



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Autoconcepto académico y desempeño laboral de los  
docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.**

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

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Vargas Espinoza, Lincol.

**ASESOR:**

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon.

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

## **PÁGINA DEL JURADO**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

Presidente del Jurado

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix

Secretario del Jurado

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon

Vocal del Jurado

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación  
con mucho cariño y amor:

A la memoria de mí señor padre  
Santiago y de mi esposa Inés.

A mi madre Victoria, luz viviente para el  
logro de mis metas, y a mi hermano Walter  
por valioso e incesante apoyo.

A mis hijos: Katty Luz, Luis  
Fernando, Victoria Inés, Lincol  
Santiago y David Enrique, razón de  
mi vida.

Lincol

## **AGRADECIMIENTO**

Por permitirme la realización de este trabajo científico para la obtención de mi grado académico de Maestro en Administración de la Educación, agradeciendo de manera muy especial:

A mi familia por su apoyo constante e incondicional.

A los profesores de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por el aprendizaje recíproco.

Al Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja por su asesoramiento en la conclusión del presente trabajo.

A Edihl Arceli Rosas Garay, por el apoyo constante y los buenos deseos en la realización del presente trabajo de investigación.

Lincol

## **PRESENTACIÓN**

Honorables miembros del jurado, tengo el honor de presentar el trabajo de investigación titulado “Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018” que tiene como objetivo general determinar la relación entre el autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación .

Esperando optar con los requisitos de aprobación.

El autor.

# ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de gráficos .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema .....	27
1.5. Justificación del estudio .....	27
1.6. Hipótesis .....	29
1.7. Objetivos .....	29
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	31
2.2. Variable, operacionalización .....	31
2.3. Población y muestra .....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos .....	35
2.6. Aspectos éticos .....	35
<b>III. RESULTADOS</b> .....	37
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	48
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	50
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	52
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	53

<b>ANEXOS</b>	58
Anexo N° 1 Instrumentos	59
Anexo N° 2 Validación de instrumentos	61
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	68
Anexo N° 4 Constancia de realización	70
Anexo N° 5 Evidencia de fotográfica	71
Anexo N° 6 Base de datos de las variables	72

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1. Nivel de autoevaluación del autoconcepto académico.....	37
Tabla N° 2. Nivel de desempeño laboral.....	39
Tabla N° 3. Correlación entre autoconcepto académ. y desempeño laboral .....	40
Tabla N° 4. Correlación entre enfren. sit. escolares y desempeño laboral .....	41
Tabla N° 5. Correlación entre compromiso y desempeño laboral .....	43
Tabla N° 6. Correlación entre asertividad y desempeño laboral .....	44
Tabla N° 7. Correlación entre relaciones con los otros y desempeño laboral .....	46

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N° 1. Nivel de autoevaluación del autoconcepto académico.....	38
Gráfico N° 2. Nivel de desempeño laboral.....	39
Gráfico N° 3. Correlación entre autoconcepto académ. y desempeño laboral ....	40
Gráfico N° 4. Correlación entre enfren. sit. escolares y desempeño laboral .....	42
Gráfico N° 5. Correlación entre compromiso y desempeño laboral .....	43
Gráfico N° 6. Correlación entre asertividad y desempeño laboral .....	45
Gráfico N° 7. Correlación entre relaciones con los otros y desempeño laboral ...	46

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018” tiene como objetivo general determinar la relación entre el autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

El trabajo de investigación usó un diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional, que tiene como población a la totalidad de docentes de la Institución Educativa Pública N° 32011 “Hermilio Valdizan” de Huánuco siendo un total de 39 docentes; para la recolección de los datos respecto a la variable autoconcepto académico se utilizó la “Ficha de Autoevaluación del Autoconcepto Académico Docente”, propuesto por Céspedes y otros (1996) en “Para ser mejores: la autoestima en la escuela”, que mide el nivel del autoconcepto académico de los docentes. Este instrumento, es una adaptación de la Ficha adaptada por Arancibia y otros (1990), de Florida Key, para medir el autoconcepto académico de los niños. Para la evaluación del desempeño laboral se utilizó la Ficha de Evaluación Desempeño Docente, basada en el literal b) del artículo 38° de la Ley N° 24029 “Nueva Ley del Profesorado”, donde señala los aspectos básicos del proceso de evaluación, el desempeño laboral docente.

Luego de procesados los datos pertinentes de los instrumentos de medición de las variables se obtuvieron que existe una correlación positiva media entre autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución educativa, afirmación fundamentada en el valor de la significatividad bilateral=0,000, en un nivel positivo considerable aseveración basada (0.542), (Tabla N° 4).

**PALABRAS CLAVE:** Autoconcepto académico docente, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Academic self-concept and job performance of teachers of an Educational Institution of Huánuco, 2018" has as its general objective to determine the relationship between the academic self-concept and work performance of teachers of an Educational Institution of Huánuco, 2018.

The research work used a non-experimental, cross-sectional, correlational research design that has as its population the total number of teachers of the Public Educational Institution No. 32011 "Hermilio Valdizan" of Huánuco, with a total of 39 teachers; for the collection of data regarding the variable academic self-concept, the "Academic Self-Assessment Auto Self-Report Card" was used, proposed by Céspedes and others (1996) in "To be better: self-esteem in school", which measures the level of the academic self-concept of teachers. This instrument is an adaptation of the tab adapted by Arancibia and others (1990), Florida Key, to measure the academic self-concept of children. For the evaluation of the work performance, the Teaching Performance Evaluation Card was used, based on literal b) of article 38 of Law 24029 "New Law of Teachers", where it points out the basic aspects of the evaluation process, the teacher's work performance.

After processing the pertinent data of the instruments of measurement of the variables, it was obtained that there is a positive mean correlation between academic self-concept and work performance of the teachers of an educational Institution, affirmation based on the value of bilateral significance = 0.000, in a positive level considerable assertion based (0.542), (Table N ° 4).

**KEYWORDS:** Teaching academic self-concept, job performance.

## **I. PLAN DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad del problema**

En el ámbito educativo nacional existe un consenso general por incrementar los logros de los estudiantes, resaltando que el aprendizaje de los estudiantes no depende de sus capacidades propias, sino de un óptimo trabajo docente.

En esta dirección, el Ministerio de Educación (MED), a través del Diseño Curricular Nacional (DCN, 2008), propuso las intenciones pedagógicas para la Educación Básica Regular como respuesta a las demandas actuales que la sociedad peruana plantea, y que el estudiantado debe conseguir durante su formación académica, en concordancia con los fines de la educación peruana.

Lo que significa la formación de personas capaces, realizadas ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritualmente a través de la formación y consolidación de su identidad y autoestima. Y para este logro, el docente debe cumplir un óptimo desempeño laboral docente.

Este óptimo desempeño laboral docente implica estar preparado en dos planos teórico y emocional, además poseer capacidades comunicativas y sociales, poseedor de una clara la visión de él como ser social, emocional, físico, profesional, padre o madre; es decir, tener un concepto de sí mismo que le permita la toma de decisiones para la reconsideración y superación de aquello que deba cambiar o superar. Estas características, permitirá al docente desarrollar el trabajo pedagógico influyendo positivamente en el rendimiento y construcción del autoconcepto de sus estudiantes.

Asumiendo lo que Céspedes y otros (1996) señala, que los estudiantes deben ser acompañados por adultos significativos para desarrollar un buen carácter, una sana personalidad y relaciones humanas positivas. Es decir, después de los padres somos los adultos más significativos e influyentes para los estudiantes, por ello, es vital en este proceso el desempeño docente, porque, además le dice al estudiante que tan bueno es como persona, como compañero o como alumno.

En ese sentido, el rol docente debe desenvolverse en una serie de competencias, capacidades y habilidades que demandarían de la dimensión académico o laboral un mejor autoconcepto de sí mismo. Mejor dicho, el autoconcepto académico que los docentes tengan en esta dimensión, se torna en el más importante para procurar en el ambiente donde vive el niño experiencias de una adecuada autoestima que influya en su rendimiento académico satisfactorio.

Sin embargo, en nuestro ámbito local, en las Instituciones Educativas públicas de Educación Primaria de la ciudad de Huánuco, dista mucho de estas intenciones pedagógicas señaladas arriba, como ocurre en la Institución Educativa Pública N° 32011” Hermilio Valdizán” de Huánuco, donde se observa que un determinado número de docentes, luego de su incorporación por movimiento personal (reasignación, destaque o nombramiento), se observa un cambio en sus actitudes y comportamientos expresada en la "apatía" o " falta de interés", para no involucrarse en las actividades que desarrollan en el aula, la institución educativa y la comunidad, muestran total indiferencia, sin compromiso e identificación institucional.

Consecuentemente genera un bajo rendimiento laboral correlacionado con el bajo rendimiento escolar de sus alumnos a su cargo, y por otro lado el clima institucional deteriorado, porque no se alinean con la visión institucional o del futuro, además los objetivos institucionales que no se logran y en más de las veces atentan contra la gestión del director, no ocurriendo este fenómeno en las instituciones educativas de gestión privada.

Para superar esta apatía, institucionalmente se desarrollan reuniones de socialización y talleres de capacitación docente; de dinámica grupal y autoestima, orientaciones psicológicas, reuniones con padres de familia, visitas a lugares turísticos, sin embargo, poco o casi nada ha influido en el ánimo de dichos docentes.

Sin duda su desenvolvimiento en general, está asociado básicamente a su bajo autoconcepto académico o profesional ocasionado por su sentimiento de minusvalía e inseguridad, de su incapacidad en todo, que influye en su bajo

desempeño laboral, consecuentemente, en desmedro del rendimiento académico de los alumnos a su cargo.

Lo que nos motiva a plantearnos, la necesidad de desarrollar una investigación en la Institución Educativa Pública N° 32011” Hermilio Valdizán” de Huánuco en las variables referidos al autoconcepto académico y el desempeño laboral del docente, haciendo uso de instrumentos estandarizados de naturaleza cualitativa, partiendo del supuesto que desde distintas perspectivas señalan una correlación significativa entre el autoconcepto académico y desempeño laboral docente. Es decir, de cómo su autoconcepto académico influye sobre su desempeño laboral.

