

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
INTEGRADO CALLAGAN, PACHITEA 2019”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD,  
DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD

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

**TESISTA: JORGE KENIDE SANTIAGO GARCIA**

**ASESOR: Mg. SEBASTIÁN CAMPOS MEZA**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2 019**



**DEDICATORIA**

A mis padres Jorge y Miranda por su amable e incansable labor de esfuerzo y sacrificio por apoyarme.

A mi hijo Jorge, por su responsabilidad y esfuerzo para alcanzar sus ideales.

**Jorge**

## **AGRADECIMIENTO**

Mis sinceros agradecimientos:

A mi asesor Mg. 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.

El autor

## RESUMEN

**Objetivo:** Es determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

**Método:** se utilizó el diseño correlacional y mediante el muestreo no probabilístico se eligió un grupo de trabajo conformado por 16 docentes y 48 estudiantes. Al grupo en estudio se le aplicó un cuestionario de 39 preguntas sobre bienestar psicológico del docente y otro sobre el desempeño docente con 20 preguntas. Para estimar la correlación se hizo uso de la estadística descriptiva y para la contrastar la hipótesis se aplicó la prueba de correlaciones de Pearson. **Resultados:** Se demuestra que existe una relación moderada positiva entre bienestar psicológico y desempeño docente en la institución educativa. Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $r = 0,598$  con  $p = 0,014$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe correlación significativa entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**Conclusiones:** por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que el bienestar psicológico tiene correlación con el desempeño docente.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico, desempeño docente, autonomía, autoaceptación.

**ABSTRACT**

**Objective:** It is to determine the relationship between psychological well-being and teaching performance in the Integrated Educational Institution Callagan, Pachitea 2019

**Method:** the correlational design was used and by means of non-probabilistic sampling, a work group consisting of 16 teachers and 48 students was chosen. A questionnaire of 39 questions about teacher's psychological well-being and a question about teacher performance with 20 questions were applied to the study group. To estimate the correlation, descriptive statistics were used and Pearson's correlation test was applied to test the hypothesis. **Results:** It is demonstrated that there is a moderate positive relationship between psychological well-being and teaching performance in the educational institution. At the end of this research, it is observed that the value of  $r = 0.598$  with  $p = 0.014$ , so the null hypothesis is rejected and it can be concluded that there is a significant correlation between psychological well-being and teaching performance in the Callagan Integrated Educational Institution, Pachitea 2019. **Conclusions:** therefore, there is enough data to prove that psychological well-being correlates with teaching performance.

**Keywords:** Psychological well-being, teacher performance, autonomy, self-acceptance.

**ÍNDICE**

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Introducción	ix
<b>CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Fundamentación del Problema	1
1.2 Justificación	2
1.3 Importancia	3
1.4 Limitaciones	3
1.5 Formulación del problema	3
1.5.1 Problema General	3
1.5.2 Problemas Específicos	3
1.6 Formulación de objetivos	4
1.6.6 Objetivo General	4
1.6.1 Objetivos Específicos	4
1.7 Formulación de las hipótesis	5
1.7.1 Hipótesis general	5
1.7.1 Hipótesis específicas	5
1.8 Variables	5
1.8.1 Variable independiente	5
1.8.2 Variable dependiente	5
1.8.3 Variable interviniente	5
1.9 Operacionalización de Variable	5
1.10 Definición de términos operacionales	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas	15
2.3. Bases Conceptuales	17
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	
3.1 Ámbito	20

3.2 Población	20
3.5 Muestra	20
3.4 Nivel y Tipo de estudio	20
3.4.1 Nivel de estudio	20
3.4.2 Tipo de estudio	21
3.5 Diseño de investigación	21
3.6 Técnicas e instrumento	22
3.6.1 Técnicas	22
3.6.2 Instrumentos	22
3.7 Procedimiento	22
3.8 Aspectos Éticos	23
3.9 Tabulación	23
3.10 Análisis de datos	23
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1 Análisis descriptivo	25
4.2 Contrastación de hipótesis	33
4.3 Discusión de resultados	41
4.4 Aporte de la investigación	42
<b>CONCLUSIONES</b>	43
<b>SUGERENCIAS</b>	44
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	45
<b>ANEXOS</b>	
<b>ANEXO 01.</b> Matriz de consistencia	49
<b>ANEXO 02.</b> Consentimiento informado	51
<b>ANEXO 03.</b> Instrumento 1	54
<b>ANEXO 04.</b> Instrumento 2	57
<b>ANEXO 04.</b> Formato de validación de los instrumentos por jueces o juicios de expertos.	60
<b>NOTA BIOGRÁFICA</b>	81
<b>ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO</b>	
<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO</b>	



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019. Para el informe final, se tomó una muestra de 16 docentes y 48 estudiantes del año lectivo 2019, se aplicó la técnica de la encuesta para medir las variables de estudio. 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. Asimismo, 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 el desempeño docente 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.

El autor

## CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del Problema

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 del bienestar psicológico de los maestros.

Las estadísticas nacionales según un estudio realizada por Espinoza y Tapia (2011) manifiestan que en Lima el 27.8% muestran altos nivel de efectos positivos en el bienestar psicológico y el 52.7% niveles moderados, siendo las consecuencias una adecuada autoestima, logros obtenidos, creatividad y optimismo por la formación de progreso educacional.

En el Perú, los registros encontrados en Huancayo acerca del bienestar psicológico, metas de estudio e identidad institucional, muestran que las mujeres presentan bajos deseos de progreso y crecimiento profesional en comparación con los varones, esto se debe a la identidad de género y la condición socio demográfica que presenta esta población (Cornejo, Pérez y Santiago, 2015).

En este sentido, Fierro (2000) mencionó que el bienestar psicológico es la disposición consciente del ser humano para cuidar la propia salud mental mediante experiencias positivas que generen felicidad, siendo un potencial innato, adquirido y modificable. Por esta razón Keyes et al. (2002) añadieron que el bienestar psicológico tiene que ver con el potencial humano cuyo fin es alcanzar la autorrealización.

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.

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.

Con esta investigación se pretende conocer con mayor profundidad la problemática educativa con el propósito de elevar el interés del docente en la participación activa y consciente de la gestión de la calidad educativa en la institución, de este modo promover cambios significativos en la comunidad docente. Se describe y explica el desempeño docente y su relación con el bienestar psicológico en la institución educativa.

Por lo anterior planteado nos proponemos evaluar a los docentes en su desempeño y sus habilidades sociales que poseen. Nos proponemos realizar un estudio que responda a la interrogante: ¿Cómo el bienestar psicológico del docente influye en su desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan 2019?

## **1.2. Justificación**

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 bienestar psicológico del docente y desempeño 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

**Importancia Teórico Científico:** Los resultados de esta investigación contribuyen en evaluar sobre bienestar psicológico de los docentes en relación con su desempeño como docente.

**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

#### 1.2.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de correlación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?

#### 1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de correlación entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?

- ¿Cuál es el nivel de correlación entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019?

## **1.6. Formulación de los objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar la correlación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

- Estimar si existe correlación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Estimar si existe correlación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Estimar si existe correlación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Estimar si existe correlación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Estimar si existe correlación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Estimar si existe correlación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

## 1.7 Formulación de las Hipótesis

### 1.7.1 Hipótesis General

Existe correlación significativa y positiva entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

### 1.7.1 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.
- Existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

## 1.8 Variables

### 1.8.1 Variable independiente

Bienestar psicológico

### 1.8.2 Variable dependiente:

Desempeño docente.

### 1.8.3 Variable interviniente

Sexo y edad.

## 1.9 Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Var. 1 Bienestar psicológico	Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Crecimiento personal	Cuestionario de encuesta

	Propósito de vida	
<b>Var. 2</b> Desempeño docente	Planificación Competencia académica Promoción de la participación de los alumnos Evaluación	Cuestionario de encuesta

### 1.10 Definición de términos operacionales

**Autoaceptación** La percepción y la valoración de los docentes sobre sí mismos condicionan su equilibrio psicológico, su relación con los demás y su rendimiento profesional.

**Relaciones positivas** los docentes necesitan crear un ambiente cálido, construir una imagen positiva de sí mismos, de manera que le permitan atender a la comunidad educativa.

**Autonomía** permite a los docentes hacer frente a las demandas y exigencias del trabajo, siendo que además posee un potencial motivacional.

**Dominio del entorno** docentes capaces de influir en el entorno y de manejar situaciones complicadas.

**Crecimiento personal** docentes que buscan mejorar sus capacidades, ve en los retos oportunidades para mejorar y crecer, aprende de sus errores e insiste en resolver sus obstáculos.

**Planificación** Es una acción propia de todos los docentes, es inherente a su tarea. Es una actividad mental que realizan todos

**Competencias académicas** conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que poseen los docentes, que le permiten la realización exitosa de su labor pedagógica.

**Promoción de la participación de los alumnos**, docentes que fomentan el cooperativismo, atentos a las necesidades e intereses y diseña actividades creativas para sus estudiantes.

**Evaluación** El proceso de evaluación permite a los docentes verificar el cumplimiento de los objetivos educativos y comprobar que se ha producido el aprendizaje previsto

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### a) A Nivel Internacional

Bonilla, P., Barrantes, K., & Solis, L. (2014), realizan un estudio sobre BIENESTAR PSICOLÓGICO, ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO Y PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LA SALUD EN PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. El propósito 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.

