cuales destacan las siguientes:

Interacción demandas - control

Demandas apoyos- restricciones

Esfuerzo respuesta

### **FUENTES DE PRESIÓN LABORAL**

El estrés laboral ha cobrado importancia en los últimos años. Es por este motivo que muchos estudios se han centrado en la identificación de aquellas fuentes potenciales de presión que, en mayor o menor medida, afectan a personas. En este caso la revisión está centrada en las fuentes de presión más comunes en los profesores, de las cuales tenemos:

#### **Factores intrínsecos al trabajo**

Condiciones físicas del trabajo

Exceso y defecto de trabajo

Periodos muy largos de trabajo

Insensibilidad administrativa

Salarios inadecuados

#### **Función del docente**

Ambigüedad de roles

Conflictos de roles

Tipos de responsabilidad

Rol sobrecargado

Excesivo trabajo de oficina

Preparación inadecuada

### **Relaciones laborales**

Relaciones con los colegas

Relaciones con los alumnos

Relación con la dirección

### **Desarrollo de la carrera**

Falta de seguridad laboral

Incongruencia del status/ frustraciones

### **Estructura y clima organizacional**

Política y cultura organizacional

Nivel de participación y compromiso en la toma de decisiones

La evaluación del desempeño del cargo

### **Aspectos personales**

Factores de personalidad

El efecto de cambios en la vida

Factores demográficos

## **DESGASTE PSÍQUICO**

El término "desgaste psíquico" (burnout) fue empleado por primera vez por Freudenberger (1974) para describir un estado particular de agotamiento físico y psicológico en los trabajadores de la salud. El burnout designa el proceso del deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. Los síntomas del Bornout aparecen en los profesionales que brindan atención social, educativa o sanitaria a otras personas en términos de una relación de ayuda, consejo o enseñanza (Salgado, 1997).

### **2.2.2. Desempeño docente.**

#### **Concepto de desempeño**

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Lo que determina el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que, para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará.

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

#### **Evaluación del desempeño**

Según (G. Dessler) “Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.”

En el campo de la educación nos permite para transmitir con claridad los objetivos de una institución educativa, estándares del desempeño individual, permite una relación clara, fluida y transparente entre el director y sus profesores, constituye una oportunidad para fortalecer y revertir debilidades del desempeño mediante

acciones de capacitación, permite una mejor supervisión facilitando el compromiso con metas y planes, así como también la continuidad de comportamientos.

### **Funciones básicas del docente**

Según (Escobar, Nery) “Como facilitador del aprendizaje, el docente debe realizar un cambio sustantivo en su vieja didáctica. No más decirle al niño o joven lo que tiene que saber, sino instrumentarlo para que aprenda solo y en grupo de pares, y acompañarlo mientras ello se hace posible. Debe convertir el aula en un lugar privilegiado para que los niños y jóvenes manejen instrumentos y equipos y operen sobre los objetos; para que reflexionen sobre lo que ven y aprenden en todas partes; para que procesen y sistematicen la gran cantidad de información que recogen cada día; para que la juzguen y para que las conclusiones a que lleguen informen su modo de actuar.

### **SATISFACCIÓN LABORAL**

La satisfacción laboral se concentra básicamente en los sentimientos afectivos hacia el trabajo y las posibles consecuencias que se derivan de él (Weinrt, 1985)

Algunas veces se confunde "actitud" con "satisfacción laboral", a lo que Peiró (1987) distingue entre "actitud" o disposición para actuar de un modo determinado con relación a aspectos específicos del puesto de trabajo o de la organización, y que la "satisfacción laboral", que sería el resultado de varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo y los factores con los cuales están relacionados. Se trataría en este caso de una "actitud general" resultante de numerosas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y la organización.

### **FACTORES CLAVES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **Aptitudes y habilidades docentes**

Considerando el papel que desempeña el profesor como profesional de la educación,

las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar (Jiménez, 1999) se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegura el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa.

Métodos de planeación y estrategias didácticas

### **Planeación Didáctica**

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo.

La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza” (Ainscow et al, 2001), es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

Es necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades.

## **Estrategias Organizativas y Didácticas**

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto, la forma de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno.

### **2.3 Bases conceptuales**

- **Aprendizaje:** Es un proceso de construcción de representaciones personales significativas y con sentido de un objeto o situación de la realidad. Es un proceso interno que se desarrolla cuando el alumno está en interacción con su medio socio-cultural y natural.
- **Capacidad:** son potencialidades inherentes a la persona y que ésta puede desarrollar a lo largo de toda su vida, dando lugar a la determinación de los logros educativos. Ellas se cimientan en la interrelación de procesos cognitivos, socio afectivos y motores.
- **Capacitación:** Competencia y habilidad para desarrollar una actividad.

Psicológicamente está condicionada por una actitud, así como por la maduración, el aprendizaje y el ejercicio.

- **Didáctica:** Término genérico que designa la disciplina y las formas de enseñar, prescribiendo lo que debe hacer el docente para lograr que sus alumnos aprendan y lo hagan con provecho y agrado. Se trata, pues, de facilitar el aprendizaje, debido a la forma en que se lleva a cabo.
- **Desempeño didáctico:** Desenvolvimiento del docente en un aula, en donde hace uso de métodos, técnicas y materiales didácticos para lograr un óptimo aprendizaje en sus alumnos.
- **Docente:** Profesional de la educación, se encarga del aprendizaje de los sujetos a través de un proceso de enseñanza y en donde intervienen recursos manejables por el docente y por el alumno con orientación pedagógica.
- **Educación:** Es el desarrollo físico, mental y social del individuo a través de la instrucción, el estudio y las influencias ambientales, conocimientos, actitudes y habilidades, adquiridos por estos medios.
- **Enseñanza:** Modo de desarrollar una actividad con la que se transmite un saber, experiencia, procedimiento, habilidad, etc., cuyo propósito es tener como resultado que otro u otros aprendan lo que se ha comunicado.
- **Investigación:** Es simplemente una sistemática y refinada técnica de pensar, que emplea herramientas, instrumentos y procedimientos especiales con el objeto de obtener una solución más adecuada de un problema que la que sería posible con los medios ordinarios.



