

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**  
**UNIVERSITARIA**

**TESIS:**

**AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN  
EL COLEGIO PERUANO ALEMÁN BEATA IMELDA DEL  
DISTRITO DE LURIGANCHO – CHOSICA, AÑO 2017.**

**PRESENTADO POR:**

**LEVI REY VARGAS DOMÍNGUEZ**

**Para optar el grado de MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y  
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Asesor: Dra. Milagritos Barriga Vásquez**

**LIMA – PERÚ**  
**2023**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 09-ene.-2024 4:58 p. m. -05  
Identificador: 2268572879  
Número de palabras: 24342  
Entregado: 1

AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DOCENTE EN EL COLEGIO PERUANO ALEMÁN  
BEATA IMELDA DEL DISTRITO DE LURIGANCHO  
- CHOSICA, AÑO 2017 Por Levi Rey Vargas

Índice de similitud	Similitud según fuente
18%	Internet Sources: 18% Publicaciones: N/A Trabajos del estudiante: 12%

Dominguez

5% match ()

[Ocaña Fernandez, Yolvi Javier. "Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014", Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015](#)

3% match (Internet desde 11-oct.-2022)

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16163/Guarnizo\\_an.pdf?isAllowed=y&sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16163/Guarnizo_an.pdf?isAllowed=y&sequence=3)

2% match (Internet desde 23-oct.-2023)

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2268/1/TANTA%20PALOMINO%20TANIA%20LISET.pdf>

2% match (Internet desde 15-jul.-2021)

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4674/rosales\\_tje.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4674/rosales_tje.pdf)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-nov.-2018)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-28](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 04-abr.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-04](#)

1% match ()

[Sánchez Ríos, Margot. "Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 2, Puente Piedra 2018", Universidad César Vallejo, 2018](#)

1% match ()

[Lavado Antonio, Rosario Isabel. "Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED- 19 Los Olivos- 2017", Universidad César Vallejo, 2017](#)

1% match (Internet desde 31-oct.-2022)

[http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6299/TESIS\\_%20LUIS%20AVILA%20VERA.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6299/TESIS_%20LUIS%20AVILA%20VERA.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-oct.-2021)

[Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2021-10-12](#)

1% match (Internet desde 31-mar.-2023)

<https://vsip.info/monografia-de-la-autoestima-pdf-free.html>

1% match (Internet desde 01-oct.-2022)

<https://revistainclusiones.org/pdf2/21%20Guarnizo%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESPECIAL%20ENE%20MARZO%202021%20R>

1% match (Internet desde 14-may.-2021)