Barra, Soto y Schmidt (2013), en Chile, realizaron un estudio de tipo descriptivo- correlacional, que tuvo como propósito examinar la RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LA PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. La muestra contó con 315 estudiantes de pregrado de la Universidad de Concepción. Para ello, se aplicaron las Escalas de Bienestar Psicológico de Diaz et al - 2006 y el Inventario de los Cinco Grandes de John y Srivastava - 1999. Los resultados mostraron que, tal como se predecía, el bienestar psicológico y sus dimensiones se relacionaron de forma inversa con el neuroticismo y de forma directa con los restantes factores de personalidad. Asimismo, que los factores de responsabilidad y neuroticismo eran los que tenían mayor influencia en el bienestar psicológico. Finalmente se



encontraron diferencias a favor de las mujeres en neuroticismo, amabilidad y responsabilidad.

Magallanes, Benito, Irlés, Bolaños y Jáuregui (2014), en España, realizaron un estudio experimental con el objetivo de analizar si los pacientes obesos tienen menor bienestar psicológico que los de un grupo de control, es decir los participantes de peso normal. Para medir el bienestar psicológico, se utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Ryff – 1998. Para medir la salud mental, se utilizó la versión española del componente de salud mental de la Encuesta de Salud de Forma Abreviada (SF-36) del Medical Outcomes Study en 1993. Los resultados mostraron que los participantes obesos presentaron menor nivel de bienestar psicológico que las personas de peso normal, pero que no hubo diferencias estadísticamente significativas en el caso de la salud mental. Entonces se pudo concluir que la expresión de problemas acerca del bienestar psicológico es mucho más común en los participantes con problemas de peso que en los del grupo de control.

Wilks, Neto y Mavroveli (2014), en Estados Unidos, realizaron un ESTUDIO COMPARATIVO ACERCA DEL PERDÓN Y LA GRATITUD CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO a 119 estudiantes pertenecientes a Cabo Verde y 208 portugueses emigrantes. Se aplicó el Cuestionario de Inteligencia Emocional-Shor de Petrides y Furnham - 2006, La Escala de Perdón de Mullet et al. - 2003 y El Cuestionario de Gratitud de McCullough et al. 2002. Los resultados mostraron que los rasgos de la inteligencia emocional, la disposición a perdonar y gratitud se dio mayor influencia a comparación con los participantes portugueses, los cuales indican que la cultura influye en los tres constructos examinados.

Alejandro Rafael Espaderos Narciso (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. 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 incremente su productividad y eficiencia, ya que considera 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.

Maximiliano Hernández 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 Nina, Mely Rosabel (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 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.

Luis Salluca Salluca (2010) en su tesis: RELACIÓN ENTRE NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCAO 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.

Carrasco, R., Hernández, R., & Alhuay, J. (2016) en su tesis BIENESTAR PSICOLÓGICO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TARAPOTO 2016, pretende determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y rendimiento académico en los estudiantes de Psicología de una universidad privada de Tarapoto, Perú. Se utiliza un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población participante del estudio estuvo compuesta por 210 estudiantes de Psicología. Se emplea como instrumento la escala de bienestar psicológico de Ryff de 39 ítems distribuidos en 6 dimensiones: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Las propiedades psicométricas indicaron que es válido y confiable. Los resultados evidencian que existe una relación directa y altamente significativa entre bienestar psicológico y rendimiento académico ( $r = 0.300$ ,  $p < .01$ ), por tanto, cuan mayor sea el bienestar psicológico mejor será el rendimiento académico.

Vildoso González, Virgilio Simón (2003) presenta la tesis para optar el grado de Magíster en Educación: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE ESTUDIO Y AUTOESTIMA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN UNMSM 2003, donde analiza la rendición de factores asociados al rendimiento académico desde puntos de vista funcional (hábitos de estudio) y psicológico (autoestima) y establece que efectivamente el rendimiento académico es influido por dichas variables.

Vásquez, S. (2017) en su tesis SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DEL PRIMER CICLO DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, FILIAL TRUJILLO, 2017. Tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre satisfacción con la vida y autoestima en estudiantes del primer ciclo de la Facultad Ciencias de la Salud de la ULADECH – católica, Filial Trujillo. La metodología que empleó es transversal correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 151 estudiantes de ambos sexos de la ULADECH. Se utilizó la Escala de satisfacción con la vida de Diener y la escala de autoestima de Rosenberg. Obtuvieron los siguientes resultados: existe una correlación directa, de grado medio y estadísticamente significativa entre ambas variables, esto significa que al mejorar su satisfacción con la vida también mejorará su autoestima, lo que les permitirá adaptarse a una nueva etapa que es la vida universitaria, la cual es considerada un proyecto personal muy valioso donde se plantearán nuevos desafíos, nuevas exigencias y oportunidades; por lo que será fundamental estar a gusto con sus vidas y construir actitudes positivas sobre sí mismos.

### **c) A Nivel Local**

Oliveros Dávila, Juvenal Euberto (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.

Vega Quispe Rómulo Martín (2005) en su tesis *GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS DEL MEDIO RURAL DEL DISTRITO DE HUACAR*. Concluye que: Respecto al proceso de planeación institucional se observa que un 40 % de centros educativos le aplican de manera adecuada o buena, llama la atención que un 20 % de centros educativos efectúan un proceso de planeación pésima y de igual forma otro porcentaje similar de carácter malo, mientras que otra de 20 % vienen realizando de carácter regular. En cuanto a la gestión referida a la organización de los centros educativos se observa que un 40 % de directores efectúan un proceso de organización considerado como bueno y un 20 % de directores aplican una organización regular.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **Bienestar psicológico**

Para la Real Academia Española el bienestar es parte de dos palabras “bienestar” y lo define como: “vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad” o “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”.

Asimismo, según Vázquez, Hervás, Rahoma y Gómez (2009) mencionaron que tomando como base la definición de salud que otorga la OMS, viene a ser el estado de bienestar físico, mental y social, que no solo es la ausencia de enfermedad, de tal modo que una persona saludable no solo debe estar libre de enfermedad, sino buscar el bienestar psicológico.

El bienestar psicológico es aquel que se enfoca en aspectos trascendentales en la vida de la persona, en comparación con el bienestar subjetivo. Estos aspectos que toman trascendencia son el desarrollo de capacidades, sentido y propósito de la vida, la identidad y el crecimiento personal (Díaz et al., 2006). Asimismo, estos aspectos, en especial el desarrollo de capacidades y crecimiento personal, vienen a ser los principales indicadores del funcionamiento positivo, de este modo la psicología busca un cambio global para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos a través del incremento de métodos de prevención y promoción en salud, y la potenciación de sus propios recursos (Romero, Brustad y García, 2007).

Ryff y Keyes (1995) definieron el bienestar psicológico como la realización del potencial y su constante progreso, además de relacionarlo estrechamente con el propósito en la vida, sus desafíos y metas, de este modo buscar el desarrollo personal proveniente de una concepción eudaimónica. Asimismo, Fierro (2000) concretó el bienestar psicológico como la disposición consciente del ser humano de cuidar su propia salud mental mediante experiencias positivas que generen felicidad, siendo un potencial innato, adquirido y modificable. Por esta razón, Keyes, et al. (2002) enfatizan que el bienestar psicológico tiene que ver con el potencial humano cuyo fin es alcanzar autorrealización.

El bienestar subjetivo es el tipo de bienestar que se centra en la satisfacción de la vida y en la felicidad (Díaz et al., 2006), sustentada por los aspectos positivos que el ser humano obtiene sobre los negativos, además de considerar las respuestas emocionales de las personas (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999). Por lo tanto, los principales elementos del bienestar subjetivo son la respuesta emocional y la satisfacción con la vida, siendo esta última la evaluación general que la persona hace sobre su vida, acerca de sus logros y expectativas (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

Jhorima (2010) mencionó que existe dos perspectivas divergentes dentro del bienestar, la hedónica, la cual se compone de la satisfacción y afectividad positiva en el presente, y la eudaimónica, que tiene que ver con el crecimiento personal, el desarrollo del potencial humano y el propósito de vida en el futuro. Esto se corrobora por Keyes et al. (2002); Díaz, Stavrakí, Blanco y Gandarillas (2015), quienes clasificaron el bienestar en subjetivo y psicológico, siendo el bienestar subjetivo correspondiente a la perspectiva hedónica quien se

compone de la satisfacción y afectividad positiva, y el bienestar psicológico a la perspectiva eudaimónica que tiene que ver con el crecimiento personal, el desarrollo del potencial humano y el propósito de la vida.

En conclusión, el bienestar psicológico como el estado óptimo de salud mental, el cual abarca aspectos trascendentales como el propósito de la vida y el potencial humano para obtener autorrealización, siendo este un tema estudiado dentro de la psicología positiva y relacionada con temas como la felicidad.

### **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 esta 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.

### **Bases Epistémicos**

Los supuestos que fundamentan y orientan nuestra investigación se sustentan en el enfoque cuantitativo, paradigma que está directamente relacionado con

nuestra investigación, ya que usaremos la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Como se puede observar, este enfoque utilizará la lógica o razonamiento deductivo, que comenzará con la teoría y de esta se derivarán expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador buscará someter a prueba.

