



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El Involucramiento docente en las Conductas Disociales de los  
estudiantes de una Institución Educativa del Callao, 2022**

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

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Villanueva Condezo, Carolina Rosa Elena ([orcid.org/ 0000-0001-8166-2740](https://orcid.org/0000-0001-8166-2740))

**ASESORA:**

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa ([orcid.org/ 0000-0002-5469-2466](https://orcid.org/0000-0002-5469-2466))

**CO-ASESOR:**

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel ([orcid.org/ 0000-0002-7333-9879](https://orcid.org/0000-0002-7333-9879))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus Niveles

LIMA – PERÚ  
2023

**Dedicatoria:**

A mis amados padres y a mis hermosos hijos por ser mi motivación constante. Y en especial a Corina Vega La Riva.

### **Agradecimiento:**

Agradezco a Dios por estar siempre en mi vida. A la Dra. Noemí Teresa Julca Vera, por su dedicación y paciencia en la asesoría del desarrollo de la presente tesis. Un agradecimiento especial a mí amada familia por su apoyo incondicional.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	27
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos:.....	28
3.5. Procedimientos.....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	67

## Índice de Tablas

Tabla 1	Ficha técnica instrumento 1	28
Tabla 2	Ficha técnica instrumento 2	29
Tabla 3	Validación de los instrumentos	29
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	30
Tabla 5	Resultado de la variable Involucramiento docente	32
Tabla 6	Resultados de la variable Conducta disocial	32
Tabla 7	Resultados de la dimensión Absorción	33
Tabla 8	Resultados de la dimensión Irrelevancia	33
Tabla 9	Resultados de la dimensión Preocupación	34
Tabla 10	Resultados de la dimensión Sentido del trabajo	34
Tabla 11	Resultados de la dimensión Desmotivación	35
Tabla 12	Tabla cruzada de la variable Involucramiento y conducta disocial	35
Tabla 13	Tabla cruzada de la dimensión absorción con la VD. conducta disocial.	36
Tabla 14	Tabla cruzada de la dimensión Irrelevancia con la VD. Conducta disocial.	36
Tabla 15	Tabla cruzada de la dimensión Preocupación con la conducta disocial	37
Tabla 16	Tabla cruzada de la dimensión sentido del trabajo con la VD.conducta disocial	37
Tabla 17	Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación con la VD. Conducta Disocial.	38
Tabla 18	Prueba de normalidad	39
Tabla 19	Prueba de hipótesis general	40
Tabla 20	Prueba de hipótesis especifica 1	41
Tabla 21	Prueba de hipótesis especifica 2	42
Tabla 22	Prueba de hipótesis especifica 3	43
Tabla 23	Prueba de hipótesis especifica 4	44
Tabla 24	Prueba de hipótesis especifica 5	45

## Resumen

Una problemática constante es la conducta disocial que presentan los estudiantes en las escuelas y otro gran problema es la manera como se involucran los docentes para intervenir en estos comportamientos. Existen muchos estudios que determinan consecuencias positivas y negativas en la labor educativa de acuerdo al accionar de los maestros, esto se relaciona también, como el maestro advierte las condiciones para su labor, que a su vez se verá reflejado en el nivel de compromiso y cómo se identifica con su institución.

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia del Involucramiento docente en las Conductas disociales de una Institución Educativa del Callao 2022. Considerando que el estudio es de enfoque cuantitativo se realizó un cuestionario con 20 preguntas para la variable Involucramiento docente y 20 preguntas para la variable Conducta disocial. La población considerada fueron 62 maestros.

La regresión logística refleja en los resultados de la prueba de hipótesis general que si hay influencia significativa del involucramiento docente en las conductas disociales. Los resultados de la presente investigación reflejan un involucramiento medio en la atención de la conducta disocial. Asimismo, las dimensiones demuestran que hay un impacto positivo si se atienden adecuadamente las conductas disociales.

Palabras clave: Involucramiento docente, Conductas disociales, impacto positivo.

## **Abstract**

A constant problem is the dissocial behavior that students present in schools and another big problem is the way in which teachers get involved to intervene in these behaviors. There are many studies that determine positive and negative consequences in the educational work according to the actions of the teachers, this is also related, how the teacher warns the conditions for their work, which in turn will be reflected in the level of commitment and how identifies with your institution.

The present investigation had the purpose determining the influence of teacher involvement in the dissociative behaviors of an Educational Institution of Callao 2022. Considering that the study is of a quantitative approach, a questionnaire was carried out with 20 questions for the variable Teacher involvement and 20 questions for the Dissociative Behavior variable. The population considered was 62 teachers.

The logistic regression reflects in the results of the general hypothesis test that there is a significant influence of teacher involvement in disruptive behaviors. The results of this research reflect a medium involvement in attention to antisocial behavior. Likewise, the dimensions show that there is a positive impact if dissociative behaviors are adequately addressed.

**Keywords:** Teacher involvement, dissocial behaviors , positive impact.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde mucho tiempo atrás en el mundo, los cambios como consecuencia de la globalización han predispuesto el estudio de la conducta relacionada con el comportamiento disocial en los adolescentes, llámese agresividad, atentar contra las normas y dañar a los demás generando la tendencia a la distracción, repercutiendo en sus procesos cognitivos y en su formación integral porque está directamente relacionada con su emocionalidad perjudicando su rendimiento académico (Sinitave Aristizabal 2018). Estas conductas al no ser intervenida de manera adecuada pueden causar inestabilidad emocional, toda vez que los sentimientos involucran un aliciente del cual se origina una serie de respuestas referenciales, como el criterio conductual que es el más relevante, pues facilita la conducta disocial del estudiante, evidenciando modelos de adaptación socialmente inadecuados.

Esta conducta se expande hasta generar en el estudiante, antivalores que lo llevan a la desadaptación, la aparición de nuevas conductas, que las vivencian negativamente en su contexto personal afectando sus relaciones y comportamiento (Acevedo et al., 2015).

Uno de estas dificultades, según Cornejo Arispe (2021) es el descontento social, determinada por la falta de asertividad social así como comprender procesos de las habilidades básica en las relaciones humanas, desde la perspectiva neuropsicológica enfatiza que la facultad de comprender al otro así como la inteligencia emocional podrían ser causantes predictivos que impiden el desarrollo de conductas disociales en los adolescentes. Todas las teorías o planes encaminados al cambio conductual da cuenta de modelos y metodologías superficiales sin intervención ante estas conductas, como la desatención del contexto que rodean a los estudiantes.

En España las Conductas disociales generan una problemáticas que afecta a la educación en general (Vega y Gonzales, 2016; Jurado y Olmo, 2012; Observatorio, convivencia Escolar, 2010; Inglés et al., 2009). Los maestros sienten como constante este problema en el aula, con efectos desfavorables para el desempeño de los procesos didácticos de la enseñanza-aprendizaje,



perjudicando el progreso de los estudiantes, las relaciones sociales y la convivencia escolar en general.

A esto sumamos la falta de sensibilidad y competencia por parte del docente para controlar a los estudiantes y mostrar autoridad, esta situación destaca la importancia de la gestión del comportamiento del estudiante por parte del docente y del clima que repercute.

En el Perú las estadísticas nos demuestran la gran desatención que existe a nivel social, los planes educativos sin bien es cierto estipulan las estrategias para el mejoramiento del aprendizaje no se ha visto un exhaustivo trabajo relacionado con la atención de este tipo de conducta, el MINEDU en una de los desempeños estipula para el docente, “promueve un ambiente de respeto y proximidad” sin embargo, esto no se aplica en los estudiantes con conductas que disocian en las aulas, mayormente el docente apuesta por el facilismo de derivarlo a psicología o simplemente ignorarlo, ya que casi siempre lo ve como un caso perdido actuando muchas veces con prejuicios, desinterés y poca sensibilización hacia las necesidades de los estudiantes.

En el 2019 en Perú el INEI en su informe técnico: Condiciones de vida en el Perú, en el aspecto educación, las razones de inasistencia escolar en el rubro no le interesa/ el estudio, sacaba bajas notas, el 19% de estudiantes dejó de estudiar y en el rubro otras 19.5% de estudiantes dejaron de asistir y el 66.2% fue víctima de alguna situación de violencia verbal, mientras que la violencia física fue en 57.3%, a pesar que existe la Ley 308910 Ley que fomenta una cultura de paz y de no violencia en la educación básica que debería incorporarse en el sistema educativo y por medio del currículo sin embargo las estadísticas reflejan que no se aplica o no se cumple la Ley.

Esta preocupación promueve constantemente la importancia de una revisión del trabajo docente con respecto a un involucramiento real y efectivo. Muchas veces la escasa toma de decisiones de los docentes ante esta situación intensifica este tipo de conductas. El docente lo ve como problema y no como un recurso a desarrollar que tiene potencialidad y posibilidad de cambio (Cossío Machaca 2022), es por eso prevalente que los docentes asuman un involucramiento real y continuo para poder mitigar algunos de estos comportamientos.

Si bien es cierto los estudiantes con estas conductas presentan situaciones particulares en su contexto, es responsabilidad del docente asumir un involucramiento más allá de las aulas que genere en el educando un interés resiliente ante cualquier problema y potenciar sus capacidades.

El MINEDU en los lineamientos de convivencia escolar afirma que si el docente realiza un trabajo constante y diligente se perfecciona la calidad de la convivencia en la escuela y esta afecta positivamente en la apreciación que las personas tienen del ambiente escolar, y por lo tanto, tiene un gran impacto sobre los logros de aprendizaje y una buena convivencia.

MINEDU (2016) Estipula “Que el docente debe ser respetuoso, además de difundir calidez y cordialidad a los estudiantes. Estar pendiente y sensibilizarse ante las necesidades emocionales o físicas, detectándolas y velando por ellas con benevolencia y empatía” (p. 3), Además, argumenta que “el docente es empático cuando comprende o acepta las necesidades físicas o emocionales expresadas por los estudiantes, demostrando estar atento a lo que les sucede y enlazado con sus necesidades” (p. 34).

Sin embargo en la práctica docente no aplica para estudiantes con conductas disociales existe muchos estereotipos y prejuicios que estigmatizan la forma como los docentes ven a los adolescentes quizá por ser poco investigadas en Perú y más aún poco obligadas en su intervención, a pesar de existir esta problemática como un escollo latente por eso debería ser una prioridad que el maestro maneje a la perfección la psicología adolescente, además que es importante y necesario una revisión de la manera como se selecciona a los docentes que van a estar a cargo de adolescentes, no basta solo un examen o currículum, la adolescencia es una etapa muy significativa y compleja que su atención necesita personal calificado para una positiva intervención, el docente es pieza fundamental para la formación por eso, debe estar preparado para cortar cadenas dañinas que perjudica el aprendizaje integral de los estudiantes y por ende formar buenas personas.

El papel del estado en el ámbito escolar merece un cambio estructural relacionado al cambio educativo, si bien es cierto se ha visto un restablecimiento

del estudio y su controversia sobre la preocupación en el campo educativo en los últimos años, sin embargo no se ha visto un avance solo una diferencia importante entre los estudios anteriores y la actual que se relaciona con los cambios de política que siempre se dan y no permite una evaluación objetiva. (Anderson 2003)

La conducta disocial se ha instaurado hasta el punto de verla casi naturalizada, por eso surge una necesidad imperiosa de articular esfuerzos con la finalidad de brindar atención integral donde se brinde una mirada a los estudiantes desde la esencia de su ser. En las Instituciones educativas del Callao se han reportado problemas de violencia entre los estudiantes, en SISEVE (2019) se reportó que en los últimos dos años hubo 801 casos de violencia dentro de las escuelas del Callao. Ante esta situación, el compromiso de los docentes debe ser analizado, ya que son los que más se relacionan recíprocamente con los estudiantes por eso deben transformar su práctica pedagógica en internalizar la reflexión donde todos deben participar e intervenir en una voluntad beneficiosa, para formar personas sensitivas con altas probabilidades humanistas (Maestre, J. G. L. 2020).

Esta problemática siempre genera incomunicación e influye negativamente en las actitudes y expectativas del estudiante y profesorado; podría incrementar la resistencia del profesor o innovar y emplear enfoques activos de enseñanza, las Instituciones educativas se dedican exclusivamente a capacitar en aspectos generales, también deberían comprometerlos con las necesidades urgentes de atender estas conductas, para que de esa manera los docentes se involucren, Según Urhahne, (2015) el maestro puede realizar acciones bajo este contexto que despierten en el educando un interés para precaver estas conductas. El involucramiento docente es una gran responsabilidad que se debe asumir para una buena intervención en el trastorno disocial. (Gómez, 2018)

A mediados de los setenta Albert Bandura, profundizó estos conceptos, aplicando la teoría del Aprendizaje Social, sosteniendo desde la probabilidad que se aprenda por observación y por medio de moldes, siendo el otro quien realiza la acción y experimente sus efectos, de esta manera cabe la posibilidad entregar un modelo integral relacionado con el comportamiento humano, presuponiendo un intervalo entre el conductismo y el cognitivismo. Esta hipótesis señala que la

conducta humana podría explicarse a través de una forma dinámica, recíproca y de tres vías donde los aspectos personales, las influencias eco ambientales y las conductas interactúan constantemente, y uno de los supuestos básicos es que no solo se aprende basados en sus propias experiencias, sino también en las de las demás. (García, Fernández, et al. 2018).

En referencia a todos estos alcances y considerando las definiciones dadas sobre las conductas disociales, en el colegio del Callao que será propósito de estudio se observa este tipo de conductas que no son atendidas adecuadamente. En la Institución no existe una relación con el involucramiento docente y la conducta del estudiante además, que la gestión docente no asume un compromiso con respecto al papel que le corresponde así como estrategias aplicadas al proceso pedagógico integral para prevenir conductas desadaptativas. (Uruñuela 2019).

El docente que despliega las capacidades cognoscitivas, capacidades autónomas, valores, así como estrategias del manejo de las emociones de acuerdo a la realidad educativa, asiste al educando proporcionando la tranquilidad y la motivación adecuada para el mejoramiento de las conductas en todos sus contextos se involucra. (Valente, S., & Lourenço, A. A. 2020). El docente con toda seguridad puede ser orientador, ya que sus conocimientos especializados le dan la autoridad para aconsejar, asesorar el comportamiento del educando en la interacción escolar y familiar, es quien promueve un cambio siendo un líder y facilitador en la escuela. Entonces es imperiosa la necesidad de un involucramiento con nuestros estudiantes ante este tipo de conductas, Talcott Parsons teórico humanista norteamericano, ha sido citado por muchos investigadores sobre este tipo de acción que es el involucramiento, demostró que la educación además de un conducto que realiza la propagación de la experiencia social, también es un transformador que asegura a la sociedad la constancia de su existencia y la persistencia social.

También sostiene que la educación asegura el proceso de una integración social ideal, incitando entender a la educación como un proceso de despersonalización en función de propósitos sociales de ahí que la planificación escolar parte de una necesidad significativa. Esto proporciona grandes posibilidades para fortalecer nuestro trabajo con estudiantes de conductas disociales.

Por todo ello, el presente estudio de investigación hace referencia a la problemática general ¿Cómo influye el involucramiento docente en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?; ¿Cómo influye la absorción por el trabajo docente en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?; ¿Cómo influye la irrelevancia del trabajo docente en el manejo de las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?; ¿Cómo influye la preocupación por el trabajo docente en el manejo de las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?; ¿Cómo influye el sentido de trabajo docente en el manejo de las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?; ¿Cómo influye la desmotivación docente en el manejo de las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao?.

Por tanto, nuestra investigación se acredita sustentada en tres fases. Conforme con la justificación teórica, señalando las variables de estudio tenemos; involucramiento docente y conductas disociales, a partir de estas dos variables, el desarrollo de esta investigación tiene la intención de dar a conocer aportes existentes sobre estas variables tan importantes y poco tratadas, sobre la problemática planteada del estudio de estas variables y sus dimensiones la investigación pretende enfocarse en la gran necesidad de atender las conductas disociales.

En la justificación práctica, la investigación se da debido a que se puede fomentar a través de estrategias de gestión de emociones un liderazgo en los estudiantes con este tipo de conducta para ello la Institución también debe suministrar componentes para consolidar el trabajo de los maestros desde un enfoque humanista, ya sea mediante capacitaciones con un currículo adecuado a la necesidad y atención de las conductas disociales de esta manera facilitar que los maestros puedan intervenir pertinentemente en los estudiantes de la Institución Educativa del Callao, a partir del involucramiento docente.

Y en la justificación metodológica, por medio de la aplicación de un procedimiento de investigación, (explicativo causal). La influencia que tienen los maestros en una gran cantidad de estudiantes que están íntimamente ligados a su desempeño ya que de este depende el cambio conductual, sin embargo se

ve mínimo cambio en estos estudiantes, de ahí la preocupación de averiguar por medio de este estudio que tan involucrado está el docente y que dimensiones lo limita o motiva.

Considerando el objetivo general: Determinar el nivel de influencia del involucramiento docente en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022 y los objetivos específicos Determinar el nivel de influencia de la absorción por el trabajo docente en las conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022; Determinar el nivel de influencia de la irrelevancia del trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022; Determinar el nivel de influencia de la preocupación por el trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022; Determinar el nivel de influencia del sentido de trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de un colegio de una I.E. del Callao 2022; Determinar el nivel de influencia de la desmotivación docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao.

Y considerando la hipótesis general: El involucramiento docente influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao. Hipótesis específica La absorción por el trabajo docente influyen significativamente en las conductas disociales de los educandos de una I.E. del Callao 2022; La irrelevancia del trabajo docente influyen significativamente en las conductas disociales de los educandos de una I.E. del Callao 2022; La preocupación por el trabajo docente influyen significativamente en las conductas disociales de los educandos de una I. E. del Callao 2022; El sentido de trabajo docente influyen significativamente en las conductas disociales de los educandos de una I.E. del Callao 2022; La desmotivación docente influyen significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E del Callao 2022 .

## **II. MARCO TEÓRICO**

En este capítulo mostramos algunos estudios relacionados con las variables de la presente investigación. Se expone los resultados tanto en estudios internacionales y nacionales.