## **1.2. Trabajos previos**

Investigaciones internacionales:

Vega (2015-2016). En su investigación desarrollado sobre “Autoconcepto e inteligencia emocional: Un análisis comparativo”, su propósito de ver el desarrollo de estos constructos desde los 60 al 2016, un trabajo de revisión e investigación bibliográfica. La conclusión es la siguiente: En los años 60 y 70 se hablaba de autoconcepto como un término multidimensional formado por autopercepciones en diferentes ámbitos (físico, intelectual, afectivo, social...) que forman la imagen que cada uno tiene de sí mismo. Esta imagen, como hemos visto, se modifica y se desarrolla con el paso del tiempo a causa de factores que influyen. Incluyendo la percepción de nuestras capacidades, la cual se vuelve más organizada y específica con el paso del tiempo y a medida que maduramos y nos hacemos mayores.

González y Leal. (2012). En su investigación desarrollado se propuso hallar la sociedad del autoconcepto y talento académico en los mejores logros de los estudiantes provenientes de zonas deprimentes en comunicación y matemática. Aplicado en una muestra de 1411 alumnos, y 1411 apoderados. Las conclusiones de la investigación evidencian que si posee un elevado autoconcepto favorece al éxito escolar.

Sosa y otros (2017). En su investigación desarrollado busca indagar el factor académico del autoconcepto y asociar con otros indicadores de la escolaridad, como opciones curriculares, repitencia y género; en un grupo de 297 alumnos cuyas edades van de 12 a 20. Los hallazgos de su estudio señalan contrastes reveladores en el autoconcepto y los indicadores del estudio.

Rodríguez y Guzmán (2016). En su investigación desarrollado se propone establecer la influencia del autoconcepto académico en las facultades impensadas de 90 estudiantes reconocidos por el ayuntamiento de Tenerife por estar expuestos a daños físicos o psicológicos y que cursan la educación media. Las derivaciones de las resultas demuestran que los escolares con un buen autoconcepto señalan sus logros curriculares a componentes internos que manejan, mientras que los escolares con una situación inversa señalan a componentes no internos que no manejan.

Investigaciones de nivel nacional:

Ocaña (2015). En su investigación desarrollado en los centros escolares de la comuna comeña, con el propósito de encontrar la asociación entre autoestima y desempeño docente, en un grupo muestral de 363 docentes. Encontró una correlación inmediata e importante entre estas dos variables.

Montenegro (2014). En su investigación desarrollado en el centro educativo Jorge Chávez de Santiago de Surco, se trazó el objetivo de determinar el correlato autoconcepto y el rendimiento académico, en estudiantes secundarios. Fue realizada en una población de 917 alumnos con una muestra de 271 alumnos, teniendo como criterio usar muestra probabilística estratificada, porque todos tienen la misma oportunidad de ser elegidos en una encuesta a través de un sorteo al azar. Las conclusiones de acuerdo a los resultados demostraron que el auto-concepto se relaciona con el rendimiento académico según la correlación Rho Spermán  $\rho = 0.621$  representando una correlación moderada.

Alvarado (2014). En su investigación desarrollado en un centro Educativo de la jurisdicción de la municipalidad de Ate, se propuso fijar la cercanía

autoconcepto personal y el grado de ansiedad en 260 alumnos de ambos géneros que estudian en el último ciclo de educación básica regular. Concluye afirmando la correlación cuantitativa demostrativa entre estas dos variables.

Florian (2017). En su investigación desarrollado, su propósito fue buscar la correlación autoconcepto y conciencia de las funciones ejecutivas en la lectura en escolares de tercer y cuarto grado de primaria del centro educativo N° 81773 Simón Bolívar – 2017; en una muestra de 125 estudiantes. Las conclusiones a que llega es que existe una correlación baja para su relación directa ( $r = 0,297$ ) entre las variables de estudio. A la par se ve que existe correlación significativa entre las 6 dimensiones del autoconcepto en su relación con la Conciencia Lectora muestran que existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ), un 26% presenta un nivel bajo de Autoconcepto, a su vez un 46% se encuentra en nivel medio, por otro lado, el 28% nivel alto. En cuanto a Conciencia Lectora, el 29% se encuentra con nivel bajo, un 49% nivel medio y el 22% cuenta con un nivel alto.

Godoy y Guimet, (2013). En su investigación desarrollado, se plantearon como propósito encontrar la asociación entre el autoconcepto y el rendimiento académico en 40 alumnos de la facultad de Obstetricia de la Universidad Científica del Perú en el año 2013. Concluye en una correlación mediana entre el autoconcepto y el rendimiento académico.

Investigaciones de nivel regional, Almonacin, (2018). En su investigación desarrollado su objetivo fue evaluar la influencia de Liderazgo transformacional en el desempeño docente en el colegio emblemático "Juan José Crespo Castillo", Ambo". La población muestral estuvo conformada por 60 docentes. Concluye que el Liderazgo transformacional influye de manera adecuada en el desempeño docente del colegio emblemático "Juan José Crespo y Castillo" - Ambo.

Zevallos (2017). En su investigación se planteó el propósito de definir la asociación del procedimiento sancionador y el desempeño del docente de la ciudad de la Oroya -2017. La población de estudio fue 150 docentes del

ámbito de la UGEL – Yauli La Oroya, de lo cual se seleccionó por proceso muestral no aleatorio por conveniencia a la investigación 20 docentes que tuvieron procesos sancionadores. Las conclusiones indican que existe una reciprocidad estadísticamente reveladora de 85% “reciprocidad auténtica Considerable”.

Becerril (2015). En su investigación desarrollado, centra su interés en asociar autoconcepto personal y logro de aprendizaje en un grupo de 90 participantes de los dos primeros ciclos académicos de educación superior no universitaria Señora de Monserrate de Huachipa. Las conclusiones que trasmite es que no halló dependencias globalizadoras entre estos constructos.

León (2015). En su investigación desarrollado, su objetivo fue descubrir significancias cuantitativas del autoconcepto de una población muestral de 110 escolares con alta y baja comprensión lectora que cursan el quinto ciclo de educación básica regular en el centro educativo General Prado. Concluye que no hay significancia estadística entre estas dos variables.

Moya (2017). En su investigación desarrollado se propuso encontrar la significancia estadística y práctica entre el desempeño docente y aprendizaje de matemática en un grupo de 155 alumnos seleccionados mediante el muestreo probabilístico estratificado matriculados desde el primer grado al sexto de primaria, durante el periodo del año académico 2017, en el centro Educativo de gestión estatal de la ciudad de La Unión, provincia Dos de Mayo y región Huánuco. De acuerdo a sus conclusiones encontró una significancia estadística perfecta entre estas variables del estudio.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **El autoconcepto**

El autoconcepto, se define según la Real Academia Española (2017) y Wikipedia, la enciclopedia libre: como la opinión que tenemos sobre uno

mismo, asociado un juicio de valor. L'Ecuyer (1978), añade en esa percepción, también las características que distinguen y definen a las personas, una característica natural e innata o algo adquirido con el paso del tiempo. Sin embargo, se debe resaltar que el autoconcepto no es lo mismo que la autoestima, aunque, su relación es muy estrecha y no podría entenderse uno sin la presencia del otro.

Por su lado, Rogers (1959), afirma en su obra "la teoría humanista de la personalidad" que los seres humanos tendemos a la coherencia en tres áreas de nuestras vidas: la autoestima, la autoimagen y el Yo ideal.

En ese sentido, cada persona posee el libre albedrío y la propia determinación para convertirse en una mejor persona que puedan llegar a ser.

Por su parte Céspedes y otros (1996), define el conjunto de pensamientos, ideas, creencias, opiniones y percepciones que manejamos sobre nosotros mismos. En otras palabras, es el esquema que hemos formado de nosotros y las personas de nuestro entorno, con la asociación de los credos personales y el contacto y la apreciación manifiesta hacia nosotros.

A manera de síntesis, el autoconcepto es el eje central del "YO", porque es el concepto que tenemos de nosotros mismos. Se refiere a lo que conozco de mí mismo mi autoimagen y mi autoestima.

### **Características del autoconcepto**

Según Rodríguez E. (1982), una de las características del autoconcepto es que es lo adquirido en nuestras interacciones con las cosas y con las personas significantes y con los seres accidentales.

Auto conocerse involucra la capacidad en aceptar las propias debilidades y virtudes, para enfrentar la vida sin miedo al fracaso. Jurdevic (2000): expresa, que autoaceptarse no es sinónimo al conformismo o acatamiento, es decir quererme tal como soy que me permitirá crecer hasta lograr la persona que quiero ser.

Los autores en su mayoría interpretan el autoconcepto como un todo global relacionado al yo con componentes que se interrelacionan entre sí: un primer factor cognitivo-intelectual (pensamientos): más conocido como autoimagen. Un segundo factor el ámbito emotivo y evaluativo (sentimientos): Conocido como autoestima, o mi apreciación valorativa de mi parte. Y un tercer factor conductual o conativos (comportamientos): la intención de realizar una actividad, una acción.

### **Funciones del autoconcepto**

Entre las funciones tenemos, la persona puede interactuar con la sociedad y su contexto; influye en mantener la autoestima; condicionar toda conducta, expresado si es un auto concepto positivo por correlación será también positivos y contrariamente al positivo se espera la situación contraria; incrementa la competitividad social, mejora nuestras relaciones con los otros y su conocimiento es necesario para poder cambiar y para desarrollar herramientas que nos permitan mejorarlos.

### **Autoconcepto académico**

Definido en como se ve el individuo sobre su desenvolvimiento laboral o de estudiante, García y Musitu (2014) el autoconcepto académico, presenta como aspectos centrales: el sentimiento generado ya sea en el sujeto laboral o en el alumno acerca de la actividad a través de sus maestros o jefes (un excelente alumno o trabajador...). El referido a personas cualificadas y apreciadas por mostrar actitud positiva, asertiva. Concluyen que existe una asociación positiva con las calificaciones del alumno y resultado laboral de beneficio o ganancia, resultando lo contrario en caso sea negativo.

Dicho de otra manera, de cómo se ve el maestro sobre su valía como profesional de la educación es el autoconcepto académico, que condiciona en su labor docente.

A través de interacciones con las demás personas es que nosotros desarrollamos nuestro autoconcepto, Céspedes y otros (1996), es así que nuestras inclinaciones y labores se ven afectados por el modo que uno mismo

siente por el contexto que vivimos actúa como retrovisor que proyecta nuestra imagen. Estas personas significativas actúan para el niño como lo hace un espejo: le permiten verse cara a cara e ir construyendo una imagen y un concepto de sí mismo. Es decir, los distintos mensajes dados por los padres y otras personas significativas en la educación lo informan acerca de sus habilidades, valores y destrezas, o bien de la carencia de ellas.

Los sujetos que posee un autoconcepto positivo se asocia una elevada autoestima. Inversamente, aquellos sujetos con autoconcepto negativo se asocia una autoestima baja; además resultan inseguros y sin confianza en ellos mismos.

