

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones
educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentada por:

Bach. Karla Jasmin Garcia Pariona

Asesor:

Dr. Rolando Quispe Morales

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

A mi hermano Frank, que está luchando por
vencer el cáncer.

Karla

Agradecimientos

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución en la educación y perfeccionamiento de los profesores de Ayacucho.

A los maestros de la UP de la Facultad de Ciencias de la Educación, quienes coadyuvaron en el enriquecimiento de los conocimientos científicos innovadores.

Al Dr. Rolando A. Quispe Morales, por sus contribuciones científicas para ejecutar el estudio.

A los profesores de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto, por su valioso apoyo para la ejecución de la indagación.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Summary.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento Del Problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación del estudio.....	17
1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.4.2. Justificación práctica	18
1.4.3. Justificación metodológica	18
Capítulo II Marco Teórico.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	20

2.1.3. Regional	21
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Autoconcepto profesional	22
2.2.1.1. Autoconcepto	22
2.2.1.2. Autoconcepto profesional	24
2.2.1.3. Importancia del autoconcepto profesional	26
2.2.1.4. Características del autoconcepto profesional.....	27
2.2.1.5. Conducción del profesor en el aula.....	28
2.2.1.6. Dimensiones.....	30
2.2.2. Desempeño docente.....	34
2.2.2.1. Niveles de desempeño laboral docente	37
2.2.2.2. Competencias del docente	38
2.2.2.3. Elementos para un buen desempeño docente	40
2.2.2.4. Modelos de evaluación del desempeño docente	43
2.2.3. Evaluación del desempeño docente.....	45
2.2.3.1. Observación de la práctica educativa.....	46
2.2.3.2. Las rúbricas	47
2.2.3.3. Funciones de la evaluación	47
2.2.4. El marco de buen desempeño docente (MBDD).....	49
2.2.4.1. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente	50
2.2.4.2. Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.....	50
2.2.4.3. Características de la evaluación del desempeño docente.....	51
2.2.4.4. Dimensiones.....	52
2.3. Bases conceptuales	53
Capítulo III Metodología	56

3.1. Formulación de hipótesis	56
3.1.1. Hipótesis general	56
3.1.2. Hipótesis específicas	56
3.2. Variables	56
3.3. Operacionalización de variables	57
3.4. Tipo y nivel de estudio	58
3.5. Método	58
3.6. Diseño de investigación	59
3.7. Población, muestra y muestreo	59
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.8.1. Técnica	60
3.8.2. Instrumento.....	60
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento.....	61
3.9.1. Validación del instrumento	61
3.9.2. Confiabilidad de instrumento	62
3.10. Métodos de análisis de datos	63
3.11. Consideraciones éticas.....	63
Capítulo IV Resultados Y Discusión.....	64
4.1. Resultados descriptivos	64
4.2. Resultados inferenciales	67
4.2.1. Prueba de normalidad.....	67
4.2.2. Prueba de hipótesis general	68
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica	69
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica.....	70
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	71

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica	72
4.3. Discusión de resultados	73
Conclusiones.....	75
Recomendaciones	76
Referencias Bibliográficas.....	77
Anexos.....	83

Índice de Tablas

Tabla 1 Autoconcepto profesional y el desempeño docente.	64
Tabla 2 Autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.....	64
Tabla 3 Autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje.	65
Tabla 4 Autoconcepto profesional y la participación en la gestión.....	66
Tabla 5 Autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad.	67
Tabla 6 Resultado prueba de normalidad del autoconcepto profesional y desempeño docente	67
Tabla 7 Resultados de prueba de hipótesis general, entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente	68
Tabla 8 Resultados de primera prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.....	69
Tabla 9 Resultados de segunda prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje	70
Tabla 10 Resultados de tercera prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión.....	71
Tabla 11 Resultados de cuarta prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad	72

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	84
Anexo 2 Cuestionario sobre el autoconcepto profesional	86
Anexo 3 Ficha de observación sobre desempeño docente	88
Anexo 3 Base de datos del cuestionario autoconcepto.....	91
Anexo 5 Base de datos de la ficha de observación.....	93
Anexo 6 Fichas de validación del cuestionario sobre autoconcepto profesional	94
Anexo 7 Fichas de validación del cuestionario sobre el desempeño docente	97
Anexo 8 Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre autoconcepto profesional....	100
Anexo 9 Prueba de confiabilidad de la ficha de observación sobre desempeño docente	103
Anexo 10 Solicitudes presentadas a diversas instituciones de Carmen Alto	105
Anexo 11 Evidencias fotográficas.....	114

Resumen

El estudio tuvo como propósito saber la relación existente entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en los organismos educativos de la jurisdicción de Carmen Alto -Ayacucho. Con tal fin, se desarrolló el tipo de investigación básica, de diseño no experimental transversal correlacional, en una muestra de 34 maestros, mediante el uso de un cuestionario y la ficha de observación. Además, se empleó como prueba estadística el estadígrafo Tau b de Kendall. Los resultados obtenidos demuestran suficiente evidencia estadística para afirmar que, coexiste una continua y buena relación entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente, probada con un valor equivalente a 0,920 y un $p=0,000<0,05$.

Palabras clave: Autoconcepto, profesional, desempeño docente.

Summary

The purpose of the study was to know the relationship between professional self-concept and teaching performance in educational organizations in the jurisdiction of Carmen Alto -Ayacucho. To this end, the type of basic research, with a cross-sectional correlational non-experimental design, was developed in a sample of 34 teachers, through the use of a questionnaire and observation sheet. In addition, Kendall's Tau b statistician was used as a statistical test. The results obtained demonstrate sufficient statistical evidence to affirm that a continuous and good relationship coexists between professional self-concept and teaching performance, proven with a value equivalent to 0.920 and $p=0.000<0.05$.

Key words: Self-concept, professional, teaching performance.

Introducción

La investigación tiene el propósito de estudiar las variables autoconcepto profesional y desempeño docente. El autoconcepto profesional, para Salgado (2019) refiere a la percepción que un experto tiene de sí mismo y de su campo profesional, influenciada por experiencias personales en entornos familiares y sociales, así como por diversos factores relevantes adquiridos a lo largo de su educación y carrera laboral. Es decir, se define como la percepción que un profesional tiene de sí mismo y de su profesión, influenciada por experiencias individuales en su entorno familiar y social, así como por diversos factores importantes adquiridos durante su formación académica y su desempeño laboral.

De similar manera, para Valdés (2009) el desempeño del docente viene a ser la ejecución de las responsabilidades docentes se define como la realización de sus funciones, la cual está influenciada por diversos componentes interrelacionados con el profesor, el alumno y el contexto. También, el rendimiento se expresa en diferentes espacios o niveles, que incluyen el entorno social y cultural, el contexto institucional, la dinámica de la clase y la deliberación personal del profesor.

En ese sentido, el estudio se desarrolló a partir del planteamiento del problema: ¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto -Ayacucho, 2022? De igual manera, se estableció el objetivo general: Conocer la relación que existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto -Ayacucho, 2022.

El estudio se estructura en cuatro capítulos.

Capítulo I. Planteamiento del problema, formulación del problema, planteamiento de los objetivos y la justificación.

Capítulo II. Marco teórico, antecedentes, diseño teórico y las bases conceptuales.

El marco teórico se desarrolla sobre la base de sustentos científicos para de cada una de las variables del estudio.

Capítulo III. Metodología, tipo, nivel y diseño de investigación. La población, la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de la información. Las técnicas e instrumentos.

Capítulo IV. Resultados sistematizados en los niveles descriptivos e inferenciales, los primeros a través de tablas de contingencia y los segundos, a través del estadígrafo utilizado. Discusión de resultados contrastados con los antecedentes y la teoría formulada.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y los anexos correspondientes.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desempeño docente es comprendido como las tareas cumplidas por los maestros y que esta se encuentra determinada por las funciones propias de los docentes, el entorno y los estudiantes. En ese sentido, el desempeño docente es asumida en diferentes contextos: institucional, sociocultural, ambiente de aula y las acciones propias de los maestros a partir de una reflexión profunda acerca de la función que asume. El desempeño del docente implica la combinación de tareas y responsabilidades que permiten su actuación, junto con las características de su conducta, adaptándose a las normativas educativas y comunitarias, y comprometiéndose e identificándose con su labor (Espezúa, 2011).

El planteamiento anterior conduce a precisar que, es indispensable que los profesionales de la educación posean un autoconcepto profesional que responda al perfil académico para el que se formó, puesto que, estas son las bases sobre el que se desempeña de manera adecuada en la carrera profesional en el que se graduó y actúa con mucho profesionalismo, autonomía profesional y satisfacción, además, promueve el reconocimiento y fortalecimiento de la profesión docente.

El autoconcepto profesional docente es un tema de investigación al que se le dedica mucha importancia en los últimos años, puesto que, en estas investigaciones se han encontrado su importancia e influencia en el desempeño profesional, reflejado en una buena preparación, enseñanza y participación en la gestión educativa, así como en su desarrollo profesional, el mismo que es reflejado en su inserción laboral y el nivel de desempeño docente mostrado.

El autoconcepto cumple un rol determinante en el desarrollo profesional, así como en el desarrollo de la personalidad. Esto es fundamentado por diversas teorías psicológicas, en las que se sostiene que es la base para un buen desempeño profesional, social, personal, es decir, el sentirse bien consigo mismo durante el cumplimiento de sus labores profesionales, porque el autoconcepto es el discernimiento que posee la persona de sí misma, considerando sus características, rasgos y cualidades que son reflejados en su accionar diario.

Cerrón (2010) sostiene que, el autoconcepto es comprendido como “Un sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal” (p. 89). Dicho de otro modo, es la imagen que tiene un profesional de su labor docente y de sí mismo, el cual es expresado a través de las diferentes acciones realizadas en su desempeño laboral, los mismos que se encuentran sustentados en su formación profesional y su praxis laboral. Por consiguiente, es fundamental que los docentes posean un autoconcepto profesional muy fortalecido, de tal manera que pueda mostrar autonomía y satisfacción en el momento de cumplir su función docente.

En este contexto, la realidad observada en diversas instituciones educativas del distrito de Carmen Alto, muestra que algunos de los docentes expresan ciertas actitudes de insatisfacción personal con la labor que vienen cumpliendo, esto debido a los bajos salarios que perciben, al asumir algunas funciones encomendadas por el equipo directivo consideradas como actividades fuera de sus funciones, inadecuado reconocimiento a la labor asumida, entre otros, que en el fondo se van a expresar en los niveles inadecuados del desempeño docente y, asimismo, en el proceso de aprendizaje con ciertas limitaciones.

El autoconcepto profesional docente es determinante en el desempeño profesional, esto significa que, si un profesor presenta limitaciones en su autoconcepto,

estos se reflejarán en el proceso de enseñanza aprendizaje que ofrecerán a los estudiantes. Precisamente, con la presente investigación se conocerá la situación real del autoconcepto y el desempeño docente de los profesores en el distrito de Carmen Alto y, en base a estos resultados, determinar el grado de relación que presentan estas variables, con la finalidad de establecer los mecanismos que coadyuben con la mejora o consolidación de cada una de las variables y contribuir al progreso de los niveles de la educación que viene impartándose a los estudiantes de las instituciones educativas del distrito mencionado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022?

¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022?

¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022?

¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

1.4. *Justificación del estudio*

1.4.1. *Justificación teórica*

Con el estudio se profundizará el conocimiento teórico en relación con la variable autoconcepto, debido a que esta es una variable relativamente nueva en el campo de la educación, por lo mismo, requiere ser profundizada conceptualmente por los maestros y asumida con pleno conocimiento en la praxis del oficio educativo. Se considera de mucha importancia debido a que muchos maestros expresan ciertas limitaciones en su autoconcepto, por lo mismo que muestran ciertas actitudes que colisionan con su identidad profesional, el desempeño docente y el cumplimiento de las acciones relacionadas a la carrera profesional para el que han sido formados. Puesto que, muchas de las tareas o labores encomendadas son asumidas y cumplidas con cierta reticencia, bajo el pretexto que no es parte de su función y que los sueldos que percibe por la función

que desempeña no es suficiente como para desplegar mayores esfuerzos. Situación muy complicada que se verá reflejada en el desempeño profesional docente en su conjunto.

1.4.2. Justificación práctica

Con los resultados de la investigación se establecerá un diagnóstico objetivo acerca del autoconcepto de los maestros y el nivel de desempeño docente en el distrito de Carmen Alto. Estos resultados permitirán establecer la relación entre estas variables y, sobre esta base, proponer alternativas que contribuyan a la mejora y el fortalecimiento de cada una de las variables estudiadas. En consecuencia, los resultados de la investigación contribuirán a la mejora del desempeño docente al permitir consolidar su autoconcepto y elevar la calidad del desempeño docente. Asimismo, los estudiantes de las instituciones educativas investigadas se beneficiarán con sus resultados debido a que les permitirá contar con profesionales con buen nivel de autoconcepto y desempeño docente, que se reflejarán en una mejora sustancial de los procesos de enseñanza y aprendizaje, reflejada en los niveles de rendimiento académico de cada uno de los alumnos.