### **Antecedentes internacionales**

Acevedo & Aguiñaga, (2017) publicó un estudio en México que tuvo como propósito comprobar en qué nivel la importancia de gestión institucional de enseñanza efectiva y la relación entre estos producen efectos positivos en los resultados de aprendizaje. La hipótesis planteada fue: Entre la variable involucramiento docente y logro de los estudiantes existen consecuencias directas y positivas. El método utilizado para comparar la hipótesis consistió en evaluar los resultados de los procesos escolares en la (prueba ENLACE 2012) así como el cuestionario (CONTEXTO 2012). Los resultados en esta variable que más impactaron en el logro escolar fue el involucramiento docente (16,04% y 15,03%) para cuarto y sexto grado sucesivamente, además de encontrarse entre las más resaltante del grupo de variables estudiadas ya que no solo es efectivo además es sobresaliente. demuestran que el docente cuando más se dedica al análisis de las condiciones de contexto de sus estudiantes e interviene en sus apegos emocionales, existe consecuencias efectivas entre involucramiento docente y resultados escolares. Según el resultado existe una fuerte influencia del compromiso docente en el progreso del aprendizaje del estudiante, podemos asumir que el involucramiento autentico genera más compromiso de este manera, se confirma la Hipótesis del estudio ya que si tiene consecuencias directas y positivas. Los estudiantes están en plena formación de su personalidad y gran confianza depositan en sus maestros, esto se complica cuando presentan conductas disociales y no se genera un ambiente de disciplina que implica un reto para los maestros, como involucrarse en su contexto y sus diferentes identidades para comprender las conductas que reflejan, por eso es necesario unir esfuerzo y trabajar en equipo todos los integrantes de una Institución.

Treviño y González, (2020) Publico un artículo relacionado con el Involucramiento docente cuyo objetivo fue determinar la relación de esta variable con las condiciones para una buena convivencia escolar en estudiantes de

secundaria en México. La población muestral la conformo 47,397 estudiantes, con una edad media de 17 años; 24,462 (51.6%) fueron mujeres, 22,653 (47.8%) hombres y 282 (.6%) datos nulos. El total de estudiantes fue 42,650.

Con respecto al involucramiento docente la dimensión que tuvo mayor porcentaje fue Atención 41%; si los maestros atienden sus dudas, son atentos, si supervisan sus trabajos y los retroalimentan, ya se involucra en la mejora de la convivencia. La segunda dimensión que tuvo mayor porcentaje fue Participación 28%; quiere decir que los maestros les permiten participar y organizar de manera motivada que los invite a colaborar en ella promoviendo la inclusión, la Convivencia se ve fortalecida. La última dimensión Sanciones mostró un porcentaje 08%; las sanciones mejoran la convivencia ya sea de manera verbal, escrita o con sus padres. Se obtuvo una correlación significativa y buena entre la dimensión atención con participación y sanciones de .78% y .09%, correlativamente, cuando se trabaja motivando la participación inclusiva y se respeta sus identidades entendiendo que estas pueden ser disruptivas y no se estigmatiza y se corrige de manera horizontal, se mejora el esmero del estudiante. Con respecto a las variables medibles de mayor peso son la amabilidad, aceptación y confianza crecen .70%, .67% y .64%, cuando los maestros son atentos, y los aceptan como son, generan confianza de parte de sus estudiantes.

En la variable Atención, por cada desviación estándar que aumente, la dimensión atención y sugerencias crecen 64% y 60%, sucesivamente. Es decir cuando los maestros son atentos y dan recomendaciones a sus estudiantes estos tienen mejor predisposición en atender y por cada desviación estándar que incremente la Participación, la inclusión crece 67% Esto es, cuando los maestros promueven sesiones para la inclusión y participación de los alumnos la Participación se incrementa.

Cuando hablamos de práctica educativa debemos tener en cuenta que vamos a generar en los estudiantes, nos invita a una reflexión sobre la dinámica que debemos aplicar cada día, hoy sorprende ver aun docentes que solo transmiten teorías sin siquiera mirar a su estudiantes, hoy el mundo exige una atención integradora, quizá no se lo podemos cambiar pero si podemos hacer que para ellos sea significativo. Cuando se les acepta como son y lo entendemos de manera profunda tenemos claro que el reto es nuestro que es nuestra responsabilidad



adaptar estrategias para que su desarrollo en toda dimensión mejore o crezca. Es competencia de gran responsabilidad que el maestro promueva espacios dinámicos en sus salones de clase donde los estudiantes puedan despertar su creatividad en actividades auténticas que sean significativas sin dejar de lado la importancia de establecer normas y correctivos. Muchos estudiantes se decepcionan de la indiferencia por parte de los maestros ante las conductas disociales de otro compañero, en muchos casos se influyen ya que no se establecen normas. Las escuelas han demostrado que a partir de sus docentes se ha disminuido las conductas disociales llegando a una armonía generando un buen clima entre pares. Desde este punto de vista el docente es el mediador persuasivo y razonante en todo aspecto educativo con sus estudiantes si se aplica y asegura una buena convivencia.

Con respecto a los trabajos previos revisados en el contexto internacional de Venezuela sobre la variable conducta disocial se tiene a Gómez, (2018) cuyo objetivo de su estudio fue Evaluar el impacto sobre el modelo de acción como alternativa pedagógica para el manejo de la conducta disocial escolar desde la perspectiva humanística. La metodología empleada fue un estudio con análisis proyectivo que atendió a la necesidad de un modelo epistémico sostenido en la teoría de acción docente posibilitando el manejo de la conducta disocial. El instrumento para recojo de datos fue el registro de campo y una encuesta a 19 docentes. Los resultados del estudio fueron: El 79% de los maestros reconocen que es importantes los discernimientos sobre el comportamiento disocial. El 89% Reconocen que los roles para el manejo de la conducta disocial es importante y el 84% reconocen que las competencias profesionales ante esta conducta son importantes y se determinó que el docente no es competente en el manejo de conducta disocial. El estudio concluyó Que el modelo de acción docente tuvo como consecuencia primordial reforzar el desempeño docente en mejorar las competencias de los maestros y de esta manera prevenir conductas disociales. La estrategia estableció un adelanto educativo, ya que fue sencilla su aplicación de fases, además facilito al maestro las experiencias y procedimientos para orientar las conductas disociales.

Es importante que los docentes tengan claro que el fin primordial de educar es formar, esto implica una gran responsabilidad social sabemos que la sociedad y la cultura costumbrista en estos tiempos es un gran escollo, comprendiendo que

esta generación vive en su mayoría en un contexto de violencia por eso es una gran necesidad adecuarse a los tiempos, aprender que le interesa, conoce, atrae, preocupa, afecta, etc. De esta manera internalizar que es lo que piensan y quieren para adaptarlos como estrategia de aprendizaje.

Entendiendo que el estudio refleja que el docente debe ser reforzado de acuerdo a la necesidad de cada escuela y que cada una tiene sus propias necesidades y fortalezas, la neurociencia ha demostrado que somos seres inteligentemente emocionales y cada uno expresa en sus actitudes lo que recibió y reestructuro en su proceso de evolución, no todos logramos la madurez adecuada para resolver conflictos en toda dimensión de ahí la importancia de este empoderamiento para combatir este tipo de conducta.

Si bien es cierto las emociones aparecen en toda relación de persona y el cruce de situaciones que lo perturba cobrando importancia, y dando lugar a respuestas flexibles en base a experiencias, actitudes y situaciones fisiológicas (Gross, 2008).

En relación a los trabajos previos revisados en el contexto internacional de Colombia sobre la variable conducta disocial se tiene a Cabrera et al. (2020) el objetivo de su artículo fue determinar el nivel de relación entre la inseguridad emocional y la conducta disocial del estudiante adolescente que se encuentran en conflicto con las normas. La metodología empleada fue Diseño no experimental, enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional. La muestra consto de 62 adolescentes entre 14 y 18 años pertenecientes al SRPA en Colombia. Para la elección se tuvo en cuenta un método no probabilístico de tipo intencional. Los resultados del estudio fueron: El 54.8% de los adolescentes demostraron problemas conductuales y la desatención emocional es la única variable que refleja diferencias entre estudiantes con conducta disocial y los que no tienen problemas de conducta ( $t = 4.853$ ,  $p = 0.031$ ). El resultado también refleja que la desatención emocional predice la aparición de conducta disocial. Además, que la única variable que entra en la ecuación es la desatención emocional ( $\beta = 0.309$ ;  $p = 0.05$ ;  $\text{Exp}(\beta) = 1.362$ ). El estudio concluyó en que, a mayor desatención emocional, mayor posibilidad que el adolescente presente síntomas de conducta disocial.

Los datos dan cuenta de la importancia de la atención emocional en los adolescentes, demuestra que predice las futuras conductas disociales si no se

interviene acertadamente en el momento preciso, adecuado. Por eso la importancia de dar una mirada a la teoría especializada en la conducta disocial y sus causas, de esta manera poder mejorar la atención de forma pertinente a esta conducta, principalmente el dominio en la regulación afectiva cuando hay presencia de este tipo de conducta negativas en los adolescentes.

#### **Antecedentes nacionales:**

Parraguez (2018), en su tesis, cuyo objetivo fue establecer cómo se relaciona la motivación laboral con el involucramiento de los profesores del ICNA de Chiclayo, para el estudio considero a 43 docentes. De acuerdo con sus resultados el nivel de involucramiento en la dimensión "Absorción por el trabajo" es de 23.10% los maestros distinguen que como trabajan se ve la calidad de un docente, pero no trabajarían tiempo extra, así fuera remunerado. Con la dimensión Irrelevancia en el trabajo 12.51% los maestros confirman que es su principal trabajo, y que se preocupan por dar un buen servicio reconociendo que es solo una pequeña demostración de ellos. En la dimensión preocupación por el trabajo 7.98% La mayor parte de maestros dan horas de trabajo adicional en casa, y que lo hacen por vocación y no por una paga. La dimensión sentido del trabajo con 12.31% refleja que los maestros distinguen que lo más importantes que les pasa están relacionadas con el trabajo. Los maestros expresaron que no evitan asumir deberes y responsabilidades complementarias, y que son constantes con la finalidad de realizar bien su trabajo y con la dimensión Desmotivación 8,74% a pesar que tiene implicación negativa, expresaron que con gusto asumen deberes y obligaciones adicionales, y que su principal objetivo es realizar bien su trabajo demostrando que esta dimensión es recodificada.

Según los baremos considerados en el estudio se puede advertir que los resultados de las dimensiones revelan valores medio de Involucramiento, podemos asumir que a los docentes les complace su trabajo y que les absorbe todo el trabajo pedagógico continuo. En la dimensión preocupación por el trabajo los docentes reflejan que trabajan con anticipación su planificación pedagógica demostrando que aunque no necesite dinero seguirían trabajando terminando su labor en casa. Poniéndolo en contexto quiere decir que la motivación es importante para un involucramiento idóneo y pertinente, si los maestros reciben alicientes que valoran su labor y además se cuenta con una vocación de servicio hacia sus estudiantes esto va a generar un buen trabajo pedagógico.

En base a algunos antecedentes teóricos y empíricos, es sostenible una gran necesidad de incrementar en nuestra práctica pedagógica la experticia relacionada con la comprensión de la violencia entre pares desde una mirada relacional y evolutiva. Además, que teniendo en cuenta la óptica de los involucrados resulta esencial para acceder a los significados, creencias y subjetividad que estos tienen respecto a sus relaciones disociadoras.

Carrasco (2018) En su investigación tuvo como objetivo general: Que métodos de enseñanza se imponen entre los docentes de la Universidad Católica San Pablo y el involucramiento como elemento fundamental. Se evaluó a 120 profesores. El estudio fue de enfoque cuantitativo, en los resultados predominan las dimensiones Compromiso con el trabajo con un 25% y absorción en el trabajo con 29%. El involucramiento en el trabajo se correlaciono de forma módica con los modelos Experto 20% y personal 15%, solo el estilo de enseñanza Experto tuvo impacto favorable y relevante en el involucramiento en el trabajo.

En el análisis de regresión las dimensiones del involucramiento y esta como variable predictor, no fue significativo, sobre los modelos de enseñanza. Después se realizó una regresión lineal invirtiendo los valores, los estilos de enseñanza como variables independientes y el involucramiento como variable dependiente. Los resultados fueron significativos ( $p < 0.045$ ) el modelo de enseñanza Experto tiene consecuencias efectivas y significativas en el involucramiento laboral ( $p < 0.044$ ), en otros términos que los maestros distinguidos por un estilo de enseñanza Experto son los que más se involucran con el trabajo pedagógico.

El estudio comprueba que cuanto el docente usa estrategias pedagógicas de impacto, y promueve en el estudiante capacidades que les ayude a pensar de forma reflexiva y eficiente dándole sentido a lo que aprenden, esto contribuye a la motivación en los casos de estudiantes con problemas de conducta, entendiendo que cuando un estudiante reconoce que es lo mejor para sí mismo y por consecuencia para los demás a partir de la reflexión, sus decisiones serán más asertivas promoviendo su seguridad y voluntad en sus decisiones.

Con respecto a los trabajos previos revisados en el contexto nacional sobre la variable conducta disocial se tiene a Juárez, (2018). El objetivo de su investigación fue: Describir y analizar la autoimagen del adolescente con conducta disocial, justificándola en las causas que suelen afectar su autoimagen cuando no

tienen un soporte que le brinde orientación adecuada llevándolos a asumir conductas disociales. La metodología empleada del estudio fue de enfoque cualitativo por medio de estudio de casos para identificar la autoimagen que tienen el joven con conducta disocial reconociendo las causas que inclinaban que los adolescentes caigan en estas conductas. Los resultados del estudio fueron: En la dimensión Autoimagen concebidas por vivencias negativas, para algún adolescente fue un hecho frustrante, tal como se evidenció en los casos: tenían temor a los maestros ya que no solo no atendían sus necesidades afectivas sino que además eran rígidos, eran víctimas de Bullying, dejaron de estudiar, repetían el año y por vergüenza no volvían. En la dimensión un motivo para cambiar con proyección al futuro, para algunos adolescentes era importante trabajar honestamente, terminar en la nocturna, cambiar por ellos solos, estudiar una profesión para mantener a su familia y nunca abandonarlos, considerando que la familia y la escuela favorecen el desarrollo integral emocional; y que esta debe encaminar a que tomen decisiones adecuadas en sus acciones futuras; además de contribuir a que gestionen adecuadamente su conducta; es notoria la autoimagen que perciben los adolescentes con conducta disocial con respecto a la confianza que depositan en sus maestros para lograr cambios prometedores para su futuro. El estudio concluyó que un estado de tranquilidad en los jóvenes puede violentarse inesperadamente, también se puede evidenciar en las pruebas, que los adolescentes se perciben como personas muy dañadas y que por ese motivo cometen conductas disociales como defensa. Además los jóvenes se proyectan positivamente al futuro se ven como buenos líderes de familia y ciudadanos responsables con economía estable y buena emocionalidad.

Es importante recapacitar el concepto de motivación para el desarrollo del aprendizaje, dada su gran dificultad, si queremos cambiar los espacios de aprendizaje de nuestros estudiantes (Carreño y Cruz, 2012)

Con respecto a los estudios previos revisados en el contexto nacional sobre la variable conducta disocial se tiene a Cruz (2018) El objetivo de su investigación fue: Determinar la relación entre estilos de socialización parental y la conducta disocial en adolescentes del Distrito del porvenir. La metodología empleada del estudio fue de diseño correlacional. La muestra fue de 277 educandos de ambos sexos del nivel secundario con muestreo probabilístico. Los resultados revelan que hay una correlación endeble entre las variables, indican una correlación mínima

entre la dimensión imposición física y verbal ( $r_s=.13$ ;  $p^* < .05$ ) con las conductas disociales. Al respecto ambas dimensiones demostraron que son independientes, para ello se efectuó el R cuadrado que valoro un 1.7% de variabilidad entre las variables reflejando una influencia baja. Además se estableció la asociación para comprobar otra medición entre estilos de socialización parental por la conducta disocial. Resulto diferencias cuantitativas reveladoras entre las dimensiones negligente, autoritario, indulgente, en relación a la conducta disocial ( $H(3)=10.6$ ;  $p^* < .05$ ;  $ER2=.04$ ), en deducción el 4% de la varianza de la conducta disocial resulta de los estilos de socialización, empero hay un 96% de varianza no clara o error, concluyendo con un impacto pequeño. Entre la dimensión coerción, privación y la conducta disocial ( $r_s=.15$ ;  $p^* < .05$ ) cuya varianza compartida sube con brevedad (2%). Caso similar se ha evidenciado entre privación y coerción verbal por parte de la madre con la conducta la dimensión pre-disocial ( $r_s=.12$ ;  $p^* < .05$ ) distribuyendo una varianza de 1.4%; en cambio, conforme el caso anterior de correlación, no se constató relación con la coerción física, debido a que el dimensión pre-disocial detecta las conductas disociales condescendientes las cuales son propias de mujeres adolescentes mientras que la variable disocial es determinante, y constante en varones. Se entiende conforme la dimensión cultural, que los de sexo masculino que tienen una formación represiva son sancionados físicamente, mientras que las mujeres son sancionadas de forma verbal. En cuanto a la formación por parte del padre, hace referencia a las dimensiones aceptación/implicación y coerción/imposición con la conducta disocial.

Durante la adolescencia se impone la rebeldía como parte de su crecimiento biopsicologico, existe un predominante alejamiento entre pares, parte de esa rebeldía que muchas veces los hace rivales por querer marcar un liderazgo posicional que los lleva constantemente a una situación de tensión que lo confunde y provoca la conducta disocial. Por otro lado los padres o los docentes que los rodean quienes los cuidan y vigilan provocándoles que se distancien aún más. Esta situación genera frecuentemente conflictos ya que cada paradigma de valores no tiene relación y es complicado que encajen en una misma prioridad de hábitos.

## **Algunas bases teóricas de la variable independiente**

### **Involucramiento y sus dimensiones.**

Lodahl y Kejner teóricos base de este trabajo con respecto a esta variable, en el año 1965 introdujeron el concepto de involucramiento definiéndolo, como las personas se absorben en el trabajo de acuerdo a su emocionalidad o la valoración que tiene el trabajo para su propia imagen. Esta variable tiene factores emocionales y conductuales que influyen en el contexto laboral de una manera significativa, tiene que ver con el grado de satisfacción de la persona y esto implique un mayor sentido de identidad como trabajador. Además plantea dimensiones para medir el nivel de involucramiento por eso son considerado los teóricos más notables con respecto a esta variable.