Para nuestra investigación se utilizó el instrumento: “Ficha de Autoevaluación de Autoconcepto Académico Docente”, propuesto por Céspedes y otros (1996) en “Para ser mejores: La autoestima en la escuela”, que mide el nivel del autoconcepto académico de los docentes. Este instrumento, es una adaptación de la Ficha adaptada por Arancibia y otros (1990), de Florida Key, para medir el autoconcepto académico de los niños.

El instrumento denominado “Ficha de Autoevaluación del autoconcepto académico”, comprende cuatro dimensiones para identificar las conductas que los docentes muestran en clase: enfrentamiento a situaciones escolares, compromiso, asertividad y relaciones con los otros.

#### **a. Enfrentamiento a situaciones escolares**

Indica el nivel de confianza en la propia habilidad académica. El docente que obtiene un buen puntaje en este aspecto, está interesado e involucrado con lo que sucede en el aula. Se enorgullece de su trabajo escolar y realiza intentos por concluirlo. Generalmente estos alumnos cumplen sus objetivos académicos en la escuela.

### **b. Compromiso**

Indica confianza en el propio potencial. El individuo que se siente bien respecto a sí mismo como docente estará más dispuesto a enfrentar el fracaso o el ridículo. Un alto puntaje en este factor sugiere interés en la originalidad, inclinación hacia la creatividad y tendencia a probar cosas nuevas.

### **c. Asertividad**

La conducta asertiva se describe como las “acciones personales que le permiten a uno actuar de acuerdo a sus propios intereses, sin tener ansiedad y expresando honestamente los propios sentimientos, es decir ejercitar los propios derechos sin negar los de los demás”. Además, la conducta asertiva incluye la habilidad para expresar sentimientos positivos, apreciación y amor.

### **d. Relaciones con los otros**

Mide el nivel de confianza y respeto por los otros. Indica el grado y tipo de acercamiento que tiene el docente con los otros docentes y alumnos.

Con el instrumento de autoevaluación del autoconcepto académico docente obtenemos una estimación del nivel en que se encuentra los docentes respecto a las cuatro dimensiones del autoconcepto académico. El puntaje se obtiene respondiendo al costado de cada afirmación propuesta la puntuación que consideremos conveniente (de acuerdo al cuadro de clave de puntuación).

Se sumará el puntaje de cada uno de las dimensiones obteniendo los resultados que identifican lo que más se ha promovido y los aspectos que más faltan activar, y aplicando una regla de tres simple obtendremos el porcentaje por dimensión.

Para interpretar los resultados, los porcentajes nos darán un acercamiento de cómo está el autoconcepto académico de los docentes por dimensión. La tabla de abajo servirá para ubicar los porcentajes en sus categorías.

### **Cuadro de las categorías por porcentajes**

<b>Categoría</b>	<b>%</b>
Inferior	0% - 33%
Medio	34% - 66%
Superior	67% - 99%

**Inferior.** Señala la deficiencia en el desarrollo del autoconcepto académico. Implica atender con la mayor prioridad la promoción de actividades compensatorias.

**Medio.** Ubican en el aula las áreas que necesitan reforzarse para alcanzar la siguiente categoría.

**Superior.** Indica un nivel de logro óptimo en favor del autoconcepto académico docente.

### **Desempeño laboral docente**

#### **Desempeño**

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés perform o *performance*, admitiéndose también en la traducción como rendimiento, que es la manera como alguien o algo trabaja y que es juzgado por su efectividad.

Desempeño lo definen como la realización de las tareas propias de un trabajo tanto la OIT y la real academia española, es decir la capacidad para desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por reunir las calificaciones requeridas para ello.

Consecuentemente el desempeño laboral es el acatamiento del deber en la observancia de las obligaciones inseparables a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

### **Desempeño laboral docente**

El magisterio es el actor principal de la educación porque contribuye con el diseño futuro de la familia, la comunidad y el Estado en la formación global del educando y al servicio del Estado.

Asumiendo lo dicho en el párrafo anterior, el desempeño laboral docente es la acción realizada o ejecutada satisfactoriamente, en cumplimiento del deber y de las obligaciones inherentes a la profesión, para el logro de un trabajo efectivo en relación a sus funciones pedagógicas asignadas y evaluado en base a su ejecución.

El Ministerio de Educación, (1990), define el desempeño laboral docente como el conjunto de manifestaciones en el cumplimiento de sus funciones.

### **Evaluación del desempeño laboral docente**

Lo definimos la evaluación del desempeño docente, como un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos, Valdés, (s/a).

Para Robbins, (1999), es la evaluación del desempeño del trabajador en nuestro caso del docente y que, para extenderla en una estimulación a conseguir un premio o recompensa, requiere de una valoración propicia de su labor asignada.

Por su parte Chiavenato, (1994) nos dice que es valorar o apreciar lo que se viene realizando.

Entonces, la evaluación conduce a la mejora permanente de las acciones docente en la institución educativa.

### **Criterios para evaluar el desempeño**

Los criterios para evaluar el desempeño del docente son similares al del empleado de una empresa, existiendo tres estilos criteriosales a tener presente:

- Por un lado, los resultados de las tareas: Si se toma en cuenta el fin, en lugar de los medios, se deberá evaluar los resultados de las tareas del docente.
- Asumiendo su conducta del docente, en el ejercicio de sus funciones, que lo caracteriza cumplimiento del deber o tarea, trabajo en equipo, modo de liderar y conductas pertinentes a su labor, entre otras.
- Y un tercer criterio que evalúa sus características individuales, no obstante, es un criterio muy débil, es ampliamente utilizado por los evaluadores.

### **La Ficha de evaluación desempeño laboral**

En el capítulo referido al ingreso, reingreso, evaluación y ascensos en la carrera pública, en el literal b) del artículo 38° de la Ley N° 24029 “Nueva Ley del Profesorado” se señala uno de los aspectos básicos del proceso de evaluación, el desempeño laboral docente, definido como “el conjunto de manifestaciones en el cumplimiento de sus funciones.” Artículo 165° de su Reglamento (1990) que se consideran las siguientes dimensiones:

1. Eficiencia en el servicio
2. Asistencia y puntualidad
3. Participación en trabajo comunal

La evaluación está a cargo del director de la institución educativa.

- El instrumento consta 14 ítems agrupados en tres dimensiones que evalúa el desempeño laboral del docente evaluado: Eficiencia en el servicio, contiene 5 indicadores o ítems, puntuado hasta 30 puntos; Asistencia y puntualidad, 3 indicadores. Hasta 15 puntos y Participación en el trabajo comunal y promoción social, 6 indicadores. Hasta 15 puntos.

### **Funciones de la evaluación de desempeño laboral**

Toda evaluación docente conlleva ciertas las funciones como las que señalamos a continuación:

**Una función de diagnóstico:** La evaluación magisterial al caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, es un insumo importante de los aciertos y desaciertos, que permita al responsable del área y a él mismo docente, de fuente para las acciones de formación docente en servicio, capacitación y actualización que los conducen a su perfeccionamiento.

**Una función instructiva:** El proceso de evaluación, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente. Por consiguiente, los actores involucrados en el proceso de evaluación, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**Una función educativa:** Existe una marcada relación entre los resultados de la evaluación magisterial y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro educativo, puede trazarse una estrategia para superar las deficiencias detectadas.

**Una función desarrolladora:** Se da a partir de los resultados obtenidos y autoevaluarse, sin temor, es consciente de todo lo que no sabe y necesita conocer y acepta su necesidad de autoperfeccionamiento de su trabajo futuro, de sus rasgos propios y en mejorar sus resultados.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?

##### **Problemas específicos**

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación entre el asertividad y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cuál es la relación entre las relaciones con otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?

### **1.5. Justificación**

La ejecución del presente trabajo de investigación se justifica porque cumple con los siguientes requisitos:

**Conveniencia:** La presente investigación es conveniente porque su ejecución nos permitió determinar la relación que existe entre autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco.

**Relevancia social:** El trabajo de investigación tiene relevancia social puesto que nos explica la relación entre autoconcepto académico y el desempeño laboral docente; siendo autoconcepto académico un elemento fundamental para el vínculo y desenvolvimiento en el desempeño, así como el origen de los diferentes problemas de personalidad.

En la perspectiva del mejoramiento de la calidad de la educación propuesto por el Ministerio de Educación (MED), desde el año 1995 a la actualidad, se desarrolla una serie de innovaciones en la capacitación docente, que enfatiza en el aspecto teórico-metodológico y recientemente en lo emocional. Y a través del Diseño Curricular Nacional (DCN, 2008) se exige que el docente cumpla el rol de mediador educativo y profesional, lo que equivale a decir, un óptimo desempeño laboral docente.

Para esta exigencia, todo docente debe poseer capacidades comunicativas y sociales, tener clara la visión de él como ser social, emocional, físico, profesional, padre o madre; es decir, tener un concepto de sí mismo que le

permita la toma de decisiones para la reconsideración y superación de aquello que deba cambiar o superar. De no contar con las últimas características, difícilmente podrá conducir y favorecer las acciones pedagógicas e influir positivamente en el rendimiento y construcción del autoconcepto de sus estudiantes.

Implicancia práctica: La investigación tiene implicancias prácticas puesto que su realización servirá como base para la ejecución de trabajos experimentales en el que se promueva el autoconcepto académico y el desempeño laboral docente.

Valor teórico: El trabajo de investigación contiene valor teórico, debido a que incluye información teórica y científica contemporánea respecto al autoconcepto académico y el desempeño laboral docente.

Utilidad metodológica: Nuestro presente estudio contribuye con la revalidación de instrumentos de medición tanto del autoconcepto académico y el desempeño laboral docente.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

### **Hipótesis específica**

**HE<sub>1</sub>**. Existe relación significativa entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**HE<sub>2</sub>.** Existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**HE<sub>3</sub>.** Existe relación significativa entre el asertividad docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**HE<sub>4</sub>.** Existe relación significativa entre las relaciones con otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral docente de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

### **Específicos**

**OE<sub>1</sub>.** Identificar la relación que existe entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**OE<sub>2</sub>.** Identificar la relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**OE<sub>3</sub>.** Identificar la relación que existe entre el asertividad y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**OE<sub>4</sub>.** Identificar la relación que existe entre las relaciones con otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

## II. Metodología

### 2.1. Diseño de Estudio

De acuerdo con la clasificación propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la presente investigación es de diseño no experimental, puesto que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos. Es también transeccional (transversal) debido a que, se recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. Por último, es considerada correlacional, ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales.