1.4.3. Justificación metodológica

Se contribuirá, desde el punto de vista metodológico, con la validación de los instrumentos referidos a las variables autoconcepto profesional y desempeño docente, así como el logro de los niveles de fiabilidad requeridos, con la finalidad de garantizar el rigor científico de los resultados respecto a las variables investigadas. Asimismo, permitirá determinar la eficacia del diseño de investigación en el estudio de las variables autoconcepto y desempeño docente, de tal manera que se constituirán en antecedentes para investigaciones en temas de esta naturaleza y que contribuirán a la mejora de la educación a partir de las variables investigadas.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Flores (2016) realizó la tesis titulada *Autoconcepto de modelos profesionales de Guatemala*, en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Indagación de tipo descriptivo, con diseño correlacional de corte transversal, la recolección de datos se efectuó mediante el cuestionario AF-5, Autoconcepto Forma 5 de García y Musitu (2009), se realizó un estudio con 30 mujeres cuyas edades oscilaban entre 18 y 25 años. Los resultados señalaron que el autoconcepto académico/laboral en estas participantes mostró un nivel elevado. Esto sugiere que, en términos de esta dimensión, las modelos demostraron tener un desempeño destacado en sus roles.

Martínez (2020) sustentó la tesis *El autoconcepto profesional del docente universitario, el caso de la licenciatura en Psicología del Universitario Cristóbal Colón*, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla. Investigación de tipo mixta, con diseño transversal, la recogida de la información se hizo a través de la escala de Likert y un cuestionario que fue aplicado a una muestra de 15 docentes de licenciatura en psicología de la Universitario Cristóbal Colón. Llegó a determinar que, la salud y el bienestar de cualquier empleado son aspectos cruciales, ya que la percepción que tienen acerca de su rendimiento laboral puede afectar directamente su desempeño. Es particularmente relevante comprender esta percepción en los profesionales que trabajan como docentes en instituciones de educación superior. Esto se debe a que no todos los individuos que se dedican a la enseñanza tienen formación como docentes, lo que resalta la importancia de entender su perspectiva sobre su desempeño docente. Este aspecto no

solo influye en su bienestar personal, sino también en el progreso del aprendizaje de los estudiantes.

2.1.2. Nacionales

Ocaña (2015) efectuó la tesis titulada *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de tipo descriptivo, con diseño correlacional, la recolección de datos se efectuó a través de dos cuestionarios, que fue aplicado a una muestra de 363 docentes de la UGEL 04 de Comas – 2014, entre contratados y nombrados. Concluyó en que, la confianza en uno mismo guarda una conexión directa y notable con el rendimiento de los profesores en las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima, durante el año 2014.

Castillo (2015) sustentó la tesis *Influencia del autoconcepto profesional del profesor en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Superior de la Policía Nacional del Perú*”, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Estudio de tipo descriptivo, con diseño correlacional, se recogieron los datos a través de un cuestionario, empleado a una muestra de 245 alumnos regulares y matriculados en la etapa del estudio. Concluyó en que, existe una correlación importante y favorable entre la percepción que tiene el profesor sobre su competencia profesional y el desempeño estudiantil de los alumnos, en la Escuela Superior de la PNP, siendo el coeficiente de correlación calculado de $r = 0,684$.

Llerena (2020) realizó la investigación titulada *Autoconcepto y Calidad Académica en los Docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, en la Universidad Nacional de Educación, Lima. Investigación de tipo básica y diseño no experimental correlacional, con una muestra de 130 maestros, se recogieron los datos mediante dos cuestionarios. Concluyó en que, existe una relación

directa entre el autoconcepto y la calidad docente en la Facultad de Educación de la UNMSM.

Cornejo (2016) desarrolló la investigación titulada *Autoconcepto profesional y el desempeño docente en una Institución Educativa, Ica – 2016*, en la Universidad César Vallejo, Trujillo. Investigación de tipo cuantitativo y diseño no experimental correlacional, con una muestra de 110 docentes, utilizó como instrumento para recabar la información dos cuestionarios de encuesta. Concluyó en que, existe una conexión relevante entre la percepción que tiene un docente sobre su propio concepto profesional y su rendimiento en una institución educativa en Ica, con un coeficiente de correlación de $r=0.608$.

2.1.3. Regional

Quispe (2019) trabajó la tesis *Autoconcepto profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Carampa, Fajardo-2019*, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Investigación de tipo descriptivo, con diseño correlacional, la recolección de datos se efectuó mediante el cuestionario, aplicado a una muestra de 25 docentes de las IE del Centro Poblado de Carampa. Llegó a determinar que, existe una conexión directa y notable entre la percepción que tiene un docente sobre su propio desempeño profesional y su rendimiento en los centros educativos de la jurisdicción de Carampa, Fajardo-2019. Esto se respalda con resultados que muestran un valor de 0,003, inferior a 0,05. En consecuencia, se respalda la hipótesis alterna (Ha) y se descarta la hipótesis nula (Ho).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Autoconcepto profesional*

2.2.1.1. Autoconcepto

El autoconcepto no se trata de una amalgama o simple suma de ideas separadas, sino más bien de la manera en que las impresiones o informes se integran para constituir uno. Este grupo abarca rasgos, caracteres, esencias y carencias, así como competencias y restricciones, virtudes y relaciones que el individuo identifica como elementos característicos de sí mismo, percibiéndolos como informaciones fundamentales de sus rasgos (Machargo,1991).

Por su parte González, et al. (1997) afirman que el autoconcepto:

Es parte del Self, y que junto con la visión que se tiene del mundo y los estilos de vida, conforman la personalidad de un individuo. Mencionan también que, el autoconcepto es la imagen que se tiene de sí mismo y esta determino por información interna como externa, resultado del análisis, valoración e integración de la experiencia propia y la retroalimentación de los otros. Así mismo dicen que, es la base para el conocimiento de nuestras habilidades, logros, preferencias, valores y metas. (p. 272)

Dicho de otro modo, son juicios fundamentalmente emocionantes y afectuosos, en la orientación de uno mismo. Actualmente, esta apreciación logra ser efectiva o negativa, induciendo en la persona emociones de gusto o resentimiento según sea la respuesta de calificación. A este juicio de evaluación de la imagen, se designa con el calificativo de autoestima. El autoconcepto es esencialmente el retrato que poseemos de nosotros mismos. Este retrato surge a partir de una cantidad de variables, pero exclusivamente puede influir en nuestra interacción con los individuos más significativos de nuestra vida.

Naranjo (2005) plantea que, el autoconcepto es:

Un sistema de percepciones amplias y diversas que van desde la imagen física, pensamientos, actitudes, así como de aspiraciones que la persona tiene de sí misma. Y que estas se forman por las afirmaciones y transformaciones que se tienen por las relaciones sociales y que, sirven para poder interpretar la realidad, así como la propia experiencia. Además, el autoconcepto influye en las expectativas y motivaciones, y es importante para la formación de la identidad. (p.28)

Otros autores consideran el autoconcepto como un percepción valorativa de nuestra identidad, refiriéndonos a la amalgama de características físicas, mentales y espirituales que conforman nuestra individualidad. El autoconcepto se entiende como un sentido de reconocimiento y valoración de la propia persona, que se encuentra vinculado con la sensación de habilidad y valía personal. Es decir, una sensación de reconocimiento y valoración de uno mismo, que se encuentra vinculada al sentimiento de habilidad y valía personal (Cerrón 2010).

Por su parte, Riso (2012) añade al decir que, la percepción que cada individuo tiene de sus experiencias determina el autoconcepto, ya que asignamos significados a esas vivencias. En consecuencia, nuestras creencias influyen en nuestro comportamiento, reflejando las conceptualizaciones que hemos desarrollado acerca de nosotros mismos a lo largo de nuestras experiencias.

Asimismo, Cazalla – Luna y Molero (2013) señalan que, el autoconcepto se refiere a la amalgama de discernimientos que una persona posee acerca de sí misma y de su misma vivencia en conexión con la interrelación en su contexto.

En suma, basándonos en los estudios, esta correspondencia acoge a una persona digna de su propio amor a sí mismo, puesto que, el distintivo interviene como observador

y evaluador de uno mismo, en tanto que el amor juega un papel impresionante en los métodos de proporción de aptitud.

2.2.1.2. Autoconcepto profesional

Teniendo en cuenta la conceptualización de autoconcepto, desde los estudios considerados en la presente investigación, algunos autores que sustentan las decisiones más asertivas destacan Franco et al. (2021), quienes afirman que,

El autoconcepto profesional se define como la percepción que tiene uno mismo como miembro de una profesión. El profesional reconoce su rol propio, responsabilidades específicas, así como también internaliza principios filosóficos, creencias, conocimientos y actitudes de la ocupación que posee. (p. 3)

En este sentido el autoconcepto profesional no solo se basa en la evaluación de los demás, sino que las habilidades y capacidades personales son cruciales para abordar de manera efectiva las responsabilidades profesionales. La carencia de formación profesional puede dar lugar a desempeños inadecuados. La autoimagen se ve afectada por la capacidad y el nivel de competencia. Wilhelm et al. (2012) consideran que el maestro se transforma en un:

Elemento motivador de su seguridad, de su satisfacción y de su identidad social como sujeto educador. Tal competencia configura la valoración específica que el profesor o profesora tiene de su trabajo, y precisamente eso es lo que denominamos autoestima profesional; por lo que es probable pensar que un trabajo que se realiza con un bajo grado de satisfacción afectiva producirá menos, tanto cualitativa como cuantitativamente. (p.345)

Martínez-Torres (2020) manifiesta que el autoconcepto profesional del maestro: Es la representación mental que se forma en torno a una labor específica, como la enseñanza, la cual implica actividades particulares y se construye a través de la

interacción en su entorno, la experiencia personal como educador y las conexiones establecidas con colegas académicos, autoridades y alumnos, así como su actitud asertiva y coherente dentro del contexto áulico, además de la forma de responder ante determinado problema que tiene que ver con su capacidad de diálogo y escucha. (p.131)

En este sentido, se afirma que, el maestro se convierte en un:

Elemento motivador de su seguridad, de su satisfacción y de su identidad social como sujeto educador. Tal competencia configura la valoración específica que el profesor o profesora tiene de su trabajo, y precisamente eso es lo que denominamos autoestima profesional; por lo que es probable pensar que un trabajo que se realiza con un bajo grado de satisfacción afectiva producirá menos, tanto cualitativa como cuantitativamente. (Miranda, 2013, p. 48)

Además, es fundamental que el profesor mantenga confianza, ya que esto le posibilitará disfrutar de una mayor flexibilidad al momento de reflexionar, tomar decisiones y llevar a cabo acciones, asimismo, colaborar en la toma de decisiones institucionales y fomentar propuestas que estimulen la cooperación entre colegas son aspectos cruciales. Asimismo, se busca facilitar la expresión de opiniones coherentes con las convicciones personales frente a diversas situaciones cotidianas en el ámbito educativo. Un profesional comprometido no solo buscará constantemente la mejora, sino que también se esforzará por aportar soluciones y, si es necesario, impulsar transformaciones.

El autoconcepto profesional, se refiere a la percepción que un profesional tiene de sí mismo y de su carrera, influida por experiencias personales en el entorno familiar y social, así como por diversos factores significativos adquiridos durante su educación y trayectoria laboral (Salgado, 2019).

En conclusión, la entidad educativa cumple un rol trascendental en la construcción positiva del autoconcepto de las personas. En este contexto, el estudiante percibe al profesor como un referente a seguir, subrayando la importancia de que el maestro posea un sólido nivel de autoestima. La autoestima positiva del docente resulta crucial, ya que influye directamente en la construcción de una imagen positiva en los alumnos, quienes, a su vez, demuestran mayor productividad y eficacia en el desempeño de sus responsabilidades.

2.2.1.3. Importancia del autoconcepto profesional

El autoconcepto profesional es un elemento crucial dentro de la percepción global que uno tiene de sí mismo, y esto adquiere gran relevancia, ya que los docentes pueden ejercer una influencia determinante en los discernimientos, emociones y conductas que los estudiantes desarrollan a sí mismos, especialmente en el tiempo en que estos discernimientos están relacionados con su habilidad para razonar y abordar dificultades.

El desempeño fundamental del centro educativo y de los docentes es esencial para el adecuado progreso del autoconcepto de los estudiantes. Los maestros fomentan una percepción positiva en los alumnos sobre sí mismos y su capacidad académica, y pueden contrarrestar posibles opiniones negativas. La influencia del profesor en el desarrollo del autoconcepto es significativa, ya que constantemente proporciona información a través de su interacción, respuestas, comunicación verbal y no verbal, aceptación, confianza, apoyo, así como evaluaciones y juicios. La relevancia del autoconcepto se manifiesta principalmente en las facetas:

a) **Condiciona el aprendizaje.** Las evaluaciones de los progenitores, maestros y camaradas generan un autoconcepto desfavorable en el individuo, afectando luego su desempeño académico.

Supera las dificultades personales. Cuando alguien cuenta con una autoestima elevada, tiene la capacidad de enfrentar cualquier desafío que se presente, lo que contribuye a su desarrollo en términos de maduración y capacidad individual.

Fundamenta la responsabilidad. Un individuo muestra compromiso únicamente cuando confía en sí misma y generalmente descubre en su vivir íntimo las capacidades necesarias para vencer los obstáculos.

Apoya la creatividad. El desarrollo de la creatividad se encuentra estrechamente vinculado con la confianza que una persona tiene en sí misma, tanto en su singularidad como en sus habilidades.