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Ámbito**

En el presente trabajo abordaremos sobre la correlación entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral en la Institución Educativa Callagan, sin llegar a establecer relaciones de causalidad. En este sentido, nuestra población estuvo constituida por los docentes de ambos niveles del año académico 2019.

#### **3.2 Población**

La población estuvo constituida por 30 personales que laboran en la institución educativa integrada de Callagan año académico 2019.

#### **3.3 Muestra**

La muestra de nuestra investigación estuvo constituida por 23 docentes de ambos niveles. Para lo cual, hemos empleado el muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial, en razón de que es el investigador quien ha elegido de manera voluntaria o intencional a los docentes de ambos niveles

Al respecto Sánchez Carlessi (1992, P.24), plantea:” Se dice que el muestreo es circunstancial cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias, etc.”.

Basada en estas consideraciones la muestra de nuestro trabajo de investigación quedó establecida por 23 docentes y administrativos, elegidas intencionalmente.

#### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

##### **3.4.1 Nivel de estudios**

Sobre el tema, Valderrama (Op. Cit. 2013, p.174) menciona: el nivel explicativo es más estructurado que los otros niveles de investigación. La observación de los resultados en las variables se realiza mediante la administración de encuestas.

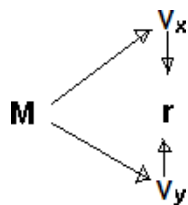
### 3.4.2 Tipo de estudio

La investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, debido a que describe la relación existente entre ambas variables.

### 3.5 Diseño de investigación

De acuerdo a la clasificación de los diseños de investigación de Hugo Sánchez Carlessi (2002:79), hemos utilizado el **diseño correlacional**; este tipo de estudio implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre éstos conjuntos de datos.

El esquema correspondiente a la presente investigación es el siguiente:



Donde:

**M** = Muestra

**r** = Grado de correlación

**V<sub>x</sub>** , **V<sub>y</sub>** = Variables

**V<sub>x</sub>** = Corresponde al conjunto de datos con respecto a la realidad psicosocial del docente.

**V<sub>y</sub>** = Conjunto de datos perteneciente al desempeño laboral del docente.

### 3.6 Técnicas e instrumentos

#### 3.6.1 Técnicas

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos que se utilizaron dos cuestionarios de encuestas expresamente diseñadas, para la recolección de datos. Uno de ellas para estudiar la realidad psicosocial del docente y el otro para evaluar el desempeño laboral del docente. Estos instrumentos fueron estructurados acorde a las dimensiones, y dentro de ellas se formularon las preguntas orientadas a los indicadores.

El estudio básicamente fue para conocer la opinión de los docentes con respecto al

desempeño laboral durante el año académico 2019.

### **3.6.2 Instrumentos**

Para llevar a cabo el trabajo de campo, formulamos un instrumento de recolección de datos, para las variables independiente y dependiente, este instrumento de medición pasó por la prueba de validez y confiabilidad.

#### **a) Validez del Instrumento de Medición**

Se realizó la validación de los instrumentos por criterio de jueces, a través de la ficha de juicio de expertos. Se analizaron los datos en una muestra de 23 individuos que formaron la muestra piloto, para obtener el promedio porcentual, con la finalidad de garantizar la confiabilidad del instrumento para poder recoger la información deseada.

#### **b) Confiabilidad del Instrumento de Medición**

La medición del nivel de confiabilidad del instrumento de medición se llevó a cabo mediante la escala de Kuder-Richardson, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestro instrumento de medición.

### **3.7 Procedimientos**

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de encuesta. Este instrumento se aplicó a las dos variables, con la finalidad de recoger datos relacionados a la realidad psicosocial del docente y el desempeño laboral, teniendo en cuenta los criterios de estimación del Coeficiente de Correlación de Pearson. Luego se identificó la tabla de correlación para la interpretación respectiva.

### **3.8 Aspectos éticos**

Se tuvo la aceptación voluntaria de los integrantes de la muestra, teniendo en consideración que la información que nos proporcionen es específicamente para la investigación.

### 3.9 Tabulación

Para el análisis de datos se aplicó la estadística.

Se utilizó los cuadros estadísticos con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se elaboró cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

Se elaboró gráficos que sirvieron para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible.

La Redacción Científica se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados de la unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tuvo en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.

El informe se elaboró utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel (hoja de cálculo y gráficos) y SPSS

### 3.10 Análisis de datos

**Medidas de Tendencia central:** Se calculó la media, mediana y moda de los datos agrupados de acuerdo a la escala valorativa de del diseño curricular nacional (DCN) propuesto por el ministerio de Educación.

**Medidas de Dispersión:** Se calculó la desviación típica o estándar, varianza y coeficiente de variación de los datos agrupados de acuerdo a la escala de medición del DCN.

**Medidas del Coeficiente de Correlación:** Hemos aplicado el Coeficiente de Correlación de PEARSON.

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

**Interpretación del Índice de Correlación:** Para la interpretación clásica del índice de correlación de todo modelo de regresión se utilizó la siguiente escala de medición.

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

**Fuente:** Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

Se aplicó la prueba de hipótesis de correlaciones usando la distribución normal ( $n < 30$ ).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis descriptivo

A continuación, presentamos los resultados sistematizados en cuadros comparativos de doble entrada, cuadros de índice de correlación y prueba de hipótesis, los mismos que facilitaron el análisis y la interpretación correspondiente.