El involucramiento de los maestros es fundamental en la intervención cuando se trata de conductas disociales, la actitud del docente debe ser asumida como los responsables de la educación formativa de los adolescentes, para esto se debe gestionar emociones mutuamente para que el impacto sea significativo.

Quiñonez (2020), Precisa que el involucramiento es intrínseco del ser por ese motivo las actitudes del niño o adolescente determinan el nivel de involucramiento si son proactivos, efectivos al realizar las actividades denotaran más motivación y colaboración con sus pares. La conducta de nuestros estudiantes siempre será la expresión de un mundo interior con paradigmas muy diversos, los que marcaron su vida ya sea de forma positiva o negativa, de ahí que surge la necesidad que los docentes interioricen esa realidad, los estudiantes siempre tendrán actitudes diferentes a las que esperamos y como parte del involucramiento la adaptación es fundamental ante cada situación conductual.

La mayoría de estudiantes tienen una percepción negativa con la atención docente cuando se trata de conductas disociales, observan que tienen una actitud pasiva ante estas conductas, entonces los docente no estarían cumpliendo una rol presente en el proceso de orientación académica, además que muchos docentes creen que no es su función. Sin embargo, la labor docente debería establecer el conducto más positivo para corregir cualquier conducta disruptiva de los educandos, esto implica una desatención y falta de responsabilidad en la educación formativa de sus estudiantes. Esto se debe a que la gran mayoría de docente no tiene formación psicopedagógica constituyendo un gran escollo para una adecuado involucramiento en las inconductas.

Khan et al. (2011), comenta que el involucramiento en el trabajo se confunde con el compromiso laboral, determina que ambos conceptos son diferentes, aunque que tienen una relación. El compromiso organizacional se refiere a la aplicación de los valores, afectos y finalidad de la institución, en cambio el involucramiento en el trabajo es el nivel en que un trabajador se absorbe en su trabajo. En términos educativos un docente se implica en la formación de sus estudiantes cuando hay una repercusión significativa cuando se logra las competencias, cuando se rescata valores, cuando se cura heridas emocionales. En la actualidad se necesita un involucramiento efectivo por parte de los docentes, los estudiantes necesitan una atención más personalizada y diferenciada, el currículo educativo peruano actual es por competencia y estándares, exige que el estudiante se desarrolle de manera progresiva y en avance.

Los maestros que están más involucrados procuran en lo posible armonizar con los objetivos pedagógicos de su Institución espontáneamente y con afectividad. (Hui-Ling, Yu-Hsiu y Yi-Ching, 2006).

Flores (2011), Menciona que el involucramiento es un engagement palabra en ingles que hace alusión a una causa - efecto de relación mutua que implica el nivel de fidelidad hacia una corporación. De esta misma forma podemos decir entonces que el involucramiento docente puede deducirse como el empeño, dedicación, calidad de tiempo que dedica a la experiencia educativa. Podemos decir cuánto más contentos estemos en nuestro centro de labores más nos va importar, un docente contento se va identificar con su Institución y por lo tanto se involucra y logra formar buenos ciudadanos.

El involucramiento de los docentes como orientadores, establece la dirección en el actuar de manera emprendida y sostenible, siendo ellos los llamados por excelencia a este proceso educativo. Atender la conducta es uno de los elementos fundamentales de la formación integral de los estudiantes ya que contribuye de manera esencial en el desarrollo de los estudiantes y de esta manera se está contribuyendo significativamente en un futuro cercano al bienestar de la sociedad.

Ekmekçi, (2011), Para este teórico el involucramiento está relacionado con el nivel de dignidad que debe tener el trabajador en su rendimiento para con su corporación, quiere decir que está comprometido con los resultados y que estos deben ser productivos y sostenibles. En las escuelas se forman personas y los



docentes son un gran referentes, son mentores que deben preocuparse desde un nivel ético dar buenos ejemplos y desarrollar de manera responsable los requisitos básicos que necesitan los estudiantes.

Saleh & Hosek (1976), Menciona que las personas se involucran en sus trabajos siempre que esto signifique gran importancia para su existencia y por ende estará motivado, y su desempeño reflejara su autorrealización como parte de su crecimiento personal.

Un ejemplo claro resulta de un estudio, las maestras de nivel inicial al tener roce con los niños y la gran responsabilidad que asumen les permite intensificar sus emociones acrecentando el involucramiento en el trabajo. (Ching-Sheue, 2015)

Arias & Jiménez (2017) Estar comprometido con el trabajo depende de la importancia e identificación que se le dé a la Institución, para esto uno debe sentirlo propio de esta manera esto generará mayor productividad.

El concepto del Involucramiento surge con Sherif y Cantril (1947), ellos lo presentan desde un punto de vista psicológico como una variable de carácter personal y emocional. Entonces el involucramiento en el trabajo cuenta con elementos cognitivos, afectivos y conductuales (Nazem, & Mozaiini, 2014). Sabemos que los docentes tienen una carga muy variada que causa un agotamiento emocional poniendo en riesgo su desempeño docente por ello la importancia que estos elementos conjuguen en toda atención a los estudiantes.

En las escuelas los docentes se relacionan emocionalmente con sus estudiantes esto fortalece lazos que crea una motivación, especialmente en las escuelas pre escolares donde la atención se acrecienta de manera más involucrada, esto quiere decir que cuando más repercute la parte emocional de un trabajador, su labor será más satisfactoria y por ende involucrada (Lucia-Casademunt, Morales-Gutiérrez y Ariza-Montes, 2012). Esto nos indica que una cualidad significativa de todo trabajador es el involucramiento ya que es un indicador de un trabajo productivo. También menciona que para el concepto "involucramiento en el trabajo", se necesita más investigaciones, debido a que aún no hay muchos instrumentos validados para ese constructo. En este punto a partir de los autores el involucramiento es como una identidad es sentirse parte de una Institución y todo lo que representa, requisito indispensable para generar el involucramiento que se necesita para la atención adecuada ante conductas que perjudica tanto al estudiante y la misión de la Institución.

Arias (2018) Menciona que recién a fines de los 80 se realizó un estudio sobre el concepto de Involucramiento en América latina a través de las investigaciones de Martínez-Lugo (1988). En cambio, en Perú, no se han informado investigaciones de esta variable, solo un estudio psicométrico con una muestra de doscientos veintitrés trabajadores de la ciudad de Arequipa, Arias & Jiménez (2017) quienes usaron la escala de involucramiento de Lodahl y Kejner (1965) como lo mencionamos, teóricos clásicos de la escala de involucramiento, en este primer análisis psicométrico en su estructura factorial da lugar a elementos priorizado en 5 dimensiones considerada en esta variable.

Con respecto a estas dimensiones revisaremos sus teorías:

El termino absorción laboral que se dio en la fase inicial del contexto industrial es la de Arthur Lewis que clasifico una dualidad entre el capitalista y el superviviente. Este contexto presenta el exceso de oferta de trabajo que garantizaba un desarrollo industrial pues la mano de obra agrícola era la más barata y abundante por lo tanto no era indispensable para la producción y si un estímulo para el desarrollo industrial y si el gobierno cede a presiones salariales y a medida que la industrialización crece, el trabajo excedente es absorbido y los sueldos suben, reduciendo las diferencias de ingreso (Lewis, 1959).

La absorción, dedicación y vigor son características de una postura positiva que está ligada con el trabajo, se refiere a un estado afectivo-cognoscitivo más permanente sin centrarse en un objetivo en específico” (Schaufeli et al, 2002, p. 72).

Esta dimensión implica que en la experiencia educativa se determina el esfuerzo y dedicación así como la cantidad de tiempo que se invierte.

Con respecto a la dimensión implicancia en el trabajo fue definido por Lodahl y Kejner (1965), Se refiere a las actitudes positivas con respecto a su nivel profesional relacionado con su trabajo en una característica perfeccionista. Rabinowitz & Hall (1977), para ellos la implicancia en el trabajo tiene que ver con actitudes de componentes personales, de organización y compromiso.

La implicación en el trabajo también determina el nivel en que la persona se identifica psicológicamente con su trabajo. (Blau, & Boal, 1987)

Otros estudios demuestran que, sí hay una sólida relación en la implicación laboral y preparación académica ya que obtienen mejores oportunidades de trabajo, habitabilidad, inclusive mayor contribución y reconocimiento. (Lodahl & Kejner 1965). Esto implica que un docente con compromiso laboral estará más comprometido con su labor docente ya que estará más preparado en su desempeño.

El clima psicológico es considerado una ayuda para la predicción cuantitativa y reveladora de la implicación laboral (Biswas, 2009)

Fu, CS (2015). La implicación laboral en los maestros determina la importancia del efecto del trabajo emocional por parte de la Institución, los docentes que son considerados con una emocionalidad adecuada puede obtener mejores resultados en los aprendizajes de sus estudiantes.

L Dubin (1956; 1958; 1961) Sobre el compromiso con el rol de trabajo definida en términos de interés central en la vida. Es decir, el trabajo es concebido como un elemento importante en la vida de la persona.

Es una fortaleza que se debe valorar pues los docentes que centran su vida en su centro laboral será más significativo motivar su desempeño docente. De ahí la importancia que los centros escolares evalúen y diagnostiquen el material humano de acuerdo a la necesidad de los estudiantes, sabemos que las escuelas presentan características diferentes relacionado con el tipo de estudiantes, no será igual formar estudiantes bajo presión con estudiantes más estables.

Saleh & Hosek (1976) refiere, que depende que tan trascendental es en la vida de la persona; y que esto motivara a que sea parte de su identidad tanto que su desempeño será parte de su construcción intrínseca y por ende una satisfacción al realizar su labor. Esto hace referencia a la dimensión preocupación por el trabajo toda vez que asume un compromiso real.

La dimensión Irrelevancia del trabajo se refiere a los docentes que no intervienen y son indiferentes se cansan fácilmente y de allí menos preparado y resolutivos. (Hui-Ling, Yu-Hsiu y Yi-Ching, 2006). Esto hace referencia a la importancia de las condiciones y las competencias del docente que debe ser prioridad en la educación y formación de los estudiantes, un maestro que no interviene puede ser por muchos factores.

Los docentes tienen una gran oportunidad con los estilos de educandos ya sean; competitivos, colaborativos, dependientes, independientes, participativos y asociativos. Estas características podrían influir en la conducta de los estudiantes y depende mucho de cómo los maestros podrían intervenir en acomodar tales cualidades en los estudiantes. (Grasha 2000)

Sentido del trabajo. Se define como la sensación afectiva-cognitiva de cualidades que se presenta en el ámbito laboral promoviendo una peculiaridad sobresaliente en su trabajo, con una autenticidad y coherencia consigo mismo (Adaptado de Martínez, 2005).

Con respecto al sentido del trabajo distingue entre bienestar o satisfacción relacionada al trabajo y la satisfacción del trabajador en sentido amplio y relacionada con su vida en todos los aspectos (Warr, 1999),

La satisfacción con el trabajo nos permite sentir bienestar, paz y felicidad, las diferentes maneras de trabajar se relacionan según el sueldo, las oportunidades de promoción y las buenas relaciones interpersonales. (Smith et al., 1969).

La dimensión desmotivación diferenciada por Moreno y Peñacoba (1999) por estrés y el agotamiento razona, "El agotamiento se refiere a la desmotivación emocional y de conocimiento que provoca desinterés lo que en un determinado momento fueron importantes para la persona".

Los docentes tienen una presión laboral que los coloca en un riesgo psicosocial que repercute en su desempeño, de ahí la importancia de valorar la influencia del nivel de involucramiento en conductas disociales varios estudios anteriores dan a conocer que los maestros tienen altos niveles de estrés por la sobrecarga laboral que les genera altos índices de desrealización (Arias, & Jiménez, 2013).

Con respecto a estas ideas tenemos el síndrome de burnout que es lo opuesto al significado del engagement, ya que este representa el compromiso del docente. Si bien es cierto el involucramiento que se relaciona con las condiciones organizacionales y el compromiso en el trabajo tal como se menciona, se encuentran profundamente relacionados, aunque no son lo mismo (han, Jam, Akbar, han, & Hijazi, 2011). Igualmente, el síndrome de burnout se distingue por el agotamiento emocional, la desrealización, en cambio el engagement, se conforma

de la fuerza, el involucramiento en el trabajo y la absorción (Castellano, Cifré, Spontón, Medrano, & Maffei, 2013). Podemos decir, en tanto que el burnout refleja síntomas negativos que desfavorecen el desempeño docente que refleja la no atención de los estudiantes ya sea con dificultades personales o de contexto, en cambio el engagement, se refiere a características positivas del empleado que promueven su desempeño y rendimiento.

### **Teorías de la variable independiente Conducta Disocial**

Para la OMS los Trastornos Disociales son condiciones que favorecen las conductas persistente y repetitivo en el que se atentan contra los derechos de los otros, así como las reglas sociales que no son pertinentes para la edad de la persona, perjudicando la convivencia social, educativa y laboral, pudiendo presentarse en todo contexto de convivencia como el colegio y el hogar.

También se observa en los contextos inmediatos la conducta disocial, en las escuelas el sistema de bullying entre pares y representa un fenómeno grupal como influencia directa de sus relaciones interpersonales. (Postigo et al, 2013)

La conducta disocial se puede presentar de diferentes formas conflictiva, violenta, ofensiva. No toda conducta disocial debe ser tratada con especialistas; además que toda conducta que se interviene a tiempo podrá regular esa conducta y no generar a futuro este tipo de conductas desadaptativas. (Parellada 2003)

Por eso es muy significativo considerar la edad de cada persona y la situación donde se dan estas conductas evaluando su contexto. Este tipo de conductas se relaciona con un ambiente inapropiado, conflictos familiares y sociales afectando al estudiante, ya sea en la casa o escuela; produciendo al tiempo fracaso escolar, problemas de adicción, alcoholismo y pandillaje.

Otro factor prevalente es la discriminación por el fenotipo, tanto de los maestros y estudiantes en muchos estudios se puede ver que hay una discriminación marcada por los rasgos físicos, esto también influye en la forma de cómo se relacionan en el contexto escolar que muchas veces genera frustración y desánimo. (Coleman, 1966)

De acuerdo con Salazar, Ñustas y Ramírez (2012) el comportamiento disocial implica un desperfecto relevante en los diferentes contextos del estudiante, en estos entornos se promueven comportamientos que se tornan cada vez más rebeldes,

agresivos y desafiantes, no respetan las normas sociales, insuficiente capacidad para resolución de conflictos entre pares, generando costantes episodios violentos y actos de barbarie así como consumo de drogas y participación en grupos de violencia juvenil.

Esto puede surgir por motivos de rechazo ya que esto ocasiona una reacción de acuerdo a la perspectiva, también puede provocar emociones precipitadas como el enojo, tristeza mientras que otras emociones pueden expresar vergüenza o soledad. (Leary M. R. 2015)

También se define la conducta disocial como una forma permanente, insistente y repetitivo del comportamiento en el que se transgreden los derechos de los otros Parellada, Sebastián y Martin, 2003

Los trastornos disociales son aquellos modelos de conductas donde el sujeto infringe de forma insistente y constante atentando a los derechos de otras personas o quebrantando normas sociales. (Angulo et al, 2008; APA, 2002; Obrero, 2009).

La conducta disocial presenta dimensiones influyentes de acuerdo con (Achenbach y Edelbrock 1983), los trastornos internalizantes relacionados con la ansiedad y depresión y los trastornos externalizantes relacionado con agresividad, son psicopatologías que se caracterizan por presentar comportamientos disruptivos y alteraciones de conducta donde la agresividad, impulsividad, contrariedad y descontrol dominan al adolescente siendo causales de las conductas disociales.

Este trastorno se caracteriza por el surgimiento de algunas conductas como por ejemplo discutir con los mayores, culpar a otros de sus faltas, molestar a los otros. Así mismo este comportamiento se ve manifestado en las relaciones interpersonales, en todo su contexto. Para valorar esta conducta, con frecuencia deben de exponer las características; además que esto prevalece en los varones que en mujeres. (Martínez 2010).

La intimidación y victimización en adolescentes no se da de forma aislada no quiere decir que existe un “atacante” y un “atacado”. En efecto, estos son intercambios sociales complejos entre dos o grupos de pares y su contexto social real. Un marco socioecológico determina la base de gran parte de nuestra comprensión del comportamiento humano. (Espelage, 2010).

Los trastornos internalizantes predominan en las mujeres y pasa desapercibida, se relaciona con la intranquilidad e intenciones alteradas y sus síntomas suele ser más solapados y menos evidentes que la de los trastornos externalizantes. López-Serrano, Delgado, Ruíz, García, Sánchez. (2014)

Los trastornos del comportamiento externalizantes, describe a un grupo de sintomatologías, representado por un modelo constante de conductas disociales, disruptivas. Posteriormente, puede atentar contra el bienestar y los derechos del otro, acarreando una conducta de irreverencia por parte del adolescente más allá de una simple inconducta. (Parellada Martínez, Sebastián y Martin 2003).

El trastorno por carencia de atención e hiperactividad correspondiente al trastorno mixto se caracteriza por la distracción debido a problemas para mantener la atención en cualquier actividad educativa que realice interrumpiendo, no siguiendo indicaciones ni reglas, manifestando poco interés por lo que se debe hacer, realizando otra actividad. Estas características son confundidas por los maestros y padres de familia tergiversando este comportamiento calificándolo al individuo de desobediente y malcriado. (Parellada 2003).

Cuando la familia se involucra en la negociación con respecto a la, comunicación y resolución de conflictos de manera más efectiva, promueve y facilita la individualización y autonomía de los adolescentes. (Barkley y Robin, 2014).

De ahí la importancia de atender estas conductas, la investigación pretende demostrar que tan involucrados están los docentes en contrarrestar las causas que generan la conducta disocial, si el involucramiento docente influye significativamente en las conductas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente estudio es de estilo básico, nivel explicativo causal y enfoque cuantitativo ya que en base a datos estadísticos se contrasta si existe influencia entre las variables en estudio, además porque se recolecto datos para establecer patrones de comportamiento y probar la teoría a partir de los objetivos planteados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipula deliberadamente las variables. Es el punto de vista de la forma de plantear la investigación, ya sea relacionado al contexto o a las características propias de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Mediante el análisis de datos se pretende explicar por medio de un marco teórico la influencia del involucramiento docente en las conductas disociadoras con el propósito de aportar a este gran reto en favor de la educación.