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



Donde:

$X_1$  : Autoconcepto académico

$Y_1$  : Desempeño docente

--- : Relación entre las variables.

○ : Muestra.

## 2.2. Identificación de variables

**Variable 1:** Autoconcepto académico.

**Variable 2:** Desempeño docente.

**Cuadro N° 01**

### Operacionalización de la variable Autoconcepto académico

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Autoconcepto académico	El autoconcepto es una representación, es una idea del yo como objeto de conocimiento en sí mismo (Miras 2001)	El autoconcepto académico docente se midió por medio de una Ficha de Evaluación del Autoconcepto Académico que consta de:	Enfrentamiento a situaciones escolares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilito tiempo para que terminen tareas escolares.</li> <li>- Presto atención en clase</li> <li>- Doy pautas para las tareas de aula.</li> <li>- Me muestro seguro en el trabajo escolar.</li> <li>- Persevero en el trabajo escolar.</li> </ul>	Cardinal puntuación de 1, 2, 3, 4, ó 5. Obtenemos los porcentajes por cada factor o dimensión para compararlos. Estos porcentajes se obtienen considerando los puntajes máximos por cada factor como se indica en la columna "Puntaje posible".
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participo activamente en la escuela.</li> <li>- Se me ocurren cosas nuevas que hacer en la escuela.</li> <li>- Programo trabajos adicionales en la clase.</li> <li>- Dedico tiempo ayudando a otros.</li> <li>- Muestro interés en el trabajo escolar de los demás.</li> <li>- Hablo con los alumnos acerca de cosas personales.</li> </ul>	



			Promoción Social (15 Ptos)	Apoyo a la implementación (05 Ptos)	
				Por ejercer cargo edilicios (05 Ptos)	
				Por participación en acciones de alfabetización (03 Ptos)	
				Por ejercer o haber desempeñado cargos directivos en organizaciones culturales, sociales, deportivas o laborales (02 Ptos)	

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población muestral

Conformado por la totalidad de los 39 profesores de la Institución Educativa Pública N° 32011 "Hermilio Valdizán", del distrito, provincia y Región Huánuco.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la elaboración de este proyecto de investigación se empleó lo siguiente:

### Técnicas

- Técnica de encuesta, de acuerdo con Abanto (2016) se propone recoger la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.

### Instrumentos

- Cuestionarios.

### Ficha técnica del instrumento de medición de autoevaluación del autoconcepto académico docente

Nombre: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico.

Autor: Violeta Arancibia

Adaptación: Céspedes, y otros en Para ser mejores: La autoestima en la escuela. Tarea, Lima, 1996.

Tiempo de aplicación: 40 minutos aproximados.

Forma de aplicación: Individual.

Psicometría: Mide el autoconcepto académico, así como cada una de las dimensiones que la componen como son dimensión I Enfrentamiento a situaciones escolares, dimensión II Compromiso, dimensión III Asertividad y dimensión IV Relaciones con los otros.

### **Ficha técnica instrumento de medición del Desempeño Laboral Docente**

Nombre: **Ficha de Desempeño Laboral Docente.**

Autor: Ministerio de Educación del Perú.

Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximados.

Forma de aplicación: Individual.

Psicometría: Mide el conjunto de manifestaciones en el cumplimiento de sus funciones del docente.

## **2.5. Validación y confiabilidad del instrumento**

### **Validación del instrumento de medición de autoconcepto académico**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Dr. Justiniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Marlón Eugenio</b>	<b>Total</b>
Calificación	17	17	17	17

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable autoconcepto académico es de 17, por lo tanto, goza de una validez aceptable y puede ser aplicado tal como está.

### **Validación del instrumento de medición de evaluación desempeño docente**

<b>JURADO</b>	<b>Dr. Mendoza Balarezo, Javier</b>	<b>Dr. Justiniano Tucto, Ageleo</b>	<b>Dr. Evaristo Borja, Marlón Eugenio</b>	<b>Total</b>
Calificación	17	17	17	17

El promedio de calificación del instrumento de medición de la variable desarrollo de competencias es de 17, por lo tanto, goza de una validez aceptable y puede ser aplicado tal como está.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

- Elaboración de tablas de distribución de frecuencias, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Elaboración de indicadores de tendencia central, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Gráfico de barras, con el apoyo del programa Microsoft Excel 2013.
- Estadísticos

Para el análisis de los datos obtenidos se emplearon estadísticos como:

- Media aritmética
- Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:
  - Las variables son ordinales o categóricas.
  - En consecuencia, se usó pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).
  - La discusión de los resultados se realizó contrastando los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del marco teórico.
  - Las conclusiones se expresaron considerando los objetivos previstos y los resultados obtenidos.

## RESULTADOS

### 2.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 1

Tabla consolidada de la autoevaluación del autoconcepto académico por porcentajes de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

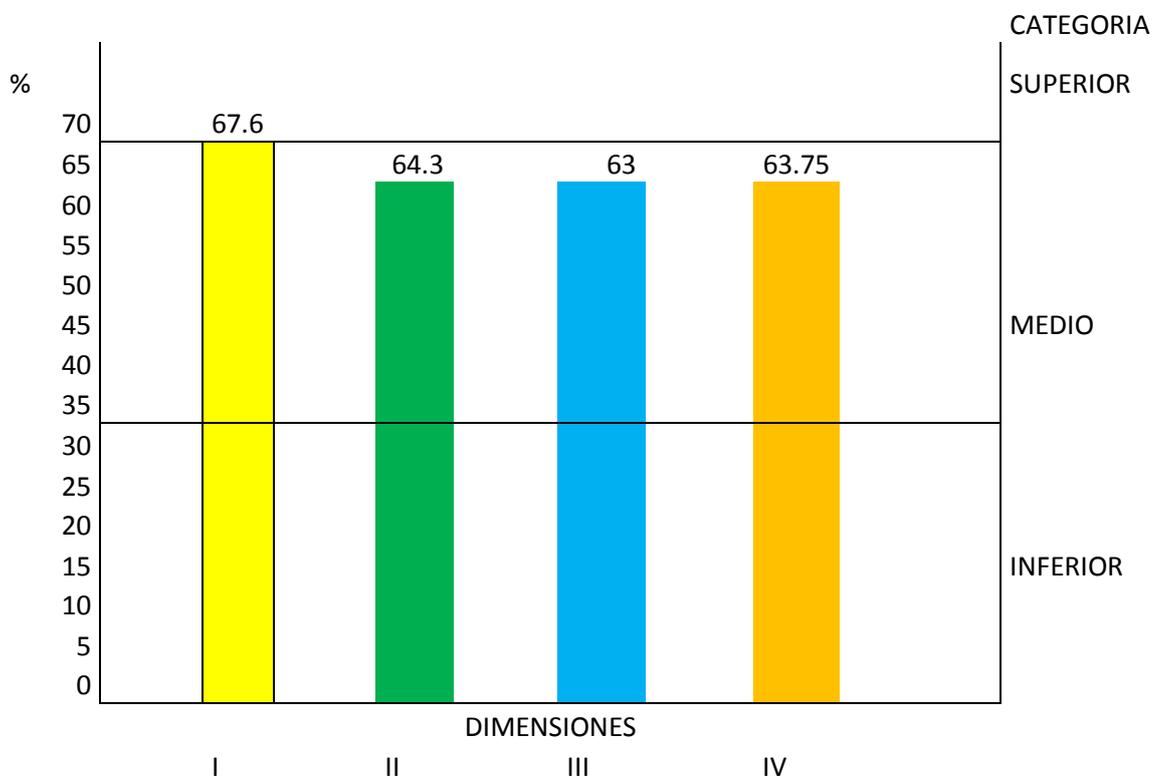
AUTOEVALUACIÓN DEL AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE		
DIMENSIONES	%	INTERPRETACIÓN
I. Enfrentamiento a situaciones escolares	67,6	Superior
II. Compromiso	64.28	Medio
III. Asertividad	63	Medio
IV. Relaciones con los otros	63.75	Medio

**Fuente:** Ficha de Autoevaluación del Autoconcepto Académico.

**Elaboración:** El investigador.

**Gráfico N° 1**

**Gráfico consolidado de la autoevaluación del autoconcepto académico por porcentajes de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.**



Leyenda:  
I. Enfrentamiento a situaciones escolares  
II. Compromiso  
III. Asertividad  
IV. Relaciones con los otros

Fuente: Tabla N° 1.

Elaboración: El investigador.

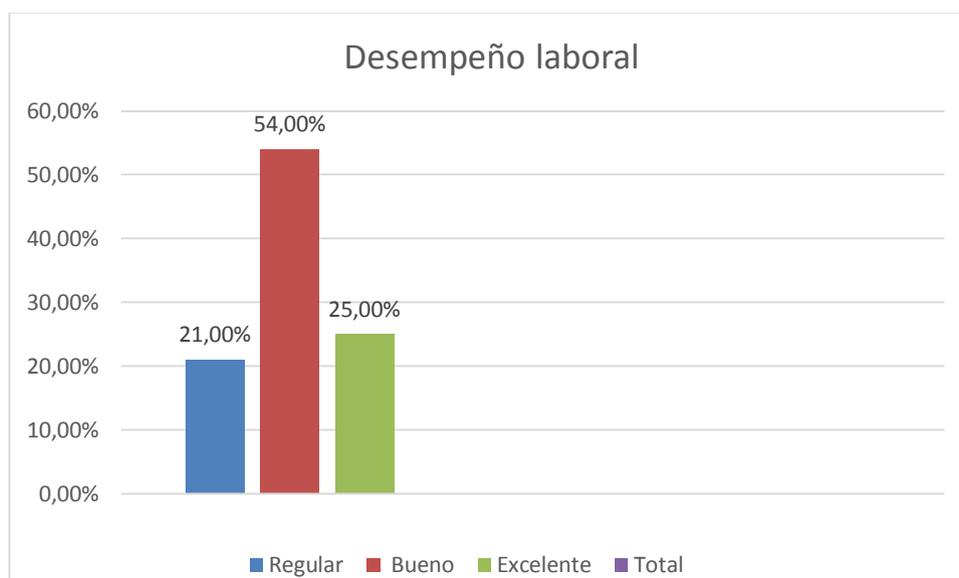
**Interpretación:** Revisados la tabla N° 2 y gráfico N° 2 los porcentajes registrados nos da un acercamiento de cómo está el autoconcepto académico de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018, podemos observar los resultados donde un 67.6% de los docentes en la dimensión enfrentamiento a situaciones escolares alcanzan la categoría superior, logrando un nivel óptimo en favor del autoconcepto académico, mientras que un 64.3, 63 y 63.75% en las dimensiones compromiso, asertividad y relaciones con los otros respectivamente alcanzan la categoría medio.