##### 4.1.1 Matriz General de Resultados de las Variables de Correlación

###### CUADRO N° 01

###### RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE LA REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE Y DESEMPEÑO DOCENTE DE ACUERDO A SUS DIMENSIONES

N°	Realidad psicosocial del docente (X)			Desempeño Docente (Y)		
	Presión laboral	Presión social		Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral	
1	18	23	41	18	26	44
2	20	27	47	18	24	42
3	20	25	45	16	29	45
4	18	27	45	18	26	44
5	27	27	54	19	34	53
6	27	34	61	22	34	56
7	27	34	61	22	31	53
8	25	27	52	24	31	55
9	25	27	52	24	31	55
10	20	25	45	18	24	42
11	20	27	47	16	24	40
12	20	29	49	19	24	43
13	18	25	43	16	26	42
14	20	25	45	19	29	48
15	18	29	47	19	26	45
16	18	29	47	19	24	43
17	27	34	61	22	34	56
18	25	36	61	24	31	55
19	29	34	63	24	34	58
20	30	36	66	25	36	61
21	18	25	43	16	24	40
22	20	25	45	19	29	48
23	18	29	47	19	26	45

**Fuente:** Resultado de las encuestas aplicadas a la muestra.

**CUADRO N° 02**  
**INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE DE CORRELACIÓN**

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

**4.1.2 Estimación de la Correlación entre la Realidad Psicosocial del Docente y Desempeño Laboral.**

**CUADRO N° 03**  
**CORRELACIÓN ENTRE LA REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE (X) Y DESEMPEÑO LABORAL (Y)**

Unidad de Análisis	Realidad psicosocial del docente (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	41	44	1681	1936	1804
2	76	42	5776	1764	3192
3	50	45	2500	2025	2250
4	47	44	2209	1936	2068
5	54	53	2916	2809	2862
6	61	56	3721	3136	3416
7	61	53	3721	2809	3233
8	52	55	2704	3025	2860
9	52	55	2704	3025	2860
10	59	42	3481	1764	2478
11	47	40	2209	1600	1880
12	49	43	2401	1849	2107
13	55	42	3025	1764	2310
14	67	48	4489	2304	3216
15	47	45	2209	2025	2115
16	47	43	2209	1849	2021
17	61	56	3721	3136	3416
18	65	55	4225	3025	3575
19	63	58	3969	3364	3654
20	94	61	8836	3721	5734
21	51	40	2601	1600	2040
22	45	48	2025	2304	2160
23	47	45	2209	2025	2115
Σ	1291	1113	75541	54795	63366
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Fuente: Resultados de las encuestas.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad \mathbf{r = 0,53}$$

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,53$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente. Por lo tanto, se corrobora el objetivo general de la investigación.



### 4.1.3 Estimación de la Correlación entre Presión Laboral de la Realidad

Psicosocial del Docente y Desempeño Docente Sobre su Satisfacción Laboral.

**CUADRO N° 04**  
**CORRELACIÓN ENTRE PRESIÓN LABORAL DE LA REALIDAD**  
**PSICOSOCIAL DEL DOCENTE (D1) Y DESEMPEÑO DOCENTE SOBRE SU**  
**SATISFACCIÓN LABORAL**

Unidad de Análisis	Presión laboral (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	18	44	324	1936	792
2	34	42	1156	1764	1428
3	20	45	400	2025	900
4	20	44	400	1936	880
5	27	53	729	2809	1431
6	27	56	729	3136	1512
7	27	53	729	2809	1431
8	25	55	625	3025	1375
9	25	55	625	3025	1375
10	35	42	1225	1764	1470
11	20	40	400	1600	800
12	20	43	400	1849	860
13	30	42	900	1764	1260
14	42	48	1764	2304	2016
15	18	45	324	2025	810
16	18	43	324	1849	774
17	27	56	729	3136	1512
18	29	55	841	3025	1595
19	29	58	841	3364	1682
20	54	61	2916	3721	3294
21	26	40	676	1600	1040
22	20	48	400	2304	960
23	18	45	324	2025	810
Σ	609	1113	17781	54795	30007
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Fuente: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,43$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,43$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre la presión laboral de la realidad psicosocial del docente y desempeño docente Sobre su Satisfacción Laboral. En consecuencia, se corrobora la primera hipótesis de la investigación.

**4.1.4 Estimación de la Correlación entre Presión Social de la Realidad Psicosocial del Docente y Desempeño Docente Sobre su Desempeño Laboral.**

**CUADRO N° 05  
CORRELACIÓN ENTRE PRESIÓN SOCIAL DE LA REALIDAD  
PSICOSOCIAL DEL DOCENTE Y DESEMPEÑO DOCENTE SOBRE SU  
DESEMPEÑO LABORAL**

Unidad de Análisis	Presión social (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	23	44	529	1936	1012
2	42	42	1764	1764	1764
3	30	45	900	2025	1350
4	27	44	729	1936	1188
5	27	53	729	2809	1431
6	34	56	1156	3136	1904
7	34	53	1156	2809	1802
8	27	55	729	3025	1485
9	27	55	729	3025	1485
10	24	42	576	1764	1008
11	27	40	729	1600	1080
12	29	43	841	1849	1247
13	25	42	625	1764	1050
14	25	48	625	2304	1200
15	29	45	841	2025	1305
16	29	43	841	1849	1247
17	34	56	1156	3136	1904
18	36	55	1296	3025	1980
19	34	58	1156	3364	1972
20	40	61	1600	3721	2440
21	25	40	625	1600	1000
22	25	48	625	2304	1200
23	29	45	841	2025	1305
Σ	682	1113	20798	54795	33359
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

FUENTE: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,49$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,49$  nos indica que existe un alto grado de correlación positiva entre la presión social de la realidad psicosocial del docente y desempeño docente sobre su desempeño laboral. En consecuencia, se corrobora la segunda hipótesis de la investigación.