#### **3.2. Variable y operacionalización**

En toda investigación se relacionan dos escalas, el conceptual y el empírico según Cauas Daniel (2015), el primero regula las propiedades del interés próximo para el estudio y se sostienen las relaciones entre ellas, en cambio el operacional establece las correlaciones entre las variables al igual como se dan en los datos observados (debe ser medible) y se comprueba si esa relación se ata al concepto.

##### **Involucramiento docente**

Lodahl y kegner, (1965) definen que el involucramiento es el grado en el cual un individuo está consumido emocionalmente por su trabajo; refleja si la persona reflexiona si la moral y la afirmación de su labor son los ejes principales y que la autoestima depende de su autarquía en el trabajo.

Definición operacional: La variable involucramiento docente, se disgregó en 5 dimensiones cada una se clasificó en indicativos para formular los 20 ítems. Se consideró para la medición la escala ordinal Likert.



## **Conducta Disocial**

La conducta disocial se refiere a toda acción que va contra las normas en todas las dimensiones del individuo ya sea en el trabajo, escuela, familia o grupos sociales esta se puede evidenciar de manera agresiva o no agresiva se puede decir que no toda conducta disruptiva necesita un tratamiento especializado; ya que si se detecta a tiempo se evitara que se desarrolle en la edad adulta (Parellada, 2003).

**Definición operacional:** La variable conducta disocial, se disgrega en 3 dimensiones y estas en indicativos de donde se logran los 20 ítems. Puesto que el nivel de valoración de los datos es en escala ordinal Likert. (Ver anexo 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Toledo, Díaz, (2008) Refiere que en un estudio la población o universo puede constar de personas, elementos, archivos, etc. que integran parte del estudio.

**3.3.1 Población:** La conformación de la muestra, fue de 62 maestros participantes voluntariamente de una Institución del Callao, como la población es pequeña se consideró toda la población para el estudio.

**3.3.2 Muestra:** Los que conforman la muestra son los participantes que serán evaluados, son los protagonistas del estudio y por consecuencia de los instrumentos de aplicación de datos. Este análisis establece la unidad de análisis de cada uno de los participantes en la tabla anterior que respondieron la entrevista. (Hernández Siampieri et al. 2014)

**3.3.2 Muestreo:** Por ser una muestra pequeña solo de la Institución en estudio es de tipo no probalístico por conveniencia.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se consideró una encuesta para la recopilación de datos de las dos variables. De acuerdo López y Fachelli (2015), este procedimiento va a permite recaudar datos a través de interrogantes a la población de estudio, posibilitando y permitiendo medir los conceptos de forma metódica, a partir de la problemática planteada en la investigación.

Torres y Salazar (2019) plantean que la encuesta establece un grupo de cuestionamientos desarrollados en base a elementos relacionados con la

investigación, estas deben ser respondidas por la población de estudio; es un instrumento fundamental en la recopilación de datos, esto debe ser elaborado con mucho detalle para alcanzar los objetivos del tema a investigar, así como suministrar las respuestas y facilitar la participación de las personas encuestadas. Para este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario con la escala de Involucramiento de Lodahl y Kegner.

**Tabla N° 1**

**Ficha técnica del Instrumento 1**

Denominación	Preguntas de Involucramiento docente
Procedimiento	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Escala de Lodahl y Kejner
Nivel de confianza	95%
Universo	62 maestros
Muestra	62 maestros
Estructura	20 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año2022	

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla N° 2**

**Ficha técnica del Instrumento 2**

Denominación	Preguntas de conducta disocial
Procedimiento	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	María José Parellada (adaptado por la investigadora)
Nivel de confianza	%93
Población	62 maestros
Muestra	62 maestros
Estructura	20 ítems
Escala de medición	Ordinal
Año2022	

*Nota:* Elaboración propia

La validez entendida como la acomodación, significación y utilidad de las inferencias de los puntajes de un test, se interpreta como el proceso de acumular evidencia para apoyar tales inferencias (APA, AERA y NCME, 1985; citado en AERA, APA y NCME, 2014).

La comprobación de instrumentos será por medio de juicio de expertos para su aprobación y poder realizar la aplicación, se le entregará un archivo Word que contiene la ficha de validación, el instrumento de aplicación y la matriz de operacionalización de variables así como sus dimensiones, luego que la revisen verán si hay pertinencia, si es apropiado y se entienda sin dificultad para determinar si el instrumento a aplicar califica lo que sugiere la variable y dimensiones a trabajar, Involucramiento docente y conductas disociales. Escobar y Cuervo (2008), puntualizan que esta forma de validación es el juicio de expertos quienes conocen en profundidad la validación de instrumentos, y pueden dar valoraciones y juicios. Para comprobar el contenido de un instrumento se debe realizar todo este procedimiento.

**Tabla N° 3**

**Validación de los instrumentos**

<b>Experto</b>	<b>Opinión</b>	<b>Puntaje</b>
Dr. Raúl Delgado Arenas	Existe suficiencia para aplicar	Muy alto
Dr. Javier Villanueva Bernaola	Existe suficiencia para aplicar	Muy alto
Mg. Silvia Ortiz Sotelo	Existe suficiencia para aplicar	Muy alto

*Nota.* Elaboración propia.

**Confiabilidad**

La confiabilidad generalmente es estudiada e informada en mediciones, casi nunca se manifiesta la pertinencia de los expertos de confiabilidad que se reportan, siendo muy inhabitual encontrar razones de peso acerca de la adecuación de expertos específicos para una medición en particular (Cronbach y Shavelson, 2004).

La confiabilidad del instrumento se dio a partir del uso del coeficiente, Alfa de Cronbach utilizando los datos de la matriz, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla N° 4**

**Confiabilidad de los instrumentos**

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
Involucramiento docente	0,765	20
Conducta disociadora	0,910	20

*Nota:* Cifras de las variables en investigación

El instrumento es confiable y fiable tiene consistencia interna entre los ítem el encuestado ha podido discriminar las preguntas. Los Ítems de involucramiento se encuentra en el valor 76.5% es preciso y replicable. El error resultante es mínimo. Los ítems de La conducta disocial se encuentran en valor 91% es preciso y aplicable.

### **3.5. Procedimientos**

Este estudio planteo una problemática de esencia en el desarrollo integral de los estudiantes, con respecto al involucramiento docente en las conductas disociales, sabemos que el docente muchas veces no interviene adecuadamente en estos casos de conducta por diversas situaciones, justamente este trabajo motiva ese cuestionamiento, valorar que tan importante y significativo es una intervención en estudiantes con conducta disocial.

Se desarrolló un instrumento que ayudará a evaluar que tanto influye una variable sobre la otra.

Se gestionó la autorización con el Director de la escuela donde se aplicó el instrumento, comunicándoles los propósitos del estudio.

Se aplicó el instrumento coordinando los horarios correspondientes y entregándole a cada docente la ficha de cuestionario a todos los que conformaban la población de estudio. Como es de enfoque cuantitativo se realizó el análisis descriptivo de las variables y dimensiones se usó el programa Excel para la exploración de los datos, obtenida la información se vació al SPSS 25 resultando la prueba de hipótesis planteada.

La aplicación del instrumento y la tabulación de resultados estas sirvieron para evaluar que tanto influye la intervención adecuada del docente en conductas disruptivas, de qué manera esto sirva para proponer soluciones viables que puedan coadyuvar al mejor desarrollo integral del estudiante por medio de una buena gestión educativa.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los procesamientos de datos se dieron de la siguiente manera, primero se ingresó los datos en el programa Excel para realizar la estadística cuantitativa una vez realizada la tabulación y con los datos precisos se transfirió al programa IBM SPSS 26 quien arrojo los resultados de las hipótesis formuladas así como las figuras y tablas. Se realizó el análisis inferencial para contrastar y validar la hipótesis de investigación, usando la prueba de correlación causal que se eligió, una vez

aplicado la prueba de normalidad en los datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación se consideró todos los principios éticos protegiendo el derecho al anonimato y confidencialidad. Los docentes colaboraron de manera voluntaria y contando con su consentimiento.

Con respecto a la información usada para la presente investigación se respetó toda autoría considerando las citas de manera cuidadosa además de realizar un análisis estructural de diferentes fuentes. El protocolo de investigación es evaluado y aprobado por la universidad quien maneja un código de ética tomado en cuenta en este estudio, además los resultados que se obtienen son verídicos sin manipulación alguna.

Se respeta el derecho al anonimato al universo encuestado, de esta manera puedan responder con tranquilidad todas las preguntas de la encuesta, la recolección de datos son exclusivamente para el presente estudio. (Pérez, M. A. P., & Vera, N. T. J. 2021)

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se expone el análisis descriptivo tanto de las variables como sus dimensiones.

**Tabla N° 5**

*Resultado de la Variable Involucramiento docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	30,6	30,6	30,6
	Medio	24	38,7	38,7	69,4
	Alto	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Datos de resultados SPSS 25.

En la tabla 5 de la población encuestada, 19 maestros que revelan el 30.6 % indican que la V.I. Involucramiento docente se encuentra en un nivel bajo; 24 maestros que revelan el 38.7 % indican que la variable Involucramiento docente se encuentra en un nivel medio y 19 maestros que revelan el 30.6 % indican que la variable Involucramiento docente se encuentra en un nivel alto.

**Tabla N° 6**

*Resultado de la Variable Conducta disocial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	30,6	30,6	30,6
	A veces	22	35,5	35,5	66,1
	Siempre	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25

En la tabla 6, de la población encuestada, 19 maestros que revelan el 30.6 % reflejan que la variable conducta disocial no se atendió nunca; 22 maestros, que revelan el 35.5 % reflejan que la variable conducta disocial se atendió a veces y 21 maestros que revelan el 33.9 % reflejan que la variable conducta disocial se atendió siempre.

**Tabla N° 7**

Resultado de la dimensión Absorción en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	27,4	27,4	27,4
	Medio	16	25,8	25,8	53,2
	Alto	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 7, de la población encuestada, 17 maestros que revelan el 27.4 % reflejan que la dimensión absorción en el trabajo está en un nivel bajo; 16 maestros, que revelan el 25.8 % reflejan que la dimensión absorción en el trabajo está en un nivel medio y 29 maestros que revelan el 46.8 % reflejan que la dimensión absorción en el trabajo está en un nivel alto.

**Tabla N°8**

Resultado de la dimensión Irrelevancia en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	32,3	32,3	32,3
	Medio	21	33,9	33,9	66,1
	Alto	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 8, de la población encuestada, 20 maestros que revelan el 32.3 % reflejan que la dimensión Irrelevancia en el trabajo está en un nivel bajo; 21 maestros, que revelan el 33.9 % reflejan que la dimensión Irrelevancia en el trabajo está en un nivel medio y 21 maestros que revelan el 33.9 % reflejan que la dimensión absorción en el trabajo está en un nivel alto.

**Tabla N° 9****Resultado de la dimensión Preocupación por el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	25,8	25,8	25,8
	Medio	21	33,9	33,9	59,7
	Alto	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 9, de la población encuestada, 16 maestros que revelan el 25.8 % reflejan que la dimensión preocupación por el trabajo está en un nivel bajo; 21 maestros, que revelan el 33.9 % reflejan que la dimensión preocupación por el trabajo está en un nivel medio y 25 maestros que revelan el 40.3 % reflejan que la dimensión preocupación por el trabajo está en un nivel alto.

**Tabla N° 10****Resultado de la dimensión Sentido del trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	32,3	32,3	32,3
	Medio	19	30,6	30,6	62,9
	Alto	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25

En la tabla 10, de la población encuestada, 20 maestros que revelan el 32.3 % reflejan que la dimensión sentido del trabajo está en un nivel bajo; 19 maestros, que revelan el 30.6 % reflejan que la dimensión sentido del trabajo está en un nivel medio y 23 maestros que revelan el 37.1 % reflejan que la dimensión sentido del trabajo está en un nivel alto.



**Tabla 11****Resultado de la dimensión Desmotivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	22,6	22,6	22,6
	Medio	27	43,5	43,5	66,1
	Alto	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 11, de la población encuestada, 14 maestros que revelan el 22.6 % reflejan que la dimensión Desmotivación está en un nivel bajo; 27 maestros, que revelan el 43.5 % reflejan que la dimensión Desmotivación está en un nivel medio y 21 maestros que revelan el 33.9 % reflejan que la dimensión Desmotivación en el trabajo está en un nivel alto.

**Tabla 12****Tablas cruzadas de la variable Involucramiento docente y conducta disocial**

		Conducta disocial			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
Involucramiento Bajo	Recuento	14	4	1	19
	% del total	22.6%	6.5%	1.6%	30.6%
Medio	Recuento	3	9	12	24
	% del total	4.8%	14.5%	19.4%	30.7%
Alto	Recuento	2	9	12	19
	% del total	4.8%	14.5%	19.4%	30.6%
Total	Recuento	19	22	21	62
	% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

*Nota:* Data de resultados SPSS 25

En la tabla 12, de 14 encuestados que revelan el 22.6% reflejan que cuando el involucramiento docente está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, 9 encuestados que revelan el 14.9% reflejan que cuando el involucramiento docente está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, 8 encuestados que revelan el 12.9% reflejan que cuando el involucramiento docente está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

**Tabla N° 13**

Tabla cruzada de la dimensión absorción en el trabajo con la VD. Conducta D.

			Conducta disocial			
			Nunca	A veces	siempre	Total
Absorción en el trabajo	Bajo	Recuento	7	5	5	17
		% del total	11.3%	8.1%	8.1%	27.4%
	Medio	Recuento	6	7	3	16
		% del total	9,7%	11,3%	4,8%	25,8%
Total	Alto	Recuento	6	10	13	29
		% del total	9,7%%	16,1%	21,0%	46,8%
		Recuento	19	22	21	62
		% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 13, de 7 encuestados que revelan el 11.3% reflejan que cuando la absorción en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, 7 encuestados que revelan el 11.3% reflejan que cuando la absorción en el trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, 13 encuestados que revelan el 12.9% reflejan que cuando la absorción en el trabajo está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

**Tabla N°14**

Tabla cruzada de la dimensión Irrelevancia en el trabajo con la VD. Conducta D.

			Conducta Disocial			
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Irrelevancia en el trabajo	Bajo	Recuento	12	7	1	20
		% del total	11,4%	11,3%	1,6%	32,3%
	Medio	Recuento	5	8	8	21
		% del total	8,1%	12,9%	12,9%	33,9%
Total	Alto	Recuento	2	7	12	21
		% del total	3,2%%	11,3%	19,4%	33,9%
		Recuento	19	22	21	62
		% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

*Nota:* Data de resultados SPSS 25

En la tabla 14 indica que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, 8 encuestados que revelan el 12.9% reflejan que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, 12 encuestados que revelan el 19.4% reflejan que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

**Tabla N° 15**

Tabla cruzada de la dimensión Preocupación por el trabajo con la conducta disocial.

		Conducta disocial			
		Nunca	A veces	Siempre	Total
	Bajo Recuento	9	4	3	16
	% del total	14,5%	6,5%	4,8%	25,8%
Preocupación por el trabajo	Medio Recuento	6	7	8	21
	% del total	9,7%	11,3%	12,9%	33,9%
	Alto Recuento	4	7	10	25
	% del total	6,5%%	11,3%	16,1%	40,3%
Total	Recuento	19	22	21	62
	% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 15, 9 encuestados que revelan el 14.5% reflejan que cuando la preocupación en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, 7 encuestados que revelan el 11.3% reflejan que cuando la preocupación en el trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, 10 encuestados que revelan el 16.1% reflejan que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

**Tabla N° 16**

Tabla cruzada de la dimensión sentido del trabajo con la conducta disocial.

		Conducta disocial			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Sentido del trabajo	Bajo Recuento	14	2	4	20
	% del total	22,6%	3,2%	6,5%	32,3%
	Medio Recuento	3	7	9	19
	% del total	4,8%	11,3%	14,5%	33,6%
	Alto Recuento	2	13	8	23
	% del total	3,2%	21,0%	12,9%	37,1%
Total	Recuento	19	22	21	62
	% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

*Nota:* Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 16, de 14 encuestados que revelan el 22.6% reflejan que cuando el sentido del trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, 7 encuestados que revelan el 11.3% reflejan que cuando el sentido del trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, 8 encuestados que revelan el 12.9% reflejan que cuando el sentido del trabajo está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

**Tabla N° 17**

Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación con la conducta disocial.

		Conducta disocial			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Desmotivación	Bajo Recuento	10	2	2	14
	% del total	16,1%	3,2%	3,2%	22,6%
	Medio Recuento	5	12	10	27
	% del total	8,1%	19,4%	16,1%	43,5%
	Alto Recuento	4	8	9	21
	% del total	6,5%	12,9%	14,5%	33,9%
Total	Recuento	19	22	21	62
	% del total	30,6%	35,5%	33,9%	100,0%

Nota: Data de resultados SPSS 25.

En la tabla 17, revela que el 16.1% de maestros reflejan que cuando la desmotivación está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, que el 19,4% de maestros reflejan que cuando la desmotivación está en un nivel medio revelan la conducta disocial es atendida a veces, y el 14,5% de maestros reflejan que cuando la desmotivación está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

## Prueba de normalidad

Resultados estadísticos inferenciales.

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no provienen una distribución normal.

## Regla de decisión

Nivel de significancia: 0.05

Si Sig. < 0.05 la hipótesis nula (H0) debe ser rechazada

Si Sig. > 0.05 la hipótesis nula (H0) debe ser acepta

## Tabla N° 18

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Involucramiento docente	,204	62	,000
Conducta disocial	,223	62	,000
Absorción en el trabajo	,297	62	,000
Irrelevancia en el trabajo	,224	62	,000
Preocupación por el trabajo	,259	62	,000
Sentido del trabajo	,243	62	,000
Desmotivación	,221	62	,000

Nota: Datos de PSS

En la tabla 18 se observa que los valores de sig. Son menores a 0.05. Por eso, se rechaza la hipótesis nula (H0), y se acepta la hipótesis alterna (H1), en relación con eso se puede afirmar que los datos de mi muestra de la variable y dimensiones no tienen una distribución normal.