Asimismo, la amplitud de criterios en las formas de investigar producirá diferentes métodos, en nuestro caso usaremos el método inductivo-deductivo, esto significa que se aplicará la deducción en la elaboración de las hipótesis y la inducción en los hallazgos.

## CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

### 3.1 **Ámbito**

En la Institución Educativa Integrado de Callagan, del distrito de Molino, provincia de Pachitea, se llevó a cabo la investigación sobre el Bienestar Psicológico y Desempeño docente.

### 3.2 **Población**

La población estuvo constituida por 16 docentes que laboran en la institución educativa integrada de Callagan año académico 2019.

### 3.3 **Muestra**

La muestra de nuestra investigación estuvo constituida por 16 docentes. 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 (1992), 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.”.

La ventaja de esta muestra no probabilística es su totalidad para un determinado diseño de estudio, que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema.

Hernández R. (2000) explica: “Las muestras no probabilísticas, también llamadas dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario. Aun así, se utilizan en muchas investigaciones y a partir de ellas se hacen inferencias sobre la población. Está relacionado con el dicho para muestra basta un botón”.

Basada en estas consideraciones la muestra de nuestro trabajo de investigación quedó establecida por 16 docentes y 48 estudiantes elegidos intencionalmente

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

**3.4.1 Nivel de Investigación:** la investigación en estudio corresponde al nivel de investigación correlacional, debido a que describe la relación existente entre ambas variables.

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 la variable dependiente se realiza

mediante la administración de una prueba de entrada y otra de salida (pretest y postest).

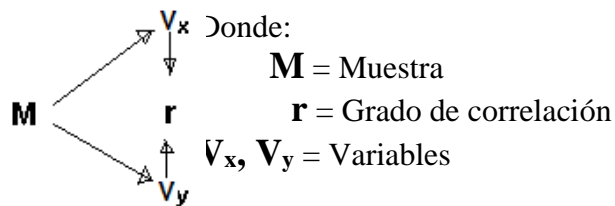
Según Hernández, R. (2006, p.108), “los estudios explicativos buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos”.

**3.4.2 Tipo de Investigación:** el presente estudio se ubica en la investigación básica, ya que nos proponemos estudiar el grado de correlación entre el bienestar psicológico y desempeño docente.

### 3.5 Diseño

**Diseño de Investigación:** de acuerdo a la clasificación de los diseños de investigación de Sánchez (2002), 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.

**Esquema de Investigación:** el esquema correspondiente a la presente investigación es el siguiente:



$\mathbf{V}_x$  = Bienestar psicológica del docente.

$\mathbf{V}_y$  = Conjunto de datos perteneciente al desempeño docente.

### Método de Investigación

Se utilizó el método científico como método general y, como específicos los métodos de formalización, el de matematización y el inferencial.

- **Como método general**, se utilizó el método científico en sus niveles de análisis y síntesis.
- **De formalización**, porque los resultados de la investigación son generalizados para incorporarse al sistema general de conocimientos científicos.
- **El de matematización**, debido a que, en la prueba de hipótesis, procesamiento de datos y presentación de resultados, se aplicaron formulas y parámetros estadísticos.

- **El inferencial**, se utilizó este método para deducir los resultados y para formular las conclusiones parciales hasta llegar a la conclusión general.

### **3.6 Técnicas e Instrumentos**

#### **3.6.1 Técnicas**

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta.

#### **3.6.2 Instrumentos**

Instrumentos que se utilizaron dos cuestionarios de encuestas diseñadas, para la recolección de datos. Uno de ellas para estudiar bienestar psicológico del docente y el otro para evaluar el desempeño 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 docente durante el año académico 2019.

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) Validación de los instrumentos.**

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 16 docentes que formaron la muestra piloto, obteniéndose alfa de Crombach 0,78 y 0,83 por lo que se consideran los instrumentos confiables para su aplicación.

##### **b) Confiabilidad del Instrumentos**

La medición del nivel de confiabilidad de los instrumentos 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 Procedimiento**

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 bienestar psicológico del docente y el desempeño docente, 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 tomó en cuenta los siguientes aspectos: consentimiento y aprobación de la participación y confidencialidad.

### 3.9 Tabulación

#### a) Estadística Descriptiva para Cada Variable

Medidas de Tendencia central: Se calculó la media, mediana y moda de los datos agrupados de acuerdo a la escala valorativa 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

#### b) Estadística Inferencial para Cada Variable

Se aplicó la prueba de hipótesis de correlaciones usando la distribución norma ( $n > 30$ ).

### 3.10 Análisis de Datos

Cuadros Estadísticos Bidimensionales: 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.



Gráficos de Columnas o Barras: 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.

Sistema Computarizado: asimismo, 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)

## 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.

#### a) Matriz General de Resultados de las Variables de Correlación

CUADRO N° 01

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS SOBRE BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL  
DOCENTE Y DESEMPEÑO DOCENTE Y SUS DIMENSIONES

Ord	Bienestar psicológica							Desempeño docente				
	d1	d2	d3	d4	d5	d6	BP	A1	A2	A3	A4	DD
1	25	22	12	15	30	22	126	12	14	14	12	52
2	26	24	15	16	19	31	131	14	15	10	14	53
3	21	22	24	15	19	20	121	12	16	11	12	51
4	20	23	22	17	21	25	128	13	18	12	11	54
5	22	16	17	12	22	14	103	14	14	12	10	50
6	21	23	20	15	19	33	131	15	9	10	15	49
7	20	20	10	22	13	32	117	12	15	12	9	48
8	22	21	15	23	25	24	130	10	12	13	14	49
9	18	25	15	20	28	18	124	14	14	14	12	54
10	16	21	13	12	14	19	95	12	12	9	10	43
11	15	22	25	15	25	25	127	13	12	10	10	45
12	15	20	20	23	30	15	123	12	15	12	9	48
13	24	20	21	21	29	21	136	14	16	15	11	56
14	25	22	20	20	24	20	131	12	12	14	13	51
15	23	20	15	16	22	18	114	15	11	12	11	49
16	28	19	19	15	20	16	117	10	10	16	12	48

**Fuente:** Resultado de las encuestas aplicadas al tamaño de la muestra.

CUADRO N° 02

CUADRO DE INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE DE CORRELACIÓN  
DE LOS MODELOS DE REGRESIÓN

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

**b) Estimación de la correlación entre autoaceptación del docente y desempeño docente.**

CUADRO N° 03

CORRELACIÓN ENTRE AUTOACEPTACIÓN DEL DOCENTE (D1) Y  
DESEMPEÑO DOCENTE (Y)

Unidad de Análisis	Autoaceptación (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	25	52	625	2704	1300
01	26	53	676	2809	1378
03	21	51	441	2601	1071
04	20	54	400	2916	1080
05	22	50	484	2500	1100
06	21	49	441	2401	1029
07	20	48	400	2304	960
08	22	49	484	2401	1078
09	18	54	324	2916	972
10	16	43	256	1849	688
11	15	45	225	2025	675
12	15	48	225	2304	720
13	24	56	576	3136	1344
14	25	51	625	2601	1275
15	23	49	529	2401	1127
16	28	48	784	2304	1344
Σ	<b>341</b>	<b>800</b>	<b>7495</b>	<b>40172</b>	<b>17141</b>
	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:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,460$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,460$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre autoaceptación del docente y el desempeño docente.

c) Estimación de la correlación entre relaciones positivas del docente y desempeño docente sobre su satisfacción laboral.

CUADRO N° 04

CORRELACIÓN ENTRE RELACIONES POSITIVAS DEL DOCENTE Y  
DESEMPEÑO DOCENTE

Unidad de Análisis	Relaciones positivas (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	22	52	484	2704	1144
01	24	53	576	2809	1272
03	22	51	484	2601	1122
04	23	54	529	2916	1242
05	16	50	256	2500	800
06	23	49	529	2401	1127
07	20	48	400	2304	960
08	21	49	441	2401	1029
09	25	54	625	2916	1350
10	21	43	441	1849	903
11	22	45	484	2025	990
12	20	48	400	2304	960
13	20	56	400	3136	1120
14	22	51	484	2601	1122
15	20	49	400	2401	980
16	19	48	361	2304	912
Σ	<b>340</b>	<b>800</b>	<b>7294</b>	<b>40172</b>	<b>17033</b>
	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:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,303$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,303$  nos indica que existe alto grado de correlación baja y positiva entre relaciones positivas del docente y desempeño docente.

**d) Estimación de la correlación entre autonomía del docente y desempeño docente.**

CUADRO N° 05

**CORRELACIÓN ENTRE AUTONOMIA DEL DOCENTE Y DESEMPEÑO DOCENTE**

Unidad de Análisis	Autonomía (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	12	52	144	2704	624
01	15	53	225	2809	795
03	24	51	576	2601	1224
04	22	54	484	2916	1188
05	17	50	289	2500	850
06	20	49	400	2401	980
07	10	48	100	2304	480
08	15	49	225	2401	735
09	15	54	225	2916	810
10	13	43	169	1849	559
11	25	45	625	2025	1125
12	20	48	400	2304	960
13	21	56	441	3136	1176
14	20	51	400	2601	1020
15	15	49	225	2401	735
16	19	48	361	2304	912
Σ	<b>283</b>	<b>800</b>	<b>5289</b>	<b>40172</b>	<b>14173</b>
	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:

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

**r = 0,104**

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,104$  nos indica que existe un grado de correlación no significativa entre autonomía del docente y desempeño docente.

e) Estimación de la correlación entre dominio del entorno del docente y desempeño docente.