Determina la autonomía personal. La educación tiene como primordial meta desarrollar estudiantes independientes, competentes en sí mismos, con confianza, habilidades para la toma de decisiones y una sólida autoaceptación. Se busca que se sientan cómodos consigo mismos y sean capaces de orientarse en una sociedad en constante cambio.

Posibilita una relación social saludable. La base para interactuar con los demás de manera cómoda y cultivar un entorno positivo radica en el respeto y la estima hacia uno mismo.

Garantiza la proyección futura de la persona. A lo largo de su existencia, las personas miran hacia adelante, establecen metas y expectativas para sí mismas, creyendo en su capacidad para elegir metas significativas. Para alcanzar estas metas, es evidente que deben cultivar una autoestima positiva que respalde una formación sólida y una convicción firme.

2.2.1.4. Características del autoconcepto profesional

A continuación, se muestran las siguientes:

Organizado. Cada persona desarrolla un conjunto de categorías con el fin de simplificar y ordenar las diversas experiencias que constituyen la base de sus percepciones, otorgándoles así significado y estructura.

Multifacético. Engloba aspectos como la educación, la integración social, la apariencia física, así como las destrezas sociales y físicas.

Jerárquico. Las diversas dimensiones que componen este conjunto conforman una estructura jerárquica que va desde las vivencias personales en contextos específicos, ubicadas en la base, hasta la percepción general del yo, que se encuentra en la cima. La variabilidad de estas dimensiones está vinculada a su posición en la jerarquía, de modo que las capas inferiores son más susceptibles a cambios.

Experimental. Se desarrolla y toma forma a lo largo de las etapas de la vida de una persona. A medida que el niño interactúa con el mundo y vive diversas experiencias, forma ideas sobre su propia identidad. Inicialmente, estas ideas son generales, pero con el tiempo se vuelven más distintivas, evolucionando hacia un autoconcepto complejo y bien estructurado.

Valorativo. Las evaluaciones pueden llevarse a cabo al compararse con estándares absolutos, como el "ideal" al que aspiraría alcanzar, o con estándares referentes, como los exámenes o apreciaciones vistas de personas significativas. La dimensión evaluativa puede tener diferentes niveles de importancia y significado dependiendo de los individuos y las circunstancias particulares.

2.2.1.5. Conducción del profesor en el aula

Logramos notar que el maestro, de alguna manera, no pasa desapercibido para sus estudiantes. Su papel ejerce una influencia significativa en la autoimagen que los alumnos desarrollan. Las conductas de los profesores en el aula juegan un papel crucial en esta relación. Aunque no existe una evidencia concluyente que establezca un paradigma

particular de comportamiento para los maestros que promueva el aprendizaje, se observan comportamientos y actitudes generales que contribuyen a crear un ambiente positivo en el aula. Esto permite que los estudiantes mejoren su autoestima y, consecuentemente, sus habilidades de aprendizaje. Es evidente que un estudiante con una autoimagen positiva tiene mejores probabilidades de conquista académica en comparación con aquellos con una autoimagen negativa. También es claro que el entorno escolar agradable y respetuoso favorece positivamente la autoimagen de los estudiantes.

El profesor cumple un rol trascendental en la creación de un entorno propicio para el desarrollo del autoconcepto. Esto se logra al demostrar interés genuino por cada estudiante, mostrando preocupación por sus inquietudes y aceptándolo sinceramente, brindándole afecto y apoyo. La construcción del autoconcepto se ve favorecida en un ambiente que inspira confianza en lugar de infundir miedo, proporcionando oportunidades para tomar decisiones e incluso cometer errores (Machargo, 1991).

Algunos expertos sostienen que mejorar la conexión entre profesores y alumnos requiere que los educadores aborden esta relación con afecto, aceptación y autenticidad. No obstante, se argumenta que estas cualidades solo se desarrollan en aquellos profesores que tienen confianza en sí mismos. Por otro lado, tanto los estudiantes como los maestros necesitan experimentar un ambiente de respeto y aceptación mutua, eliminando cualquier atisbo de temor para que puedan sentirse verdaderamente libres. Otros estudios se refieren a los docentes eficaces como aquellos capaces de establecer relaciones personales con sus alumnos, creando un entorno de respeto y apoyo recíproco. En este contexto, las acciones de oír e interrogar frecuentemente por los estudiantes se consideran fundamentales para el desarrollo psicológico y estudiantil.

Por consiguiente, los profesores competentes, como señala Machargo (1991), son quienes:

Involucran a sus estudiantes en la definición de metas y objetivos a lograr; esta conexión con el contenido de aprendizaje fomenta un compromiso más fuerte tanto con el propio proceso de aprendizaje como con las metas establecidas.

Brindan la oportunidad a los estudiantes de vivenciar y formar parte activa en la sesión. Esta dinámica les otorga la sensación de ser protagonistas de su propio proceso de aprendizaje, generándoles confianza y autonomía.

En el trato directo y colaborativo con sus estudiantes, priorizan las evaluaciones favorables en lugar de las desfavorables; evitan realizar comparaciones y, sobre todo, destacan de manera constante los éxitos, talentos y habilidades particulares.

Finalmente, establecerán un ambiente propicio para que cada estudiante pueda desarrollar su propio conjunto de valores. Este entorno favorecerá la capacidad de hacer preguntas, debatir y contrastar de manera constante. De esta manera, se integrarán aquellos valores que tengan significado para los alumnos, siendo estos últimos los que se adoptarán con convicción evidente. (p. 76)

2.2.1.6. Dimensiones

2.2.1.5.1. Sensación de control

Esta clasificación implica la gestión deliberada de la inteligencia con objetivos personales, e incluso con la capacidad de ejercer influencia sobre los demás. La convicción acerca de la competencia se refiere a cómo se perciben las acciones y cuáles son sus consecuencias para las personas. Además, estas creencias sugieren si es factible o no llevar a cabo de manera personal las acciones que se han planeado (García, 2001).

La autoconciencia emocional se refiere a cómo una persona percibe su situación psicológica y cómo reacciona ante asuntos particulares. El autoconcepto emocional puede tener un impacto positivo en el autocontrol, la aceptación por parte de los demás, el bienestar emocional y las habilidades sociales. Al mismo tiempo, puede ser afectado

negativamente por la ansiedad, la sintomatología depresiva, el consumo de alcohol y cigarrillos, así como por una integración social deficiente (García y Musitu, 2009).

2.2.1.5.2. Autoevaluación personal

Es la representación que una persona tiene de sí misma y, asimismo, la novedad influye en un progreso tanto individual como colectivo que está influenciado por la percepción que se tiene de uno mismo. La moda engloba diversas tendencias en la vestimenta, estilos de vida y comportamientos, los cuales pueden marcar o alterar la conducta de las personas. Estas tendencias están condicionadas por una variedad de factores, como los sociales, económicos y políticos (Marsh et al., 1994).

Los valores personales que surgen de manera individual son el foco de este tema. Se extiende al abordar precauciones relacionadas con los sentimientos, las decisiones éticas, la noción de independencia y, finalmente, la realización de objetivos establecidos en la vida de cada individuo (Goñi, 2009).

2.2.1.5.3. Autoconcepto familiar

Son las diversas evaluaciones de conexión con la familia desempeñan un papel crucial en brindar al individuo la paz necesaria para su desarrollo adecuado. En resumen, los vínculos familiares son fundamentales para construir una autoestima saludable. Esto se complementa con la integración en la sociedad, aunque no se descarta la importancia de la función parental hacia sus hijos (García, 2001).

El núcleo fundamental para abordar los desafíos cotidianos radica en el autoconcepto familiar, el cual se forja principalmente durante la infancia a medida que se construyen percepciones modeladas por la dinámica familiar. Cada individuo se ve sutilmente etiquetado, ya sea positivamente a través del interés y afecto recibido de su entorno familiar, o negativamente mediante mensajes desfavorables de sus progenitores, lo que puede debilitar y distorsionar sus percepciones sobre sí mismos. Aunque los niños

ingresan al entorno escolar con un autoconcepto preexistente, este sigue siendo maleable, susceptible de ser influenciado tanto por el entorno familiar como por las interacciones durante el proceso educativo (García y Musitu, 2001).

2.2.1.5.4. Autoconcepto intelectual

La conexión entre la capacidad cognitiva y el rendimiento individual puede entenderse como la relación entre la razón y su manifestación en el progreso de los aprendizajes (García, 2001).

El autoconcepto académico se refiere a las capacidades innatas que posee cualquier individuo para adquirir conocimientos, las cuales son empleadas en diversos entornos de aprendizaje (Goñi, 2009).

En este sentido, la investigación educativa otorga una gran relevancia al autoconcepto académico, ya que se basa en la premisa de que comprender la conducta escolar requiere tener en cuenta las percepciones que el individuo tiene de sí mismo, especialmente en relación con su competencia académica.

La autopercepción intelectual se define como la valoración que una persona realiza sobre su propio rendimiento, ya sea en su papel de estudiante o empleado. Este aspecto se concentra en la impresión que el individuo tiene acerca de su desempeño, influido por la retroalimentación proporcionada por profesores o superiores. Asimismo, aborda características específicas que guardan relación con el ámbito educativo o laboral en cuestión (García y Musitu, 2009).

2.2.1.5.5. Aceptación social

Se refiere a un elemento o medio que se emplea para integrarse en un contexto específico. No obstante, es importante señalar que las personas no siempre se presentan de manera auténtica, ya que están influenciadas por las opiniones de los demás. En

resumen, este fenómeno impacta desde la infancia hasta la adolescencia, teniendo una presencia significativa en la vida de cada individuo (García, 2001).

La percepción que una persona tiene de sí misma en el ámbito social está estrechamente vinculada con diversos aspectos psicológicos, como la estabilidad emocional, la sociabilidad y la responsabilidad. De igual manera, la habilidad social de un individuo influye de manera significativa en el éxito de sus relaciones interpersonales, generando un impacto positivo en su autoimagen y contribuyendo así a un fortalecimiento de su autoconcepto social (Esnaola, 2008).

Dicho de otro modo, la percepción de la autoestima social se encuentra fuertemente influenciada por la opinión que uno percibe que los demás tienen acerca de él. En el caso de los educadores, resulta crucial experimentar una sensación de aceptación o rechazo por parte de los demás miembros del grupo. Asimismo, es esencial que puedan interactuar de manera proactiva en diversas situaciones sociales, establecer relaciones efectivas con personas del sexo opuesto y resolver conflictos interpersonales con destreza.

La aceptación social abarca la percepción de las actitudes en sus diversas dimensiones, que incluyen la aprobación dentro de un grupo social, el crecimiento de las habilidades individuales y la contribución a la responsabilidad social para promover el bienestar integral (Goñi, 2009).

En suma, La percepción que una persona tiene sobre su actuación en las interacciones sociales, según lo afirmado por García y Musitu (2009), se conoce como autoconcepto social. Este concepto se determina a través de los medios informáticos del individuo, su habilidad para conservarla y los caracteres que valora en las interrelaciones personales. El autoconcepto social guarda una conexión importante con la estabilidad emocional, la sociabilidad y la responsabilidad.

2.2.2. *Desempeño docente*

La evaluación del desempeño del profesor ha sido constantemente analizada desde diferentes perspectivas con el objetivo de desarrollar individuos competentes que mantengan una estrecha conexión con el propio docente, el proceso educativo y el entorno circundante. Valdés (2002) sostiene que,

La valoración del ejercicio docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 44)

Para abordar de manera integral el proceso de enseñanza-aprendizaje, el educador debe llevar a cabo la planificación, organización, dirección y supervisión de todos los elementos relacionados con su desempeño y los componentes curriculares involucrados en dicho proceso (Pérez, 2002).

El rendimiento del profesor se refiere a la realización de los compromisos vinculados tanto al docente mismo como al estudiante y su entorno. Además, esta ejecución se lleva a cabo en diversas áreas o niveles, adaptándose al contexto sociocultural, institucional y del aula, así como a la reflexión activa del propio docente (Montenegro, 2003).

El rendimiento del docente se refiere a las acciones realizadas en relación con las responsabilidades específicas de la profesión y posición. En este sentido, se sugiere que los educadores contemplen aspectos como la gestión cognitiva, el manejo de métodos de trabajo y los comportamientos como elementos clave de su desempeño (Chiroque, 2006).

Para aclarar la complejidad del asunto, podemos afirmar que evaluar el desempeño docente nos brinda la oportunidad de comprender cómo se desempeña y se

comporta el profesor en un período específico. Esto se realiza con el objetivo de fomentar tanto el progreso institucional, en términos de eficacia y eficiencia, como el crecimiento individual, un derecho que todo trabajador merece (Alvarado, 2006).

En conclusión, las teorías ofrecen una explicación sobre la conexión entre la motivación y la habilidad para llevar a cabo tareas, así como la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento y desempeño en el trabajo.

La performance del profesor se define como la realización de sus compromisos, influenciada por diversos componentes afines con el maestro, el alumno y el contexto. Asimismo, el cometido se expresa en diferentes medios o niveles, como el entorno socio-cultural, institucional, el ambiente en la clase y a través de una reflexión activa del propio docente (Valdés, 2009).