**Tabla N° 2**  
**Tabla consolidada desempeño laboral por porcentajes de los docentes en una Institución Educativa de Huánuco, 2018.**

Valoración	fi	hi%
Regular	8	21
Bueno	21	54
Excelente	10	25
Total	39	100,0

Fuente: Ficha de evaluación de desempeño laboral docente.  
 Elaboración: El investigador

**Gráfico N° 2**  
**Gráfico consolidado desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa de Huánuco, 2018.**



Fuente: Tabla N° 2.  
 Elaboración: El investigador

**Interpretación:** Revisados la tabla N° 3 y gráfico N° 3 podemos observar que un 54% de docentes tienen un bueno desempeño laboral, mientras que el 21.00% logra una valoración de regular; un desempeño excelente alcanza un 25%.

## Comprobación o contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Tabla N°3**

### Correlación entre autoconcepto académico docente y el desempeño laboral

		AUTOCONCEPTO ACADEMICO DOCENTE	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AUTOCONCEPTO ACADEMICO DOCENTE	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542**
		N	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

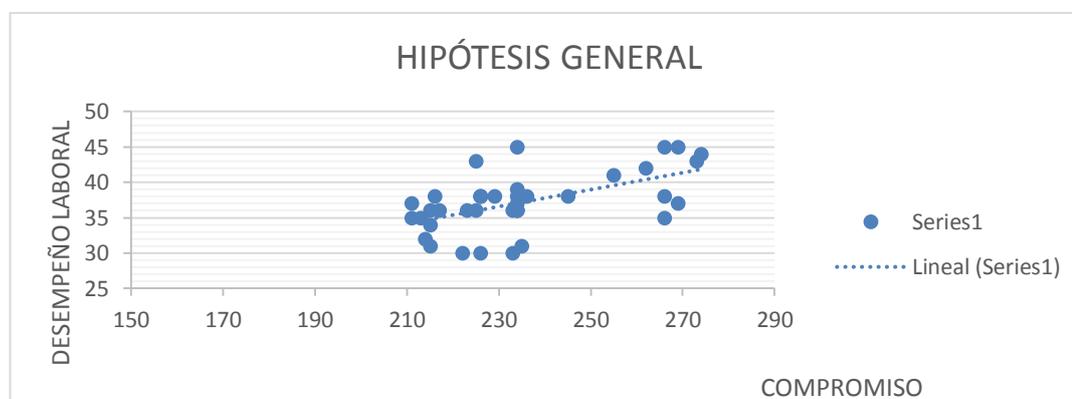
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico docente y de evaluación de desempeño laboral docente.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 3**

### Correlación entre autoconcepto académico docente y el desempeño laboral



Fuente: Tabla N° 3.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de la ficha de autoconcepto académico docente y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018”.

El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el autoconcepto académico docente, mejor será el desempeño laboral.

### Prueba de hipótesis específica

**HE<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Tabla N° 4**  
**Correlación entre enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral**

			ENFRENTAMIENTO A SITUACIONES ESCOLARES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ENFRENTAMIENTO A SITUACIONES ESCOLARES	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	DESEPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

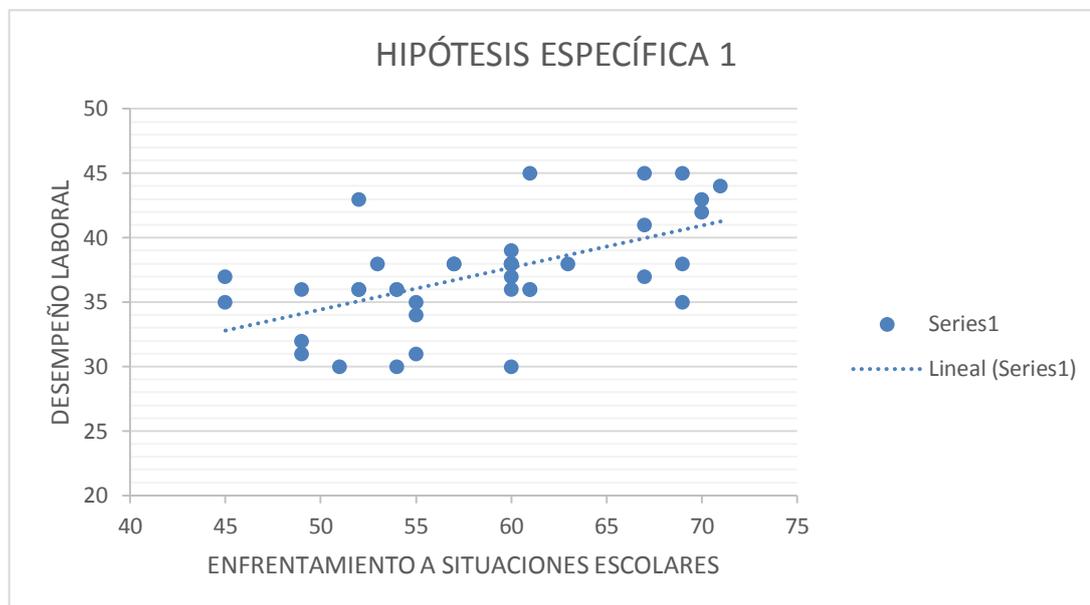
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico docente y de evaluación de desempeño laboral docente.

Elaboración: El investigador.

#### Gráfico N° 4

### Prueba de correlación enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral



Fuente: Tabla N° 4

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de la ficha del autoconcepto académico docente y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”.

El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el enfrentamiento a situaciones escolares, mejor será el desempeño laboral.

## Hipótesis específica 2

**HE<sub>2</sub>.** Existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Tabla N° 5**

### Prueba de correlación entre el compromiso docente y el desempeño laboral

		COMPROMISO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,488**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	39

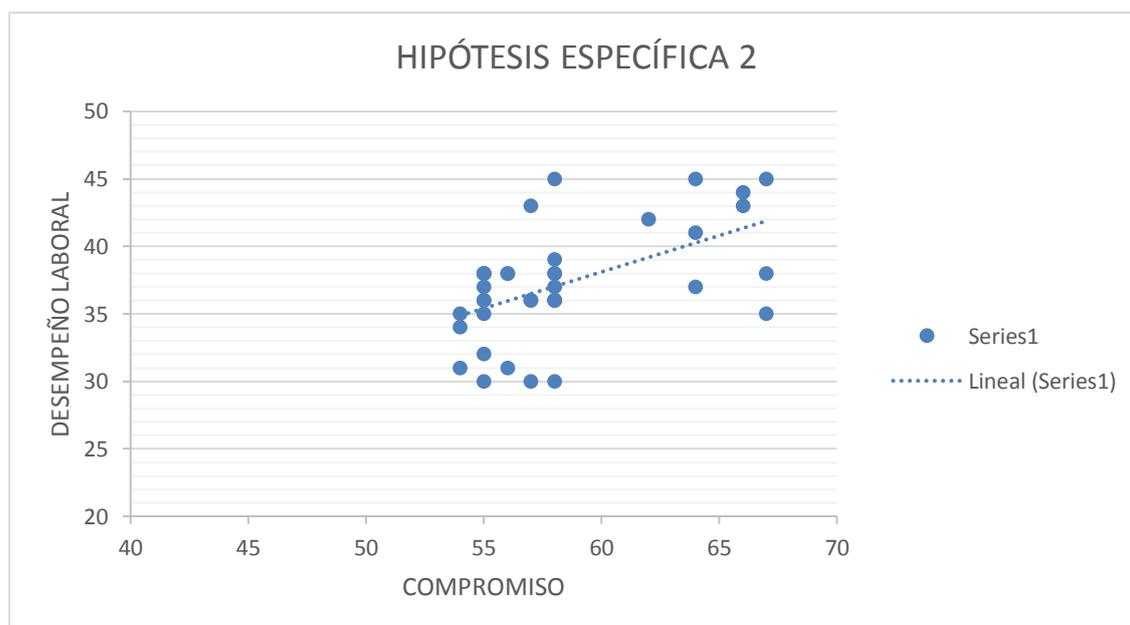
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico docente y de evaluación de desempeño laboral docente.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 5**

### Correlación entre compromiso docente y el desempeño laboral



Fuente: Tabla N° 5

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de la ficha del autoconcepto académico docente y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”.

El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el compromiso y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el compromiso, mejor será el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 3

**HE<sub>3</sub>.** Existe relación significativa entre el asertividad docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Tabla N° 6**

#### **Prueba de correlación entre asertividad y el desempeño laboral**

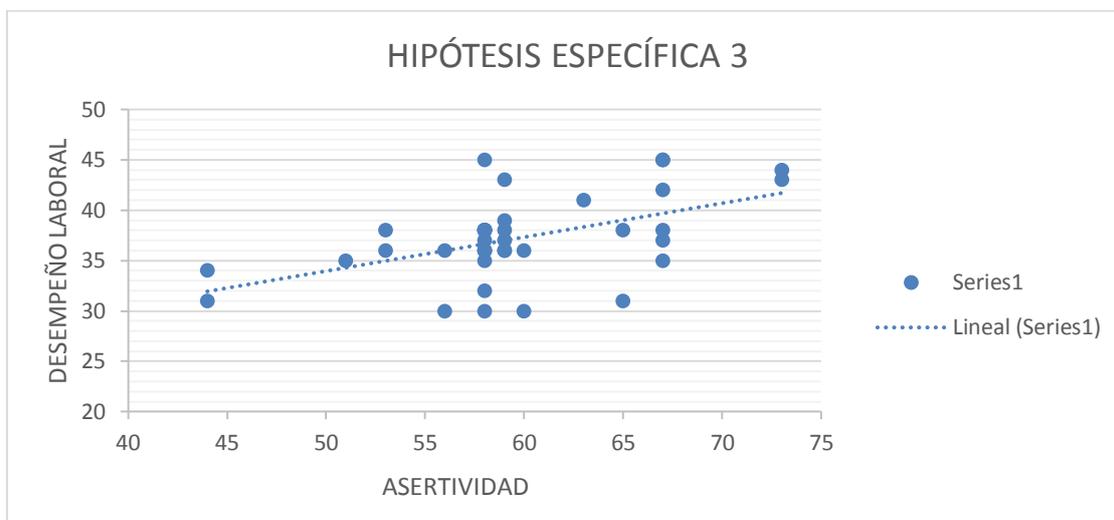
		ASERTIVIDAD	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ASERTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,461**
		N	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,461**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	39

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

Fuente: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico docente y de evaluación de desempeño laboral docente.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 6**  
**Correlación entre asertividad y el desempeño laboral**



Fuente: Tabla N° 6

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de la ficha del autoconcepto académico docente y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre el asertividad y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”.