## Prueba de Hipótesis general

**H0:** El involucramiento docente no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HG:** El involucramiento docente influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**Tabla N° 19**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43,170			
Final	17,506	25,664	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 El valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis de investigación ya que determina que si hay influencia del involucramiento docente en las conductas disociales.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,339
Nagelkerke	,382
McFadden	,189

Función de enlace: Logit.

Considerando que la R cuadrado de Nagelkere es el mayor es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 38,2% como es menor del 50% es una influencia baja del involucramiento docente en las conductas disociales.

### Prueba de hipótesis específica 1

**HO1:** La absorción en el trabajo no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HE1:** La absorción en el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

#### Tabla 20

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,597			
Final	19,793	3,803	2	,149

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22 El valor de sig. Es mayor a 0.05 por tanto no se acepta la hipótesis de investigación ya que determina que no hay influencia de absorción en el trabajo en las conductas disociales.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,060
Nagelkerke	,067
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

Considerando que la R cuadrado de Nagelkere es el mayor es el que elegimos como valor de la no influencia indicando que es en un 6,7%.



## Prueba de hipótesis específica 2

**HO2:** La irrelevancia del trabajo no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HE2:** La irrelevancia del trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

### Tabla N° 21

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2			
Final	18,380	18,857	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21 El valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis específica de investigación ya que determina que si hay influencia de la Irrelevancia del trabajo en las conductas disociales.

#### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,262
Nagelkerke	,295
McFadden	,139

Función de enlace: Logit.

Considerando que la R cuadrado de Nagelkere es el mayor, es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 29,5% como es menor del 50% es una influencia baja de la Irrelevancia del trabajo en las conductas disociales.

### Prueba de hipótesis específica 3

**HO:** La preocupación por el trabajo no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HE3:** La preocupación por el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**Tabla N° 22**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,420			
Final	20,195	6,224	2	,045

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,096
Nagelkerke	,108
McFadden	,046

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22 El valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis específica de investigación ya que determina que si hay influencia de la preocupación por el trabajo en las conductas disociales. Considerando que la R cuadrado de Nagelkerke es el mayor es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 10,8% como es menor del 50% es una influencia baja de la preocupación por el trabajo en las conductas disociales.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**HO:** El sentido del trabajo no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HE3:** El sentido del trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**Tabla N° 23**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	-2 Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,498			
Final	26,174	15,324	2	,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,219
Nagelkerke	,246
McFadden	,113

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23 El valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis de investigación ya que determina que si hay influencia del sentido del trabajo en las conductas disociales. Considerando que la R cuadrado de Nagelkerke es el mayor es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 24,6% como es menor del 50% es una influencia baja del sentido del trabajo en las conductas disociales.

### Prueba de hipótesis específica 5

**HO:** La desmotivación no influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**HE5:** La desmotivación influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao

**Tabla 24**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,651			
Final	19,755	11,896	2	,003

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,175
Nagelkerke	,197
McFadden	,087

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24 El valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis específica de investigación ya que determina que si hay influencia de la desmotivación en las conductas disociales. Considerando que la R cuadrado de Nagelkere es el mayor es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 19,7% como es menor del 50% es una influencia baja de la desmotivación en las conductas disociales.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio logro determinar el nivel de influencia que tiene el involucramiento docente en las conductas disociales en una Institución Educativa del Callao. Según las evidencias de datos podemos mencionar que ambas variables pasaron la prueba de regresión logística ordinal con un nivel de significancia ( $p=0.00 < 0.05$  Ho) 95% confiable aceptando que si hay una influencia del involucramiento docente en las conductas disociales. Esto quiere decir que cuando se asume un involucramiento autentico y oportuno genera más compromiso, los estudiantes confían plenamente en sus maestros esto se complica cuando presentan conductas disociales y no se genera un ambiente de disciplina, como involucrarse en su contexto y sus diferentes identidades para comprender las conductas que reflejan. De igual forma Acevedo, Valenti & Aguiñaga (2017). Cuyo estudio concluye que la variable involucramiento docente predomina con gran impacto en los logros escolares con 16,04% y 15,03% para cuarto y sexto grado respectivamente, demostrando que el docente cuando más se dedica a las condiciones de contexto escolar y familiar entre ellas las conductas disociales de sus estudiantes, existe consecuencias efectivas entre involucramiento docente y resultados escolares, entonces cuando más se involucre el maestro atendiendo el contexto que genera estas conductas tendrá mejores logros escolares y por ende un mejoramiento en la conducta. De igual modo Treviño y González (2020) en su estudio se obtuvo una correlación significativa y buena entre la dimensión atención, participación y sanciones 78% y 08%, correlativamente y las de mayor peso son amabilidad, aceptación y confianza 70%, 67% y 64% esto demuestra que un involucramiento activo del docente incrementa la mejora y el esmero del estudiante generando confianza. Es competencia de gran responsabilidad que el maestro promueva espacios dinámicos en sus salones de clase donde los estudiantes puedan despertar su creatividad en actividades auténticas que sean significativas sin dejar de lado la importancia de establecer normas y correctivos. Muchos estudiantes se decepcionan de la indiferencia por parte de los maestros ante las conductas disociales de otro compañero, en muchos casos se influncian ya que no se establecen normas. Las escuelas han demostrado que a partir de sus docentes se ha disminuido las conductas disociales llegando a una armonía generando un buen clima entre pares, además considerando los sentimientos entre estos e incluyendo

el desarrollo emocional en la planificación de experiencias educativas eficaces que logre estudiantes con recursos que les permita ser autónomos y dispuestos a responder ética y solidariamente ante la diversidad y desafíos en su vida. Desde este punto de vista el docente es el mediador persuasivo y razonante en todo aspecto educativo con sus estudiantes si se aplica, se asegura una buena convivencia.

Estas evidencias respaldadas por Thomas Lodahl y Mathilde Kejner (1965) quienes consideran que el involucramiento laboral es el nivel en que las personas se absorben en el trabajo de acuerdo a su emocionalidad o la valoración que este tiene para su propia imagen. Esta variable tiene factores emocionales y conductuales que influyen en el contexto laboral de una manera significativa, tiene que ver con el grado de satisfacción de la persona y esto implique un mayor sentido de identidad en este caso como docente. El involucramiento docente es un aspecto del engagement este se refiere directamente al compromiso y en especial a la conexión emocional que posee el docente, quiere decir que tan involucrado está. El involucramiento docente para que sea significativo en los estudiantes depende que tan motivada es la dedicación vocacional.

También es respaldado en el campo de la neurociencia según Campbell L. y Dickerson L. (1996) revela que la inteligencia emocional abarca los sentimientos y capacidades que se encuentran en nuestro mundo interno a la cual se apela para comprendernos y comprender a los demás con el propósito de imaginar, planificar y resolver conflictos.

Los hallazgos con respecto a las dimensiones de esta variable guardan relación con Parraguez (2018), De acuerdo con sus resultados el nivel de involucramiento en la dimensión "Absorción por el trabajo" es de 23.10%. La dimensión Irrelevancia en el trabajo 12.51%. En la dimensión preocupación por el trabajo 7.98%. La dimensión sentido del trabajo con 12.31%, y la dimensión desmotivación con 8.74%. Según los baremos considerados en el estudio se puede advertir que los resultados demuestran que están en un nivel medio.

Esto quiere decir que a los docentes les complace su labor, pero también les absorbe el trabajo pedagógico. Si bien es cierto esta investigación aporta un estudio real de los maestros evidenciando que la motivación es importante para un involucramiento idóneo y pertinente, si los maestros reciben alicientes que valoran

su labor, su vocación de servicio se incrementara en favor de sus estudiantes generando un buen trabajo pedagógico. Es importante puntualizar que es necesario investigar variables relacionadas con lo que afecta al docente es fundamental para comprender sus necesidades laborales y personales.

Por eso es esencial considerar las condiciones necesarias para que los maestros puedan desarrollar su capacidad para afrontar cambios e incertidumbres que en la actualidad se dan de manera veloz, esto implica atender desde la escuela esta realidad. La motivación es fundamental para la adaptación a estos cambios que el docente sienten o experimentan, muchas veces se asusta y eso genera que sea indiferente, la escuela debe ayudar en la forma de encausarlas, (aceptación, rechazo, defensa, resistencia o apertura al mismo), premiar la adaptación a los cambios asimismo a la asimilación. Además, que es importante reconocer que esto ayudara a concientizarse de la necesidad de aprender siempre, para afrontar escollos con reacciones emocionales asertivas que ayudara en su desarrollo personal y profesional.

Según Rudow, (1999) La “no satisfacción” de los motivos o metas genera en el maestro bajas creencias de eficacia, frustración ante expectativas no alcanzadas y, en consecuencia, déficit motivacional. Los resultados del presente estudio reflejan que un 30.6% de maestros desmotivados nunca atienden conductas disociadoras y que prefieren quedarse en casa si fuera posible, y no hay forma que asuman deberes y responsabilidades adicionales.

Otro factor importante de los objetivos considerados son las dimensiones que reflejan un nivel medio de involucramiento quiere decir que es importante y trascendental que los docentes manejen herramientas cognitivas y emocionales en sus métodos de enseñanza que le permita resolver conflictos en el aula si bien es cierto se ve resistencia, la nueva escuela nos permite usar los conflictos como oportunidades.

El primer objetivo del estudio fue establecer el nivel de influencia de la absorción en el trabajo docente en las conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022, Los resultados evidencian que el 11.3% reflejan que cuando la absorción en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, el 11.3% reflejan que cuando la absorción en el trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces y el 21,0% reflejan que cuando la

absorción en el trabajo está en un nivel alto la conducta disociadora es atendida siempre. Considerando que la R cuadrado de Nagelkere es el mayor es el que elegimos como valor de la influencia indicando que es en un 6,7%. Sin embargo, lo hallado no es significativo reflejando que a pesar que el docente esta absorbido se identifica con su labor pedagógica asumiendo un compromiso. Estos resultados tienen coincidencia como se ha observado en el estudio de Carrasco (2018) ya que en sus resultados predominan las dimensiones absorción en el trabajo con 29%. Realizo una regresión lineal donde los modelos de enseñanza como V.I. y el involucramiento como variable dependiente. Estos resultados fueron significativos ( $p < 0.045$ ) el modelo de enseñanza Experto tiene consecuencias efectivas y significativas en el involucramiento laboral ( $p < 0.044$ ), en otros términos, que los maestros distinguidos por un estilo de enseñanza Experto son los que más se involucran con el trabajo pedagógico. Esto quiere decir que los resultados de este estudio que evidencian un nivel moderado de involucramiento docente al igual que la presente investigación, así también en la dimensión absorción en el trabajo se evidencia que se regocijan cuando se absorben en las actividades de manera emocional, además demuestra que cuando hay experticia en el manejo garantiza resultados efectivos. Entonces se puede inferir que los docentes al no manejar capacidades relacionadas con la atención de conductas disruptivas simplemente las ignoran o las canalizan de manera negativa.

En este punto se puede considerar coincidencias significativas toda vez que el modelo experto se refiere a que el maestro tiene capacidades, habilidades y conocimientos pedagógicos profundos por lo tanto se implica en el trabajo teniendo un impacto en el involucramiento con los estudiantes, del mismo modo tenemos a Parraguez, (2018) quien evidencio un promedio en la dimensión 'absorción por el trabajo' con un 23,10% en relación con la motivación laboral, donde los maestros identifican que su labor prueba su prestigio, sin embargo, no trabajarían de manera extracurricular, así sea remunerado. También evidencia que si es reconocido con afectividad y valoran su labor, más involucrado estará con sus actividades.

Con un valor de 0,559 en relación a la motivación trascendental evidencia que es moderada, se aprecia que el docente tiene la vocación de un maestro que brinda un servicio de prestigio en beneficio de su estudiante.



Como corroboran Schaufeli et al. (2002). La absorción, dedicación y vigor son características de una postura positiva que está ligada con el trabajo, se refiere a un estado afectivo-cognoscitivo más permanente sin centrarse en un objetivo en específico”

En referencia al segundo objetivo específico se logró establecer el nivel de influencia de la irrelevancia del trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao. En la tabla 15 indica que 12 encuestados revelan el 11,4% cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disociadora nunca es atendida, 8 encuestados que revelan el 12.9% reflejan que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel medio la conducta disociadora es atendida a veces, 12 encuestados que revelan el 19.4% reflejan que cuando la Irrelevancia en el trabajo está en un nivel alto la conducta disociadora es atendida siempre. Los hallazgos reflejan que hay una conexión directa entre esta dimensión y la VD esto quiere decir que cuando más relevante es el trabajo para la docente más alta será la atención a las conductas disociales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del presente estudio. Estos hallazgos coinciden con Parraguez, (2018) cuyo estudio fue establecer cómo se relaciona la motivación laboral con el involucramiento de los profesores de acuerdo con sus resultados en la dimensión Irrelevancia en el trabajo 12.51% los maestros confirman que es su principal trabajo, y que se preocupan por dar un buen servicio reconociendo que es solo una pequeña demostración de ellos, asimismo concluye que esta dimensión está en un nivel medio ya que expresan que es esencial otras actividades más que su labor educativa , y aprecian ahora el tiempo con su familia ya que antes era esencial su trabajo. Así mismo tenemos a Juárez (2018). Su investigación fue: Describir y analizar la autoimagen del adolescente con conducta disocial justificándola en las causas que suelen afectar su autoimagen cuando no tienen un soporte que le brinde orientación adecuada llevándolos a asumir conductas disociales la metodología empleada del estudio fue de enfoque cualitativo por medio de estudio de casos. Los resultados del estudio reflejan que los hecho frustrante, tal como se evidenció en los caso era el temor a los maestros ya que estos eran indiferentes en sus necesidades afectivas y muy rígidos, los resultados también reflejas que algunos quieren un cambio positivo en sus vidas, considerando que la familia y la escuela son los que deben favorecer ese cambio; además de contribuir a que gestionen adecuadamente su conducta; la autoimagen

que perciben los adolescentes con conducta disocial con respecto a la confianza que depositan en sus maestros para lograr cambios prometedores para su futuro es muy evidente.

La irrelevancia en la labor docente se refiere a los factores negativos al nivel de importancia que le dé el docente a la atención de sus estudiantes en el aspecto socio afectivo. Es un factor predictor de las conductas disociales sino se interviene a tiempo pues esta forma de indiferencia puede promover el fracaso o deserción escolar convirtiéndose en una causa de las experiencias y actitud negativas hacia la escuela, además cuando el docente no le da importancia a esta exigencia educativas de manera pertinente o estigmatiza al estudiante como inadaptados o débiles mentales genera resentimiento (Calmet 2020). En cambio, cuando el nivel de importancia se prioriza en la atención de estas conductas se protege las cualidades internalizante (resiliencia) y externalizantes (habilidades sociales) mitigando en el estudiante conductas disociales. La relevancia que el docente le dé a su labor educativa se verá reflejado cuando se preocupa por el estudiante (dentro o fuera de la familia), que lo acepta con todo tipo de conductas, que tengan altas expectativas de lo que quieren dándoles oportunidades en todo lo que quiere y le afecta ya que será significativo para él.

El docente que es relevante en su labor sabe que la formación de sus estudiantes debe ir de la mano con su contexto familiar y escolar de manera unida. Así como Bellver (2013) cita “Los ámbitos educativos por excelencia potenciadores de la educación para la salud son la familia y la escuela” y también sustentamos con Saleh & Hosek (1976), Menciona que las personas se involucran en sus trabajos siempre que esto signifique gran importancia para su existencia y por ende estará motivado, y su desempeño reflejara su autorrealización como parte de su crecimiento personal.

En referencia al tercer objetivo específico se estableció el nivel de influencia de la preocupación por el trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022, considerando que el 14.5% de docentes reflejan que cuando la preocupación en el trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, el 11.3% de docentes reflejan que cuando la preocupación en el trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, y el 16.1% de docentes reflejan que cuando la preocupación en el trabajo está en un nivel alto

la conducta disocial es atendida siempre. Estos resultados indican una influencia significativa entre la dimensión 3 de la variable Independiente con la variable dependiente, esto significa que cuando un docente se preocupa más por su labor educativa con respecto a la parte anímica y afectiva en relación con su labor, su compromiso se refleja con más intervención en las conductas disociales. En la prueba de hipótesis específica 3 el valor de sig. Es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis específica de investigación ya que determina que si hay influencia de la preocupación por el trabajo en las conductas disociadoras y se rechaza la hipótesis nula. Aunque los datos no son tan reveladores corroboran como se ve en la investigación de Treviño y González (2020) que en sus resultados las variables de mayor peso son la amabilidad, aceptación y confianza que crecen en 70%, 67% y 64%, cuando los maestros son atentos, y los aceptan como son, generan confianza de parte de sus estudiantes, la preocupación de un maestro que está referida a los aspectos anímicos y afectivos y el compromiso que tiene está muy ligada a la atención de emociones y cuando estas tienen problemas de regulación emocional implica un compromiso para dar las respuestas adecuadas al comportamiento siendo esto muy significativo ya que retroalimenta la conducta disruptiva del estudiante. También coincidimos con los hallazgos de Cabrera, et al (2020) determinar el nivel de relación entre la inseguridad emocional y la conducta disocial del estudiante adolescente que se encuentran en conflicto con las normas. La metodología empleada fue Diseño no experimental, enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional. La muestra consto de 62 adolescentes entre 14 y 18 años pertenecientes al SRPA en Colombia. Para la elección se tuvo en cuenta un método no probabilístico de tipo intencional. Los resultados del estudio fueron: El 54.8% de los adolescentes demostraron problemas conductuales y la desatención emocional es la única variable que refleja diferencias entre estudiantes con conducta disocial y los que no tienen problemas de conducta ( $t = 4.853$ ,  $p = 0.031$ ). El resultado también refleja que la falta de atención emocional revela la aparición de conducta disocial. Además, que la única variable que entra en la ecuación es la desatención emocional ( $\beta = 0.309$ ;  $p = 0.05$ ;  $\text{Exp}(\beta) = 1.362$ ). El estudio concluyó en que, a mayor desatención emocional, mayor posibilidad que el adolescente presente síntomas de conducta disocial.