El desempeño docente es un objetivo del proceso educativo y, en consecuencia, una responsabilidad fundamental del profesorado es fomentar un desarrollo integral en el estudiante. Esto implica ir más allá de simplemente adquirir habilidades cognitivas, ya sea en términos de memorización, que suele ser la más enfocada en los exámenes, o en el dominio de procedimientos específicos (Díaz, 2009).

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), reorienta la perspectiva del rendimiento, considerándolo no solo como el cumplimiento de una tarea obligatoria, sino como la actuación de un individuo evaluado en función de sus habilidades. De esta manera, se explora las capacidades intrínsecas de cada persona, reconociendo que no todos comparten las mismas destrezas. Esta premisa se respalda al examinar las actividades desde la perspectiva de las inteligencias múltiples.

En la actualidad, existe un acuerdo general en torno a la noción de que el rendimiento de cualquier sistema educativo se ve afectado por diversos elementos, como la implicación de los padres, la alimentación de los alumnos, el entorno familiar, la

influencia mediática, la infraestructura escolar, los recursos tecnológicos orientados al aprendizaje, entre otros. Sin embargo, de manera fundamental, la calidad del desempeño de los profesores juega un papel determinante.

Esta idea debe ser interpretada como el cumplimiento de una responsabilidad basada en la vocación en lugar de simplemente en la normativa. De lo contrario, se podría caer en alguna forma de arbitrariedad jerárquica que perjudicaría a los trabajadores, en este caso, a los docentes.

El ejercicio del maestro reside en el bloque de responsabilidades y funciones que permiten llevar a cabo sus tareas, complementadas por las características de su conducta y alineadas con las pautas educativas y comunitarias, comprometiéndose y sintiéndose identificado con su labor (Espezúa, 2011).

En adición a lo expresado por Espezúa (2011), hoy en día, el profesor, además de desempeñar las funciones y roles asignados, necesita familiarizarse y aplicar un enfoque educativo que se vea afectado por la filosofía, la ciencia, la tecnología y la ley pertinente. Esto se hace con el propósito de evitar la improvisación y la monotonía. Es esencial destacar una cultura educativa basada en experiencias concretas, evitando en todo momento enfoques puramente teóricos que no contribuyan a la mejora de la calidad educativa.

La actuación observable del profesor, que puede ser definida y examinada para expresar su capacidad profesional, se conecta directamente con los resultados de aprendizaje previstos y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la forma en que lleva a cabo estas tareas revelará sus competencias fundamentales. En otras palabras, el rendimiento del docente está guiado por una serie de normativas destinadas a asegurar un desarrollo eficiente de su trabajo en la escuela, abarcando sus relaciones interpersonales, así como su conexión emocional y compromiso con la institución. Estas experiencias

contribuyen a la formación de competencias docentes que están estrechamente relacionadas con los logros de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012).

El desempeño docente es el cumplimiento de las responsabilidades docentes, está afectado por varios elementos vinculados al profesor, al estudiante y al entorno. Esta actuación se evidencia en diferentes aspectos, tales como el entorno sociocultural, el marco institucional, el ambiente en el aula y la reflexión personal del profesor. La evaluación del rendimiento se lleva a cabo con la finalidad de mejorar la calidad educativa y elevar el estándar profesional del docente, considerando funciones y características específicas durante su aplicación. Por tanto, resulta crucial establecer estándares que sirvan como referencia para llevar a cabo este proceso de evaluación (Monrroy, 2012).

Se trata de poner en práctica las habilidades necesarias para ser un educador. Para lograrlo, es necesario mejorar el funcionamiento del sistema educativo, requiriendo la colaboración coordinada de diversas políticas. Estas políticas, a su vez, proporcionan herramientas que deben estar interconectadas (Ministerio de Educación, 2014).

Finalmente, Ronquillo et al. (2017) definen el término desempeño docente, como

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 475)

2.2.2.1. Niveles de desempeño laboral docente

De Los Santos (2016) propone los niveles de desempeño siguientes:

Desempeño Excelente. Esta acción refleja una labor favorable en todos sus aspectos. Los educadores, al ser evaluados, presentan pruebas excepcionales y exhiben un elevado nivel de desempeño en sus responsabilidades docentes.

Desempeño Bueno. Esto implica que el profesor demuestra de manera satisfactoria su rendimiento en la evaluación. En otras expresiones, sigue el plan de estudios según lo previsto, implementa la planificación con la distribución adecuada, establece objetivos de aprendizaje, interactúa con colegas, reflexiona sobre su labor y mantiene estándares éticos para servir como modelo a seguir.

Desempeño Regular. Los educadores que exhiben este rendimiento profesional cumplen con los estándares mínimos, pero no destacan de manera notable. En este contexto, De los Santos (2016) indica que la calificación regular implica que, al evaluar al docente, se observan pruebas que indican dificultades en su desempeño. En otros términos, los maestros poseen un nivel fundamental de competencia profesional, cumplen con lo requerido, pero de manera periódica.

Desempeño Deficiente. Esta característica implica que los educadores presentan pruebas escasas de su rendimiento (De los Santos, 2016). Esto significa que se sitúan menos del nivel formal establecido para la praxis y el desempeño profesional.

2.2.2.2. Competencias del docente

En la actualidad, en Perú, se evalúan a los profesores por competencias, significa tener una idea de competencia. Sladogna (2000) señala que,

Las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora

que toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. (p. 115)

Zabalza (2007) plantea que,

“[...] es una zona de intersección en la que actúan los conocimientos y las habilidades para realizar acciones bien fundamentadas y eficaces, que la competencia implica reconocer cual es la acción necesaria para resolver una situación problemática y saber ejecutarla”. El autor agrega que son características o atributos personales, los conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgo de carácter, concepto de uno mismo que están causalmente relacionados con ejecuciones que producen resultados exitosos y que se manifiestan en la acción. (p. 11)

Las competencias se refieren a las habilidades que todo profesional, técnico o simplemente cualquier persona familiarizada con el trabajo debe llevar a cabo con cierta destreza al realizar una tarea, incluso con una experiencia mínima (Peñaloza, 2000).

En relación con las competencias de los profesores, Zabalza (2007) propone:

Planificar. El proceso educativo implica la elección y preparación de los contenidos de la materia, la entrega de información clara y bien estructurada (destrezas comunicativas), el uso de tecnologías modernas, la elaboración de la metodología y la planificación de actividades, incluyendo la organización del entorno, la selección de métodos y enfoques, así como la creación y ejecución de tareas instructivas.

Comunicarse. Crear conexiones con los estudiantes y las autoridades con el fin de analizar, reflexionar e investigar acerca de la enseñanza, mostrando un compromiso con la institución y colaborando en equipo. En el estudio de Páez y Ramos (2000), se describen cuatro funciones y tareas relacionadas con las competencias docentes.

Facilitador – Mediador. Muestra una notable habilidad para establecer y mantener una comunicación en un plano horizontal con los participantes, reconociéndolos como pares.

Evaluador. Habilidad para comprobar y proporcionar comentarios sobre hechos con el fin de mejorar la calidad del proceso educativo.

Investigador. Pericia para aguzar la mirada y ver el contexto, sin aislar la situación real.

2.2.2.3. Elementos para un buen desempeño docente

En el logro de un rendimiento satisfactorio, es fundamental tener en cuenta diversos aspectos, como la dedicación y la entrega del profesor hacia la formación de los estudiantes. De acuerdo con Osorio (1995), hay elementos de gran relevancia que deben ser tomados en consideración en el desempeño docente:

2.2.2.3.1. Vocación y compromiso en la función docente

En relación con esto, Zárate (s.f.) sostiene que la responsabilidad constituye uno de los factores interindividuales que tienen una considerable influencia en el rendimiento del profesor. Entonces, es crucial conceptuar como la disposición de una persona para tomar una responsabilidad y actuar de acuerdo con metas y valores que considera defendibles. En el contexto educativo, la responsabilidad se interpreta como la lealtad a un prospecto de formación humana. En otras palabras, implica la aceptación precisa o acuerdo alcanzado al tomar una decisión; en este caso, el papel del profesor no solo está relacionado consigo mismo, sino también con la sociedad, ya que implica una elección de vida. En consecuencia, nuestras acciones estarán dirigidas hacia la formación, ubicación y placer de las necesidades primordiales de los estudiantes.

De manera concluyente, los involucrados en el proceso educativo deben ser activos para la ejecución del PEI. Acerca del particular, Osorio (1995) expresa que, La

conciencia acerca de la casualidad, equidad y valores en la administración educativa debe ser claramente expresada en la declaración de principios del Proyecto Educativo Institucional. Además, esta conciencia debe reflejarse a través de la responsabilidad diaria de la colectividad académica y también debería ser evidente en la función administrativa.

2.2.2.3.2. Pertenencia a la función docente

Según Zárata (s.f), comprometerse con la misión institucional implica respaldar las operaciones diarias como profesor, cumpliendo con todos los objetivos establecidos por la institución y, en particular, logrando el éxito para alcanzar la misión y asegurar la calidad de la institución. Así, se garantiza una calidad de la existencia adecuada para aquellos que están conectados interna y externamente con el trabajo docente. Todo ente necesita tener un objetivo claro y bien establecido, especialmente conocido por sus miembros, quienes también deben experimentar un fuerte sentido de pertenencia. El docente tiene la responsabilidad de fomentar la praxis de valores mediante el modelo y de cultivar actitudes firmes para crear un ambiente institucional positivo y fomentar el trabajo colaborativo.

En relación con este tema, según Osorio (1995), la identidad se compone de dos aspectos principales: la finalidad y la pertenencia. En otras palabras, al hablar de pertenencia, se está haciendo alusión indirecta a la identidad, que abarca tanto la tarea docente como los orígenes fundamentales de una institución. Estas raíces definen diáfananamente los valores y actitudes actuales, los cuales son originados por los individuos que forman parte de esa cultura específica. Para lograr esto, es crucial establecer un ambiente institucional propicio, ya que trabajar colaborativamente implica complejos progresos de aprendizaje e interrelación que podrían estar en riesgo si no se dan situaciones inmejorables tanto en la formación del grupo como en las técnicas e instrumentos utilizados.

2.2.2.3.3. Reconocimiento personal en la función docente

Osorio (1995) manifiesta, acerca del particular, que, la identificación personal se entiende como el entendimiento y la aprobación de las características del maestro, quien busca una contestación que le brinde favores precisos para su complacencia. Se valora las habilidades de cada profesor en la ejecución de labores en un centro educativo específico. Por esta razón, la comisión internacional de educación propone la implementación de incentivos destinados a estimular un rendimiento profesional destacado, vinculando recompensas, ascensos y reconocimiento público con el desempeño.

Según Zárate (s.f.), a diferencia de lo que podría pensar el sentido común, las condiciones laborales desfavorables, como salarios bajos, no eran determinantes en la conexión o desconexión de los docentes con su profesión. Lo que realmente influía era el sentimiento de desprestigio social. En otras palabras, el reconocer la tarea educativa se presenta como un elemento crucial, y su evaluación no debería limitarse al ámbito del sistema educativo, sino extenderse a nivel institucional y, más específicamente, considerar la perspectiva mayor de la comunidad y llevarla a una manifestación a nivel menor, incluso a entidades mucho menores. Así, de esta manera, los maestros pueden percibir el aprecio y merecimiento por el trabajo, algo que actualmente busca lograr el Estado mediante el MINEDU.

Se busca mejorar la reputación de los docentes y destacar la importancia de su trabajo en la sociedad. Además, se pretende impulsar las iniciativas de aquellos profesores que deseen implementar cambios, ya que se considera imperativo abordar esta problemática, especialmente debido a la falta de reconocimiento hacia los docentes (Barranco, 2006).

En el ámbito educativo, es fundamental que los profesores participen de forma democrática con el objetivo de perfeccionar el sistema educativo. En este sentido, con las

recientes reformas implementadas en la educación, se ha identificado la necesidad de una participación más activa por parte de los docentes para implementar cambios que contribuyan a optimizar el régimen educacional (Osorio, 1995).

2.2.2.4. Modelos de evaluación del desempeño docente

Un sistema de estimación del rendimiento educativo se presenta como una representación estructurada de la realidad, destacando y clasificando los elementos para los cuales se busca obtener información. Funciona como una situación de contexto con una valía significativa, organizativa e interpretativa para comprender una situación específica de investigación. Cada paradigma de estimación conlleva la elección cuidadosa de aspectos particulares a ser considerados.

Enseguida se desarrollan algunos modelos de evaluación docente, según el enfoque de Valdés y Vaillant (2008, p. 10):

2.2.2.4.1. Modelo centrado en el perfil del docente

Este enfoque implica la evaluación del rendimiento de un profesor en función de su nivel de correspondencia con los atributos y cualidades establecidos en un perfil predefinido para un modelo de docente ideal.

Sin embargo, no todo se presenta de manera favorable, ya que este enfoque ha enfrentado críticas desfavorables. Estas críticas incluyen la creación de un perfil docente ficticio con atributos inalcanzables o irrealizables para los futuros educadores, ya que se refieren a cualidades de personalidad que no pueden ser enseñadas durante un proceso de formación. Existe la posibilidad de que haya una escasa correspondencia entre las percepciones de diversos participantes en el ámbito educativo sobre las características de un maestro excelente y las evaluaciones de los estudiantes, así como otros resultados derivados del ámbito educativo.