El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el asertividad y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el asertividad docente, mejor será el desempeño laboral.

**Hipótesis específica 4**

**HE<sub>4</sub>.** Existe relación significativa entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.

**Tabla N° 7**

**Prueba de correlación entre relaciones con los otros y el desempeño laboral**

			RELACIONES CON LOS OTROS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES CON LOS OTROS	Coeficiente de correlación	1,000	,230
		Sig. (bilateral)	.	,159
		N	39	39
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,230	1,000
		Sig. (bilateral)	,159	.
		N	39	39

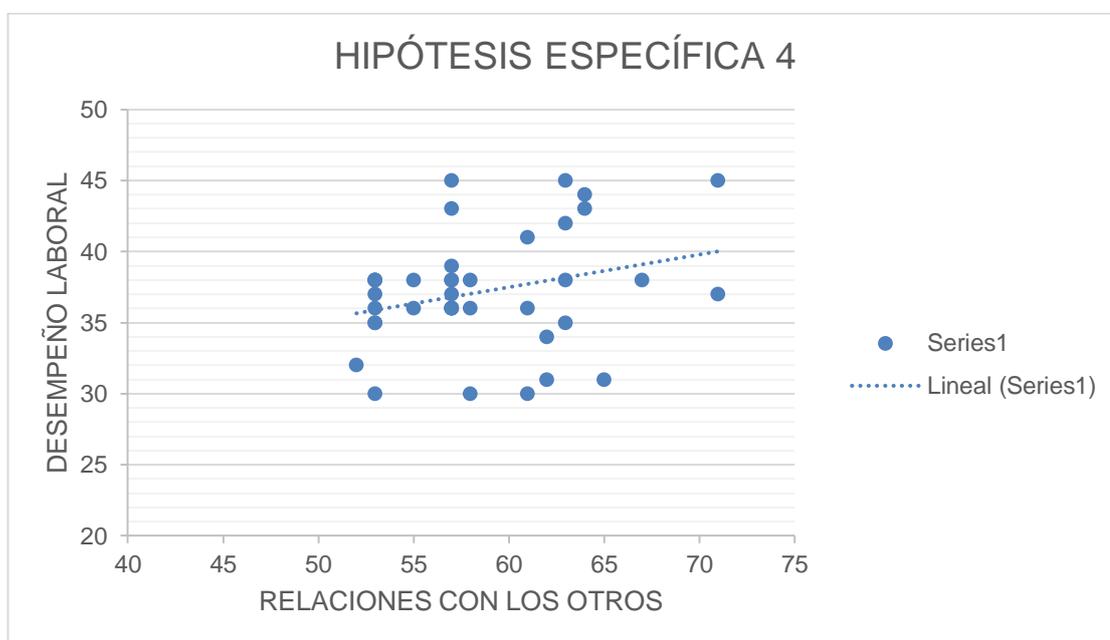
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico docente y de evaluación de desempeño laboral docente.

Elaboración: El investigador.

**Gráfico N° 7**

**Correlación entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral**



Fuente: Tabla N° 7.

Elaboración: El investigador.

**Interpretación:** Calculada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de la ficha del autoconcepto académico docente y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es mayor al valor de significancia=0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir “Existe relación significativa entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”.

El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea las relaciones con los otros, mejor será el desempeño laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

Definido en cómo se ve el individuo sobre su desenvolvimiento laboral o de estudiante, García y Musitu, (2014), el autoconcepto académico, presenta como aspectos centrales: el sentimiento generado ya sea en el sujeto laboral o en el alumno acerca de la actividad a través de sus maestros o jefes (un excelente alumno o trabajador...). El referido a personas cualificadas y apreciadas por mostrar actitud positiva, asertiva. Concluyen que existe una asociación positiva con las calificaciones del alumno y resultado laboral de beneficio o ganancia, resultando lo contrario en caso sea negativo.

Lo afirmado arriba, se observa también en los resultados que presentamos en este trabajo, cuanto mayor sea el autoconcepto académico docente, mejor será su desempeño laboral.

Nuestros resultados demuestran que existe relación significativa entre el autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018” afirmación fundamentada en el valor de la significatividad bilateral=0,000, El valor de coeficiente de correlación=0.542 (Tabla N° 3), nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral. Lo que confirma también la importancia del autoconcepto académico en el desempeño laboral docente.

De esta manera, nuestros resultados permiten identificar la relación entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral docente y cómo estos dos elementos conforman un círculo virtuoso que permite al docente desempeñarse de manera regular, buena o excelente.

Lo interesante de estos resultados es la diferencia que existe entre los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, nos da un acercamiento de cómo está el autoconcepto académico en los docentes donde un 67.6% de los docentes alcanzan la categoría superior en la dimensión enfrentamiento a situaciones escolares, lo que implica un logro óptimo en favor del autoconcepto académico, lo que no ocurre con las otras dimensiones donde sólo alcanzan la categoría medio, en un 64.3%, 63% y 63.75% (Tabla N° 1)

en las dimensiones compromiso, asertividad y relaciones con los otros respectivamente.

Asimismo, podemos observar de acuerdo a los resultados del desempeño laboral, que existe un 21% de docentes en su desempeño docente tienen una valoración de regular, mientras que el 54 % logra una valoración de bueno y; 25%, alcanzan la valoración de excelente. (Tabla N° 2).

Por último, es necesario destacar que estos hallazgos se observan en el contexto de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018 y en una población específica de docentes que laboran en el sector público, siendo muy limitada su generalización a otros contextos.

## V. CONCLUSIÓN

**Primero:** Se determinó que existe relación significativa entre el autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018” afirmación fundamentada en el valor de la significatividad bilateral=0,000, El valor de coeficiente de correlación=0.542 (Tabla N° 3), nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral. Lo que confirma también la importancia del autoconcepto académico en el desempeño laboral docente.

**Segundo:** Se identificó que existe relación significativa entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”. El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el enfrentamiento a situaciones escolares, mejor será el desempeño laboral. (Tabla N° 4)

**Tercero:** Se identificó que existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el compromiso y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el compromiso, mejor será el desempeño laboral. (Tabla N° 5)

**Cuarto:** Se identificó que existe relación significativa entre el asertividad docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre el asertividad y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea el asertividad docente, mejor será el desempeño laboral. (Tabla N° 6).

**Quinto:** Se identificó que existe relación significativa entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución

Educativa de Huánuco, 2018. El valor de coeficiente de correlación=0.542 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre las relaciones con los otros y el desempeño laboral, es decir, cuanto mayor sea las relaciones con los otros, mejor será el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas de Huánuco, a promover entre los docentes a identificar o tomar conciencia de sí promueven o no desarrollo del autoconcepto académico dado de su importancia en el desempeño laboral docente.
- Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas de Huánuco, a fomentar a través de los trabajos grupales una participación cooperativa entre iguales y con personas diferentes para reforzar el enfrentamiento a situaciones escolares en favor del autoconcepto académico docente.
- Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas de Huánuco a desarrollar prácticas de comportamiento y comunicación asertiva para reforzar el asertividad en favor del autoconcepto académico docente.
- Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas de Huánuco la posibilidad de estar más dispuesto a enfrentar el fracaso o el ridículo para reforzar el compromiso en favor del autoconcepto académico docente.
- Se recomienda a los directivos y docentes de las instituciones educativas de Huánuco, a fomentar a través de los trabajos grupales una participación cooperativa entre iguales y con personas diferentes para reforzar las relaciones con los otros en favor del autoconcepto académico docente.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Alvarado, H. (2014). *Autoconcepto personal y nivel de ansiedad en estudiantes del VII ciclo de educación secundaria de la Institución Educativa "San Martín de Porres" del Distrito de Ate*. Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5677>
- Asociación Internacional de Psicólogos. (2016). *Desarrollo de competencias*. *Psicologos.net*. Recuperado de: <https://www.psicologos.net>
- Becerril, H. (2015). *Autoconcepto personal y nivel de logro de aprendizaje en estudiantes del Instituto Tecnológico Nuestra Señora de Monserrat de Huachipa*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1997>
- Carrillo, L. (2009). *La familia, la autoestima y el fracaso escolar*, (ISSN 978-84-962-1436-7). Universidad de Granada, Granada, España.
- Cazalla, N. y Molero, D. (2014) ISSN: 1989-2446. Artículo virtual, *Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia*. Todo el contenido que sigue a esta página fue subido por David Molero el 20 de mayo de 2014. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc%2004/Downloads/991-3283-1-SM.pdf>
- Céspedes, N. y Escudero, F. (1996) *Para ser mejores: La autoestima en la escuela*. Tarea, Lima. Perú.
- Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia*. *Psicología contemporánea*. Madrid: Blume.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. 2da Ed. McGraw-Hill. 540.
- Florian, K. (2017). *Autoconcepto y conciencia lectora en estudiantes de tercer y cuarto grado de primaria de una Institución Educativa*. Universidad César

Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11830>

Fretel, A. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa emblemática "Juan José Crespo Castillo, Ambo*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/320>

García, F. y Musitu, G. (2014) *Manual de Autoconcepto forma 5 (AF-5)*, 4ta. Ed., ampliada y revisada. Madrid, España. Recuperado de:  
[http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/AF-5\\_Manual\\_2014\\_extracto.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/AF-5_Manual_2014_extracto.pdf)

Godoy, L. y Guimet, L. (2013). *Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes de la Carrera de Obstetricia de la Universidad Científica del Perú 2013*. UNAP. Lima. Perú. Recuperado de:  
[file:///C:/Users/Pc%2004/Desktop/USB%20NEGRO/Tesis%202018/Tesis%20nacionales%20desempeño%20docente/Luis\\_Tesis\\_Maestria\\_2014%20UCDP.pdf](file:///C:/Users/Pc%2004/Desktop/USB%20NEGRO/Tesis%202018/Tesis%20nacionales%20desempeño%20docente/Luis_Tesis_Maestria_2014%20UCDP.pdf)

Gonzales, M.; Leal, D.; Segobia, C. y Arancibia, V. (2012) ISSN 0718-2228, *Autoconcepto y Talento: Una Relación que Favorece el Logro Académico*. Pontificia Universidad Católica de Chile. PSYKHE 2012, Vol. 21, N° 1, 37-53. Copyright 2012 by Psykhe ISSN 0717-0297. Recuperado de:  
<file:///C:/Users/Pc%2004/Desktop/USB%20NEGRO/Tesis%202018/definición%20de%20autoconcepto/autoconcepto%20y%20talento.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.