Con respecto al cuarto objetivo específico se estableció el nivel de influencia de la dimensión sentido del trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022, considerando que el 32,3% de docentes reflejan que la dimensión sentido del trabajo está en un nivel bajo la conducta disocial nunca es atendida, el 30,6% de docentes reflejan que cuando el sentido del trabajo está en un nivel medio la conducta disocial es atendida a veces, y el 37.1% de docentes reflejan que cuando el sentido del trabajo está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre. Estos resultados indican una influencia significativa entre la dimensión cuatro de la variable Independiente con la variable dependiente. Estos resultados nos permiten discrepar con Gómez, (2018) quien concluyo con resultados altos con respecto a la atención de las conductas disociales mientras que el presente estudio tuvo niveles bajos de involucramiento, si bien es cierto su estudio se basó en la teoría de acción docente para posibilitar el manejo de la conducta disocial, demostró que este modelo de acción tuvo como consecuencia primordial reforzar el desempeño docente, en mejorar las competencias de los maestros y de esta manera prevenir conductas disociales, además de facilitar al maestro las experiencias y procedimientos para orientar las conductas disociales. Esta diferencia en los resultados podría deberse a la cantidad de muestra que conto con 19 docentes y esto pudo influenciar en los resultados porcentuales. Sin embargo Cruz (2018) al investigar la relación entre estilos de socialización parental y la conducta disocial obteniendo resultados bajos de involucramiento al igual que la presente investigación concluye que existe una correlación endeble entre las variables, si bien es cierto una de las variables no son las mismas esta determina la importancia de la atención del adulto ante las conductas disociales y la importancia de darle un sentido a la satisfacción lo que logra que sea significativo al involucrarse en la atención del adolescente. El estudio también realizo una diferenciación, esta detecta las conductas disociales condescendientes (pre-dosocial) las cuales son propias de mujeres adolescentes mientras que la variable disocial es determinante, y constante en varones. Durante la adolescencia se impone la rebeldía como parte de su crecimiento biopsicologico, existe un predominante rechazo hacia el adulto lo ve como un rival por querer marcar un liderazgo posicional que los lleva constantemente a una situación de tensión que lo confunde y provoca la conducta disocial. Por otro lado los padres o los docentes que los rodean quienes los cuidan y vigilan muchas veces en vez de comprender provocan que se distancien aún más,

falta una concientización de la gran necesidad de orientar estas intervenciones, cada vez más aumenta la insatisfacción por parte del adulto que muchas veces abandona esta labor porque cree que ya no hay solución.

Sosteniendo estas ideas tenemos a Warr, (1999) Quien distingue entre bienestar o satisfacción relacionada al trabajo y la satisfacción del trabajador en sentido amplio y relacionada con su vida en todos los aspectos. Y Smith et al., (1969) sustenta que la satisfacción en el trabajo nos permite sentir bienestar, paz y felicidad, las diferentes maneras de trabajar se relacionan según el sueldo, las oportunidades de promoción y las buenas relaciones interpersonales.

Además el sentido del trabajo está relacionado con la sensación afectiva-cognitiva de cualidades que se presenta el ámbito laboral promoviendo una peculiaridad sobresaliente en su trabajo, con una autenticidad y coherencia consigo mismo (Adaptado de Martínez, 2005).

Con respecto al quinto objetivo que es establecer el nivel de influencia de desmotivación en el trabajo docente en las conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao, 2022. Los resultados revelan que el 16.1% de los maestros con un nivel bajo de desmotivación nunca atienden la conducta disocial, el 19,4% de maestros con un nivel medio de desmotivación a veces atienden la conducta disocial y el 14,5% de maestros reflejan que cuando la desmotivación está en un nivel alto la conducta disocial es atendida siempre.

Los resultados reflejan que hay relación directa ya que el valor sig. Es menor a 0.05 determinando que si hay influencia significativa de la desmotivación en las conductas disociadoras. El R cuadrado de Nagelkere el mayor refleja el 19,7% como es menor del 50% es una influencia baja esto significa que el compromiso es bajo, el docente evita asumir deberes y responsabilidades, además que indica que solía ser más ambicioso en su labor educativa. El resultado mide aspectos negativos relacionados con el nivel de motivación que tiene el docente respecto a las condiciones laborales. Al respecto discrepamos con los hallazgos de Parraguez, (2018) ya que sus resultados reflejan que en la dimensión Desmotivación 8,74% a pesar que tiene implicación negativa, se encuentra en un nivel medio expresaron que con gusto asumen deberes y obligaciones adicionales, y que su principal objetivo es realizar bien su trabajo demostrando que esta dimensión es recodificada. Si bien es cierto los maestros no están muy motivados, sin embargo el trabajar en

una Institución de mucha connotación les da reputación, además que son responsables con ellos, cumplimiento sus derechos y estabilidad laboral.

Los docentes de vocación reconocen la gran responsabilidad de asumir la formación de estudiantes y que esto implica un involucramiento en todos los aspectos, una de estos aspectos es la motivación se puede llegar a una automotivación pero debe ir de la mano con sentirse satisfecho también depende que tan reconocidos y valorados sean así como a considerar los recursos y condiciones necesarios, de esta manera su desempeño se vea reflejado en su labor pedagógica.

Esta dimensión sustentada por Moreno y Peñacoba (1999) La desmotivación diferenciada por estrés y el agotamiento razona, “El agotamiento se refiere a la desmotivación emocional y de conocimiento que provoca desinterés lo que en un determinado momento fueron importantes para la persona”.

Cabe señalar que hubo algunas limitaciones durante el presente estudio, ya sea debido al tamaño de la muestra; y las desventajas propias de la aplicación desde la desconfianza y sesgos de los docentes así como el efecto halo, falta de veracidad, etc. Sin embargo al ser variables poco estudiadas nos da un panorama que permitirá una reflexión y un antecedente importante, que invita a seguir comprendiendo los factores que limitan e impulsan el involucramiento docente en este tipo de conductas, que si son atendidas oportunamente iremos cimentando de una manera científica el desarrollo para el beneficio de nuestra sociedad.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados en el presente estudio, se llegaron a las siguientes conclusiones:

**Primero:** El objetivo general determina que existe una influencia significativa de la variables involucramiento docente en la conducta disociales con un valor de sig. Que es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis de investigación ya que determina que si hay influencia del involucramiento docente en las conductas disociales. En el resumen de procesamiento de datos los valores demuestran que cuanto más se involucra el docente más atiende las conductas disociales. Es un indicador que si hay un impacto en el involucramiento docente. Sin embargo se ve en la Institución que los maestros no intervienen en atender estas conductas ya sea porque los maestros no manejan conocimientos de psicopedagogía o las condiciones de trabajo no son las adecuadas.

**Segundo:** Se cumple con el objetivo específico, determinar el nivel de influencia de la absorción por el trabajo docente en las conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022 ya que los resultados estadísticos demuestran que el valor de sig. Es mayor a 0.05 rechazando la hipótesis nula por tanto no existe una influencia significativa esto quiere decir que el maestro no reconoce esta conducta sin embargo si se absorbe en el trabajo, se involucra en las conductas disociales pero no las atiende.

**Tercero:** Se cumple con el objetivo específico, determinar el nivel de influencia de la irrelevancia del trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao considerando los resultados estadísticos revelan el valor de sig. Es menor a 0.05 permitiendo rechazar la hipótesis nula concluyendo que si hay influencia de la Irrelevancia del trabajo en las conductas disociales quiere decir que si hay un impacto cuando el docente tiene interés en atender estas conductas.

**Cuarta:** Con el objetivo específico, Determinar el nivel de influencia de la preocupación por el trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022 hay una influencia significativa, los resultados estadísticos reflejan que revelan que el valor de sig. Es menor a 0.05 permitiendo

rechazar la hipótesis nula concluyendo que la dimensión preocupación por el trabajo influye en las conductas disociales. Podemos inferir que los maestros que están más preocupados en su labor se involucran en las conductas disociales de sus estudiantes.

**Quinto:** Se cumple con el objetivo específico; Determinar el nivel de influencia del sentido de trabajo docente en conductas disociales de los estudiantes de un colegio de una I.E. del Callao, considerando que los resultados estadísticos revelan el valor de sig. Es menor a 0.05 permitiendo rechazar la hipótesis nula concluyendo que si hay influencia del sentido del trabajo en las conductas disociales, quiere decir que los maestros que tienen satisfacciones personales con el trabajo o que están muy identificados con su trabajo se involucran con los estudiantes que presentan conductas disociales.

**Sexto:** Con respecto al objetivo específico; Determinar el nivel de influencia de la desmotivación docente en conductas disociales de los estudiantes de una I.E. del Callao 2022; revela en los resultados estadísticos que el valor de sig. Es menor a 0.05 permitiendo rechazar la hipótesis nula concluyendo que si hay influencia de la desmotivación en las conductas disociales entonces podemos concluir que así el docente a pesar de estar desmotivado con su trabajo si se involucra en las conductas disociales.



## VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados de la presente investigación aplicada en una Institución Educativa del Callao 2022, presentamos las siguientes recomendaciones.

**Primera:** Conociendo que las conductas reflejan significados diferentes, se recomienda a los directivos de la Institución Educativa promover competencias y mecanismos en el docente para que pueda identificar e intervenir de una manera adecuada en las conductas disociales esto se podría dar a través de capacitaciones especializadas. También es muy importante considerar las características de la Institución Educativa para la evaluación de un personal docente calificado.

**Segunda:** Es importante que se motiven a los docentes para que puedan ser absorbidos en sus labores educativas de una manera positiva, darles condiciones adecuadas de trabajo, identificar a los maestros que evidencien un involucramiento que refleje un servicio de calidad de enseñanza y compromiso, y como la Institución por ser un ente ejecutor maneja su propio presupuesto podría motivarlos con estudios de posgrado, esto mantendría a los docentes comprometidos. Esta dimensión es determinante para el involucramiento docente, cuanto más se incentive al docente será más proactivo y por ende atenderá las conductas disociales de manera adecuada.

**Tercera:** Los datos indican que es necesario y urgente sacar lo mejor de cada maestro, es importante que se les ayude a reconocer en que comete errores de una manera empática hacerle conocer que su rol no solo es transmitir conocimiento sino que debe darle importancia al desarrollo integral de sus estudiantes, para esto es recomendable brindar a los docentes los conocimientos adecuados para poder atender las conductas disociales y mejorar la convivencia.

**Cuarta:** Muchos docentes son muy preocupados por su trabajo siendo una gran fortaleza sin embargo sus prácticas docentes no son supervisadas o mal supervisadas, no centrándose en las debilidades y los esfuerzos del maestro para desarrollar una buena práctica al identificar e intervenir en las conductas disociales, desperdiciando un gran material humano y dispuesto, es recomendable capacitar a los docentes para desarrollar capacidades socioemocionales asimismo la Institución

debe tener una planificación que se respete de esa manera se evita recargar al docente y al estudiante.

**Quinta:** Las escuelas tienen muchos maestros competentes, satisfechos y motivados que son la clave para lograr el propósito del cambio de conducta, a la vez que también hay maestros que trabajan bajo presión. Por eso es necesario revisar sus necesidades constantemente ver que les afecta, un seguimiento de sus conocimientos con respecto a esta problemática, Se recomienda que la I.E. se involucre en este tema para aminorar las tasas de conductas disociales. Reconocimiento a los profesores que demuestran índices altos de involucramiento docente, como por ejemplo Diplomas o resoluciones de felicitación.

**Sexta:** Potenciar el involucramiento desde la creación de GIAS académicas para que evalúen no solo cuanto conoce de la parte pedagógica sino identificar que tanto desarrollan en el tema emocional y por ende que reflexionen en lo que necesitan sus estudiantes, en los distintos campos de acción, para el éxito del mejoramiento en las conductas disociales, esto permitirá que la desmotivación que tiene el docente se revierta iría concibiendo aprendizajes como la tolerancia, el reconocimiento de los errores y la escucha asertiva.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95.
- Anderson, S.E. (2003). The role of the school district in educational change: a review of the literature. *International Center for Educational Change*, 34(2), 25-45.
- Barkley, R.A y Robin, AL (2014). *Adolescentes desafiantes: un manual clínico para la evaluación y la intervención familiar*. Publicaciones Guilford.
- Bellver Moreno, M. D. C. (2005). La educación para la salud en la familia como prevención de conductas antisociales. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*.
- Berry, B. y Eckert, J. (2012; traducción, 2013). *Creando incentivos docentes para mejorar la excelencia y la equidad en la escuela*. Boulder, CO: National Education Policy Center. Último acceso [dátíl] en <http://nepc.colorado.edu/publication/creating-teacher-incentives-spanish>.
- Biswas, S. (2009). The psychological climate as a predictor of labor involvement. *Management Perspective*, 5(1), 74-79.
- Boluarte Carbajal, A., Grillo Delgado, F. A., Castellanos-Huerta, K. A. & Tafur-Mendoza, A. A. (2021b). Psychometric properties of the Revised Children's Manifest Anxiety Scale-Second Edition in Peruvian students. *Acta Colombiana de Psicología*, 24(2), 35-44.  
<https://doi.org/10.14718/acp.2021.24.2.4>
- Calmet Jacobo, V. M., & Zuazo Felipa, L. V. (2020). *Ansiedad rasgo y conducta disocial en estudiantes secundarios de una institución educativa de Ica, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.
- Campbell, L., Campbell, B., & Dickinson, D. (1996). *Inteligencias múltiples: usos prácticos para la enseñanza y el aprendizaje*. Troquel.
- Castellano, E., Cifre, E., Spontón, C., Medrano, L. A. & Maffei, L. (2013). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 75-88.

- Coleman, J., Hopkins, J., Campbell, E., Hobson, C., Mc Portland, J., Mood, A., Weinfeld, F. y York, R. (1966). *Equality of educational opportunity. Washington: University of South Carolina, Government Information and Maps Department.*
- Carreno, A. B., & Cruz, M.D.L.O.T. (2012). *Motives, Attitudes and Learning Strategies: Motivated Learning in University Students.* Faculty, Journal of Curriculum and Teacher Education, 16(1), 125-142.
- Correia, A. A., & Veiga-Branco, A. (2014). Contribución de la formación en educación emocional para el bienestar de los profesores. *I Congrés Internacional d'Eduació Emocional Psicologia positiva i benestar X Jornades d'Eduació Emocional*, 328-342.
- De Los Santos, P. J., Carrasco, Á. L., & Domínguez, M. D. J. (2020). Conductas Disruptivas en Educación Secundaria Obligatoria: Análisis de Factores Intervinientes. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (25), 219-236.
- Espelage, D.L. and Swearer, SM (2009). A socioecological model for the prevention and intervention of bullying. *Bullying Handbook: An International Perspective*, 61-72.
- Extremera, N., Montalban, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Fernández, R., Palomero, J., & Teruel, M. (2009). El desarrollo socioafectivo en la formación inicial de los maestros. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*. 12 (1), 33-50. Enlace web: <http://www.aufop.com>
- Fernandez, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys.* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional –Universidad de San Martín de Porres
- Fu, C. S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(3), 145-156.
- Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2017). Análisis psicométrico de la escala de involucramiento en el trabajo de Lodahl y Kejner en trabajadores de Arequipa. *Industrial data*, 20(2), 47-54.

- García Linares, M. D. L. C., Cerezo Rusillo, M. T., Torre Cruz, M. J. D. L., Carpio Fernández, M. D. L. V., & Casanova Arias, P. F. (2011). Prácticas educativas paternas y problemas internalizantes y externalizantes en adolescentes españoles. *Psicothema*.
- García, J. M. A., Fernández, A. M., Chiva-Bartoll, Ó., Pallarès-Piquer, M., Martí, J. A. T., Ciges, A. S.,... & Prades, J. M. M. (2018). *Aprendizaje-servicio: pasaporte para un futuro mejor*. Lulu. com.
- Gilkar, N. A., & Darzi, J. A. (2012). Employee job involvement and sense of participation influence on job satisfaction: an empirical evidence. *International Journal of economics and Management Resecarch*, 2(8), 1-8.
- Gómez, J. A. (2018). Evaluación del impacto del modelo acción docente como alternativa pedagógica para el manejo del trastorno disocial escolar desde la perspectiva humanística. *Información tecnológica*, 29(6), 143-152.
- González Álvarez, M. (2012). Violencia intrafamiliar: características descriptivas, factores de riesgo y propuesta de un plan de intervención. [Tesis doctoral, Universidad Complutence de Madrid].
- Grasha, A. F. (2000). A matter of style: The teacher as Expert Formal Authority, Personal Model, Facilitator and Delegator. *College Teaching*, 42(4), 142-149.
- Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. *Handbook of emotions*, 3(3), 497-513.
- <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-fomenta-la-cultura-de-paz-y-no-violencia-en-la-educa-ley-n-30810-1667537-2>
- Hernández, A., Chagimes, Y., Licourt, D., Viera, O., & Álvarez Marín, P. (2013). Caracterización de los Servicios de Asesoramiento Genético en San Juan y Martínez. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 17(2), 58-68.
- Inglés, C., Benavides, G., Redondo, J., García-Fernández, J. M., Ruiz-Esteban, C., Estévez, C., & Huescar, E. (2009). Conducta prosocial y rendimiento académico en estudiantes españoles de Educación Secundaria Obligatoria. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 93-101.
- Jurado de los Santos, P., & Olmos Rueda, P. (2012). Orientaciones para la intervención ante los factores de riesgo asociados al fracaso escolar de los jóvenes en la Educación Secundaria Obligatoria. *Revista Iberoamericana de Educación*.