2.2.2.4.3. Modelo centrado en los resultados obtenidos

La valoración es uno de los rasgos fundamentales del enfoque, ya que el profesor debe verificar los logros obtenidos por sus estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este modelo surge de una corriente de pensamiento profundamente crítica y reflexiva con respecto a la escuela y sus prácticas. Sus defensores sostienen que la evaluación de los profesores debería centrarse en las actividades de los estudiantes, ya que estos llevan a cabo lo que se les enseña. Al depender principalmente de este juicio de análisis como origen primordial para evaluar a los docentes, existe el riesgo de desatender los aspectos fundamentales del proceso de enseñanza-aprendizaje, que son determinantes para la eficacia de los resultados educativos.

2.2.2.4.3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este planteamiento sugiere que, para lograr una evaluación efectiva del desempeño docente, es necesario identificar los comportamientos del profesor que impactan en el rendimiento de los alumnos, ya que estos pueden ser fortalecidos al crear un entorno propicio para el aprendizaje en la clase. Este enfoque de evaluación ha sido predominante a partir de los años setenta, utilizando métodos como la observación, tablas de interacción y diversas escalas para medir el comportamiento del docente. Sin embargo, este método ha recibido críticas dirigidas hacia la subjetividad del evaluador, ya que los registros reflejan las percepciones y opiniones del observador sobre lo que constituye una enseñanza efectiva, respaldada por estándares establecidos en cada observación registrada. La subjetividad de quien evalúa interviene y puede llevar a la valoración positiva o negativa de los docentes no solo basada en su efectividad, sino también influenciada por preferencias personales o aversiones.

2.2.2.4.4. Modelo de la práctica reflexiva

Se basa en una solicitud de deliberación vigilada, orientada hacia el progreso del equipo académico y no con el propósito de controlar situaciones de destitución o categorización. Este enfoque conceptualiza la enseñanza como una sucesión escalonada de eventos destinados a identificar y resolver problemas. Se destaca la capacidad de los profesores para anticipar, abordar, definir y resolver problemas prácticos, conocido como meditación en los hechos. Esta metodología demanda una cavilación posterior a los hechos o evaluación, para analizar los triunfos, frustraciones y considerar alternativas. Es importante señalar que cuando se menciona la acción, se hace referencia tanto a la acción directa como a la clase en sí, porque se percibe como fundamental para otra manera de sistematización del asunto de enseñanza. Además, se incorpora una reunión de análisis y una conversación reflexiva con el individuo observado para discutir su performance. Durante este proceso, se plantean preguntas dirigidas a descubrir la significatividad y coherencia de la práctica observada.

2.2.3. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es la evaluación del desempeño docente en su función educativa tiene como objetivo reconocer áreas que necesitan ajustes para lograr mejores resultados. Esto es posible cuando se lleva a cabo bajo la orientación y supervisión de un experto en la materia. Acerca del particular, Alvarado (2006) considera que,

Por ende, la evaluación de los docentes debe ser entendida no como un instrumento tenebroso sino una herramienta estratégica para posibilitar su mejor desempeño profesional y un mejor nivel de relaciones en aras del logro del objetivo final, el aprendizaje del alumno, y de otros sub objetivos implícitos, como su propia estabilidad y superación. Permitiendo ganar una mayor confianza en sí mismo, mejorar las relaciones

con sus colegas, alumnos y padres de familia, mejorar su acción didáctica, acostumbrarse a trabajar en equipo, estimular su superación, mejorar el currículum, coadyuvar a la evaluación de la institución educativa. (p. 90)

La evaluación se centra en la descripción de atributos que son cuantificables y evidentes, los cuales suelen extraerse principalmente de la documentación relacionada con las actividades docentes en el aula. Sin embargo, esta perspectiva presenta varias limitaciones, ya que menosprecia otras responsabilidades que forman parte integral de la profesión educativa del docente (Guerrero, 2008).

Siguiendo esta línea, la valoración del rendimiento de los docentes es un proceso que implica el análisis, compromiso y desarrollo del personal educativo. Este procedimiento evalúa y juzga la concepción, práctica, proyección y evolución de la actividad y la profesionalización docente (Valdés, 2009).

Así que, la evaluación del desempeño docente refiere a la evaluación de las actividades realizadas por los docentes, en lo que respecta a las responsabilidades inherentes a su profesión y posición (Vásquez, 2009).

Asimismo, la vacilación del profesor frente a un beneficio y su resultado de la propia, como señala Martín (2010) que, la pesquisa recopilada puede emplearse para diversas finalidades, lo que podría generar rechazo debido a su naturaleza ambigua. Esto ocurre cuando se mezclan las funciones educativas con aquellas relacionadas con las condiciones laborales, así como con la clasificación basada en competencias profesionales. A pesar de que ambas funciones son válidas y esenciales, es crucial diferenciar claramente entre ellas. Es imperativo que el educador comprenda en todo momento el propósito específico del proceso que se está desarrollando.

2.2.3.1. Observación de la práctica educativa

Coll y Onrubia (2011) definen el hecho de observar como

Un proceso intencional que tiene como objetivo buscar información del entorno, utilizando una serie de procedimientos acordes con unos objetivos y un programa de trabajo. Se trata de una observación en la que se relacionan los hechos que se observan, con las posibles teorías que los explican. En este contexto, “hecho” se refiere a cualquier experiencia, evento, comportamiento o cambio que se presenta de manera suficientemente estable para poder ser considerado o considerada en una investigación. (p. 238)

Además, en los textos especializados la estimación y valoración de las capacidades de la formación del profesor, observar implica dirigir nuestra atención hacia la realidad que nos rodea, no con el propósito de emitir juicios, sino con el objetivo de comprenderla en su totalidad y extraer enseñanzas positivas. Este acto de observación se caracteriza por su naturaleza participativa.

2.2.3.2. Las rúbricas

En un sentido general, se refiere a cualquier método de evaluación, de preferencia uno que sea cerrado, como una lista de verificación o una escala. En un sentido más específico, se asemeja a una matriz de evaluación que presenta los criterios de desempeño de una tarea en un eje y utiliza una escala en el otro eje. En las casillas internas de esta matriz se encuentra texto detallado en lugar de dejarlas en blanco, como suele ocurrir en las escalas donde el estimador indica el nivel de aprehensión de cada juicio (Cano, 2015).

La rúbrica es una evaluación que incluye criterios o aspectos específicos para evaluar, utilizando niveles o grados de calidad y definiendo los patrones de rendimiento correspondientes (Cano, 2015).

2.2.3.3. Funciones de la evaluación

Valdés (2000) concierta con el planteamiento propuesto en el texto experimental del MINEDU (2007) al mencionar que,

Como es el caso de la función diagnóstica la cual toma un periodo determinado y le permite conocer las fortalezas y debilidades tanto para el maestro como director para que sirva como un patrón de capacitaciones o asesorías que permitan mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores del desempeño de los docentes y contribuir de esta manera a la eliminación de los errores; otra es la función educativa la cual permite a través del conocimiento de la percepción del trabajo docente por padres, alumnos y directivos desarrollar estrategias para evitar o eliminar el cometer errores que se le puedan señalar. (p. 17)

La evaluación desprovista de cualquier estímulo puede transformarse en una simple supervisión basada en el resultado o diagnóstico. En cambio, una evaluación adecuada implica la motivación interna del individuo para comprender su desempeño docente y, a partir de ese conocimiento, perfeccionar sus métodos. Este proceso resulta en una satisfacción personal y social en el entorno en el que se desenvuelve. (Montenegro, 2003).

Estrada (2012) propone las funciones:

Diagnóstico. La evaluación del desempeño del docente debe considerar la actuación del maestro en un contexto específico y período determinado, permitiendo que sus subordinados puedan reconocer tanto sus debilidades como sus fortalezas. Esto, a su vez, propicia la oportunidad para realizar reflexiones, fortalecer habilidades y avanzar tanto a nivel personal como profesional en las áreas donde se hayan identificado deficiencias previas.

Instructiva. Se trata de la introspección del docente en relación con su labor educativa, lo que le posibilita examinar y comprender su desempeño, con el único propósito de lograr mejoras en el futuro.

Educativa. El docente, siendo plenamente consciente de su rol profesional, emplea distintas tácticas con el fin de mejorar su rendimiento. Este compromiso se reflejará en su evaluación, sus emociones y en la forma en que es reconocido en el ámbito laboral por sus colegas.

Desarrolladora. Se refiere a la situación en la que el profesor es consciente de su propia evaluación, permitiéndose realizar una autoevaluación de manera crítica y pertinente. Además, es consciente de que continuará mejorando ocasionalmente al corregir o subsanar sus debilidades, ya que reconoce que aún hay aspectos en los que necesita fortalecerse.

2.2.4. *El marco de buen desempeño docente (MBDD)*

El MBDD Se fundamenta en una perspectiva educativa para la nación. En este sentido, se ha desarrollado una organización que permita comunicar sin limitarse a reducir la idea de Marco a simplemente una lista de verificación.

El MBDD es un componente clave dentro de una estrategia integral para el crecimiento profesional de los educadores. Incluye áreas de conocimiento, habilidades y niveles de rendimiento que definen una enseñanza de calidad y que se esperan de todos los docentes de Educación Básica Regular, con el objetivo de garantizar el aprendizaje de cada estudiante.

El MBDD reformula y explica los ámbitos, habilidades y logros que distinguen a una enseñanza de calidad y que se deben cumplir por parte de cada docente de Educación Básica Regular en la nación.

Es un pacto técnico y social entre el Estado, los educadores y la sociedad sobre las habilidades que se espera que los maestros adquieran a lo largo de las diferentes fases de su formación profesional. El objetivo es alcanzar el aprendizaje de cada uno de los

alumnos. Este acuerdo se considera un instrumento estratégico dentro de un programa completo de formación docente.

2.2.4.1. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

El MINEDU (2012) instituye los objetivos del MBDD siguientes:

a) Facilitar la comunicación entre los educadores y la comunidad mediante el establecimiento de un vocabulario común que aborde los diversos procesos educativos.

b) Estimular la reflexión y apropiación de los roles profesionales por parte de los docentes, fomentando la construcción de una visión compartida de la enseñanza en comunidades de práctica.

c) Impulsar la apreciación comunal y formativa de los maestros, fortaleciendo su percepción como personal profesional capacitados que progresan y afinan constantemente en la praxis educativa.

d) Orientar y dar coherencia a la formulación e ejecución de programas relacionadas con la preparación, evaluación, afirmación profesional y progreso de los escenarios laborales de los educadores.

2.2.4.2. Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente

Un régimen educativo cuando opta por implementar una evaluación del rendimiento profesional de los docentes, la interrogante inicial que plantea Bretel (2002) es esencial: "¿con qué propósito evaluamos?" Esta cuestión se considera delicada debido a diversas preocupaciones, incluyendo las posibles consecuencias adversas asociadas con un proceso de este tipo. Entre estas inquietudes se encuentran los efectos secundarios que dicho proceso podría generar.

Esta es la razón por la cual la evaluación, al ser formativa, no solo debe evaluar al docente en su capacidad profesional, sino también considerar su desarrollo personal.

Se consideran cinco roles fundamentales: en primer lugar, la función educativa, cuya responsabilidad es fortalecer los valores y principios de los educandos; en segundo lugar, el oficio instructivo, que logra entender los valores y la acción social de acuerdo con ellos; en tercer lugar, la función consejera como tutor, que promueve el progreso de la independencia para tomar decisiones; en cuarto lugar, la función cognitiva, que logra ingresar a medios y métodos de obtención del saber; y finalmente, la función terapéutica, destinada a abordar los atrasos en el aprendizaje (Saavedra, 2004).

En los educadores se genera la preocupación de que, desde el Ministerio de Educación, se vincule exclusivamente la calidad de la enseñanza con el rendimiento académico, sin tener en cuenta otros elementos que también influyen en la calidad educativa. Entre estos factores se incluyen el origen social y cultural de los estudiantes, las situaciones en las que operan los centros educativos, su ejercicio institucional, y otros aspectos relevantes (Mateo, 2005).

2.2.4.3. Características de la evaluación del desempeño docente

La apreciación del desempeño docente debe ser completa, abarcando las facetas del conocimiento conceptual, habilidades prácticas, actitudes personales y el sentido de la vida. En otras palabras, se examina al profesor integralmente. Asimismo, esta evaluación debe ser perenne, permitiendo la identificación de dificultades y obstáculos durante del propio proceso educativo (Cuenca, 2011).

La Ley 29062 considera: la evaluación consta de dos fases: la ordinaria, que ocurre cada tres años, y la extraordinaria, que se lleva a cabo en caso de que el docente no apruebe la primera fase. El objetivo de esta segunda fase es brindar oportunidades para que el profesor pueda superar sus deficiencias en el año siguiente. En el caso de no aprobar en ambas oportunidades, los docentes reciben capacitación y apoyo adicional para fortalecer sus habilidades pedagógicas. Si, a pesar de esta capacitación, vuelven a

desaprobar, serán retirados de la Carrera Pública Magisterial según lo establecido en el artículo 29.