Hertzog, L. (1980). *Conceptos de autoestima*. Madrid: Grecia.

Inocente, C. (2014). *Aplicación del programa "soy único y el mejor" para desarrollar la autoestima en los niños del nivel Inicial de la I.E 32094 Gasgo – Huánuco*. Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

- León, V. (2015). *Autoconcepto en estudiantes del 5° y 6° grado de educación primaria de la Institución Educativa General Prado con alto y bajo nivel de comprensión lectora – 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2106>
- L'Ecuyer. (1978). Citado por Juan de Dios Uriarte Arciniega. pág. 199. *En Los efectos del autoconcepto académico en los procesos de aprendizaje cooperativo*. Revista de Psico didáctica, N° 1 - 1996. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/psicodidactica/article/viewFile/297/294>
- Ministerio de Educación. (2008), Diseño Curricular Nacional (DCN).
- Ministerio de Educación. (1990). “*Nueva Ley del Profesorado*” N° 29429. Lima: 1990. Su Reglamento D.S. N° 19-90-ED. Artículo 38°.
- Montenegro, R. (2014). *Auto-concepto y el rendimiento académico en el área de persona familia y relaciones humanas de los estudiantes de secundaria de la I.E. Jorge Chávez de Santiago de Surco*. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14760>
- Moya, M. (2017) *Desempeño docente y aprendizaje de matemática en los estudiantes de la institución educativa pública “Yarowilca” de La Unión, Dos de Mayo*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/207331>
- Ocaña, Y. (2015) *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc%2004/Desktop/USB%20NEGRO/Tesis%202018/Tesis%20nacionales%20desempeño%20docente/desempeño%20docente%20Comas%202014.pdf>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. (23° Ed.). Madrid: Autor. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Decimotercera edición. Impreso en México. Pág., virtual:

[https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, D. y Guzmán, R. (2016) *Autoconcepto académico y atribuciones causales sobre el rendimiento académico en adolescentes en situación de riesgo*. Universidad de La Laguna, San Cristóbal de La Laguna, España. Localización: Psicología y educación: Presente y futuro / coord. por Juan-Luis Castejón Costa, 2016, ISBN 9788460887140. Recuperado de: [http://acipe.es/wp-content/uploads/2017/12/cipe\\_final\\_capitulos.pdf](http://acipe.es/wp-content/uploads/2017/12/cipe_final_capitulos.pdf)

Rodríguez, S. (1982) *El autoconcepto y el rendimiento académico*. Editorial: OIKOS-TAU SA Lengua: CASTELLANO ISBN: 9788428105156. Página web: <https://www.casadellibro.com/libro-factores-de-rendimiento-escolar/9788428105156/199975>

Rogers, C. (1959) *Teoría humanista de la personalidad*. Liferder

Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-psicologia-humanista-de-carl-rogers/>

Santrock, J. (2006). *Psicología de la Educación*. (2ª Ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Sosa, D.; Sánchez, S. y Guerrero, E. (2017). *Autoconcepto académico: modalidades de escolarización, repeticiones de curso y sexo*. España. Recuperado de: <file:///C:/Users/Pc%2004/Downloads/2214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10403-1-10-20170601.pdf>

Tarea, (1996)

Valdés, H. s/a Ponencia. *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Recuperado de: [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)

Vega, M. (2015-2016), *Autoconcepto e inteligencia emocional: Un análisis comparativo*. ISBN- 67283934, Recuperado de:

<https://docplayer.es/67283934-Maria-vega-munar-educacion-primaria-trabajo-de-revision-e-investigacion-bibliografica.html>.

Wikipedia, la enciclopedia libre, *Autoconcepto*. Recuperado de:  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Autoconcepto>

Zevallos, H. (2017). En su investigación “El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente, en la Oroya”, Universidad Privada Huánuco. Perú.  
Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/983>

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### INTRUMENTO DE MEDICIÓN DE AUTOCONCEPTO ACADÉMICO

#### FICHA AUTOEVALUACIÓN DEL AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE

NIVEL MAGISTERIAL: III SEXO: F 5° "B"  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA: N° 32011 "Herminio Valderrama"

**Instrucciones:**

Estimado profesor(a), a continuación, se presentan una serie de opiniones que tienen que ver con lo que muchos profesores piensan de sí mismos. Lea atentamente cada una de ellas, al costado de cada afirmación propuesta responderemos colocando la puntuación que consideremos conveniente (de acuerdo al cuadro de clave de puntuación). Invocamos su sinceridad por ser muy importante para el análisis general de esta escala, sus datos serán tratados con la máxima confidencialidad y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas, es sólo su opinión sobre su trabajo profesional. Expresamos nuestro agradecimiento por su colaboración.

DIMENSIÓN I: ENFRENTAMIENTO A SITUACIONES ESCOLARES.	MPV	PV	AV	CS	S
<b>Posibilito tiempo para que terminen tareas escolares.</b>					
1. He posibilitado que tengan experiencias de éxito.					5
2. He dado tiempo para que culminen las tareas.					5
3. Los he animado para que superen dificultades.					5
<b>Presto atención en clase.</b>					
4. He motivado (juegos y canciones).				4	
5. He usado recursos activos (trabajos en grupo, experimentos etc.).				4	
6. He sido expresivo (voz cuerpo, gestos).					5
<b>Doy pautas para las tareas de aula.</b>					
7. He dado pautas para la realización de tareas de aula.					5
8. Los oriento en vez de resaltar sus errores.					5
9. Evito usar amenazas para que trabajen bien.					5
<b>Me muestro seguro en el trabajo escolar.</b>					
10. He dado estímulos positivos.					5
11. Los he atendido individualmente.					5
12. Evito castigarlos cuando se equivocan.					5
<b>Persevero en el trabajo escolar.</b>					
13. He estado atento a sus pedidos.				4	
14. Evito calificarlos negativamente.				4	
15. Les he propuesto alternativas de solución ante problemas.					5
<b>Total, dimensión I.</b>				16	55
<b>DIMENSIÓN II: COMPROMISO</b>	<b>MPV</b>	<b>PV</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Participo activamente en la escuela.</b>					
16. He dado espacios para la participación.				4	
17. He promovido su organización.					5
18. He promovido sus opiniones e ideas.					5
<b>Se me ocurren cosas nuevas que hacer en la escuela.</b>					
19. He aceptado ideas u opiniones.				4	
20. He valorado sus iniciativas.					5
<b>Programo trabajos adicionales en la clase.</b>					
21. He previsto posibles actividades extra.				4	
22. He dado responsabilidades a los niños que trabajan rápido.			3		
23. Sé cómo trabajar con niños de diferentes ritmos.				4	
<b>Dedico tiempo ayudando a los otros.</b>					
24. He promovido la cooperación.				4	
25. He dado la imagen de ser cooperativo.				4	
26. He proyectado el trabajo de aula hacia la escuela y la comunidad.				4	
<b>Muestro interés en el trabajo escolar de los demás.</b>					
27. He valorado los trabajos de los niños dando espacios para la participación.					5
28. He socializado los trabajos de los niños.					5
<b>Habla con sus alumnos acerca de cosas personales.</b>					

29. Les he contado vivencias personales a los niños.					5		
30. He promovido la comunicación entre los niños.					5		
<b>Total, dimensión II.</b>					28	77	
<b>DIMENSIÓN III: ASERTIVIDAD.</b>	<b>MPV</b>	<b>PV</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>		
<b>Expreso claramente mis ideas.</b>							
31. Me he interesado más por lo que dicen que por la forma como lo hacen.				4			
32. He corregido sin hacerlos sentirse mal.					5		
33. He dado espacios para que aprendan a sentirse mejor.					5		
<b>Apoyo a mis alumnos para hablar en público.</b>							
34. He permitido que los niños dirijan actividades.					5		
35. He delegado responsabilidades.					5		
36. He ayudado a desinhibirse.					5		
<b>Me ofrezco a responder preguntas.</b>							
37. Les he preguntado en buen tono.					5		
38. He reformulado las mismas preguntas sin incomodarme.					5		
39. Les he dado tiempo suficiente para que me respondan.					5		
40. He promovido la competencia en algunas actividades.				4	4		
<b>Hago preguntas adecuadas en clase.</b>							
41. Los he estimulado para que pregunten.					5		
42. He escuchado con interés sus intervenciones en clase.					5		
43. Los he ayudado a formular adecuadamente sus preguntas.					5		
<b>Muestro interés en sean líderes.</b>							
44. He estimulado a los líderes positivos.					5		
45. He dado espacios para que se ejerza liderazgos.					5		
<b>Total, dimensión III.</b>					8	65	
<b>Dimensión IV: RELACIONES CON LOS OTROS.</b>	<b>MPV</b>	<b>PV</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>		
<b>Promuevo el buen clima en la escuela.</b>							
46. He buscado crear ambiente de grupo y compañerismo					5		
47. He promovido la solución de conflicto entre los niños.					5		
48. He promovido experiencias de solidaridad y respeto.					5		
49. He promovido una actitud crítica a prejuicios y discriminaciones.					5		
<b>Me llevo bien con los otros docentes.</b>							
50. He dado oportunidades para que se relacionen con otros docentes.					5		
51. He hablado bien de otros docentes con los niños.					5		
52. Hago actividades conjuntas con otras aulas.			3				
<b>Digo cosas buenas de mi escuela.</b>							
53. Los niños se han sentido a gusto.				4			
54. He promovido actividades generales de la escuela.				4			
55. He hablado positivamente de la escuela.					5		
56. Promuevo la participación en actividades con otras escuelas.					5		
<b>Digo la verdad acerca de mi trabajo escolar.</b>							
57. Evito castigarlos por no cumplir o hacer mal las tareas.				4			
58. Los he estimulado y valorado en sus trabajos a pesar de las dificultades que han podido tener.				4			
59. He promovido la autoevaluación.					5		
60. He coordinado con los padres de familia para que los alienten y ayuden en sus tareas.					5		
<b>Total, dimensión IV.</b>					3	16	50

**CLAVE DE Puntuación**

Muy pocas veces	= 1
Pocas veces	= 2
Algunas veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

## **ANEXO N° 1**

### **INTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

**FICHA DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO LABORAL**

APellidos y Nombres: ROSAS CORNELIO, Filomena  
NIVEL MAGISTERIAL..... CODIGO MODULAR:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Nº 32011 HERMILLO CALDIZAN