## 4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

### HIPÓTESIS GENERAL

#### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe relación entre la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente para cumplir con sus propósitos de sus sesiones de clases.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**$H_a$ :** Existe relación entre la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente para cumplir con sus propósitos de sus sesiones de clases.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

#### 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 % con grado de libertad  $gl = 21$ .

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña ( $n < 30$ ), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución t Student de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible

determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $t_c = 1,70$ .

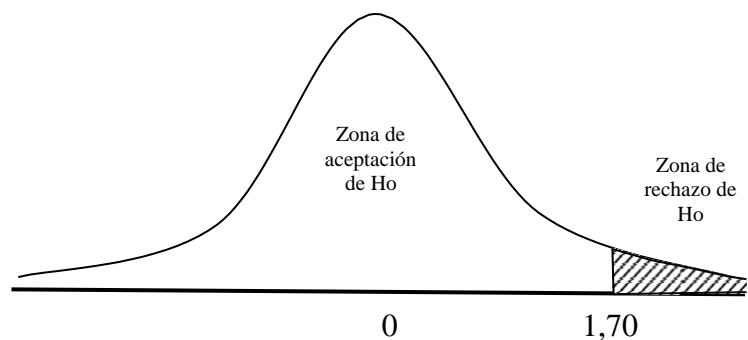
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba o t calculada.

$$r = 0,53$$

$$n = 23$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 3,34$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 3,34$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,53$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que la realidad psicosocial del docente se relaciona directamente con el desempeño docente para cumplir con sus propósitos de sus sesiones de clases.

### Hipótesis específica 1

#### 2) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente.

**H<sub>a</sub>: R ≠ 0 (Si hay Correlación)**

## 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 % con grado de libertad  $gl = 21$ .

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña ( $n < 30$ ), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución t Student de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $t_c = 1,70$

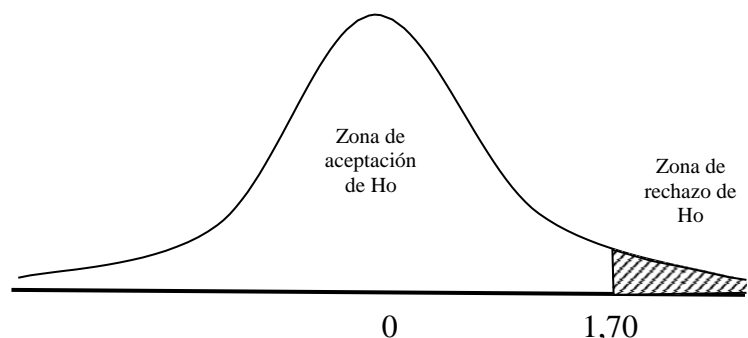
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba o **t** calculada.

$$r = 0,43$$

$$n = 23$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 2,43$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 2,43$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,43$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente.

## **Hipótesis específica 2**

### **3) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):**

**$H_0$ :** No existe correlación significativa y positiva entre la presión social para la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente.                       **$H_0: R = 0$  (No hay**

**Correlación)**

**$H_a$ :** Existe correlación significativa y positiva entre la presión social para la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente.

**$H_a: R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

### **2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral**

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 % con grado de libertad  $gl = 21$ .

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña ( $n < 30$ ), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución t Student de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible



determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $t_c = 1,70$ .

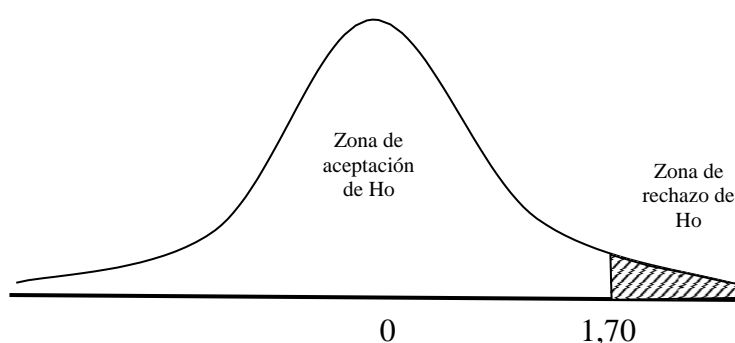
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba o t calculada.

$$r = 0,49$$

$$n = 23$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 2,91$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 2,91$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,49$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa y positiva entre la presión social del docente y el desempeño docente.

#### 4.3 Discusión de resultados

En este capítulo presentamos la confrontación de la situación problemática formulada con los referentes bibliográficos, la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

##### **Contrastación con los Referentes Bibliográficos**

Los resultados presentados y analizados a través de la estadística descriptiva e inferencial en el capítulo IV tienden a evidenciar una correlación directa entre las dos variables de la investigación; este fenómeno se puede observar en el cuadro de

interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 04), el valor de  $r = 0,43$  nos indica que correlación significativa positiva entre presión laboral de la realidad psicosocial del docente y desempeño docente sobre su satisfacción laboral.

Según Manuel Fernández A. Considera que la personalidad tipo A es una variable interesante para estudiar en los maestros, puesto que las fuentes de ansiedad en ellos podrían verse asociadas con las reacciones que dichos maestros pudieran tener, de acuerdo a la presencia o no de este tipo.

Por otro lado, dada la compleja situación en la que se encuentra el profesor, en la cual las demandas laborales y personales escapan a su real capacidad, las posibilidades de experimentar estrés o llegar son bastante elevadas.

En el cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 05), el valor de  $r = 0,49$  nos indica que existe una correlación significativa positiva entre presión social de la realidad psicosocial del docente y desempeño docente sobre su desempeño laboral.

Según (G. Dessler) “Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.”

En el campo de la educación nos permite para transmitir con claridad los objetivos de una institución educativa, estándares del desempeño individual, permite una relación clara, fluida y transparente entre el director y sus profesores, constituye una oportunidad para fortalecer y revertir debilidades del desempeño mediante acciones de capacitación, permite una mejor supervisión facilitando el compromiso con metas y planes así como también la continuidad de comportamientos.