2.2.4.4. Dimensiones

Según el MINEDU (2018), existen cuatro desempeños que se han considerado en el instrumento para la evaluación docente; es decir, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, al Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), los que se mencionan a continuación:

2.2.4.4.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Concibe que la planificación de las actividades pedagógicas, a través de la construcción de la malla curricular, las unidades didácticas, los proyectos de aprendizajes y las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta el contexto de la realidad institucional. Esta rúbrica de evaluación analiza el grado en que el educador consigue los procesos de aprendizaje, incentivando el interés de los estudiantes en las actividades realizadas durante la sesión. Se destaca también la importancia de asegurar que los alumnos comprendan el significado, la relevancia y/o utilidad de lo que están aprendiendo, ya que se considera que esto puede ser el principal motivador intrínseco en el proceso educativo.

2.2.4.4.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Esta rúbrica analiza si el profesor fomenta el crecimiento de capacidades cognitivas avanzadas en los alumnos, tales como el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Esto se logra mediante la presentación de actividades educativas y la implementación de interacciones pedagógicas que incentiven la generación creativa de ideas o la creación de productos originales, la comprensión de principios, el establecimiento de conexiones conceptuales y el desarrollo de estrategias.

2.2.4.4.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Concibe la intervención en la administración de la institución para el proceso de aprendizaje, esta rúbrica refiere el acompañamiento, la comunicación asertiva, elaboración y ejecución del PEI, así como debe contribuir a una relación amigable en la institución, incluyendo a la sociedad respetando y valorando sus rasgos y de igual forma a las estirpes.

2.2.4.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Involucra las praxis que orientan la formación y progreso de la colectividad de profesores, además, busca la deliberación organizada acerca de su praxis docente. El docente participa en actividades de desarrollo profesional, trabajos en grupo, colabora con sus pares.

2.3. Bases conceptuales

El autoconcepto. Es la interpretación de las experiencias y la asignación de significados son elementos fundamentales en la formación de comportamientos. En consecuencia, nuestras creencias juegan un papel crucial, ya que influyen en cómo conceptualizamos nuestra identidad a partir de las vivencias pasadas.

El desempeño del docente. Refiere al desempeño de las responsabilidades atribuidas al profesor, al alumno y a su contexto. Además, este desempeño se lleva a cabo en diversas áreas o niveles, dependiendo del contexto social y cultural, corporativo, aula y también del propio docente, mediante un enfoque reflexivo.

Autoconcepto físico. Es la opinión y sensaciones positivas tales como la felicidad, la satisfacción, orgullo y confianza de un individuo acerca de su realidad corporal.

Autoconcepto familiar. Es el vínculo que se genera con la familia, el cual se convierte en indispensable para su buen desenvolvimiento, ya que en la familia se hallan los pilares para una construcción adecuada de la familia

Autoconcepto intelectual. Es la relación que existe entre la capacidad cognitiva y el desempeño de un individuo, porque es la manera de ver que tiene un sujeto de desempeño ya sea como estudiante o trabajador.

Autoevaluación personal. Imagen que la persona observa del mismo y que la vida proporciona un desarrollo individual y comunal el cual se ve determinado por el autoconcepto, es la consolidación de metas trazadas en su existencia.

Aceptación personal. La aceptación se asocia a diversos rasgos psicológicos, del mismo modo las relaciones interpersonales son más exitosas cuando mayor destreza social posee.

Sensación de control. Es la comprensión que tiene una persona de su propia situación psicológica y cómo responde ante circunstancias particulares, el autoconcepto va ligado al autocontrol positivamente, como también va influenciado negativamente.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Tener conocimiento de la realidad, cultura institucional para contextualizar los contenidos pedagógicos que se trabajaran a lo largo del año en la institución educativa.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Es la correcta conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para que los estudiantes puedan lograr los diversos propósitos planificados, así mismo debe de haber un clima favorable en las aulas para que este proceso sea pertinente.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Es la participación de comunidad a través de una gestión dentro de la institución de manera que

todos trabajen unidos para lograr lo primordial el desarrollo adecuado y oportuno de los alumnos teniendo en cuenta la realidad de la sociedad y valorándola.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende la formación y desarrollo de un docente el cual debe estar actualizado constantemente para brindar una mejor atención a los estudiantes teniendo en cuenta que debe de trabajar en equipo con sus colegas.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

H1. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022.

H2. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022.

H3. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022.

H4. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022.

3.2. Variables

V1: Autoconcepto profesional

V2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Autoconcepto profesional	Es la autoimagen que se configura a partir de las vivencias y conexiones con el entorno, influida por las interacciones y estímulos ambientales, así como por las relaciones con personas importantes en la vida de uno (Shavelson, 1976).	Se empleó un cuestionario de encuesta de 40 ítems.	Autoconcepto físico	Evalúa el grado de aceptación y satisfacción con el propio aspecto o apariencia física.	Ordinal: Nunca Pocas Veces No sabría decir Muchas veces Siempre
			Aceptación social	Expresa la percepción del individuo acerca de su capacidad para ser bien recibido por los demás y cultivar amistades.	
			Autoconcepto familiar	Facilita la comprensión de la dinámica entre el individuo y su familia, así como la medida en que se siente satisfecho con su entorno familiar.	
			Autoconcepto intelectual	Expone de qué manera se analiza al individuo en términos de sus habilidades mentales y su desempeño en el ámbito académico.	
			Autoevaluación personal	Evaluación integral de la persona como individuo.	
			Sensación de control	Evalúa en el ámbito de los elementos, de los individuos y del pensamiento hasta qué punto considera que tiene dominio sobre esa realidad.	
V2 Desempeño docente	Es un objetivo fundamental de la labor educativa y, en consecuencia, una responsabilidad esencial del docente consiste en fomentar un desarrollo integral en el estudiante. Este desarrollo va más allá de la adquisición de habilidades cognitivas específicas, ya sea en términos de recordar información, que suele ser la habilidad más evaluada en los exámenes, o en la maestría de procedimientos particulares (Díaz, 2009).	Se empleó la ficha de observación con la finalidad de recabar información respecto a las dimensiones establecidas.	Preparación para el proceso de aprendizaje de los alumnos.	Dominio y organización del contenido. Planifica la enseñanza.	Ordinal: En inicio En proceso Logrado Logro destacado
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Cumplimiento de programación Sistema de evaluación.	
			Colaboración en la administración de la institución educativa mediante la conexión con la comunidad.	Promueve la actitud crítica Crea un entorno propicio para la democracia.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Piensa acerca de su enfoque educativo. Practica su oficio con ética - profesional.	

3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación es básica. La investigación básica examina características, configuraciones y conexiones con el objetivo de poner a prueba hipótesis, teorías o leyes (Cerdeña, 2011).

El nivel de investigación es el correlacional. El propósito de este nivel de investigación es comprender la conexión o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto específico (Hernández et al., 2014).

3.5. Método

El estudio se efectivizó, a través de los métodos:

Método analítico. Identifica las componentes de un conjunto y lleva a cabo un examen sistemático de cada una de las partes de manera individual (Maya, 2014).

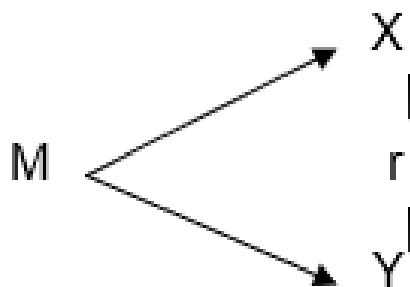
Método sintético. Examina y fusiona los datos recabados, posibilitando la organización progresiva de las ideas (Maya, 2014).

Método deductivo. Se trata de un proceso lógico que se inicia desde una verdad universal con el fin de derivar conclusiones específicas. En el ámbito de la indagación científica, este enfoque cumple una doble función al ocultar posibles secuelas no exploradas de principios ya establecidos (Maya, 2014).

Método inductivo. La argumentación que se emplea para derivar leyes a partir de la evaluación de eventos específicos se conoce como razonamiento inductivo. En este enfoque, se examinan casos particulares, se desglosan en componentes y, a partir de ese análisis detallado, se busca alcanzar conclusiones generales. Este método guarda similitud con la metodología analítica previamente mencionada (Maya, 2014).

3.6. Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental transversal correlacional, no experimental, porque no busca manejar variables. Es transversal, porque se realiza en un único acto y es correlacional porque busca la relación entre ambas variables. La característica distintiva de este diseño consiste en llevar a cabo una investigación utilizando una única muestra, donde se analizan dos o más variables con el objetivo de evaluar la relación entre ellas. Este enfoque emplea la técnica estadística de análisis de correlación para determinar el grado de asociación existente (Quispe, 2012). Se caracteriza mediante el esquema:



Donde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. Se identifica mediante sus rasgos distintivos, entonces, el grupo de elementos que comparten estas características se llama población (Tamayo y Tamayo, 2004). En el estudio, la población estuvo integrada por 60 profesores de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto del nivel Inicial, Primaria y Secundaria.

Muestra. Está vinculado con una fracción o muestra que proporciona información sobre él. Se asume que esta es bastante significativa del producto en cuestión, para describirlo e descubrir sus características (Cerde, 2011). En el estudio la muestra estuvo conformada por 34 profesores de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto, en el nivel Inicial, Primaria y Secundaria

NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD DE DOCENTES
Inicial	3
Primaria	18
Secundaria	13

Técnica Muestral. Se utilizó la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que la población de docentes es pequeña y amerita realizar la encuesta a todos los integrantes.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon los siguientes métodos y herramientas para recopilar la información:

3.8.1. Técnica

Se utilizó la encuesta. Se refiere a un enfoque estructurado destinado a obtener datos de los componentes de observación que es el propósito de la investigación y el núcleo del problema del estudio (Bernal, 2016).

3.8.2. Instrumento

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Este tipo de instrumento incluye un grupo de interrogantes diseñados para obtener, procesar y examinar datos sobre eventos o fenómenos investigados en poblaciones específicas o en un segmento de ellas (Quispe, 2012).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validación del instrumento

La validez de las herramientas es fundamental en el estudio cuantitativo, es por ello por lo que se recurrió a los servicios de docentes con experiencia en temas de autoconcepto y desempeño docente para lograr la validez correspondiente, quienes luego de un proceso de revisión y corrección emitieron los siguientes valores:

Validación del instrumento cuestionario sobre Autoconcepto Profesional

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Oscar Gutiérrez Huamaní	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Jaime Alberto Gutiérrez Sosa	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Marcelino Pomasoncco Illanes	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Promedio de ponderación											92%

Validación del instrumento Ficha de Observación sobre Desempeño Docente

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Oscar Gutiérrez Huamaní	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Jaime Alberto Gutiérrez Sosa	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Marcelino Pomasoncco Illanes	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Promedio de ponderación											92%

Los valores mostrados en la tabla admiten deducir que, los peritos unánimemente validaron con un valor promedio de 92% de validez, que permite sostener que los instrumentos son válidos para la recogida de los datos.

3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

Después de completar la fase de validación, los instrumentos fueron evaluados en cuanto a su confiabilidad mediante la participación de diez docentes. Los resultados obtenidos se analizaron utilizando la prueba de Alpha de Cronbach y revela:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre el autoconcepto profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	40

La prueba Alpha de Cronbach, presenta un valor equivalente a 0,872 con el que se concluye que el cuestionario acerca del autoconcepto profesional es muy confiable.

Prueba de confiabilidad de la ficha de observación sobre el desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	15

La prueba Alpha de Cronbach, presenta un valor equivalente a 0,735 con el que se concluye que la ficha de observación sobre desempeño docente es muy confiable.

3.10. Métodos de análisis de datos

Culminada la recopilación de los datos, a través de los instrumentos destinados a cada una de las variables, se procedió con la tabulación de los datos para procesar haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 24. Estos se procesaron a nivel descriptivo mediante la tabla cruzada o de contingencia, que permitió presentar los resultados porcentuales. Asimismo, a nivel inferencial se acudió a la prueba estadística Tau B de Kendall, cuyos resultados permiten confirmar las hipótesis alternas.

3.11. Consideraciones éticas

La realización de un estudio científico demanda que los investigadores actúen con transparencia para asegurar la confiabilidad de los resultados conseguidos. En este estudio en particular, se ha buscado salvaguardar los principios éticos al obtener la debida autorización de los directores de las instituciones educativas. Además, se ha seguido el formato de las normas APA séptima edición para respetar los derechos de autoría.

Capítulo IV

Resultados Y Discusión

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Autoconcepto profesional y el desempeño docente.

		Desempeño			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Autoconcepto	Deficiente	6	2	0	8
		17,6%	5,9%	0,0%	23,5%
	Regular	0	11	1	12
		0,0%	32,4%	2,9%	35,3%
	Bueno	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	41,2%	41,2%
Total		6	13	15	34
		17,6%	38,2%	44,1%	100,0%

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta.

En la tabla 1, se muestra que, el 41,2 % de profesores considera que presenta un buen autoconcepto profesional; asimismo, el 44,1 % de profesores manifiestan un buen nivel de desempeño docente. La información expuesta permite afirmar que, a un buen autoconcepto profesional le concierne un buen desempeño docente.

Tabla 2

Autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.

		Preparación			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Autoconcepto	Deficiente	5	3	0	8
		14,7%	8,8%	0,0%	23,5%
	Regular	0	7	5	12

		Preparación			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
		0,0%	20,6%	14,7%	35,3%
Bueno		0	0	14	14
		0,0%	0,0%	41,2%	41,2%
Total		5	10	19	34
		14,7%	29,4%	55,9%	100,0%

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta

En la tabla 2, se percibe que, el 41,2 % de profesores considera que presenta un buen autoconcepto profesional; asimismo, el 55,9 % de profesores muestra un buen nivel de formación para el aprendizaje. De acuerdo con la información expuesta se concluye que, a un buen autoconcepto profesional le corresponde una buena formación para el aprendizaje.