- Kline, R. B. (2005). Methodology in the social sciences. *Principles and practice of structural equation modeling*, 2.
- Leary M. R. (2015). Emotional responses to interpersonal rejection. *Dialogues in clinical neuroscience*, 17(4), 435–441.  
<https://doi.org/10.31887/DCNS.2015.17.4/mleary>
- López, M. J. D. (2015). Prevenir la exclusión social. Bellver Moreno, M<sup>a</sup> C. (2013). Valencia: Tirant lo Blanch. 214 pp. ISBN: 978-84-1573-181-8. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, (25), 347-348.
- Villalobos, J. A.L., Pintado, I.S., Sánchez-Mateos, J.D., Sanz, F.R., Cantalapiedra, M.J., & Azón, M.I. (2004, mayo). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad: Una alteración psicopatológica con impacto multidimensional. *En Anales de Psiquiatría* . Aran Ediciones SA.
- Lucia-Casademunt, A.M., Morales-Gutiérrez, A.C., & Ariza-Montes, J.A. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Capital intangible*, 8 (2), 364-405.
- Maestre, J. G. L. (2020). *Compromiso Docente en la Formación de la Ciudadanía Desde el Movimiento Pedagógico Comunitario*. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12(22), 103-121.
- Martínez Ortiz, E., & Jaimes-Osma, J. E. (2012). Validación de la prueba " Sentido del Trabajo" en población colombiana. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 64-86.
- Martínez, R. (2010). *Cuestionario para la Detección de los trastornos del comportamiento en niños y Adolescentes*. Editorial EOS.
- Peñacoba, C., & Moreno, B. (1999). La escala de estresores universitarios (EEU). Una propuesta para evaluar el estrés en grupos de poblaciones específicas. *Ansiedad y estrés*, 5(1), 61-78.
- Oliva, A., & Antolín, L. (2010). Cambios en el cerebro adolescente y conductas agresivas y de asunción de riesgos. *Estudios de psicología*, 31(1), 53-66.
- Parque, CW y Young, SM (1983). Tipos y niveles de implicación y formación de actitud de marca. *ACR Avances en América del Norte*.

- Park, C.W y Young S.M. (1983), "*Tipos y niveles de participación y formación de actitudes de marca*". *Avances en la investigación del consumidor* (Vol. 10) Asociación para la Investigación del Consumidor, páginas: 320-324.
- Peñacoba, C., & Moreno, B. (1999). La escala de estresores universitarios (EEU). Una propuesta para evaluar el estrés en grupos de poblaciones específicas. *Ansiedad y estrés*, 5(1), 61-78.
- Porro, B., & Vitale, G. (1999). *La resolución de conflictos en el aula*. Buenos Aires: Paidós.
- Portes, A., & Benton, L. (1987). Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación. *Estudios sociológicos*, 111-137.
- Postigo, S., González, R., Montoya, I., & Ordoñez, A. (2013). Theoretical proposals in bullying research: a review. *Annals of Psychology*, 29(2), 413-425.
- Potocnjak, M., Berger, C., & Tomicic, T. (2011). Una aproximación relacional a la violencia escolar entre pares en adolescentes chilenos: perspectiva adolescente de los factores intervinientes. *Psyche (Santiago)*, 20(2), 39-52.
- Rabinowitz, S. y Hall, DT (1977). Investigación organizacional sobre la participación en el trabajo. *Boletín Psicológico*, 84 (2), 265–288.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.2.265>
- Rudow, B. (1999). Estrés y agotamiento en la profesión docente: estudios europeos, problemas y perspectivas de investigación. En R. Vandenberghe & A. Huberman (Eds.), *Comprender y prevenir el agotamiento de los docentes: un libro de consulta de investigación y práctica internacionales* (Serie de la Fundación Jacobs sobre la adolescencia, págs. 38-58).
- Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Seclen Juarez, C. L. (2018). *Autoimagen del adolescente con conducta disocial centro juvenil José Quiñones Gonzales, Chiclayo–2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipan] Repositorio Institucional-Universidad Señor de Sipan.
- Schaufeli, WB, Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, AB (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factor confirmatorio de dos muestras. *Revista de estudios sobre la felicidad*, 3 (1), 71-92.

- Silvero Miramón, Marta. "Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria". ESE. *Estudios sobre educación*. 2007, N° 12, PÁG.II5-I38.
- SiseVe. (2019). Estadística sobre violencia escolar en el Perú. <http://www.siseve.pe/Seccion/Estadisticas>
- Smith, B. O. (1969). Teachers for the real world.
- Stockman, B. J. (2014). Student-Led Engagement of Journal Article Authors in the Classroom Using Web-Based Videoconferencing. *Journal of Chemical Education*, 92(1), 120-123. <https://doi.org/10.1021/ed500566j>
- Urhahne, D. (2015). *El comportamiento docente como mediador de la relación entre el juicio docente y la motivación y emoción de los estudiantes*. Enseñanza y formación del profesorado, 45, 73-82.
- Uruñuela, P. M. (2019). *La gestión del aula: Todo lo que me hubiera gustado saber cuando empecé a dar clase* (Vol. 153). Narcea Ediciones.
- Vandenberghe, R., & Huberman, A. M. (Eds.). (1999). Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice. *Cambridge University Press*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784>
- Valente, S., & Lourenço, A. A. (2020). La inteligencia emocional marca la diferencia: el impacto de las habilidades de inteligencia emocional del profesorado en las estrategias de manejo de conflictos en el aula. *Know and Share Psychology*, 1(4).
- Vega López, M. G., & González Pérez, G. J. (2016). Bullying en la escuela secundaria. Factores que disuaden o refuerzan el comportamiento agresor de los adolescentes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(71), 1165-1189.
- Warr, P., Allan, C. y Birdi, K. (1999). Predicción de tres niveles de resultados de entrenamiento. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 72 (3), 351-375.
- Yang, H. L., Kao, Y. H., & Huang, Y. C. (2006). The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers. *Journal of Nursing Research*, 14(3), 237-249.



## ANEXOS

## Anexo 1 - Matriz Operacional

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cómo influye el involucramiento docente en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> O.G: Establecer el nivel de influencia del involucramiento docente en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> H.G. El involucramiento docente influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.	<b>Involucramiento docente</b>	Absorción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo extra</li> <li>• Realización en el trabajo</li> <li>• Implicación en el trabajo</li> </ul>	
				Irrelevancia del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de importancia del trabajo</li> <li>• Pensamiento en relación al trabajo</li> <li>• Compromiso con el trabajo</li> </ul>	
				Preocupación por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción principal</li> <li>• Significado del trabajo</li> </ul>	
				desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de animo</li> <li>• Evasión de responsabilidad</li> </ul>	
				Absorción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad-Depresión</li> <li>• Aislamiento-Depresión</li> <li>• Quejas somáticas</li> </ul>	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> OE1: Establecer el nivel de influencia de la absorción en el trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b> HE1: La absorción en el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Sentido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad-Depresión</li> <li>• Aislamiento-Depresión</li> <li>• Quejas somáticas</li> </ul>	
PE1: ¿Cómo influye la absorción en trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	OE2: Establecer el nivel de influencia de la irrelevancia en trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE2: La Irrelevancia en el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Trastornos Internalizante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta anormativa</li> <li>• Conducta Agresiva</li> </ul>	
PE2: ¿Cómo influye la irrelevancia en trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	OE3: Establecer el nivel de influencia de la preocupación en el trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE3: La preocupación por el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Trastornos Externalizantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas sociales</li> <li>• Problema de pensamiento</li> <li>• Problema de atención</li> <li>• Hiperactividad</li> </ul>	
PE3: ¿Cómo influye la preocupación en el trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?	OE4: Establecer el nivel de influencia del sentido del trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE4: El Sentido del trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		<b>Conducta disocial</b>	Trastornos mixtos	
PE4: ¿Cómo influye el sentido del trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?	OE5: Establecer el nivel de influencia de la desmotivación en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE5: La desmotivación influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.				
PE5: ¿Cómo influye la desmotivación en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?						

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>Involucramiento docente</b>	Lodahl y kegner, (1965) definen que el involucramiento es el grado en el cual un individuo está absorbido psicológicamente por su trabajo; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los ejes principales y que la autoestima depende de su autarquía en el trabajo.	La variable involucramiento docente, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.	Absorción el trabajo	-Referida a la pro actividad en el trabajo. Los indicadores que se tienen en cuenta de esta dimensión son: Tiempo extra, medición del tiempo. Realización del trabajo. Implicación en el trabajo.	Escala Nominal y Escala de Likert en el cuestionario  Muy de e acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indiferente = 3 En desacuerdo= 2 Muy en desacuerdo = 1
			Irrelevancia en el trabajo	-Se refiere a los aspectos negativos relacionados con el trabajo. El indicador es el siguiente: Nivel de importancia en el trabajo. -Está referida a los aspectos anímicos y afectivos relacionados con el trabajo. Los indicadores son: Pensamiento en relación con el trabajo, compromiso con el trabajo.	
<b>Conductas disociales</b>	El trastorno de la conducta disocial es la alteración del individuo que puede violar las reglas y normas de otras personas, ya sean sociales, laborales o profesionales, manifestándose de forma agresiva o no agresiva. No todo comportamiento disocial necesita tratamiento	La variable conducta disocial, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de	Preocupación por el trabajo	-Relacionados con los aspectos negativos del nivel en que los maestros se involucran en el trabajo. Los indicadores son: Estados de ánimo, evasión de responsabilidad	Escala Nominal y Escala de Likert en el cuestionario  Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1
			Sentido del trabajo	-Se refieren a problemas con uno mismo sus indicadores son: Ansiedad- Depresión, Aislamiento- Depresión, Quejas somáticas.	
			Desmotivación		
			Trastornos internalizantes		
			Trastornos externalizantes		

	<p>psiquiátrico; ya que si es detectado a tiempo no desarrollará un trastorno en la edad adulta. (Parellada 2003).</p>	<p>los datos en escala ordinal Likert.</p>	<p>Trastornos mixtos</p>	<p>-Conductas características de los síndromes que agrupa reflejan conflictos con otras personas o las normas sociales. Sus indicadores son: Conducta anormativa y Conducta Agresiva.</p> <p>-Referida Al total de todos los indicadores mencionados y además, Problemas sociales, Problemas de pensamiento, Problemas de atención, La hiperactividad está incluida dentro de los síndromes mixtos</p>	
--	--	--	--------------------------	--	--

## Anexo 2 - Matriz de Consistencia

### El Involucramiento docente en las Conductas Disóciales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo influye el involucramiento docente en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	OBJETIVO GENERAL O.G: Establecer el nivel de influencia del involucramiento docente en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HIPÓTESIS GENERAL H.G. El involucramiento docente influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.	<b>Involucramiento docente</b>	Absorción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo extra</li> <li>• Realización en el trabajo</li> <li>• Implicación en el trabajo</li> </ul>
				Irrelevancia del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de importancia del trabajo</li> <li>• Pensamiento en relación al trabajo</li> <li>• Compromiso con el trabajo</li> </ul>
				Preocupación por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción principal</li> <li>• Significado del trabajo</li> </ul>
				Sentido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estados de animo</li> <li>• Evasión de responsabilidad</li> </ul>
				desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad-Depresión</li> <li>• Aislamiento-Depresión</li> <li>• Quejas somáticas</li> </ul>
PE1: ¿Cómo influye la absorción en trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Establecer el nivel de influencia de la absorción en el trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: HE1: La absorción en el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.	<b>Conducta disocial</b>	Absorción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad-Depresión</li> <li>• Aislamiento-Depresión</li> <li>• Quejas somáticas</li> </ul>
PE2: ¿Cómo influye la irrelevancia en trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao. 2022?	OE2: Establecer el nivel de influencia de la irrelevancia en trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE2: La Irrelevancia en el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Trastornos Internalizante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansiedad-Depresión</li> <li>• Aislamiento-Depresión</li> <li>• Quejas somáticas</li> </ul>
PE3: ¿Cómo influye la preocupación en el trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?	OE3: Establecer el nivel de influencia de la preocupación en el trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE3: La preocupación por el trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Trastornos Externalizantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta anormativa</li> <li>• Conducta Agresiva</li> </ul>
PE4: ¿Cómo influye el sentido del trabajo en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?	OE4: Establecer el nivel de influencia del sentido del trabajo en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE4: El Sentido del trabajo influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.		Trastornos mixtos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas sociales</li> <li>• Problema de pensamiento</li> <li>• Problema de atención</li> <li>• Hiperactividad</li> </ul>
PE5: ¿Cómo influye la desmotivación en las conductas disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao.2022?	OE5: Establecer el nivel de influencia de la desmotivación en los comportamientos disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao 2022	HE5: La desmotivación influye significativamente en las conductas disociales de los educandos de un I.E. del Callao.			

## Anexo 3 - Validación de Instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carolina Rosa Elena Villanueva Condezo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría con mención en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, aula A1 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " **El Involucramiento docente en las Conductas Disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carolina Villanueva Condezo', is enclosed in a rectangular box.

---

VILLANUEVA CONDEZO. Carolina

D.N.I: 06251564

## **Definición conceptual de la variable: Involucramiento**

Lodahl y kegner, (1965) definen que el involucramiento es el grado en el cual un individuo está absorbido psicológicamente por su trabajo; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los ejes principales y que la autoestima depende de su autarquía en el trabajo.

## **Definición operacional**

La variable involucramiento docente, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- **Dimensión 1: Absorción en el trabajo**, referida a la proactividad en el trabajo. Los indicadores que se tienen en cuenta de esta dimensión son: Tiempo extra, medición del tiempo. Realización del trabajo. Implicación en el trabajo.
- **Dimensión 2: Irrelevancia del trabajo**, se refiere a los aspectos negativos relacionados con el trabajo. El indicador es el siguiente: Nivel de importancia en el trabajo.
- **Dimensión 3: preocupación por el trabajo**, está referida a los aspectos anímicos y afectivos relacionados con el trabajo. Los indicadores son: Pensamiento en relación con el trabajo, compromiso con el trabajo.
- **Dimensión 4: Sentido del trabajo**, Se refiere a los aspectos de autoestima relacionada con el trabajo. Los indicadores son: Satisfacción principal, significado del trabajo.
- **Dimensión 5: Desmotivación**, Relacionados con los aspectos negativos del nivel en que los maestros se involucran en el trabajo. Los indicadores son: Estados de ánimo, evasión de responsabilidades.

### Operacionalización de la variable: Involucramiento docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Absorción en el trabajo	Tiempo extra	1. ¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	Muy de acuerdo (5)
	Realización en el trabajo	2. ¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	De acuerdo (4)
	Implicación en el trabajo	3. ¿Para mí las mañanas se van volando? 4. ¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día? 5. ¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo? 6. ¿personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?	Indiferente (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Irrelevancia del trabajo	Nivel de importancia del trabajo	7. ¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo? 8. ¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo? 9. ¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo? 10. ¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Preocupación por el trabajo	Pensamiento en relación al trabajo	11. ¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3)
	Compromiso con el trabajo	12. ¿Yo vivo, como y respiro trabajo? 13. ¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Sentido del trabajo	Satisfacción principal	14. ¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo? 15. ¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3)
	Significado del trabajo	16. ¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo? 17. ¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Desmotivación	Estados de animo	18. ¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	Muy de acuerdo (5) De acuerdo(4)
	Evasión de responsabilidad	19. ¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo? 20. ¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	Indiferente(3) En desacuerdo(2) Muy en desacuerdo(1)



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INVOLUCRAMIENTO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Absorción en el trabajo							
1	¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	X		X		X		
2	¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	X		X		X		
3	¿Para mí las mañanas se van volando?	X		X		X		
4	¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día?	X		X		X		
5	¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Irrelevancia del trabajo							
7	¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo?	X		X		X		
9	¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo?	X		X		X		
10	¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Preocupación por el trabajo							
11	¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	X		X		X		
12	¿Yo vivo, como y respiro trabajo?	X		X		X		
13	¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	X		X		X		

	<b>DIMENSION 4:</b> Sentido del trabajo						
14	¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo?	X		X		X	
15	¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	X		X		X	
16	¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo?	X		X		X	
17	¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5:</b> Desmotivación						
18	¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	X		X		X	
19	¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo?	X		X		X	
20	¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Cumple con el criterio de suficiencia, objetividad y pertinencia

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable                    Aplicable después de corregir   
No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. DELGADO ARENAS, Raúl

**DNI:** 10366449

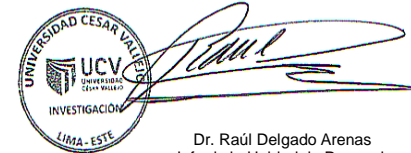
**Especialidad del validador:** Dr. En Ciencias de la Educación.

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

**25 de Mayo del 2022**

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Unidad de Posgrado

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

### **Definición conceptual de la variable: Conducta disociadora**

El trastorno de la conducta disocial es la alteración del individuo que puede violar las reglas y normas de otras personas, ya sean sociales, laborales o profesionales, manifestándose de forma agresiva o no agresiva. No todo comportamiento disocial necesita tratamiento psiquiátrico; ya que si es detectado a tiempo no desarrollará un trastorno en la edad adulta. (Parellada 2003).

### **Definición operacional**

La variable conducta disocial, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 23 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- Dimensión 1: Trastornos internalizantes, se denominan así porque principalmente se refieren a problemas con uno mismo sus indicadores son: Ansiedad-Depresión, Aislamiento-Depresión, Quejas somáticas.
- Dimensión 2: Trastornos externalizantes, se toma este nombre porque las conductas características de los síndromes que agrupa reflejan conflictos con otras personas o las normas sociales. Sus indicadores son: Conducta anormativa y Conducta Agresiva.
- Dimensión 3: Trastornos mixto, está referida Al total de todos los indicadores mencionados y además, Problemas sociales, Problemas de pensamiento, Problemas de atención, La hiperactividad está incluida dentro de los síndromes mixtos

## Operacionalización de la variable: Conductas Disociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Trastornos Internalizante	Ansiedad-Depresión	1. ¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo? 2. ¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Aislamiento-Depresión	3. ¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado? 4. ¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	
	Quejas somáticas	5. ¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	
Trastornos Externalizantes	Conducta anormal	6. ¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atrayentes y reflexivas? 7. ¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Conducta Agresiva	8. ¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provocan daño y el enfado de los demás? 9. ¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	
Trastornos Mixto	Problemas sociales	10. ¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón? 11. Cuando un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención.	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Problema de pensamiento	12. ¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	
	Problema de atención	13. ¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso? 14. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo?	