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector\\_Hugo\\_Inca\\_Huacasi.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector_Hugo_Inca_Huacasi.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA TESIS: AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL [COLEGIO PERUANO ALEMÁN BEATA IMELDA DEL DISTRITO DE LURIGANCHO - CHOSICA](#), AÑO 2017. PRESENTADO POR: LEVI REY VARGAS DOMÍNGUEZ  
Para optar el grado de MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Asesora: Dra. Milagritos Barriga Vásquez LIMA - PERÚ 2023 DEDICATORIA A mis padres, quienes esperan de mí que siga creciendo como persona y profesional. Y, en especial, a mi hermano DONNY JOEL. Cuánto te extraño y cuánto te amamos hasta la eternidad. Luz de nuestras vidas. ii AGRADECIMIENTOS Agradezco a mis padres, por la motivación constante y el deseo de superación que me inculcaron. A Wilson Ortiz, colega, profesor y amigo, que me impulsó a culminar esta aventura. A mi asesora, Dra. Milagritos Barriga, por su diligencia y conducción en la tesis. iii INDICE Resumen Abstract Introducción  
CAPÍTULO I: Fundamentos teóricos de la investigación 1.1. Marco Histórico 1.2. Marco Teórico 1.3. Investigaciones 1.4. Marco Conceptual  
CAPÍTULO II: El problema, Objetivos, Hipótesis y Variables 2.1. Planteamiento del Problema 2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática 2.1.2. Antecedentes Teóricos 2.1.3. Definición del Problema vi viii x 1 3 15 37 41 49 49 54 58 2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación 59 2.2.1. Finalidad 59 2.2.2. Objetivo General y Específicos 60 2.2.3. Delimitación del estudio 61 2.2.4. Justificación e Importancia del Estudio 62 2.3. Hipótesis y Variables 2.3.1. Supuestos teóricos 2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas 2.3.3. Variables e Indicadores 63 63 67 68  
CAPÍTULO III: Método, Técnica e Instrumentos 3.1. Universo, población y muestra 3.2. Diseño utilizado en el estudio 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 3.3.1. El test de Coopersmith 3.3.1.1. Validez y Confiabilidad, Test de Coopersmith 3.3.2 Cuestionario para medir el Desempeño Profesional 3.3.2.1. Validez y Confiabilidad, Cuestionario de Desempeño Docente 3.4. Procesamiento de datos  
CAPÍTULO IV: Presentación y Análisis de los Resultados 4.1. Contrastación de Hipótesis 4.2. Discusión de resultados  
CAPÍTULO V: 73 73 74 75 75 78 79 80 81 84 85 95 iv Conclusiones y Recomendaciones 5.1. Conclusiones 5.2. Recomendaciones 99 99 100 Referencias Bibliográficas ANEXOS Anexo 1: Test de Desempeño profesional docente Anexo 2: Inventario - Test de Coopersmith Anexo 3: Matriz de coherencia interna Anexo 4: Modelo del informe de evaluación sobre el test de desempeño profesional docente Anexo 5: Ficha de validación de instrumento 102 105 109 110 113 116 v RESUMEN Uno de los problemas de mayor relevancia, para la organización de instituciones educativas, está relacionado con el desempeño profesional de los docentes que gestionan los aprendizajes, por lo que resulta importante establecer aquello que condiciona tal rendimiento, siendo uno de tales factores la autoestima. En tal sentido, el objetivo general de la presente tesis fue determinar qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes [del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho - Chosica](#), año 2017. En tal propósito hemos recurrido a dos instrumentos para recoger data: el Inventario de Autoestima de Coopersmith, en su versión para adultos que consta de 25 ítems [y el test de Desempeño Docente](#), formulado [por el Ministerio de Educación del Perú \(MINEDU\)](#). El diseño de nuestra investigación es correlacional, no

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes esperan de mí que siga creciendo como persona y profesional.

Y, en especial, a mi hermano DONNY JOEL. Cuánto te extraño y cuánto te amamos hasta la eternidad. Luz de nuestras vidas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mis padres, por la motivación constante y el deseo de superación que me inculcaron.

A Wilson Ortiz, colega, profesor y amigo, que me impulsó a culminar esta aventura.

A mi asesora, Dra. Milagritos Barriga, por su diligencia y conducción en la tesis.

## INDICE

<b>Resumen</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>Introducción</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I:</b>	
Fundamentos teóricos de la investigación	1
1.1. Marco Histórico	3
1.2. Marco Teórico	15
1.3. Investigaciones	37
1.4. Marco Conceptual	41
<b>CAPÍTULO II:</b>	
El problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	49
2.1. Planteamiento del Problema	49
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	49
2.1.2. Antecedentes Teóricos	54
2.1.3. Definición del Problema	58
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación	59
2.2.1. Finalidad	59
2.2.2. Objetivo General y Específicos	60
2.2.3. Delimitación del estudio	61
2.2.4. Justificación e Importancia del Estudio	62
2.3. Hipótesis y Variables	63
2.3.1. Supuestos teóricos	63
2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas	67
2.3.3. Variables e Indicadores	68
<b>CAPÍTULO III:</b>	
Método, Técnica e Instrumentos	73
3.1. Universo, población y muestra	73
3.2. Diseño utilizado en el estudio	74
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
3.3.1. El test de Coopersmith	75
3.3.1.1. Validez y Confiabilidad, Test de Coopersmith	78
3.3.2. Cuestionario para medir el Desempeño Profesional	79
3.3.2.1. Validez y Confiabilidad, Cuestionario de Desempeño Docente	80
3.4. Procesamiento de datos	81
<b>CAPÍTULO IV:</b>	
Presentación y Análisis de los Resultados	84
4.1. Contrastación de Hipótesis	85
4.2. Discusión de resultados	95
<b>CAPÍTULO V:</b>	