Tabla 3

Autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje.

		Enseñanza			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Autoconcepto	Deficiente	4	4	0	8
		11,8%	11,8%	0,0%	23,5%
	Regular	0	8	4	12
		0,0%	23,5%	11,8%	35,3%
	Bueno	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	41,2%	41,2%
Total		4	12	18	34
		11,8%	35,3%	52,9%	100,0%

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta

En la tabla 3, se percibe que, el 41,2 % de profesores considera que presenta un buen autoconcepto profesional; asimismo, el 52,9 % de profesores muestra un buen nivel de enseñanza para el aprendizaje. Los resultados expuestos permiten afirmar que, a un buen autoconcepto profesional le concierne una buena enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 4

Autoconcepto profesional y la participación en la gestión.

		Participación			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Autoconcepto	Deficiente	4	4	0	8
		11,8%	11,8%	0,0%	23,5%
	Regular	0	8	4	12
		0,0%	23,5%	11,8%	35,3%
	Bueno	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	41,2%	41,2%
Total		3	14	17	34
		8,8%	41,2%	50,0%	100,0%

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta

En la tabla 4, se muestra que, el 41,2 % de profesores considera que presenta un buen autoconcepto profesional; asimismo, el 50,0% de profesores muestra un buen nivel de participación en la gestión. La información expuesta permite afirmar que, a un buen autoconcepto profesional le concierne una buena intervención en la gestión de la escuela.

Tabla 5

Autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad.

		Desarrollo			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Autoconcepto	Deficiente	2	6	0	8
		5,9%	17,6%	0,0%	23,5%
	Regular	0	9	3	12
		0,0%	26,5%	8,8%	35,3%
	Bueno	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	41,2%	41,2%
Total		2	15	17	34
		5,9%	44,1%	50,0%	100,0%

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta

En la tabla 5, se percibe que, el 41,2 % de profesores considera que presenta un buen autoconcepto profesional; asimismo, el 50,0% de profesores muestra un buen nivel de perfeccionamiento profesional. De acuerdo con la información expuesta se concluye que, a un buen autoconcepto profesional le concierne un buen desarrollo profesional.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultado prueba de normalidad del autoconcepto profesional y desempeño docente

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Autoconcepto		,790	34	,000
Desempeño		,783	34	,000

Nota. Datos obtenidos mediante encuesta

La prueba de normalidad hallada, mediante el estadígrafo Shapiro Wilk, presenta un valor de 0,00 en ambas variables, por lo que se concluye que, no existe distribución normal en los resultados y se asume el empleo de la prueba Tau b de Kendall para la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente.

Ha: Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente.

b. Nivel de significancia: 0,05

c. Estadígrafo: Taub de Kendall

d. Resultados

Tabla 7

Resultados de prueba de hipótesis general, entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,920	,041	16,512	,000
N de casos válidos		34			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba estadística muestra un valor igual a 0,920 y un $p=0,000<0,05$; resultado que admite aseverar la presencia de una muy buena y directa relación comprobada con el nivel de significancia que confirma la H_a y rechaza la H_0 ; por tal se concluye que, existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.

H_a : Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.

b. Nivel de significancia: 0,05

c. Estadígrafo: Tau de Kendall

d. Resultados

Tabla 8

Resultados de primera prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,803	,050	9,478	,000
N de casos válidos		34			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado de la prueba estadística demuestra un valor igual a 0,803 y un $p=0,000<0,05$; valores que permiten aseverar la presencia de una muy buena y directa relación comprobada con el nivel de significancia que confirma la H_a y rechaza la H_0 ; por tal se concluye que existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje.

H_a : Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje.

b. Nivel de significancia: 0,05

c. Estadígrafo: Taub de Kendall

d. Resultados

Tabla 9

Resultados de segunda prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,810	,048	11,094	,000
N de casos válidos		34			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística se observa un valor igual a 0,810 y un $p=0,000<0,05$; valores que permiten aseverar la presencia de una muy buena y directa relación comprobada con el nivel de significancia que confirma la H_a y rechaza la H_0 ; por tal se concluye que, existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión.

H_a : Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión.

b. Nivel de significancia: 0,05

c. Estadígrafo: Tau-b de Kendall

d. Resultados

Tabla 10

Resultados de tercera prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,819	,047	13,109 ,000
N de casos válidos		34		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al examinar los resultados de la prueba estadística, se observa un valor igual a 0,819 y un $p=0,000<0,05$; valores que permiten aseverar la presencia de una muy buena y directa relación comprobada con el nivel de significancia que confirma la H_a y rechaza la H_0 ; por tal se concluye que, existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad.

H_a : Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad.

b. Nivel de significancia: 0,05

c. Estadígrafo: Tau de Kendall

d. Resultados

Tabla 11

Resultados de cuarta prueba de hipótesis específica, entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	Significación aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,830	,046	15,310 ,000
N de casos válidos		34		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba estadística demuestra un valor igual a 0,830 y un $p=0,000<0,05$; resultado que permite aseverar la presencia de una muy buena y directa relación comprobada con el nivel de significancia que permite confirmar la H_a y rechazar la H_0 ; por lo que se concluye que existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad.

4.3. Discusión de resultados

El estudio acerca del autoconcepto profesional y el desempeño docente se realizó con el fin de saber la relación que existe entre ambas variables. Autoconcepto es comprendido como un sentido de reconocimiento y valoración de uno mismo, que se encuentra vinculado con la percepción de competencia y valía personal (Cerrón, 2010).

El desempeño docente es considerado un objetivo fundamental de la labor académica y, en consecuencia, una responsabilidad esencial del docente consiste en fomentar un desarrollo integral en el estudiante. Este va más allá de simplemente adquirir habilidades cognitivas, ya sea en términos de recordar información, que es la destreza más solicitada en los procesos de evaluación, o de dominar un procedimiento específico (Díaz, 2009).

En ese sentido, la realización de la presente investigación permitió conocer la relación existente entre las variables expuestas, por tal se concluye que existe una directa y muy buena relación entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente. Resultado que es corroborado con el estudio ejecutado por Quispe (2019), autor que, en su estudio concluye en que, existe una relación inmediata y de mayor significación entre autoconcepto profesional y desempeño docente en los centros educativos de la comunidad de Carampa, provincia de Fajardo, en el año 2019.

El autoconcepto profesional se refiere al nivel de reconocimiento personal de la valía que un profesional atribuye a la carrera que ha escogido para su trayectoria

completa, no limitándose únicamente al puesto específico que ocupa en un momento particular (Miranda, 2005).

Por otro lado, en relación con las hipótesis específicas, los resultados permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre el autoconcepto profesional y la formación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, intervención en la gestión y progreso profesional, resultado que es respaldado por la indagación desarrollada por Cornejo (2016), investigador que concluye en la existencia de una relación significativa entre autoconcepto profesional y desempeño docente en una institución educativa de Ica con un valor de $r=0.608$. De igual manera, este efecto es respaldado por el trabajo realizado por Llerena (2020), autor que afirma la existencia de una relación directa entre el autoconcepto y la calidad docente en la Facultad de Educación de la UNMSM.

En este contexto, es fundamental la presencia de un buen autoconcepto docente, puesto que, de acuerdo con este se ejerce la función docente, entendida por el Ministerio de Educación (2014) como la práctica de las habilidades requeridas por la profesión docente implica mejorar la eficacia del sistema educativo mediante la colaboración de diversas políticas. Estas políticas, a su vez, proporcionan herramientas que deben coordinarse entre sí.

En suma, los resultados de la investigación, en su conjunto permiten determinar la presencia de un buen autoconcepto profesional y un buen desempeño docente, los que se verán reflejados en el nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes, por lo que se considera de mucha importancia su realización en muestras mucho más grandes con la finalidad de generalizar sus resultados y tomar las medidas pertinentes.

Conclusiones

Los resultados muestran suficiente evidencia estadística para aseverar que, existe una directa y muy buena relación entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente comprobada con un valor equivalente a 0,920 y un $p=0,000<0,05$.

Las informaciones estadísticas obtenidas muestran una evidencia estadística suficiente para concluir que, existe una muy buena y directa relación entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje, corroborado con el valor equivalente a 0,803 y un $p=0,000<0,05$.

En concordancia con los resultados estadísticos se concluye que, existe certeza estadística bastante para afirmar que existe una directa y muy buena relación entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje, confirmada con el valor equivalente a 0,810 y un $p=0,000<0,05$.

Los resultados estadísticos conseguidos se constituyen en suficiente evidencia estadística para concluir que, existe una muy buena y directa relación entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión, confirmada con el valor equivalente a 0,819 y un $p=0,000<0,05$.

Los resultados muestran suficiente evidencia estadística para concluir que, existe una directa y muy buena relación entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad, que son comprobados con los valores equivalentes a 0,830 y un $p=0,000<0,05$.

Recomendaciones

Al director de la UGEL de Huamanga, implementar talleres de fortalecimiento relacionados con la salud mental en las que se aborden temas referidos al autoconcepto y otros con el propósito de colaborar en el mejoramiento de la calidad educativa.

A los directores de las IE del distrito de Carmen Alto, impulsar talleres que conduzcan al fortalecimiento del desempeño docente de los maestros.

A los estudiosos y maestrandos de la UP, de la Facultad de Ciencias de la Educación, ejecutar trabajos de investigación con muestras mayores, con el fin de conocer el estado actual y contribuir a su fortalecimiento.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Editorial Udegraf
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm.
- Cazalla – Luna, N. y Molero, D. (2013). *Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia*. *Revista electrónica de investigación y docencia*. [//revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/991/818](http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/991/818)
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla. Recuperada de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/constitucion-local>
- Cerrón, F. (2010). *Autoestima en los profesionales*. Salmer.
- Cornejo, C. A. (2016). *Autoconcepto profesional y el desempeño docente en una Institución Educativa, Ica – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18982/Cornejo_EC_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Informe 45 Lima, experiencia Argentina. En: CINTERFOR-OIT. *Competencias laborales en la formación profesional*.
- Coll, C., y Onrubia, J. (1999). *Observación Y análisis de las prácticas en educación*. UOC.
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Trillas.

- De los Santos, S. (2016). *Contexto y perspectivas de la carrera docente*.
<https://www.slideshare.net/vladyest/contexto-y-perspectivas-de-laformacin-y-carrera-docente>
- Espezúa, J. (2011). *Supervisión educativa y su influencia en el desempeño de la labor docente en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno-Zona Norte-2011*. Universidad César Vallejo.
- Estrada, L. (2012). *Desempeño docente*.
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DO_CENTE.pdf
- Estrada, M. (2010). *Desempeño laboral en la escuela* (segunda ed.). Canevaro.
- García, F., y Musitu, G. (2009). *Autoconcepto forma 5*. TEA. [Links].
- González, J., Núñez, C., Glez, S. y García, M. (1997). *Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar*. <http://www.psicotema.com>.
- Goñi E. (2009). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. [Tesis de maestría, Facultad de Psicología: Universidad del País Vasco]. Vitoria.
http://www.ehu.es/argitalpenak/images/stories/tesis/Ciencias_Sociales/El%20autoconcepto%20personal.%20Estructura%20interna,%20medida%20y%20variabilidad.pdf
- Franco, J., Donoso, J., Cujilan, M. y Oviedo, R. (2021). *Autoconcepto Profesional de la Enfermera Ecuatoriana. Una mirada hacia dentro*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/428/535>
- Llerena, C.E. (2020). *Autoconcepto y Calidad Académica en los Docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de Maestría, UNE, Lima].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5704/Celia%20Erika%20LLERENA%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez-Torres, S. (2020). Importancia del autoconcepto profesional docente desde la perspectiva de organismos internacionales. *Educación y Ciencia*, 9(53),129-136
- Machargo, J. (1991). *El Profesor y el Autoconcepto de Sus Alumnos*. Ed. Escuela Española.
- Marsh, H., Richards, G., Johnson, S., Roche, L., y Tremayne, P. (1994). Physical Self-Description Questionnaire: Psychometric properties and a multitraitmultimethod Análisis of relation to existing instruments. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16,270-305.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. ICEHORSORI.
- Mateo, M. (2005). Comparación de la valoración de los Estilos de Enseñanza por los futuros profesores de Educación Física durante la Formación Inicial y Profesores de Educación Física en Formación. *Lecturas de Educación Física*. Disponible en: <http://w.w.w.sir.ca/revista/>
- MINEDU, (2018). *Manual de evaluación docente-rubricas*.
[/www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente](http://www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente)
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente, un buen maestro cambia tu vida*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional* (Segunda ed.). Ministerio de Educación.
- Miranda, C., Wilhelm, K., Martin, G., Arancibia, M., y Sonia, O. (2013). Autoestima profesional en docentes beneficiarios del Programa de Postítulo de matemáticas en el contexto de la evaluación docente. *Estudios Pedagógicos XXXIX* N.º 1, 129-142.

- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio
- Montilla, M. (2014). *Autoestima y desempeño laboral de los docente de Educación Básica U.E. Maestro Víctor Balestri*. Zulia Venezuela.
- Naranjo, M. (2005). El autoconcepto positivo; un objeto de la orientación y la educación. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en educación*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760116>
- Páez, H. y Ramos, M. (2000). *Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad de Carabobo*. Venezuela.
- Pérez, S. (2002). *Enfoque educativo por desempeños*. Magisterio.
- Puigdellivol, I., y Cano, E. (2011). *La rúbrica en los estudios de educación*. En K. Buján, I. Rekalde y P. Mad eduforma.
- Ronquillo, S., Castro, R. y Ortega, P. (2017). Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador. *Revista Publicando*, 4 No 12. (1). 468-484.
ISSN 1390-93.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/675/pdf_480
- Saavedra, M. S. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. Pax.

- Salgado, A. (2019). *Autoconcepto del profesional de enfermería*.
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2074/SAMADR00T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sebastián, V. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Phainomenon*. 11(1).
<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2012/articulo%202.pdf>
- Sladogna, M. (2009). *Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo*.
- UNESCO. (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo*.
- Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*.
<http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valdés, H (2002). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*.
<http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valdés, L. (2001). *Programa de intervención para elevar los niveles de autoestima en alumnas de sexto año básico*.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-7052001000100005&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-07052001000100005
- Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. [Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”]. Lima-Perú.
- Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(10):339-350.

Zabalza, M. A. (2007). *Guía para el desarrollo de competencias docentes*. Trillas

Zárate, J. Suyo, M. y Yupanqui, I. (2012). *La autoestima y su relación con el aprendizaje en el área de comunicación en los estudiantes del sexto grado de educación primaria de la Institución Educativa N° 6015 de la UGEL N.° 01 de San Juan de Miraflores, 2012*. Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre el autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho</p> <p>Determinar la relación que existe entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el autoconcepto</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho</p> <p>H3. Existe relación significativa entre el autoconcepto profesional y la participación en la gestión en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.</p> <p>H4. Existe relación significativa entre el</p>	<p>Variable 1: Autoconcepto profesional</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p>Población: 60 docentes de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria.</p> <p>Muestra: 34 docentes de las instituciones educativas del distrito de Carmen Alto del Nivel Inicial (3 docentes), Primaria (18 docentes) y Secundaria (13 docentes)</p> <p>Técnica Muestral: Técnica muestral no probabilística e intencional.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
del distrito de Carmen alto - Ayacucho?	profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.	autoconcepto profesional y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho.		

Anexo 2

Cuestionario sobre el autoconcepto profesional

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE AUTOCONCEPTO PROFESIONAL

Estimado docente, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que corresponde a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en la que se busca establecer la relación que existe entre Autoconcepto profesional y desempeño docente; razón por la cual a continuación, te presentamos una serie de afirmaciones para que marques tus respuestas poniendo una X en la casilla que mejor representa lo que a ti te ocurre o lo que tú piensas de ti, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existe respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones: Las alternativas se representan con el correspondiente número que se encuentra entre paréntesis, por lo que te pedimos que en la alternativa marques con una (X) en el casillero que le corresponde al número:

(1) Nunca (2) Pocas Veces (3) No sabría decir (4) Muchas veces (5) Siempre

ACEPTACIÓN SOCIAL	1	2	3	4	5
01. Tengo muchos amigos en el centro donde trabajo.					
02. Me parece fácil encontrar amistades en el centro donde trabajo.					
03. Soy popular entre mis colegas.					
04. Me agrada la compañía de las personas de mi entorno.					
05. Tengo todas las amistades que anhelo.					
06. Soy conocido entre los profesionales de mi especialidad.					
07. Mis colegas se burlan de mí.					
08. Me resulta difícil encontrar amistades.					
AUTOCONCEPTO FAMILIAR					
09. Soy un miembro importante de mi familia.					
10. Mis padres y yo nos divertimos juntos muchas veces.					
11. En casa me hacen mucho caso.					
12. Mis padres me comprenden bien.					
13. Creo problemas a mi familia.					
14. Muchas veces desearía irme de mi casa.					
15. En casa me molesto fácilmente.					
16. En casa se aprovechan de mí.					
AUTOCONCEPTO INTELECTUAL					
17. Soy lista (o listo).					
18. Hago bien mis labores pedagógicas.					
19. Soy un buen lector (o buena lectora).					
20. Puedo recordar fácilmente las cosas.					

21. Respondo adecuadamente en mi trabajo.					
22. Termino rápidamente los trabajos encomendados.					
23. Creo que soy inteligente.					
24. Soy lento (a) haciendo en los trabajos encomendados					
AUTOEVALUACIÓN PERSONAL					
25. Soy una persona feliz.					
26. Me gusta ser como soy.					
27. Estoy contento conmigo mismo (o contenta conmigo misma).					
28. Soy una buena persona.					
29. Me entiendo bien a mí mismo (o a mí misma)					
30. Estoy triste muchas veces.					
31. Creo que soy un desastre.					
32. Soy tímido (o tímida).					
SENSACIÓN DE CONTROL					
33. Siento que, en general, controlo lo que me pasa.					
34. Suelo tener mis cosas en orden.					
35. Soy capaz de controlarme cuando me provocan.					
36. Cuando todo me sale mal, hago cosas para no sentirme tan triste.					
37. Si no consigo algo a la primera, busco otros medios para conseguirlo.					
38. Puedo conseguir que otros hagan lo que yo quiero.					
39. Suelo tenerlo todo bajo control.					
40. Me siento como un títere manejado por otras personas.					

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN

Valoración	Autoconcepto
Deficiente	40 – 120
Regular	121 – 160
Buena	161 - 200

Anexo 3*Ficha de observación sobre desempeño docente*

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Docente observado:

Fecha:Institución Educativa:

Escala:

1	2	3	4
Inicio	En proceso	Logro previsto	Logro destacado

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.							
COMPETENCIAS	N.º	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	
<i>Competencia 1</i> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					
<i>Competencia 2</i> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	2	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA					
PUNTAJE PARCIAL: A							
DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
<i>Competencia 3</i> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4	
	5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					

Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PUNTAJE PARCIAL: B						
DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	2	3	4
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
PUNTAJE PARCIAL: C						
DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.	1	2	3	4
	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
PUNTAJE PARCIAL: D						
RESULTADO FINAL A+B+C+D						

BAREMACIÓN

VALORES	Preparación	Enseñanza	Participación	Desarrollo	Desempeño
Deficiente	1 – 4	6 – 10	1 – 4	1 – 4	15 – 30
Regular	5 – 8	11- 17	5 – 8	5 – 8	31 – 45
Buena	9 -12	18 – 24	9 -12	9 -12	46 - 60

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6

Fichas de validación del cuestionario sobre autoconcepto profesional

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Cuestionario sobre Autoconcepto Profesional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X	


PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Docente en la escuela de Posgrado de la Unsch		

Lugar y Fecha: Ayacucho 08 de Agosto del 2022

Firma : 
DNI : 28274743

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Cuestionario de Autoconcepto Profesional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X	

PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Jaime Alberto Gutiérrez Sosa	DNI	28316850
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Matemática y Computación		
Grado Académico	Maestro en docencia universitaria		
Mención	Docente en la escuela de Posgrado de la Unsch		

Lugar y Fecha: Ayacucho 05 de Agosto del 2022



FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Cuestionario sobre el Autoconcepto Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																					X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																					X	

PROMEDIO DE VALORACION

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI	28266584
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor en Administración de la educación		
Mención	Director de Gestión Académica		

Lugar y Fecha: Ayacucho 04 de Agosto del 2022



Anexo 7

Fichas de validación del cuestionario sobre el desempeño docente

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																			X		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X		


PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Docente en la escuela de Posgrado de la Unsch		

Lugar y Fecha: Ayacucho 08 de Agosto del 2022

Firma: 
DNI: 28274743

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X	

PROMEDIO DE VALORACION

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Jaime Alberto Gutiérrez Sosa	DNI	28316850
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Matemática y Computación		
Grado Académico	Maestro en docencia universitaria		
Mención	Docente en la escuela de Posgrado de la Unsch		

Lugar y Fecha: Ayacucho 05 de Agosto del 2022



FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la investigación: Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto -Ayacucho, 2022.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre el Desempeño Docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje propio.																				X
2. OBJETIVIDAD	Este expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores.																				X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

PROMEDIO DE VALORACION

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy bueno

Nombres y Apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI	28266584
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor en Administración de la educación		
Mención	Director de Gestión Académica		

Lugar y Fecha: Ayacucho 04 de Agosto del 2022



Anexo 8*Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre autoconcepto profesional*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,10	188,544	,535	,866
ITEM31	109,50	194,278	,569	,868
ITEM32	109,10	188,544	,535	,866
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,50	194,278	,569	,868

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM35	109,60	197,600	,134	,875
ITEM36	109,80	200,844	,015	,877
ITEM37	109,70	200,900	,012	,877
ITEM38	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM39	109,50	194,278	,569	,868
ITEM40	109,50	185,389	,543	,866

Anexo 9

Prueba de confiabilidad de la ficha de observación sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,744

Anexo 10*Solicitudes presentadas a diversas instituciones de Carmen Alto*

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "LA PAZ".

SEÑOR DIRECTOR ARIMANA PERALTA WENCESLAO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "LA PAZ"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz 5 Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022



*Recibido
18-10-2022.*

KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "ABRAHAM VALDELOMAR".

SEÑOR DIRECTOR ARONI HUAMANI FREDY DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "ABRAHAM VALDELOMAR"



Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022

KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "ABRAHAM VALDELOMAR".

SEÑOR DIRECTOR ARONI HUAMANI FREDY DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "ABRAHAM VALDELOMAR"



Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karla', written over a horizontal line.

KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN".

SEÑORA DIRECTORA FRANCO CARDENAS RUTH DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022


KARLA JASMIN GARCIA PARIONA



SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "MARICARMEN SALAS".

SEÑOR DIRECTOR ONCEBAY HUARANCCA SILVERIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "MARICARMEN SALAS"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022



KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

Recibi
18-10-2022


INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"JAVIER HERAUD PÉREZ"
MESA DE PARTES

Expediente N°
Fecha: 18-10-22
Hora: 10:36 Firma: 

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "JAVIER HERAUD PEREZ"

SEÑOR DIRECTOR MENDIETA RAYMI MANUEL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "JAVIER HERAUD PEREZ"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022


KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P N° 38984-23.

SEÑORA DIRECTORA CAMPOS SOTO ALINA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA N° 38984-23

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022



KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

Recibido
2018-10-2022
11:20 am.
Dis: 999611804
Lic. Artemio Auccasi
García

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "LA FLORIDA".

SEÑORA DIRECTORA DE LA TORRE FLORES BERTHA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "LA FLORIDA"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz S Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.



Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa

Ayacucho, 18 de octubre del 2022

KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

SOLICITO: Realizar la ejecución de mi proyecto de investigación en la I.E.P "JOSE GABRIEL CONDORCANQUI"

SEÑOR DIRECTOR YARANGA ABREGU WUILL MANZUETO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "JOSE GABRIEL CONDORCANQUI"

Yo, Karla Jasmin Garcia Pariona, identificada con DNI N° 75442856, domiciliada en la Asoc. Mártires del Periodismo Mz 5 Lt 9 del distrito de Jesús Nazareno – Ayacucho, con N° de celular: 956220949, estudiante de la maestría en Educación con mención en Gestión Educacional en la Escuela de posgrado de la UNSCH del IV ciclo. Con el debido respeto ante usted, me presento y expongo.

Que en cumplimiento de las normas académicas y requisitos exigidos por la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga para la ejecución de mi plan de tesis, solicito permiso para realizarles observaciones y encuestas a los maestros, para el proyecto de investigación titulado "Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto – Ayacucho, 2022", que será ejecutado en dos semanas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por ser justa



Ayacucho, 18 de octubre del 2022

KARLA JASMIN GARCIA PARIONA

Anexo 11

Evidencias fotográficas

























CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 022-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado- UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Karla Jasmin Garcia Pariona
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	12% de similitud
N ^º DE TRABAJO	2306017197
FECHA	27-feb.-2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 27 de febrero del 2024.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Area Academica

Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022

por Karla Jasmin Garcia Pariona

Fecha de entrega: 27-feb-2024 10:17a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2306017197

Nombre del archivo: TESIS_KARLA_GARCIA_270224.docx (22.46M)

Total de palabras: 21281

Total de caracteres: 113236

Autoconcepto profesional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Carmen alto - Ayacucho, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	8%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unsch.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	apirepositorio.unh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
6	docplayer.es	<1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Colegio Champagnat	<1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00017-2024-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00. am. de 23 de enero de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. GUIDO ALFONSO PEREZ SAEZ** y el **Dr. CIRO AUGUSTO MADUEÑO GARCIA**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **AUTOCONCEPTO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CARMEN ALTO-AYACUCHO, 2022**. En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por la **Bach. Karla Jasmin GARCIA PARIONA** Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: **DIECISEIS (16)**

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue la **Bach. Karla Jasmin GARCIA PARIONA** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las ...16:32... hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las...16:32... hrs. Del 23 de enero 2024

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ
Miembro

.....
Dr. Ciró Augusto MADUEÑO GARCIA
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....
.....