Según (Escobar, Nery) “Como facilitador del aprendizaje, el docente debe realizar un cambio sustantivo en su vieja didáctica. No más decirle al niño o joven lo que tiene que saber, sino instrumentarlo para que aprenda solo y en grupo de pares, y acompañarlo mientras ello se hace posible. Debe convertir el aula en un lugar privilegiado para que los niños y jóvenes manejen instrumentos y equipos y operen sobre los objetos; para que reflexionen sobre lo que ven y aprenden en todas partes; para que procesen y sistematicen la gran cantidad de información que recogen cada día; para que la juzguen y para que las conclusiones a que lleguen informen su modo de actuar.

En tal sentido, entendiendo la importancia de desarrollar una adecuada investigación, que no solo sea relevante para la comunidad científica sino para la población en general, es necesario que el desempeño docente se de en términos óptimos.

#### **Contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis**

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $t = 3,34$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,53$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que la realidad psicosocial del docente se relaciona directamente con el desempeño docente.

#### **4.4 Aporte de investigación**

El resultado y producto de nuestra investigación tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo científico, como se ha señalado el descubrimiento de una alta correlación entre la realidad psicosocial del docente y el desempeño docente, nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá observar cómo afecta la realidad psicosocial

del docente en la formación de los estudiantes. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del estudio permiten tomar medidas correctivas para mejorar estado laboral de los docentes en el Perú.

## CONCLUSIONES

El valor de  $t = 3,34$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,53$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que la realidad psicosocial del docente se relaciona directamente con el desempeño docente.

: El valor de  $t = 2,43$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,43$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente sobre su satisfacción laboral.

El valor de  $t = 2,91$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,70$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,49$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa y positiva entre la presión social del docente y el desempeño docente sobre su desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

- 1.** Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Integrada de Callagan, incidan en trabajar el estado psicológico de sus docentes, para lograr de esta manera su desempeño docente en sus aulas, la misma que permitirá sus habilidades, destrezas en su desempeño docente.
- 2.** Se sugiere, a los directores de Ugel, desarrollar charlas psicológicas para mejorar en los docentes, habilidades socioemocionales, de esta manera ellos extenderlas en sus estudiantes estas habilidades, esto debe servir como un indicador para lograr buenos rendimientos académicos en sus estudiantes.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA**

- Bisquerra, R. (1998). *Métodos de Investigación Educativa*. España: Ediciones CEAC.
- Flores, J. (1996). *Teoría y Metodología de la Investigación*. Ediciones de la UNMSM, PPD, Lima.
- García Oré, C. (1997). *Estadística Inferencial*. Perú: Primera Edición.
- Hernández, R. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: Edit San Marcos.
- Clark - Carter, D. (2002) *Investigación cuantitativa en psicología*. México: Edit. Oxford.
- Derrama Magisterial (2004). Encinas 2004 - *Fórum internacional de educación* (Resumen). Lima: Edit. Magisterial.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima: Fondo de desarrollo editorial.
- Gonzales, J. (2010). *El trabajo docente debe ser una fuente de bienestar* Coordinador de Salud Laboral de la Confederación de STEs. Revista del programa de psicología de la Universidad del Norte- Barranquilla.
- Hernández, R. y otros. (2015). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc-Graw-Hill.
- Tamayo, J. (2003). *Estrategias para diseñar y desarrolla proyectos de investigación en ciencias de la salud*. Edit. Mundo Científico en salud. Lima.
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (1a. reimpresión). Perú: San Marcos.
- Fernández, J. (2013). *Estadística Aplicada y Técnicas Para La Investigación*. (2a. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Guevara, G. (1999). *Introducción a la Teoría de la Educación*. México: Edit. Trillas.

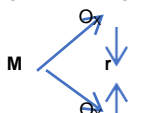
- Hayman, J. (1969). *Investigación y educación*. Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Hernández, R. y otros. (2015). *Metodología de La Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Moya, R. (2014). *Estadística Descriptiva*. (2a. Ed.). Perú: Edit San Marcos.
- Orbegozo, E. (1991). *Qué y cómo investigar en Pedagogía y Ciencias de la Educación*. (2a. edición), Perú: editorial Eximpress,
- Pérez, L. (2016). *Estadística Básica Para Ciencias Sociales Y Educación*. Perú: San Marcos.
- Saavedra, P. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. (1ra. Ed). Peru: Soluciones gráficas SAC.
- Sánchez, H. (1992). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima.
- Sierra, R. (1979). *Técnicas de investigación social*. Editorial Paraninfo, Madrid.
- Sierra, R. (1984). *Ciencias Sociales, Epistemología, Lógica y Metodología*. Madrid: Edit. Paraninfo.
- Tafur, R. (1995). *La Tesis Universitaria*. Editorial Mantaro, Lima.
- Tamayo, M. (1982). *El Proceso De La Investigación Científica. Fundamentos de Investigación*. (2a. Ed.). México: Editorial Limusa Noriega.
- Valderrama S. (2002). *Pasos Para Elaborar Proyectos y Tesis De Investigación Científica*. Lima: Edit. San Marcos.