		<p>15. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?</p> <p>16. ¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?</p>	
	Hiperactividad	<p>17. ¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo?</p> <p>18. ¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros?</p> <p>19. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses?</p> <p>20. ¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?</p>	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDUCTA DISOCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Trastorno Internalizante</b>							
1	¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo?	X		X		X		
2	¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	X		X		X		
3	¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado?	X		X		X		
4	¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	X		X		X		
5	¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Trastorno Externalizantes</b>							
6	¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atrayentes y reflexivas?	X		X		X		
7	¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	X		X		X		

8	¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provoca daño y el enfado de los demás?	X		X		X		
9	¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Mixto</b>							
10	¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón?	X		X		X		
11	¿Cuándo un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención	X		X		X		
12	¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	X		X		X		
13	¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso?	X		X		X		
14	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo?	X		X		X		
15	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?	X		X		X		
16	¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?	X		X		X		



17	¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo?	X		X		X		
18	¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros?	X		X		X		
19	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses?	X		X		X		
20	¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. DELGADO ARENAS, Raúl**  
**DNI: 10366449**

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**25 De Mayo del 2022**

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



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Unidad de Posgrado



Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Unidad de Posgrado

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carolina Rosa Elena Villanueva Condezo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría con mención en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, aula A1 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

VILLANUEVA CONDEZO. Carolina

D.N.I: 06251564

## **Definición conceptual de la variable: Involucramiento**

Lodahl y kegner, (1965) definen que el involucramiento es el grado en el cual un individuo está absorbido psicológicamente por su trabajo; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los ejes principales y que la autoestima depende de su autarquía en el trabajo.

## **Definición operacional**

La variable involucramiento docente, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- **Dimensión 1: Absorción en el trabajo**, referida a la proactividad en el trabajo. Los indicadores que se tienen en cuenta de esta dimensión son: Tiempo extra, medición del tiempo. Realización del trabajo. Implicación en el trabajo.
- **Dimensión 2: Irrelevancia del trabajo**, se refiere a los aspectos negativos relacionados con el trabajo. El indicador es el siguiente: Nivel de importancia en el trabajo.
- **Dimensión 3: preocupación por el trabajo**, está referida a los aspectos anímicos y afectivos relacionados con el trabajo. Los indicadores son: Pensamiento en relación con el trabajo, compromiso con el trabajo.
- **Dimensión 4: Sentido del trabajo**, Se refiere a los aspectos de autoestima relacionada con el trabajo. Los indicadores son: Satisfacción principal, significado del trabajo.
- **Dimensión 5: Desmotivación**, Relacionados con los aspectos negativos del nivel en que los maestros se involucran en el trabajo. Los indicadores son: Estados de ánimo, evasión de responsabilidades.

### Operacionalización de la variable: Involucramiento docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
Absorción en el trabajo	Tiempo extra	21. ¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	Muy de acuerdo (5)	
	Realización en el trabajo	22. ¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	De acuerdo (4)	
		Implicación en el trabajo	23. ¿Para mí las mañanas se van volando?	Indiferente (3)
			24. ¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día?	En desacuerdo (2)
		25. ¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo?	Muy en desacuerdo (1)	
		26. ¿personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?		
Irrelevancia del trabajo	Nivel de importancia del trabajo	27. ¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
		28. ¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo?	De acuerdo (4)	
		29. ¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo?	Indiferente (3)	
		30. ¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Preocupación por el trabajo	Pensamiento en relación al trabajo	31. ¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	Muy de acuerdo (5)	
	Compromiso con el trabajo	32. ¿Yo vivo, como y respiro trabajo?	De acuerdo (4)	
			33. ¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	Indiferente (3)
			En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Sentido del trabajo	Satisfacción principal	34. ¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
		35. ¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	De acuerdo (4)	
	Significado del trabajo	36. ¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo?	Indiferente (3)	
		37. ¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Desmotivación	Estados de animo	38. ¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
	Evasión de responsabilidad	39. ¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo?	De acuerdo(4)	
			40. ¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	Indiferente(3)
			En desacuerdo(2)	
			Muy en desacuerdo(1)	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INVOLUCRAMIENTO DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Absorción en el trabajo							
1	¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	X		X		X		
2	¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	X		X		X		
3	¿Para mí las mañanas se van volando?	X		X		X		
4	¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día?	X		X		X		
5	¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Irrelevancia del trabajo							
7	¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo?	X		X		X		
9	¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo?	X		X		X		
10	¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Preocupación por el trabajo							
11	¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	X		X		X		
12	¿Yo vivo, como y respiro trabajo?	X		X		X		
13	¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	X		X		X		

	<b>DIMENSION 4:</b> Sentido del trabajo						
14	¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo?	X		X		X	
15	¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	X		X		X	
16	¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo?	X		X		X	
17	¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5:</b> Desmotivación						
18	¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	X		X		X	
19	¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo?	X		X		X	
20	¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Cumple con el criterio de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg, ORTIZ SOTELO, Silvia

**DNI:** 07130688

**Especialidad del validador:** Dr. En Ciencias de la Educación.

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de Mayo del 2022



Mg. Silvia E. Ortiz Sotelo  
DIRECTORA



### **Definición conceptual de la variable: Disocial**

El trastorno de la conducta disocial es la alteración del individuo que puede violar las reglas y normas de otras personas, ya sean sociales, laborales o profesionales, manifestándose de forma agresiva o no agresiva. No todo comportamiento disocial necesita tratamiento psiquiátrico; ya que si es detectado a tiempo no desarrollará un trastorno en la edad adulta. (Parellada 2003).

### **Definición operacional**

La variable conducta disocial, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 23 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- Dimensión 1: Trastornos internalizantes, se denominan así porque principalmente se refieren a problemas con uno mismo sus indicadores son: Ansiedad-Depresión, Aislamiento-Depresión, Quejas somáticas.
- Dimensión 2: Trastornos externalizantes, se toma este nombre porque las conductas características de los síndromes que agrupa reflejan conflictos con otras personas o las normas sociales. Sus indicadores son: Conducta anormativa y Conducta Agresiva.
- Dimensión 3: Trastornos mixto, está referida Al total de todos los indicadores mencionados y además, Problemas sociales, Problemas de pensamiento, Problemas de atención, La hiperactividad está incluida dentro de los síndromes mixtos

## Operacionalización de la variable: Conducta Disocial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Trastornos Internalizante	Ansiedad-Depresión	3 ¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo? 4 ¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Aislamiento-Depresión	21. ¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado? 22. ¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	
	Quejas somáticas	23. ¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	
Trastornos Externalizantes	Conducta anormativa	24. ¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atrayentes y reflexivas? 25. ¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Conducta Agresiva	26. ¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provocan daño y el enfado de los demás? 27. ¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	
Trastornos Mixto	Problemas sociales	28. ¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón? 29. Cuando un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención.	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Problema de pensamiento	30. ¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	
	Problema de atención	31. ¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso? 32. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo? 33. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?	

		34. ¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?	
	Hiperactividad	35. ¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo? 36. ¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros? 37. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses? 38. ¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDUCTA DISOCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Trastorno Internalizante</b>							
1	¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo?	X		X		X		
2	¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	X		X		X		
3	¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado?	X		X		X		
4	¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	X		X		X		
5	¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Trastorno Externalizantes</b>							
6	¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atrayentes y reflexivas?	X		X		X		
7	¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	X		X		X		

8	¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provoca daño y el enfado de los demás?	X		X		X		
9	¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Mixto</b>							
10	¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón?	X		X		X		
11	¿Cuándo un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención	X		X		X		
12	¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	X		X		X		
13	¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso?	X		X		X		
14	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo?	X		X		X		
15	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?	X		X		X		
16	¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?	X		X		X		

17	¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo?	X		X		X		
18	¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros?	X		X		X		
19	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses?	X		X		X		
20	¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **MG. Ortiz SOTELO, Silvia**

**DNI:**

Especialidad del validador: Asesor Teórico – Metodológico

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 De Mayo del 2022



*Silvia E. Ortíz Sotelo*  
M<sup>g</sup> Silvia E. Ortíz Sotelo  
DIRECTORA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carolina Rosa Elena Villanueva Condezo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría con mención en Administración de la educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, aula A1 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: " **El Involucramiento docente en las Conductas Disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao, 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

VILLANUEVA CONDEZO. Carolina

D.N.I: 06251564



## **Definición conceptual de la variable: Involucramiento**

Lodahl y kegner, (1965) definen que el involucramiento es el grado en el cual un individuo está absorbido psicológicamente por su trabajo; refleja si la persona considera que la conciencia y la afirmación de trabajo son los ejes principales y que la autoestima depende de su autarquía en el trabajo.

## **Definición operacional**

La variable involucramiento docente, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- **Dimensión 1: Absorción en el trabajo**, referida a la proactividad en el trabajo. Los indicadores que se tienen en cuenta de esta dimensión son: Tiempo extra, medición del tiempo. Realización del trabajo. Implicación en el trabajo.
- **Dimensión 2: Irrelevancia del trabajo**, se refiere a los aspectos negativos relacionados con el trabajo. El indicador es el siguiente: Nivel de importancia en el trabajo.
- **Dimensión 3: preocupación por el trabajo**, está referida a los aspectos anímicos y afectivos relacionados con el trabajo. Los indicadores son: Pensamiento en relación con el trabajo, compromiso con el trabajo.
- **Dimensión 4: Sentido del trabajo**, Se refiere a los aspectos de autoestima relacionada con el trabajo. Los indicadores son: Satisfacción principal, significado del trabajo.
- **Dimensión 5: Desmotivación**, Relacionados con los aspectos negativos del nivel en que los maestros se involucran en el trabajo. Los indicadores son: Estados de ánimo, evasión de responsabilidades.

### Operacionalización de la variable: Involucramiento docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
Absorción en el trabajo	Tiempo extra	41. ¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	Muy de acuerdo (5)	
	Realización en el trabajo	42. ¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	De acuerdo (4)	
		Implicación en el trabajo	43. ¿Para mí las mañanas se van volando?	Indiferente (3)
			44. ¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día?	En desacuerdo (2)
		45. ¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo?	Muy en desacuerdo (1)	
		46. ¿personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?		
Irrelevancia del trabajo	Nivel de importancia del trabajo	47. ¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
		48. ¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo?	De acuerdo (4)	
		49. ¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo?	Indiferente (3)	
		50. ¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Preocupación por el trabajo	Pensamiento en relación al trabajo	51. ¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	Muy de acuerdo (5)	
	Compromiso con el trabajo	52. ¿Yo vivo, como y respiro trabajo? 53. ¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	De acuerdo (4)	
			Indiferente (3)	
			En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Sentido del trabajo	Satisfacción principal	54. ¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
		55. ¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	De acuerdo (4)	
	Significado del trabajo	56. ¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo?	Indiferente (3)	
		57. ¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	En desacuerdo (2)	
			Muy en desacuerdo (1)	
Desmotivación	Estados de animo	58. ¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	Muy de acuerdo (5)	
	Evasión de responsabilidad	59. ¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo? 60. ¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	De acuerdo(4)	
			Indiferente(3)	
			En desacuerdo(2)	
			Muy en desacuerdo(1)	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INVOLUCRAMIENTO DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Absorción en el trabajo							
1	¿Trabajaría tiempo extra para terminar un trabajo, aunque no me pagaran por ello?	X		X		X		
2	¿La forma de realizar un trabajo demuestra la calidad de una persona?	X		X		X		
3	¿Para mí las mañanas se van volando?	X		X		X		
4	¿Por lo general llego al trabajo un poco antes de la hora de entrada para preparar el trabajo del día?	X		X		X		
5	¿Realmente soy perfeccionista con mi trabajo?	X		X		X		
6	¿Personalmente estoy muy involucrado en mi trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Irrelevancia del trabajo							
7	¿Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo?	X		X		X		
8	¿Para mí el trabajo es una pequeña muestra de mí mismo?	X		X		X		
9	¿La mayor parte de las cosas en la vida son más importantes que el trabajo?	X		X		X		
10	¿Solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay cosas más importantes para mí?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Preocupación por el trabajo							
11	¿Algunas veces me desvelo pensando en el trabajo del próximo día?	X		X		X		
12	¿Yo vivo, como y respiro trabajo?	X		X		X		
13	¿Probablemente me mantendría trabajando aun cuando no necesitara el dinero?	X		X		X		

	<b>DIMENSION 4: Sentido del trabajo</b>						
14	¿La satisfacción principal en mi vida el derivo de mi trabajo?	X		X		X	
15	¿Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo?	X		X		X	
16	¿Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo?	X		X		X	
17	¿Algunas veces quisiera darme contra el piso por los errores que cometo en mi trabajo?	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5: Desmotivación</b>						
18	¿A menudo me siento con deseos de quedarme en casa, en vez de ir al trabajo?	X		X		X	
19	¿Evito asumir deberes y responsabilidades adicionales en mi trabajo?	X		X		X	
20	¿Solía ser más ambicioso en mi trabajo de lo que soy ahora?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Cumple con el criterio de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. VILLANUEVA BERNAOLA, Javier

**DNI:**

**Especialidad del validador:** Dr. En Ciencias de la Educación.

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

**25 de Mayo del 2022**

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

### **Definición conceptual de la variable: Disocial**

El trastorno de la conducta disocial es la alteración del individuo que puede violar las reglas y normas de otras personas, ya sean sociales, laborales o profesionales, manifestándose de forma agresiva o no agresiva. No todo comportamiento disocial necesita tratamiento psiquiátrico; ya que si es detectado a tiempo no desarrollará un trastorno en la edad adulta. (Parellada 2003).

### **Definición operacional**

La variable conducta disocial, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 23 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal Likert.

- Dimensión 1: Trastornos internalizantes, se denominan así porque principalmente se refieren a problemas con uno mismo sus indicadores son: Ansiedad-Depresión, Aislamiento-Depresión, Quejas somáticas.
- Dimensión 2: Trastornos externalizantes, se toma este nombre porque las conductas características de los síndromes que agrupa reflejan conflictos con otras personas o las normas sociales. Sus indicadores son: Conducta anormativa y Conducta Agresiva.
- Dimensión 3: Trastornos mixto, está referida Al total de todos los indicadores mencionados y además, Problemas sociales, Problemas de pensamiento, Problemas de atención, La hiperactividad está incluida dentro de los síndromes mixtos

## Operacionalización de la variable: Conducta Disocial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Trastornos Internalizante	Ansiedad-Depresión	5 ¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo? 6 ¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Aislamiento-Depresión	39. ¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado? 40. ¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	
	Quejas somáticas	41. ¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	
Trastornos Externalizantes	Conducta anormativa	42. ¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atractivas y reflexivas? 43. ¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Conducta Agresiva	44. ¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provocan daño y el enfado de los demás? 45. ¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	
Trastornos Mixto	Problemas sociales	46. ¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón? 47. Cuando un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención.	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Problema de pensamiento	48. ¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	
	Problema de atención	49. ¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso? 50. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo? 51. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?	

		52. ¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?	
	Hiperactividad	<p>53. ¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo?</p> <p>54. ¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros?</p> <p>55. ¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses?</p> <p>56. ¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?</p>	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDUCTA DISOCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : Trastorno Internalizante</b>							
1	¿Muestra un acercamiento y no rechazo al alumno que se muestra más conflictivo?	X		X		X		
2	¿Cuándo el estudiante no es capaz de asumir una derrota (baja tolerancia a la frustración) le ayuda a disminuir la frecuencia o intensidad del comportamiento a través de la enseñanza en técnicas de autocontrol y resolución de conflictos?	X		X		X		
3	¿Cuándo el estudiante es frecuentemente susceptible o contrariado por los demás facilita la posibilidad de ser aceptado?	X		X		X		
4	¿Cuándo el estudiante es mal aceptado por los demás, trabaja siempre en colaboración con los padres?	X		X		X		
5	¿Cuándo el estudiante pide constantemente permiso al baño simulando una necesidad (manipulando) corrige haciéndole entender que sabe lo que hace?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 : Trastorno Externalizantes</b>							
6	¿Cuándo identifica estudiantes que mienten a menudo para obtener bienes o favores o para evitar obligaciones, gradúa las tareas escolares en función de esa dificultad, intentando siempre que sean atrayentes y reflexivas?	X		X		X		
7	¿Cuándo el estudiante desafía las normas o pautas que provienen de alguna figura de autoridad, aplica el manual de convivencia en aras de que los estudiantes comprendan la necesidad de cumplir las normas establecidas?	X		X		X		

8	¿Cuándo el estudiante fanfarronea, amenaza o intimida a otros, dedica tiempo a hacer entender que esa conducta provoca daño y el enfado de los demás?	X		X		X		
9	¿Identifica a los estudiantes que han manifestado crueldad física con sus compañeros u otras personas, para trabajar la reflexión e implicación grupal ante diversas situaciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Mixto</b>							
10	¿Ante un estudiante que se abstiene de forma periódica de asistir a clase, le preocupa e investiga la razón?	X		X		X		
11	¿Cuándo un estudiante se lleva mal con la mayoría de sus compañeros, realiza reuniones de clase para tratar el tema en mención	X		X		X		
12	¿Cuándo el estudiante está en las nubes como «ensimismado» en sus pensamientos, lo entrevista personalmente y entrevista a la familia para conocer el porqué de su comportamiento.	X		X		X		
13	¿Cuándo el estudiante rehúye realizar tareas que supongan concentración y permanencia atencional, le proporciona instrucciones individuales breves, específicas y paso a paso?	X		X		X		
14	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para acabar tareas empezadas y seguir instrucciones u obligaciones, reduce la cantidad de tareas que se le asigna para lograr que mantenga la atención en esos periodos cortos de tiempo?	X		X		X		
15	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para la atención persistente y mantenida, establece prioridad dependiendo de la sintomatología y déficits percibidos?	X		X		X		
16	¿Cuándo el estudiante tiene problemas en el aprendizaje escolar, logra que comprenda según su ritmo logrando su motivación?	X		X		X		

17	¿Cuándo el estudiante se mueve continuamente de su asiento lo corrige sin depender de su estado de ánimo?	X		X		X		
18	¿Cuándo el estudiante es ruidoso durante las actividades, lo corrige de forma respetable delante de sus compañeros?	X		X		X		
19	¿Cuándo el estudiante tiene dificultad para realizar/participar en actividades tranquilas, planifica actividades realistas evitando sobrecargar con tareas lejanas a sus intereses?	X		X		X		
20	¿Cuándo un estudiante Interrumpe (sin intención) a las personas que hablan, le hace consciente de los sentimientos y sensaciones que despiertan en el resto de sus compañeros las constantes interrupciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. VILLANUEVA BERNAOLA, Javier**

**DNI:**

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**25 De Mayo del 2022**

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El Involucramiento docente en las Conductas Disociales de los estudiantes de una Institución Educativa del Callao, 2022", cuyo autor es VILLANUEVA CONDEZO CAROLINA ROSA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JULCA VERA NOEMI TERESA : 18837377 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 10- 01-2023 12:38:23

Código documento Trilce: INV - 1012019