DESEMPEÑO LABORAL (60 puntos – coeficiente 1)  
3.1 Eficiencia en el servicio Hasta 30 puntos

Indicadores	Calificación (marca X)			PUNTAJE TOTAL
	Reg. 2	Bueno 4	Excel. 6	
A) Planificación, organización, coordinación, ejecución y evaluación de las acciones inherentes al cargo que desempeña.		✓		16
b) Previsión, detección y solución de casos problemas o situaciones propias de su trabajo.		✓		
c) Iniciativa, creatividad, aporte innovador en el cumplimiento de sus funciones.	✓			
d) Elaboración y aplicación según corresponda de material didáctico, técnicas, normas y procedimientos relacionados con su cargo.	✓			
e) Actitudes hacia las instituciones y relaciones interpersonales en su Centro de Trabajo.		✓		

**3.2 Asistencia y puntualidad** Hasta 15 puntos

Indicadores	Calificación (marca X)	TOTAL
a) Sin tardanzas ni inasistencias injustificadas (15 puntos)		10
b) Con menos de 10 tardanzas o de 3 inasistencias injustificadas no consecutivas (10 puntos)	✓	
c) Con más de 10 tardanzas o de 3 inasistencias injustificadas no consecutivas (05 puntos)		

Participación en el trabajo comunal y promoción social. Hasta 15 puntos

Indicadores	Cantidad	Puntaje	TOTAL
a) Construcción o Equipamiento total del local escolar 15 puntos			10
b) Mejoramiento de la infraestructura o equipamiento parcial del local Escolar 10 puntos.		✓	
c) Apoyo en la implementación y desarrollo de los servicios comunales 05 puntos.			
d) Por ejercer o haber desempeñado cargos edilicios, elegidos con voto popular 05 puntos			
e) Por participación en acciones de alfabetización o colaboración en censos nacionales 03 puntos.			
f) Por ejercer o haber desempeñado cargos directivos en organizaciones culturales, sociales, laborales o deportivas. 02 puntos			

**EVALUADO:**

Esta conforme con su evaluación: SI NO (Si no está conforme explique sus razones)

Fecha...../...../.....

FIRMA.....

Lve

CARGO: .....

Evaluador:  
APELLIDOS Y NOMBRES: .....

Lugar y fecha: .....

Sello y Firma: .....



**ANEXO N° 02:**  
**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOEVALUACIÓN DEL AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE**

**Título: “Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Justiniano Tucto, Ageles*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

Dr. Ageles Justiniano Tucto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER P.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

 SOCIEDAD HISPANA DE  
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS

  
Dr. Javier Mendoza Balarezo  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOCONCEPTO ACADÉMICO DOCENTE

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 "Hermilio Valdizán" de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Borja Eugenio Marlon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**  
**Título: “Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justiniano Tucto Ageles* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctor* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
 Dr. Ageles Justiniano Tucto  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 .....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



SOCIEDAD ESPAÑOLA DE  
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS

Dr. Javier Mendoza Balarezo

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa N° 32011 "Hermilio Valdizán" de Huánuco.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Evaristo Bojpa Eugenio Merla*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Grado de Doctor en Educación*

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	<i>17-15</i>	14-12	11-08	08-00

  
.....  
FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO N° 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

##### “Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANALISIS DE DATOS
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>PE<sub>1</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018? <b>PE<sub>2</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018? <b>PE<sub>3</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre el asertividad y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018? <b>PE<sub>4</sub>.</b> ¿Cuál es la relación entre las relaciones con otros y el desempeño laboral de los docentes de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el autoconcepto académico y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>OE<sub>1</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>OE<sub>2</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>OE<sub>3</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre el asertividad y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>OE<sub>4</sub>.</b> Identificar la relación que existe entre las relaciones con otros y</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. Ho: No existe relación significativa entre el autoconcepto académico docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> <b>HE<sub>1</sub>.</b> Existe relación significativa entre el enfrentamiento a situaciones escolares y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>HE<sub>2</sub>.</b> Existe relación significativa entre el compromiso docente y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>HE<sub>3</sub>.</b> Existe relación significativa entre el asertividad docente y el desempeño laboral de los</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Autoconcepto académico <b>Dimensiones</b> Enfrentamiento a situaciones escolares Compromiso Asertividad Relaciones con otros <b>VARIABLE 2</b> Desempeño laboral. <b>Dimensiones</b> Pedagógica Administrativa Social</p>	<p><b>DISEÑO DE ESTUDIO</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p style="text-align: center;"><math>X_1</math> (-----) <math>Y_1</math></p> <p><math>X_1</math>= Autoconcepto académico <math>Y_2</math>= Desempeño docente</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 39 docentes</p> <p><b>MUESTRA</b> 39 docentes <b>MUESTREO</b> No Probabilístico</p>	<p><b>TÉCNICAS</b> Encuestas Análisis documental</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> Ficha de autoevaluación del autoconcepto académico Ficha de evaluación desempeño laboral</p> <p><b>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS</b> Cuantitativo Estadística descriptiva Tablas Gráficos Estadística inferencial se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).</p>

<p>una Institución Educativa de Huánuco, 2018?</p>	<p>el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.</p>	<p>docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018. <b>HE4.</b> Existe relación significativa entre las relaciones con otros y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018.</p>			
----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

## Anexo N° 4

### Constancia de aplicación de investigación

EL DIRECTOR DE LA I.E. PÚBLICA N° 32011 "HERMILIO HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO, que al final suscribe:

#### HACE CONSTAR:

Que, el profesor LINCOL VARGAS ESPINOZA, ejecutó en la Institución Educativa a mi cargo la aplicación de la investigación el "Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Huánuco, 2018", correspondiente a la Universidad César Vallejo, con Sede en Huánuco, cumpliendo a cabalidad con el proceso de recopilación de datos conforme a la autorización correspondiente de acuerdo a la fecha solicitada en el presente año 2018.

Se expide la presente constancia a petición escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de agosto del 2018.



## Anexo N° 5

### Evidencias



Foto 1.- El Subdirector de la I.E. N° 32011 “Hermilio Valdizan” Profesor Milton Johe Alonso Fernández



Foto 2.- El tesista en el interior de la I.E. N° 32011 “Hermilio Valdizan” de Huánuco.

## Anexo N° 6 Otros

### Base de datos de la variable autoevaluación del autoconcepto académico

Docente	ENFRENTAMIENTO A SITUACIONES ESCOLARES	COMPROMISO	ASERTIVIDAD	RELACIONES CON LOS OTROS	AUTOCONCEPTO ACADEMICO DOCENTE	DESEMPEÑO LABORAL
1	71	66	73	64	274	44
2	54	55	53	55	217	36
3	51	57	56	58	222	30
4	54	58	60	61	233	30
5	49	55	58	53	215	36
6	63	58	58	57	236	38
7	60	55	58	53	226	38
8	60	58	59	57	234	38
9	69	67	67	63	266	38
10	57	56	65	67	245	38
11	67	64	67	71	269	37
12	55	54	44	62	215	31
13	52	57	56	58	223	36
14	54	58	60	61	233	36
15	49	55	58	52	214	32
16	61	58	58	57	234	45
17	60	55	58	53	226	30
18	60	58	59	57	234	39
19	70	62	67	63	262	42
20	52	57	59	57	225	43
21	70	66	73	64	273	43
22	53	55	53	55	216	38
23	57	56	58	58	229	38
24	67	64	63	61	255	41
25	55	54	51	53	213	35
26	52	57	59	57	225	36
27	45	55	58	53	211	35
28	61	58	58	57	234	36
29	60	55	58	53	226	38
30	60	58	59	57	234	36
31	69	67	67	63	266	35
32	49	56	65	65	235	31
33	67	64	67	71	269	45
34	55	54	44	62	215	34
35	69	67	67	63	266	45
36	45	55	58	53	211	37
37	61	58	58	57	234	36
38	60	55	58	53	226	38
39	60	58	59	57	234	37

### Base de datos de la variable desempeño laboral

Docente	EFICIENCIA EN EL SERVICIO					TOTAL	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD			TOTAL	PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO COMUNAL Y PROMOCIÓN SOCIAL		TOTAL	PUNTAJE
	A	B	C	D	E		A	B	C		A	B		
1	4	4	4	3	4	19	5	10		15		10	44	
2	4	4	2	2	4	16		10		10		10	36	
3	2	2	2	2	2	10		10		10		10	30	
4	2	2	2	2	2	10		10		10		10	30	
5	4	4	4	2	2	16		10		10		10	36	
6	4	4	4	2	4	18		10		10		10	38	
7	4	4	4	2	4	18		10		10		10	38	
8	4	4	4	2	4	18		10		10		10	38	
9	4	4	4	4	2	18		10		10		10	38	
10	4	4	4	4	2	18		10		10		10	38	
11	3	4	3	3	4	17		10		10		10	37	
12	2	2	3	2	2	11		10		10		10	31	
13	4	4	2	4	2	16		10		10		10	36	
14	4	4	3	3	2	16		10		10		10	36	
15	4	2	2	2	2	12		10		10		10	32	
16	4	4	4	4	4	20	15	-		15		10	45	
17	2	2	2	2	2	10		10		10		10	30	
18	3	3	2	3	3	14	15	-		15		10	39	
19	4	4	4	3	2	17	5	10		15		10	42	
20	4	4	4	4	2	18	15	-		15		10	43	
21	4	4	4	4	2	18	15	-		15		10	43	
22	4	4	4	2	4	18		10		10		10	38	
23	4	4	4	4	2	18		10		10		10	38	
24	4	4	4	2	2	16	15	-		15		10	41	
25	2	2	2	2	2	10	15	-		15		10	35	
26	4	4	4	2	2	16		10		10		10	36	
27	2	2	2	2	2	10		10		10		15	35	
28	4	4	4	2	2	16		10		10		10	36	
29	3	3	2	3	2	13	15			15		10	38	
30	4	4	4	2	2	16		10		10		10	36	
31	4	4	4	4	4	20			5	5		10	35	
32	4	4	4	2	2	16			5	5		10	31	
33	4	4	4	4	4	20	5	10		15		10	45	
34	4	4	2	2	2	14		10		10		10	34	
35	4	4	4	4	4	20	15			15		10	45	
36	2	2	2	2	4	12	15			15		10	37	
37	4	4	4	2	2	16		10		10		10	36	
38	3	2	2	4	2	13	15			15		10	38	
39	2	2	2	3	3	12	15			15		10	37	