# **ANEXO**

**ANEXO N°01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA****TÍTULO:** Realidad psicosocial del docente y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan Pachitea 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral para lograr sus propósitos en sus sesiones de aprendizaje en la institución educativa integrada Callagan de la región de Huánuco en el periodo 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p><b>a)</b> ¿De qué manera se relaciona la presión laboral del docente y el desempeño docente sobre la satisfacción laboral?</p> <p><b>b)</b> Cómo se relaciona la presión social del docente y el desempeño docente</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar el grado de relación que existe entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral para lograr sus propósitos en sus sesiones de aprendizaje en la institución educativa integrada Callagan de la región de Huánuco en el periodo 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>a)</b> Identificar la relación que existe entre la presión laboral docente y el desempeño docente sobre la satisfacción laboral.</p> <p><b>b)</b> Describir la relación que existe entre la presión social del docente y el desempeño docente.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe correlación significativa y positiva entre el desempeño docente y la realidad psicosocial del docente para cumplir con sus propósitos de sus sesiones de clases en la institución educativa integrada Callagan de la región de Huánuco en el periodo 2019</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe correlación significativa y positiva entre la presión laboral del docente y el desempeño docente</p> <p>H<sub>2</sub>: Existe correlación significativa y positiva entre la presión social del docente y el desempeño docente</p>	<p>Variable 1</p> <p>Realidad psicosocial del docente</p>	<p>Presión laboral</p> <p>Presión social</p>	<p>Interacción docente/ discente</p> <p>Administración/ estructura del centro</p> <p>El volumen de las clases/ exceso de alumnos</p> <p>Presencia de patrones de conducta (hostilidad, agresividad, competitividad y un sentido de la urgencia.)</p>	<p>CUESTIONARIO DE ENCUESTA</p>	<p><b>Población:</b> (N) 35  <b>Muestra:</b> (n) 15  <b>Nivel de investigación:</b> Inv. Social Descriptivo  <b>Tipo:</b> Inv. Social Básica o Teórica  <b>Diseño de investigación:</b> Correlación  O1.....X.....O2</p>  <p><b>Técnicas para acopio de datos:</b>  ✓ La observación  ✓ Fichas</p> <p><b>Instrumentos de recolecta de datos:</b>  Cuestionario de encuestas</p> <p><b>Para procesamiento de datos:</b>  codificación y tabulación de datos</p> <p><b>Técnica para el análisis e interpretación de datos:</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial e para cada variable.</p> <p><b>Para la presentación de datos</b>  Cuadros, tablas estadísticas y gráficos.</p> <p><b>Para el informe final</b>  Reglamento general de grados y títulos de la facultad de ciencias de la educación.</p>
			<p>Variable 2</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción laboral intrínseca</p> <p>Satisfacción laboral extrínseca</p> <p>Satisfacción intrínseca al propio trabajo</p> <p>La satisfacción respecto de las condiciones laborales</p> <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</p> <p>Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general</p>	<p>CUESTIONARIO DE ENCUESTA</p>	

**ANEXO N°02**  
**CONSENTIMIENTO**  
**INFORMADO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO  
VALDIZÁN” HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación titulada “Realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado de Callagan Pachitea 2019”, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.

El objetivo de la investigación es analizar el grado de relación que existe entre la realidad psicosocial del docente y su desempeño laboral en el logro de propósitos en sus sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa Integrada Callagan de Pachitea 2019, para lo cual se requiere que usted como docente de la Institución Educativa nos proporcione sus datos mediante un cuestionario que consta de 25 preguntas. Los ítems están referidas al DESEMPEÑO DOCENTE.

Los datos adquiridos por medio de sus respuestas serán procesadas y analizadas en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, dicha información se manejará con estricta confidencialidad.

Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrán los datos recopilados firman al final de este documento:

---

Nombre:

**ANEXO N°03  
INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACION**



### ENCUESTA SOBRE REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE

En la actualidad muchas situaciones pueden convertirse en una fuente de presión para todas las personas en un momento dado; los individuos perciben esas fuentes potenciales de presión de distinta manera. La persona que dice: “ahora mismo estoy sometido a una enorme cantidad de trabajo”, por lo general quiere decir que tiene demasiadas cosas que hacer y lo expresa de ese modo.

**INSTRUCCIONES:** Los enunciados listados a continuación son aquellos que los profesores han identificado como fuentes de presión en su trabajo. Les solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo.

Para responder debe marcar con un aspa (X) el número que, según su evaluación, corresponda considerando la siguiente escala:

No es una fuente de presión	Es una muy baja fuente de presión	Es una baja fuente de presión	Es una moderada fuente de presión	Es una alta fuente de presión	Es una muy alta fuente de presión
1	2	3	4	5	6

N°	Ítems	Escala de valores					
		1	2	3	4	5	6
<b>PRESION LABORAL</b>							
1.	La adecuada relación con los alumnos.						
2.	El limitado manejo de recursos pedagógicos						
3.	Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
4.	Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
5.	La probable evaluación del profesorado.						
6.	Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en casa.						
7.	Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
8.	La duración de las vacaciones.						
9.	La cantidad de horas de clases que dicto.						
10.	Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
11.	La presión académica dentro de la Institución Educativa.						
12.	Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						
13.	Cuando otros evalúan mi actuación.						
<b>PRESION SOCIAL</b>							
14.	Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
15.	La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
16.	La falta de respaldo familiar en los problemas de disciplina.						
17.	Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
18.	La falta de apoyo en la Institución Educativa por parte de las autoridades.						
19.	El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
20.	El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
21.	La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
22.	Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
23.	La rivalidad entre los miembros del personal en la Institución Educativa.						
24.	La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
25.	Sentir que mi formación no es la adecuada.						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
UNIDAD DE POSGRADO  
MENCION GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



### ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL:

**INSTRUCCIONES:** Este cuestionario es ANONIMO le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Muchas gracias.

**DATOS DESCRIPTIVOS**

Sexo: ( ) Varón ( ) Mujer                      Edad (en años).....

Nivel de trabajo: Primaria ( )    Secundaria ( )    Tiempo de servicios en años:.....