CUADRO N° 06  
CORRELACIÓN ENTRE DOMINIO DEL ENTORNO EN EL DOCENTE Y  
DESEMPEÑO DOCENTE

Unidad de Análisis	Dominio del entorno (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	15	52	225	2704	780
01	16	53	256	2809	848
03	15	51	225	2601	765
04	17	54	289	2916	918
05	12	50	144	2500	600
06	15	49	225	2401	735
07	22	48	484	2304	1056
08	23	49	529	2401	1127
09	20	54	400	2916	1080
10	12	43	144	1849	516
11	15	45	225	2025	675
12	23	48	529	2304	1104
13	21	56	441	3136	1176
14	20	51	400	2601	1020
15	16	49	256	2401	784
16	15	48	225	2304	720
Σ	<b>277</b>	<b>800</b>	<b>4997</b>	<b>40172</b>	<b>13904</b>
	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:

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

**r = 0,290**

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,290$  nos indica que existe un bajo grado de correlación positiva entre dominio del entorno en el docente y desempeño docente.

f) Estimación de la correlación entre crecimiento personal del docente y desempeño docente.

CUADRO N° 07  
CORRELACIÓN ENTRE CRECIMIENTO PERSONAL DEL DOCENTE Y  
DESEMPEÑO DOCENTE

Unidad de Análisis	Crecimiento personal (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	30	52	900	2704	1560
01	19	53	361	2809	1007
03	19	51	361	2601	969
04	21	54	441	2916	1134
05	22	50	484	2500	1100
06	19	49	361	2401	931
07	13	48	169	2304	624
08	25	49	625	2401	1225
09	28	54	784	2916	1512
10	14	43	196	1849	602
11	25	45	625	2025	1125
12	30	48	900	2304	1440
13	29	56	841	3136	1624
14	24	51	576	2601	1224
15	22	49	484	2401	1078
16	20	48	400	2304	960
Σ	<b>360</b>	<b>800</b>	<b>8508</b>	<b>40172</b>	<b>18115</b>
	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:

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

**r = 0,434**

### Análisis e Interpretación

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,434$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre crecimiento personal del docente y desempeño docente.

**g) Estimación de la correlación entre propósito de vida del docente y desempeño docente.**

**CUADRO N° 08**

**CORRELACIÓN ENTRE PROPOSITO DE VIDA DEL DOCENTE Y  
DESEMPEÑO DOCENTE**

Unidad de Análisis	Propósito de vida (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	22	52	484	2704	1144
01	31	53	961	2809	1643
03	20	51	400	2601	1020
04	25	54	625	2916	1350
05	14	50	196	2500	700
06	33	49	1089	2401	1617
07	32	48	1024	2304	1536
08	24	49	576	2401	1176
09	18	54	324	2916	972
10	19	43	361	1849	817
11	25	45	625	2025	1125
12	15	48	225	2304	720
13	21	56	441	3136	1176
14	20	51	400	2601	1020
15	18	49	324	2401	882
16	16	48	256	2304	768
Σ	<b>353</b>	<b>800</b>	<b>8311</b>	<b>40172</b>	<b>17666</b>
	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:

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

**r = 0,053**

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,053$  nos indica que no es significativo la correlación entre el propósito de vida del docente y desempeño docente.



**h) Estimación de la correlación entre bienestar psicológica del docente y desempeño docente.**

**CUADRO N° 09**

**CORRELACIÓN ENTRE BIENESTAR PSICOLÓGICA DEL DOCENTE (X) Y DESEMPEÑO DOCENTE (Y)**

Unidad de Análisis	Bienestar psicológico (X)	Desempeño Docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	126	52	15876	2704	6552
01	131	53	17161	2809	6943
03	121	51	14641	2601	6171
04	128	54	16384	2916	6912
05	103	50	10609	2500	5150
06	131	49	17161	2401	6419
07	117	48	13689	2304	5616
08	130	49	16900	2401	6370
09	124	54	15376	2916	6696
10	95	43	9025	1849	4085
11	127	45	16129	2025	5715
12	123	48	15129	2304	5904
13	136	56	18496	3136	7616
14	131	51	17161	2601	6681
15	114	49	12996	2401	5586
16	117	48	13689	2304	5616
Σ	<b>596</b>	<b>383</b>	<b>22284</b>	<b>9471</b>	<b>14342</b>
	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:

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

**r = 0,598**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,598$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre bienestar psicológica del docente y desempeño docente.

## 4.2 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 contratación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

### HIPÓTESIS GENERAL

#### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe correlación significativa entre bienestar psicológica y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

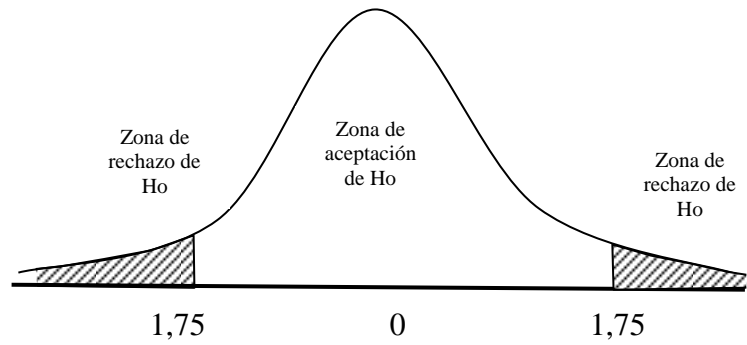
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,598$$

$$n = 16$$

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

$$t = 2,79$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 2,79$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,598$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### Hipótesis específicas 1

#### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

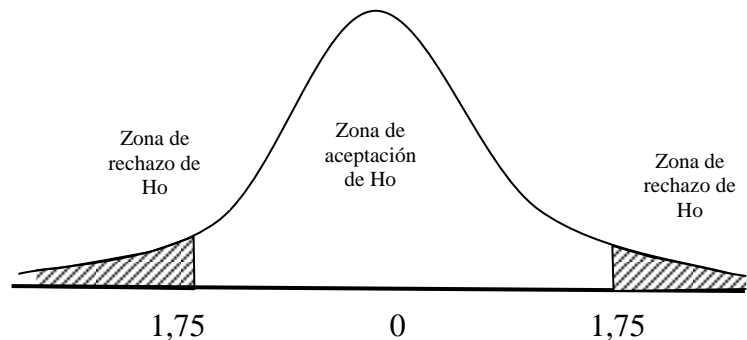
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,460$$

$$n = 16$$

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

$$t = 1,94$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 1,94$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,460$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

## Hipótesis específicas 2

### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

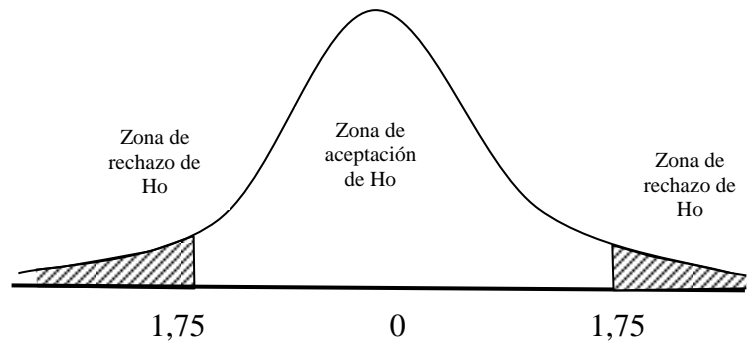
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,303$$

$$n = 16$$

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

$$t = 1,19$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 1,19$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,96$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,303$  es de baja correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### Hipótesis específicas 3

#### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

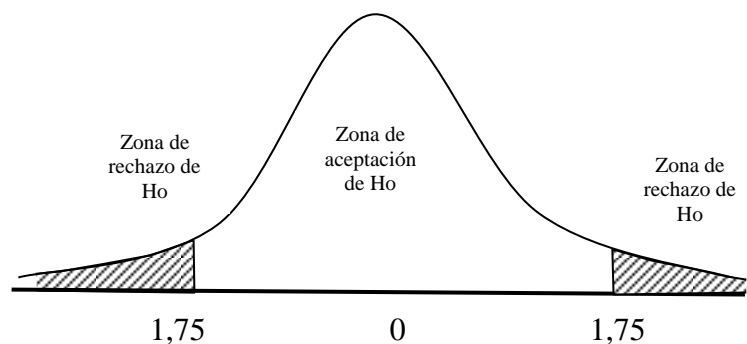
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,104$$

$$n = 16$$

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

$$t = 0,39$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 0,39$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,75$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,104$  es de baja correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre

autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

#### Hipótesis específicas 4

##### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

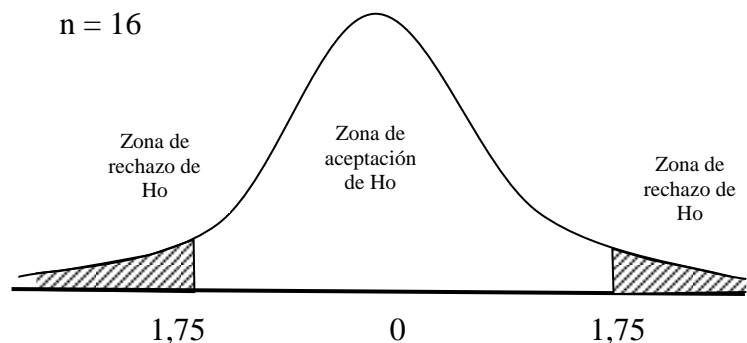
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,290$$

$$n = 16$$

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

$$t = 1,13$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 1,13$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,75$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,290$  es de baja correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### Hipótesis específicas 5