Estado civil: Soltero ( )    Casado ( )    Condición laboral: Nombrado ( )    Contratado( )

<b>1 = Nunca</b>	<b>2 = Casi nunca</b>	<b>3 = De vez en cuando</b>	<b>4 = Casi siempre</b>	<b>5 = Siempre</b>
------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------------------	--------------------

N°	Items	Escala de valores				
		1	2	3	4	5
<b>SATISFACCION LABORAL.</b>						
1.	Participa en el diseño de organización en su institución educativa	1	2	3	4	5
2.	Participa en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
3.	Tiene posibilidad de actualización permanente	1	2	3	4	5
4.	Tiene el asesoramiento y apoyo de expertos por el ente regional	1	2	3	4	5
5.	Siente que está realizando algo valioso	1	2	3	4	5
6.	Siente que el trabajo le ayuda a lograr sus metas	1	2	3	4	5
7.	Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	1	2	3	4	5
8.	Se lleva bien con los padres de sus alumnos	1	2	3	4	5
9.	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
10.	Reconocen económicamente su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
11.	Tiene libertad de elegir el método de trabajo	1	2	3	4	5
12.	Está conforme con el salario que recibe	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL.</b>						
13.	Usted demuestra que domina la temática en su curso	1	2	3	4	5
14.	Usted trata que sus clases sean interesantes	1	2	3	4	5
15.	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	1	2	3	4	5
16.	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	1	2	3	4	5
17.	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	1	2	3	4	5
18.	Realiza proyectos de investigación educativo	1	2	3	4	5
19.	Cumple con el horario de clase establecido	1	2	3	4	5
20.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	1	2	3	4	5
21.	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	1	2	3	4	5
22.	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización	1	2	3	4	5
23.	Planifica sus sesiones de clase secuencial mente	1	2	3	4	5
24.	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	1	2	3	4	5
25.	Propicia un ambiente adecuado	1	2	3	4	5
26.	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	1	2	3	4	5
27.	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	1	2	3	4	5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						



**ANEXO N°04**  
**RESULTADOS DE VALIDACIÓN**  
**POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**RESULTADOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS  
TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Numero de Preguntas	REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE (V <sub>x</sub> )						Σ	%
	NUMERO DE EXPERTOS							
	1	2	3	4	5			
1	4	4	4	4	4	20	100	
2	4	4	4	4	4	20	100	
3	4	4	4	4	4	20	100	
4	4	4	4	4	4	20	100	
5	4	4	4	4	4	20	100	
6	4	4	4	4	4	20	100	
7	4	4	4	4	4	20	100	
8	4	4	4	4	4	20	100	
9	4	4	4	4	4	20	100	
10	4	4	4	4	4	20	100	
11	4	4	4	4	4	20	100	
12	4	4	4	4	4	20	100	
13	4	4	4	4	4	20	100	
14	4	4	4	4	4	20	100	
15	4	4	4	4	4	20	100	
16	4	4	4	4	4	20	100	
17	4	4	4	4	4	20	100	
18	4	4	4	4	4	20	100	
19	4	4	4	4	4	20	100	
20	4	4	4	4	4	20	100	
21	4	4	4	4	4	20	100	
<b>TOTAL</b>							<b>2100</b>	

**LEYENDA**

1. Dr. Fermín Pozo Ortega
2. Dr. Arturo Lucas Cabello
3. Dr. Andrés A. Cámara Acero
4. Dr. Agustín Rufino Rojas Flores
5. Mg. Dionicio Fernández Santa Cruz

**PROMEDIO PORCENTUAL** =  $1375/15 = 91,7 \%$

**INTERPRETACION:** Como 91,7 % es mayor que 75 %, se valida dicho instrumento

**RESULTADOS DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS  
TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Numero de Preguntas	DESEMPEÑO DOCENTE (V <sub>r</sub> )						
	NUMERO DE EXPERTOS					Σ	%
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	4	20	100
2	4	4	4	4	4	20	100
3	4	4	4	4	4	20	100
4	4	4	4	4	4	20	100
5	4	4	4	4	4	20	100
6	4	4	4	4	4	20	100
7	4	4	4	4	4	20	100
8	4	4	4	4	4	20	100
9	4	4	4	4	4	20	100
10	4	4	4	4	4	20	100
11	4	4	4	4	4	20	100
12	4	4	4	4	4	20	100
13	4	4	4	4	4	20	100
14	4	4	4	4	4	20	100
15	4	4	4	4	4	20	100
16	4	4	4	4	4	20	100
17	4	4	4	4	4	20	100
18	4	4	4	4	4	20	100
19	4	4	4	4	4	20	100
20	4	4	4	4	4	20	100
<b>TOTAL</b>							<b>2000</b>

**LEYENDA**

1. Dr. Fermín Pozo Ortega
2. Dr. Arturo Lucas Cabello
3. Dr. Andrés A. Cámara Acero
4. Dr. Agustín Rufino Rojas Flores
5. Mg. Dionicio Fernández Santa Cruz

**PROMEDIO PORCENTUAL** =  $1375/15 = 91,7 \%$

**INTERPRETACION:** Como 91,7 % es mayor que 75 %, se valida dicho instrumento.

**ANEXO N°05  
INDICADORES DE  
CONFIABILIDAD**

INDICADORES DE LA CALIDAD O CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN																								Grado de Libertad
MUESTRA PILOTO																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Prom.	62.0
28	33	34	28	30	33	38	32	36	30	32	36	35	32	29	32	35	36	28	35	29	32	29	32.3	

### GRADO DE DIFICULTAD DE LA PRUEBA

En base a una prueba piloto de 23 sujetos se ha determinado el grado de dificultad de la prueba, aplicando la siguiente formula:

$$Gd = \frac{\bar{x}}{Pm} \times 100 \quad \text{Donde:} \quad Gd = \frac{32.3}{23} \times 100 = 140\%$$

**INTERPRETACIÓN:** Para interpretar esta cifra se recurre a la siguiente escala de Kuder-Richardson.

- 81 % a más = Muy fácil
- 61 % a 80 % = Relativamente fácil
- 51 % a 60 % = Dificultad adecuada
- 31 % a 50 % = Relativamente difícil
- 11 % a 30 % = Difícil
- Debajo del 10 % = Muy difícil

El valor obtenido 62 %, revela que la prueba es relativamente difícil.