#### 1) Planteo de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

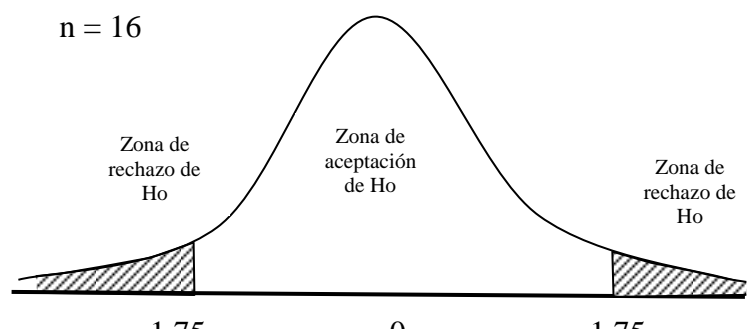
**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es pequeña ( $n < 30$ ), aplicaremos el estadístico de prueba 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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

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

$$r = 0,434$$

$$n = 16$$





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

$$t = 1,80$$

**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 1,80$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,434$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### **Hipótesis específicas 6**

#### **1) Planteo de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

**H<sub>0</sub>: R = 0 (No hay Correlación)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019.

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

**2) Determinación de la prueba:** La hipótesis alterna indica que la prueba es bilateral de dos colas, porque se trata de verificar dos probabilidades.

**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 %.

**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  $t_c = 1,75$  con g.l.= 15.

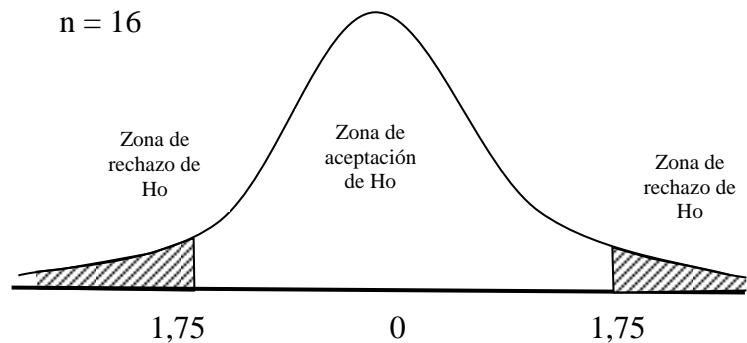
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba t calculada.

$$r = 0,053$$

$$n = 16$$

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

$$t = 0,20$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 0,20$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,96$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,053$  no es significativa la correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

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

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $t = 1,80$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 2,79$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,598$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que el bienestar psicológico del docente se relaciona directamente con el desempeño docente.

#### **4.3 Discusión de resultados**

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° 02), el valor de  $r = 0,598$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre bienestar psicológica del docente y desempeño en la institución educativa.

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.

#### **4.4 Aporte de la 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 bienestar psicológico del docente y el desempeño docente, nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá observar cómo afecta el bienestar psicológico 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  $t = 2,79$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,598$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

El valor de  $t = 1,94$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,460$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

El valor de  $t = 1,19$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,96$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,303$  es de baja correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

El valor de  $t = 0,39$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,75$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,104$  es de baja correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

El valor de  $t = 1,80$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 1,75$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,434$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

El valor de  $t = 0,20$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $t_c = 1,96$  que es la zona de aceptación, luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,053$  no es significativa la correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que no existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Pachitea 2019

### **SUGERENCIAS**

1. Se recomienda a los directivos de la institución educativa integrada de Callagan, incorporar talleres que permitan mejorar el bienestar psicológico de sus docentes, para lograr de esta manera su desempeño docente en sus aulas.
2. Las instituciones educativas deben evaluar el bienestar psicológico de los docentes para conocer los niveles de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida, para poder tomar las medidas necesarias en su fortalecimiento y mejora de la labor docente en el aula.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amador, L., Monreal, C., y Marco, M. (2001). Etapas y consideraciones para el aprendizaje. *Dialnet*, 3, 97-112. Recuperado el 15 de marzo de 2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063>
2. Arana, M. (1998). *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. Perú: Editorial San Marcos.
3. Becerra, L. y Otero, S. (2013). Relación entre afrontamiento y bienestar psicológico en pacientes con cáncer de mama. (Tesis para optar el título de Magister en Psicología Clínica de la Salud que presentan, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado el 23 de febrero del 2019 en: [file:///C:/Users/admin/Documents/Downloads/BECERRA\\_LOAYZA\\_OTERO\\_FRANCIERE\\_RELACION\\_CANCER%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/admin/Documents/Downloads/BECERRA_LOAYZA_OTERO_FRANCIERE_RELACION_CANCER%20(2).pdf)
4. Casullo, M. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 17(1). Recuperado el 20 de marzo del 2019 en: [file:///C:/Users/profesor.salud/Downloads/Dialnet.EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/profesor.salud/Downloads/Dialnet.EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342%20(1).pdf)
5. Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
6. Casullo, M. y Fernández, M. (2001). Estrategias de afrontamiento en estudiantes. *Revista del Instituto de Investigaciones*. Recuperado el 22 de abril del 2019 en: <http://www.deinvestigación%20de%20adolescentes%20de%20Lima%20y%.pdf?sequence=1>
7. De Juanas, Á., Limón, M. y Navarro, E. (2013). Análisis del bienestar psicológico, estado de salud percibido y calidad de vida en personas adultas mayores, *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 1(22). Recuperado el 20 de abril del 2019 en: [http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia\\_social/ISSN](http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia_social/ISSN)
8. Dessler, H. (2014) *Sistema de evaluación del desempeño. Retos educativos*. Lima. Edit. San Marcos.
9. Hernández, R. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

10. Chadwick, C. y Thorne, C. (1994) *Cómo definir la Calidad Educativa*. En estudios sociales. Santiago de Chile.
11. Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Ediciones UNESCO-Madrid: Santillana S.A.
12. Del Valle, M., Hornaechea, F. y Urquijo, S. (2015). El Bienestar Psicológico: Diferencias según sexo en estudiantes, *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. 7 (3). Recuperado 12 de abril del 2019 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333443343003>
13. Dávila, S. (1999). El papel del docente en la calidad educativa. Recuperado 12 de abril del 2019 en: <http://www.nalejandria.com/akademeia/sdavila/docecal.html>
14. Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3255.pdf>
15. Fainholc, B. (2000). *Formación del Profesorado Para el Nuevo Siglo*. Argentina: Leman.
16. Hernández, R. et al (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGrawHill.
17. Imbernon, F. (1999). *La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado. Hacia una Nueva Cultura Profesional*. Barcelona: Colección Biblioteca de Aula.
18. Jiménez (1999). *Factores eficacia docente*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
19. Jhorima, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. En una breve revisión teórica. *Educare artículos arbitrados*, 14(49), 265 – 275. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35617102003>
20. Keyes, et al. (2002). *Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions*. Londres: Oxford University.
21. Meneses, R. (1998). *La Educación. En el Umbral del Siglo XXI*. Lima: Editorial PROSEIVA.
22. Salking, N. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall.
23. Sanchez, H. (2002) *metodología y diseño de la investigación científica*
24. Trahtemberg, L. (1998). *Educación Para el Tercer Milenio*. Perú: Editorial

Bruño.

25. Trahtemberg, L. (1995). La Educación en la Era de la Tecnología y el Conocimiento. Perú: Editorial APOYO.
26. Lescano, G. (2010) Evaluación de la Calidad de la Educación. UCV
27. Oliveros, J. (2004). Desempeño Docente y desarrollo académico profesional de la EAP de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
28. Tedesco, J. (2002). Una política integral para el docente. Foro Internacional de la Educación ENCINAS 2002
29. Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. Lima: Edit San Marcos.
30. Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. Anuario de Psicología Clínica Y de La Salud, 5(1), 15–28. Recuperado de [http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS\\_5\\_esp\\_15-28.pdf](http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_5_esp_15-28.pdf)
31. Vildoso, C. (2001). Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación. UNMSM.
32. Reyes, Y. (2010). Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y el asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UNMSM.
33. Ryff, C. & Keyes. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology.



# **ANEXOS**

**ANEXO N° 01**  
Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA****BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CALLAGAN, PACHITEA 2019**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019?</p> <p><b>Problema específicos</b> ¿Existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019? ¿Existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019? ¿Existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019? ¿Existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019? ¿Existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019? ¿Existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019?</p>	<p><b>Problema general</b> Determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019</p> <p><b>Problemas específicos</b> Determinar si existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Determinar si existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Determinar si existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Determinar si existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Determinar si existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Determinar si existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre bienestar psicológico y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> Existe relación significativa entre autoaceptación y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Existe relación significativa entre relaciones positivas y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Existe relación significativa entre autonomía y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Existe relación significativa entre dominio del entorno y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Existe relación significativa entre crecimiento personal y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019. Existe relación significativa entre propósito de vida y desempeño docente en la Institución Educativa Integrado Callagan, Huánuco 2019.</p>	<p>VARIABLE 1 <b>Bienestar psicológico</b></p> <p>VARIABLE 2 <b>Desempeño docente</b></p>	<p>Autoaceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Crecimiento personal Propósito de vida</p>	<p>Descriptivo correlacional</p>

**ANEXO N° 02**  
Consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es conducida por el Prof. Jorge Kenide Santiago Garcia, El objetivo de este estudio es determinar la correlación entre bienestar psicológico y desempeño docente.

Si ustedes acceden a participar en este estudio, se les pedirá responder preguntas en dos cuestionarios anónimos. Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Se mantendrá en estricta reserva su identidad como participantes; ni se indicará de quiénes fueron obtenidos los datos.

Sus participaciones en este estudio son estrictamente voluntarias. Las informaciones que se recojan serán confidenciales y no se usarán para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas, por lo tanto, serán anónimas.

Si tienen alguna duda sobre estos cuestionarios, pueden hacer preguntas en cualquier momento durante sus participaciones en él. Igualmente, pueden retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante los cuestionarios le parecen incómodas, tienen ustedes el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya les agradezco sus participaciones.

Aceptamos participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Prof. Jorge Kenide Santiago Garcia. Hemos sido informados (as) de que el objetivo de estudio es determinar la correlación entre bienestar psicológico y desempeño docente.

Nos han indicado también que tendremos que responder 02 cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconocemos que las informaciones que proveemos en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin nuestros consentimientos. Hemos sido informados de que podemos hacer preguntas sobre los cuestionarios en cualquier momento y que podemos retirarnos del mismo cuando así lo decidamos, sin que esto acarree perjuicio alguno para cada uno de nosotros. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Prof. Jorge, al cel. 951599042.

Entendemos que una copia de esta ficha de consentimiento se nos entregara, y

que podemos pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Para mayor credibilidad en consentimiento informado para participantes de investigación firmamos.

Callagan, 27 de agosto de 2019.

1. Erick Horacio, DAVID SORIA
2. Milton Franklin, DEL AGUILA REEVES
3. Mildo Cámara Vega
4. JUAN CARLOS EVANGELISTA GONZALEZ
5. Itdes L. Aleceda Torres
6. Thalía Vكتورانو KIVINO
7. Villar Karrospi, Carmen
8. Willy Alexander BOLDAN PARRONDO
9. Trinidad Adriano, ASIZA
10. Magali Bravo Chamorro
11. Mallqui Estacio Argemis
12. Erika Norberto Huanca
13. Rosa M. Ventura Jesús
14. Santo Eliseo Parrondo Ponce
15. Magali Bravo Chamorro
16. Jesus Antonio GARCIA F

A column of 16 handwritten signatures in blue ink, each corresponding to a name in the list to the left. The signatures are written on a set of horizontal dotted lines. The signatures vary in style and legibility, with some appearing as stylized initials or full names.

**ANEXO N° 03**  
Instrumento de Bienestar Psicológico



## ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

### Datos Generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Apreciado docente, este instrumento es estrictamente confidencial. A continuación, se presenta 39 afirmaciones. Te pedimos contestar con sinceridad cada una de ellas marcando con la (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser (No hay opciones correctas ni incorrectas).

Considera que:

1 (TD)	2 (ED)	3(NAD)	4 (DA)	5 (TDA)
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

		TD	ED	NAD	DA	TA
1	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	2	3	4	5
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría	1	2	3	4	5
3	Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las	1	2	3	4	5
4	Me incomoda que la gente evalué todas las decisiones que he realizado en mi vida.	1	2	3	4	5
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	1	2	3	4	5
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5
7	Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	1	2	3	4	5
8	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	1	2	3	4	5
9	Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	1	2	3	4	5
10	Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los	1	2	3	4	5
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	1	2	3	4	5
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	1	2	3	4	5
13	Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	1	2	3	4	5
14	Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	1	2	3	4	5
15	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	1	2	3	4	5
16	Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	1	2	3	4	5
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en	1	2	3	4	5
18	Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	1	2	3	4	5
19	Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	1	2	3	4	5
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	1	2	3	4	5
21	Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	1	2	3	4	5
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	1	2	3	4	5
23	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	1	2	3	4	5
24	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	1	2	3	4	5
25	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	1	2	3	4	5



26	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	1	2	3	4	5
27	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	1	2	3	4	5
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	1	2	3	4	5
29	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	1	2	3	4	5
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	1	2	3	4	5
31	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	1	2	3	4	5
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	1	2	3	4	5
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	1	2	3	4	5
34	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	1	2	3	4	5
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	1	2	3	4	5
36	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	1	2	3	4	5
37	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	1	2	3	4	5
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	1	2	3	4	5
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	1	2	3	4	5

**ANEXO N° 04**  
Instrumento de Desempeño Docente



### CUESTIONARIO

Estimado docente de acuerdo al objetivo señalado, se le agradece responder las preguntas, no es necesario que te identifique, solo nos interesa tu veracidad. Muchas gracias.

#### Datos Generales:

- Grado:                                    - Sección:                                    - Asignatura:

**Instrucciones:** Ante cada ítem marca con un aspa (X) solo una escala que crea conveniente.

1 = Nunca                    2 = A veces                    3 = Casi siempre                    4 = Siempre

DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3	4
1. Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)				
2. Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos				
3. Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje				
4. Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso				
5. Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes				
6. Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas				
7. Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos				
8. Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.				
9. Asiste puntualmente a la escuela y las clases				
10. Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad				
11. Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.				
12. Muestra un trato imparcial y objetivo				
13. Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.				
14. Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje				

15. Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula				
16. Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje				
17. Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano				
18. Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución				
19. Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.				
20. Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.				

**ANEXO N° 05**

Formato de validación de los instrumentos por jueces o juicios de expertos

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Pío Trujillo Stapanne
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta bienestar psicológico
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	3	3	3	4	3	
		A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	2	4	4	4	4	4	
		Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	3	3	3	3	3	3	
		Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	4	3	3	3	4	3	
		Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	5	3	3	3	4	3	
		Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	6	4	4	3	3	4	
		Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	7	3	3	3	3	3	
	Relaciones positivas	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	8	3	3	3	3	3	
		Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	9	3	3	3	3	3	
		Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	10	3	3	3	3	3	
		He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	11	4	4	4	4	4	
		Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	12	4	4	4	3	4	
		Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	13	3	3	4	4	4	
		Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	14	3	3	3	3	3	
	Autonomía	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	15	3	3	3	3	3	
		Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	16	3	3	3	3	3	
		Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	17	3	3	3	3	3	
		Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	18	4	4	4	4	4	
		Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	19	3	3	3	3	3	
		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	20	3	3	3	3	3	
		Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	21	3	3	3	3	3	

Dominio del entorno	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	22	3	3	3	3	3	
	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	23	3	3	3	3	3	
	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	24	3	3	3	3	3	
	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	25	3	3	3	3	3	
	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	26	3	3	3	3	3	
	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	27	4	4	4	3	4	
Crecimiento personal	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	28	3	3	3	3	3	
	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	29	3	3	3	3	3	
	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	30	3	3	3	3	3	
	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	31	3	3	3	3	3	
	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	32	3	3	3	3	3	
	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	33	3	3	3	3	3	
Propósito de vida	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	34	3	3	3	3	3	
	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	35	3	3	3	3	3	
	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	36	3	3	3	3	3	
	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	37	3	3	3	3	3	
	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	38	3	3	3	3	3	
	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	39	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	-	05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06	-	10	B	BUENO	14 - 17
					A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO                      ( ) MEJORAR                      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, 12 de Febrero de 2019	2273 2324		976793707
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. Roberto Ortez, Fermín</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta bienestar psicológico
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	4	4	4	4	4	
		A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	2	4	4	3	4	4	
		Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	3	4	4	4	4	4	
		Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	4	4	4	3	3	4	
		Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	5	4	4	3	4	4	
		Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	6	4	4	4	3	4	
		Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	7	4	4	3	3	4	
	Relaciones positivas	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	8	3	3	3	3	3	
		Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	9	4	3	4	4	4	
		Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	10	3	3	3	3	3	
		He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	11	3	3	3	3	3	
		Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	12	3	3	3	3	3	
		Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	13	4	4	4	4	4	
		Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	14	4	4	3	3	4	
	Autonomía	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	15	3	3	3	3	3	
		Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	16	3	3	3	3	3	
		Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	17	4	4	4	4	4	
		Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	18	4	4	4	4	4	
		Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	19	3	3	3	3	3	
		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	20	3	3	3	3	3	
		Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	21	3	3	3	3	3	