INDICADORES DE LA CALIDAD O CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN																								Grado de Libertad
MUESTRA PILOTO																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Prom.	61.2
35	28	30	29	36	32	35	28	36	35	32	30	33	32	36	34	33	38	30	28	35	33	34	32.7	

### GRADO DE DIFICULTAD DE LA PRUEBA

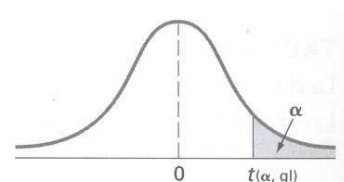
En base a una prueba piloto de 23 sujetos se ha determinado el grado de dificultad de la prueba, aplicando la siguiente formula:

$$Gd = \frac{\bar{x}}{Pm} \times 100 \quad \text{Donde:} \quad Gd = \frac{32.7}{23} \times 100 = 142\%$$

**INTERPRETACIÓN:** Para interpretar esta cifra se recurre a la siguiente escala de Kuder-Richardson.

- 81 % a más = Muy fácil
- 61 % a 80 % = Relativamente fácil
- 51 % a 60 % = Dificultad adecuada
- 31 % a 50 % = Relativamente difícil
- 11 % a 30 % = Difícil
- Debajo del 10 % = Muy difícil

El valor obtenido 61.2%, revela que la prueba es relativamente difícil.



**TABLA DE LA DISTRIBUCIÓN t de Student.**

Para un número particular de grados de libertad, las entradas representan el valor crítico de t correspondiente a un área de extremo superior especificada ( $\alpha$ ).

<b><u>Grados de Libertad</u></b>	<b><u>AREAS DE EXTREMOS SUPERIOR (<math>\alpha</math>)</u></b>					
	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>
<b>1</b>	1.0000	3.0777	6.3138	12.7062	31.8207	63.6574
<b>2</b>	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9648	9.9248
<b>3</b>	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8409
<b>4</b>	0.7407	1.5332	2.1318	2.7764	3.7489	4.6041
<b>5</b>	0.7267	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0322
<b>6</b>	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
<b>7</b>	0.7111	1.4149	1.8946	2.3846	2.9980	3.4995
<b>8</b>	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
<b>9</b>	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
<b>10</b>	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
<b>11</b>	0.6974	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
<b>12</b>	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
<b>13</b>	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
<b>14</b>	0.6924	1.3450	1.7613	2.2448	2.6245	3.9768
<b>15</b>	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467
<b>16</b>	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
<b>17</b>	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
<b>18</b>	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
<b>19</b>	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
<b>20</b>	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453
<b>21</b>	0.6864	1.3232	1.7207	2.0796	2.5177	2.8314
<b>22</b>	0.6858	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188
<b>23</b>	0.6853	1.3196	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073
<b>24</b>	0.6848	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7969
<b>25</b>	0.6844	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874
<b>26</b>	0.6840	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787
<b>27</b>	0.6837	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707
<b>28</b>	0.6834	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633
<b>29</b>	0.6830	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564
<b>30</b>	0.6828	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500
<b>31</b>	0.6825	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.7440
<b>32</b>	0.6822	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385
<b>33</b>	0.6820	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333
<b>34</b>	0.6818	1.3070	1.6909	2.0322	2.4411	2.7284
<b>35</b>	0.6816	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238
<b>36</b>	0.6814	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7196
<b>37</b>	0.6812	1.3049	1.6871	2.0282	2.4314	2.7154
<b>38</b>	0.6810	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286	2.7116
<b>39</b>	0.6808	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079
<b>40</b>	0.6807	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045
<b>41</b>	0.6805	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012

**NOTA BIBLIOGRÁFICA**

LILIAN LINA MERAMENDI SALAZAR

Nació en el distrito de san francisco de Cayran, provincia y departamento de Huánuco, mi padre el Sr. Marcos Meramendi Cabello y mi madre Sra. Marionila Salazar Sifuentes. Mi estudio de primaria completa lo realice en la institución Educativa Integrada de Ramiro Priale Priale de Huancachupa – distrito de Cayran, ciudad de Huánuco, mi estudio secundario realice en el Colegio Privado de SAGRADA FAMILIA en la ciudad de Huánuco. Mi estudio superior lo realice en la universidad nacional HERNILIO VALDIZAN en lo cual Soy licenciada en Educación de la Especialidad de Matemática y Física - UNHEVAL que viene desempeñándose como docente contratado. Estudios de posgrado en Educación, mención Gestión y Planeamiento Educativo - UNHEVAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **lunes 16 DE DICIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Agustin Rufino ROJAS FLORES	Presidente
Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Secretario
Mg. Teofilo Miguel PINEDA CLAUDIO	Vocal

**Asesor de tesis:** Mg. Sebastian CAMPOS MEZA (Resolución N° 0983-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, Lilian Lina MERAMENDI SALAZAR.**

#### Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO CALLAGAN, PACHITEA 2019”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecinueve (16)  
Equivalente a B.U.E.N.O, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas de 16 de diciembre de 2019.

.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° 22674143

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 04025628

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 22516259

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01453-2019-UNHEVAL/EPG)



## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

**Apellidos y Nombres:** MERA MENDI SACAZAR LIZIAN LINA

**DNI:** 48164273

**Correo electrónico:** meramendisacazarliziano@gmail.com

**Teléfono de casa:**

**Celular:** 935374391

**Oficina:**

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>
<b>Maestría:</b> EDUCACIÓN
<b>Mención:</b> GESTIÓN Y PLANEAMIENTO

**Grado Académico obtenido:**

MAESTRO

**Título de la tesis:**

REALIDAD PSICOSOCIAL DEL DOCENTE Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO DE CALLAGUA PACHITEA 2019

**Tipo de acceso que autoriza el autor:**

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año    ( ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

**Fecha de firma:** 04-01-2020



Firma del autor