Dominio del entorno	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	22	3	3	3	3	3	
	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	23	3	3	3	3	3	
	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	24	3	3	3	3	3	
	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	25	3	3	3	3	3	
	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	26	3	3	3	3	3	
	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	27	3	3	3	3	3	
Crecimiento personal	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	28	3	3	3	3	3	
	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	29	3	3	3	3	3	
	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	30	3	3	3	3	3	
	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	31	3	3	3	3	3	
	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	32	3	3	3	3	3	
	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	33	3	3	3	3	3	
Propósito de vida	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	34	4	4	4	4	4	
	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	35	4	4	4	4	4	
	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	36	4	4	4	4	4	
	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	37	3	3	3	3	3	
	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	38	3	3	3	3	3	
	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	39	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05		C	REGULAR	11 - 13	
D	DEFICIENTE	06 - 10		B	BUENO	14 - 17	
				A	EXCELENTE	18 - 20	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : <i>Proceda su aplicación</i>			
Huánuco, <i>20 de diciembre</i> de <i>2019</i>	<i>22412028</i>		<i>962687164</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

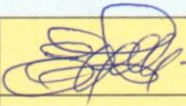
Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Ever Portocarrero Heriño
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta bienestar psicológico
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
Bienestar psicológico	Autoaptación	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	3	3	3	3	3	
		A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	2	3	3	3	3	3	
		Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	3	4	4	4	4	4	
		Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	4	4	4	4	4	4	
		Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	5	3	3	3	3	3	
		Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	6	3	3	3	3	3	
		Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	7	4	4	4	4	4	
	Relaciones positivas	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	8	4	4	4	4	4	
		Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	9	3	3	3	3	3	
		Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	10	3	3	3	3	3	
		He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	11	3	3	3	3	3	
		Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	12	3	3	3	3	3	
		Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	13	3	3	3	3	3	
		Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	14	3	3	3	3	3	
	Autonomía	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	15	4	4	4	4	4	
		Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	16	3	3	3	3	3	
		Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	17	3	3	3	3	3	
		Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	18	4	4	4	4	4	
		Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	19	3	3	3	3	3	
		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	20	3	3	3	3	3	
		Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	21	3	3	3	3	3	

Dominio del entorno	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	22	4	4	4	4	4	
	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	23	3	3	3	3	3	
	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mi mismo.	24	4	4	4	4	4	
	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	25	3	3	3	3	3	
	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	26	3	3	3	3	3	
	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	27	3	3	3	3	3	
Crecimiento personal	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	28	4	4	4	4	4	
	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	29	3	3	3	3	3	
	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	30	3	3	3	3	3	
	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	31	3	3	3	3	3	
	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	32	3	3	3	3	3	
	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	33	3	3	3	3	3	
Propósito de vida	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	34	3	3	3	3	3	
	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	35	3	3	3	3	3	
	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	36	3	3	3	3	3	
	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	37	4	4	4	4	4	
	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	38	4	4	4	4	4	
	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	39	4	4	4	4	4	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:		20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total	
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR 11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO 14 - 17
			A EXCELENTE 18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, 05 de Febrero de 2019	41532365		957874802
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Agustín Rojas Flores
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta bienestar psicológico
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Quando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	3	3	3	3	3	
		A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	2	3	3	3	3	3	
		Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	3	4	4	4	4	4	
		Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	4	3	3	3	3	3	
		Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	5	3	3	3	3	3	
		Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	6	3	3	3	3	3	
		Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	7	3	3	3	3	3	
	Relaciones positivas	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	8	3	3	3	3	3	
		Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	9	3	3	3	3	3	
		Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	10	3	3	3	3	3	
		He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	11	3	3	3	3	3	
		Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	12	3	3	3	3	3	
		Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	13	3	3	3	3	3	
		Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	14	3	3	3	3	3	
	Autonomía	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	15	4	4	4	4	4	
		Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	16	4	4	4	4	4	
		Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	17	4	4	4	4	4	
		Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	18	3	3	3	3	3	
		Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	19	3	3	3	3	3	
		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	20	3	3	3	3	3	
		Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	21	3	3	3	3	3	

Dominio del entorno	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	22	3	3	3	3	3	
	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	23	3	3	3	3	3	
	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	24	3	3	3	3	3	
	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	25	3	3	3	3	3	
	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	26	4	4	4	4	4	
	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	27	3	3	3	3	3	
Crecimiento personal	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	28	3	3	3	3	3	
	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	29	3	3	3	3	3	
	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	30	3	3	3	3	3	
	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	31	3	3	3	3	3	
	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	32	3	3	3	3	3	
	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	33	4	4	4	4	4	
Propósito de vida	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	34	4	4	4	4	4	
	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	35	3	3	3	3	3	
	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	36	3	3	3	3	3	
	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	37	3	3	3	3	3	
	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	38	3	3	3	3	3	
	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	39	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$						
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	B	BUENO	14 - 17
				A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:  VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES : .....

Huánuco, 24 de mayo de 2014	72074143		980662222
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

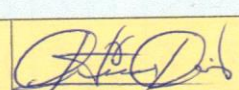
Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Helarion Paucan Coz
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta bienestar psicológico
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Bienestar psicológico	Autoaceptación	Cuando repaso la historia de mi vida me contento de cómo han resultado las cosas.	1	3	3	3	3	3	
		A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes podría compartir mis preocupaciones.	2	4	4	4	4	4	
		Logro expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de las personas.	3	4	4	4	4	4	
		Me incomoda que la gente evalúe todas las decisiones que he realizado en mi vida.	4	3	3	3	3	3	
		Me resulta difícil dirigir mi vida hacia una meta que me satisfaga.	5	3	3	3	3	3	
		Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	6	4	4	4	4	4	
		Generalmente, me siento seguro y positivo conmigo mismo	7	3	3	3	3	3	
	Relaciones positivas	Quisiera contar con muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	8	3	3	3	3	3	
		Tiendo a preocuparme por lo que las personas piensan de mí	9	3	3	3	3	3	
		Me juzgo a mí mismo por lo que pienso que es importante, no por la opinión de los demás.	10	3	3	3	3	3	
		He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	11	3	3	3	3	3	
		Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	12	3	3	3	3	3	
		Si tuviera la oportunidad, cambiaría cosas de mí mismo.	13	4	4	4	4	4	
		Siento que mis amistades me apoyan en muchas cosas.	14	3	3	3	3	3	
	Autonomía	Tiendo a estar influenciado por personas de convicciones fuertes.	15	3	3	3	3	3	
		Generalmente, siento que soy responsable en la situación en la que vivo.	16	3	3	3	3	3	
		Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	17	3	3	3	3	3	
		Mis objetivos en la vida han sido una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	18	3	3	3	3	3	
		Me agrada la mayor parte de mi personalidad.	19	3	3	3	3	3	
		Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	20	3	3	3	3	3	
		Confío en mis propias opiniones, aun cuando son contrarias a la opinión general	21	3	3	3	3	3	

Dominio del entorno	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	22	3	3	3	3	3	
	Tengo clara la dirección y objetivos de la vida	23	4	4	4	4	4	
	Generalmente, siento con el tiempo aprendiendo más sobre mí mismo.	24	3	3	3	3	3	
	Me siento decepcionado de mis logros en la vida	25	3	3	3	3	3	
	Mantener relaciones estrechas han sido difícil y frustrante para mí	26	3	3	3	3	3	
	Me resulta difícil expresar mis opiniones en temas controvertidos	27	3	3	3	3	3	
Crecimiento personal	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	28	3	3	3	3	3	
	Me siento seguro sobre lo que intento conseguir en la vida	29	3	3	3	3	3	
	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	30	3	3	3	3	3	
	Me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	31	3	3	3	3	3	
	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	32	3	3	3	3	3	
	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	33	3	3	3	3	3	
Propósito de vida	Evito intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	34	3	3	3	3	3	
	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno cree sobre sí mismo y del mundo.	35	3	3	3	3	3	
	Cuando pienso en mi desarrollo personal, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	36	4	4	4	4	4	
	Tengo que reconocer que en el transcurso del tiempo me he desarrollado mucho como persona.	37	4	4	4	4	4	
	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	38	4	4	4	4	4	
	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	39	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
			B	BUENO	14 - 17
D	DEFICIENTE	06 - 10	A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, 09 de Enero de 2019.	22719856		962078268
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Pio Trujillo Atapuma
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta desempeño docente
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación	Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	3	3	3	3	3	
		Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos	2	3	3	3	4	3	
		Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje	3	3	3	3	3	3	
		Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	4	4	4	4	3	4	
		Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes	5	3	3	3	3	3	
	Competencia académica	Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas	6	3	3	3	3	3	
		Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos	7	3	3	3	3	3	
		Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.	8	3	3	3	3	3	
		Asiste puntualmente a la escuela y las clases	9	3	3	4	4	4	
	Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad	10	4	4	4	3	4		
	Promoción de la participación de los alumnos	Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.	11	4	4	4	3	4	
		Muestra un trato imparcial y objetivo	12	3	3	3	3	3	
		Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.	13	3	3	3	3	3	
		Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje	14	3	3	3	3	3	
		Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula	15	3	3	3	3	3	
	Evaluación	Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje	16	3	3	3	3	3	
		Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	17	3	3	3	3	3	



	Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución	18	3	3	3	3	3	
	Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.	19	3	3	3	3	3	
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.	20	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:</b> $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
	CUALITATIVA	CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

<b>IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:</b> <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO                      ( ) MEJORAR                      ( ) NO VÁLIDO			
<b>V. RECOMENDACIONES</b> : .....			
Huánuco, <u>12</u> de <u>Febrero</u> de 20 <u>19</u>	<u>22432324</u>		<u>976793707</u>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:


Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	<i>Dr. POZO ORTEGA, Fermín</i>
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta desempeño docente
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación	Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	3	3	3	3	3	
		Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos	2	3	3	3	3	3	
		Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje	3	3	3	3	3	3	
		Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	4	4	4	4	4	4	
		Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes	5	4	4	4	4	4	
	Competencia académica	Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas	6	3	3	3	3	3	
		Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos	7	4	4	4	4	4	
		Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.	8	3	3	3	3	3	
		Asiste puntualmente a la escuela y las clases	9	3	3	3	3	3	
	Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad	10	3	3	3	3	3		
	Promoción de la participación de los alumnos	Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.	11	3	3	3	3	3	
		Muestra un trato imparcial y objetivo	12	3	3	3	3	3	
		Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.	13	3	3	3	3	3	
		Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje	14	3	3	3	3	3	
		Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula	15	3	3	3	3	3	
	Evaluación	Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje	16	3	3	3	3	3	
		Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	17	3	3	3	3	3	

	Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución	18	3	3	3	3	3	
	Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.	19	4	4	4	4	4	
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.	20	4	4	4	4	4	
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>							

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:</b>						<b>20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total</b>					
CUALITATIVA			CUANTITATIVA			CUALITATIVA			CUANTITATIVA		
E	MUY DEFICIENTE		00	-	05	C	REGULAR		11	-	13
D	DEFICIENTE		06	-	10	B	BUENO		14	-	17
						A	EXCELENTE		18	-	20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : <i>Proceda su aplicación</i>			
Huánuco, <i>30</i> de <i>diciembre</i> de 20 <i>19</i>	<i>72442078</i>		<i>962687164</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:


Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Ewer Portocarrero Meinas
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta desempeño docente
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación	Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	4	4	4	3	4	
		Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos	2	4	4	4	4	4	
		Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje	3	3	4	4	4	4	
		Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	4	3	3	3	3	3	
		Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes	5	4	4	4	3	4	
	Competencia académica	Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas	6	3	3	3	3	3	
		Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos	7	3	3	3	3	3	
		Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.	8	3	3	3	3	3	
		Asiste puntualmente a la escuela y las clases	9	3	3	3	3	3	
	Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad	10	3	3	3	3	3		
	Promoción de la participación de los alumnos	Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.	11	3	3	3	3	3	
		Muestra un trato imparcial y objetivo	12	3	3	3	3	3	
		Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.	13	3	3	3	3	3	
		Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje	14	3	3	3	3	3	
		Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula	15	3	3	3	3	3	
	Evaluación	Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje	16	3	3	3	3	3	
		Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	17	3	3	3	3	3	

	Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución	18	4	4	4	4	4	
	Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.	19	4	4	4	4	4	
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.	20	4	4	4	4	4	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:</b> $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$							
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA	CUANTITATIVA		
E	MUY DEFICIENTE	00	- 05	C	REGULAR	11	- 13
D	DEFICIENTE	06	- 10	<del>B</del>	BUENO	14	- 17
				A	EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, 05 de Febrero de 2019	41532361		97874802
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

## I. DATOS GENERALES:


Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Agustín Rojas Flores
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Herminio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta desempeño docente
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación	Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	3	3	3	3	3	
		Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos	2	3	3	3	4	3	
		Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje	3	3	3	3	4	3	
		Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	4	3	3	3	3	3	
		Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes	5	3	3	3	3	3	
	Competencia académica	Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas	6	3	3	3	3	3	
		Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos	7	3	3	3	3	3	
		Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.	8	3	3	3	3	3	
		Asiste puntualmente a la escuela y las clases	9	3	3	3	3	3	
	Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad	10	4	4	4	3	4		
	Promoción de la participación de los alumnos	Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.	11	3	3	3	3	3	
		Muestra un trato imparcial y objetivo	12	3	3	3	3	3	
		Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.	13	3	3	3	3	3	
		Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje	14	3	3	3	3	3	
		Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula	15	3	3	3	3	3	
	Evaluación	Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje	16	3	3	3	3	3	
		Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	17	3	3	3	3	3	

	Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución	18	3	3	3	3	3	
	Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.	19	3	3	3	3	3	
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.	20	3	3	3	3	3	
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>							61

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:</b>						<b>20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total</b>					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00	-	05	C	REGULAR	11	-	13		
					B	BUENO	14	-	17		
D	DEFICIENTE	06	-	10	A	EXCELENTE	18	-	20		

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, 24 de enero de 2014	22674143		980262222
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Helanio Paucan Coz
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Encuesta desempeño docente
Autor(es) del Instrumento	Jorge Kenide Santiago García

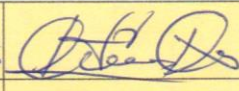
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación	Desarrolla los contenidos de lo particular (simple) a lo general (complejo)	1	3	3	3	3	3	
		Identifica las características psicológicas de cada uno de sus alumnos	2	3	3	3	3	3	
		Utiliza adecuadamente los recursos didácticos para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje	3	3	3	3	3	3	
		Utiliza formas de evaluación adecuada y consistente con lo establecido al inicio del curso	4	3	3	3	3	3	
		Sus clases son motivadoras, entretenidas e interesantes	5	3	3	3	3	3	
	Competencia académica	Promueve varias prácticas educativas: análisis, creatividad, valoración, crítica, y solución de problemas	6	3	3	3	3	3	
		Ayuda a sus alumnos a que conozcan sus derechos, responsabilidades y aprenda a ejercerlos	7	3	3	3	3	3	
		Procura el respeto solidaridad, amor justicia, libertad entre todos y ante los demás.	8	4	4	4	4	4	
		Asiste puntualmente a la escuela y las clases	9	4	4	4	4	4	
	Promoción de la participación de los alumnos	Muestra connotación de entrega, servicio y vocación hacia el colegio, la vida y la comunidad	10	4	4	4	4	4	
		Se preocupa permanentemente por mejorar el autoestima de los alumnos.	11	3	3	3	3	3	
		Muestra un trato imparcial y objetivo	12	3	3	3	3	3	
		Evidencia solvencia profesional en el desarrollo de la asignatura.	13	3	3	3	3	3	
		Presenta proyectos de innovación, creatividad y mejoramiento del aprendizaje	14	4	4	4	4	4	
	Evaluación	Propicia un ambiente cordial y de colaboración en el aula	15	3	3	3	3	3	
		Identifica los conocimientos de los alumnos y retroalimenta su aprendizaje	16	4	4	4	4	4	
		Acepta las sugerencias de los alumnos para su desarrollo profesional y humano	17	3	3	3	3	3	



	Goza de la valoración positiva de los alumnos dentro y fuera de la institución	18	4	4	4	4	4	
	Procura que los alumnos satisfagan su deseo de estudiar y querer más a sus compañeros y su país.	19	4	4	4	4	4	
	Desarrolla actividades y proyectos acordes con los objetivos de la institución.	20	3	3	3	3	3	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>								

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/80 x Puntaje Total = 0,25 x Puntaje Total</b>				
CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	
E MUY DEFICIENTE	00 - 05	C REGULAR	11	- 13
D DEFICIENTE	06 - 10	B BUENO	14	- 17
		A EXCELENTE	18	- 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO      ( ) MEJORAR      ( ) NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES : .....			
Huánuco, <u>09</u> de <u>enero</u> de 20 <u>19</u> .	22719856		962078268
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Jorge Kenide Santiago Garcia, nació en el distrito de Santa María del Valle, provincia de Huánuco, mi padre el profesor Jorge Santiago Santos y mi madre Miranda Garcia Martin. Mi estudio de primaria completa lo realice en la Escuela Primaria Señor de los Milagros de la ciudad de Huánuco, mi estudio secundario realice en el Colegio Nacional Leoncio Prado-Huánuco. Soy licenciado en Educación, Especialidad: Historia y Geografía - UNHEVAL que viene desempeñándose como docente contratado. Titulado en Segunda Especialidad, mención el Andragogia - UNHEVAL. Estudios de posgrado en Educación, mención Gestión y Planeamiento Educativo - UNHEVAL



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En el Aula 202 de la Escuela de Posgrado, siendo las **17:30h**, del día viernes **06 DE DICIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Agustin Rufino ROJAS FLORES	Presidente
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Secretario
Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ MORALES	Vocal

**Asesor de tesis:** Mg. Sebastian CAMPOS MEZA (Resolución N° 0664-2019-UNHEVAL/EPG-D).

**El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don, Jorge Kenide SANTIAGO GARCIA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE 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 del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

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

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

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciséis (16)  
Equivalente a Bueno, 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 6:30 horas de 06 de diciembre de 2019.

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

.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° 22415568.....

.....  
**VOCAL**  
DNI N° 22422073.....

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

(Resolución N° 01161-2019-UNHEVAL/EPG)

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

## 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Santiago García, Jorge KenideDNI: 41238997 Correo electrónico: JorgeKenideSantiagogaarcia@univalvar@gmail.comTeléfonos Casa - Celular 951599042 Oficina -

## 2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>EN EDUCACION</u>
Mención:	<u>GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO</u>

Grado Académico obtenido:

Título de la tesis:

"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO 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 cualquiera 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 pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: .....

  
Firma del autor