Conclusiones y Recomendaciones	99
5.1. Conclusiones	99
5.2. Recomendaciones	100
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>102</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo 1: Test de Desempeño profesional docente</b>	<b>105</b>
<b>Anexo 2: Inventario - Test de Coopersmith</b>	<b>109</b>
<b>Anexo 3: Matriz de coherencia interna</b>	<b>110</b>
<b>Anexo 4: Modelo del informe de evaluación sobre el test de desempeño profesional docente</b>	<b>113</b>
<b>Anexo 5: Ficha de validación de instrumento</b>	<b>116</b>

## RESUMEN

Uno de los problemas de mayor relevancia, para la organización de instituciones educativas, está relacionado con el desempeño profesional de los docentes que gestionan los aprendizajes, por lo que resulta importante establecer aquello que condiciona tal rendimiento, siendo uno de tales factores la autoestima.

En tal sentido, el **objetivo general** de la presente tesis fue determinar qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

En tal propósito hemos recurrido a dos instrumentos para recoger data: el Inventario de Autoestima de Coopersmith, en su versión para adultos que consta de 25 *items* y el test de Desempeño Docente, formulado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU).

El **diseño de nuestra investigación** es correlacional, no experimental-transversal descriptivo. La población involucró a 63 docentes de todos los niveles educativos con que cuenta el colegio ya mencionado, de los cuales 20 son varones y 43 mujeres. En la medida que, el total poblacional es un número pequeño, no fue necesario seleccionar muestra alguna, aplicando el criterio de muestra censal, con la respectiva validación teórica, además el incluir a todos los profesores se justificó por criterios de oportunidad, acceso y confiabilidad, y está respaldado por autores como Hernández (2014), Hurtado & Toro (2001) entre otros.

Hemos establecido una relación significativa, en términos estadísticos, entre las variables autoestima y desempeño profesional, en docentes de la institución ya mencionada. Estos resultados nos permiten formular recomendaciones para mejorar el ejercicio docente en la institución educativa ya mencionada, que podrían aplicarse a otras instituciones en la medida que compartan las características examinadas, prestando atención a las distintas interacciones que el profesor tiene con su medio más cercano, pues ello influye directamente en su autoestima y por ende en su desempeño profesional.

**Palabras claves:** Autoestima, Desempeño docente, Autoconcepto, Productividad, Eficiencia, Educación.

## ABSTRACT

One of the problems that have greater relevance for the organization of educational institutions is related to the teachers professional performance, so it is important to establish the variables that condition it, considering that a key factor connected to this aspect is self-esteem.

The **general objective** of our investigation was to determine if a significant relation between the variables of self-esteem and professional teaching performance exist at the Colegio Peruano Alemán Beata Imelda Lurigancho district – Chosica, 2017. To collect information, we used two instruments like Coopersmith Self-Steem Inventory and teachers professional performance Test by MINEDU.

The **research design** of our study was non-experimental-transversal descriptive. The population involved 63 teachers of all levels, 20 of them are men and 43 women. To the extent that the total population is a small number, it was not necessary to select any sample, applying the census sample criterion, with the respective theoretical validation, in addition, the inclusion of all teachers was justified by criteria of opportunity, access and reliability. , and is supported by authors such as Hernández (2014), Hurtado & Toro (2001), among others.

To the extent that the total population is a small number, it was not necessary to select any sample. The results allowed us to formulate recommendations

to improve teachers professional performance at the educational institution mentioned, which could be put into practice in other institutions just in case they shared the examined characteristics, paying attention to the different interactions between teacher and his context, because it will influence on his self steem and consequently on his professional performance.

**Keywords:** Self-esteem, teaching performance, self-concept, productivity, efficiency, education.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra tesis abordó como trabajo de investigación qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del colegio Peruano Alemán Beata Imelda de Lurigancho – Chosica, año 2017. En tal sentido, precisamos que en la actualidad cientos de instituciones educativas han tenido problemas en evaluaciones nacionales e internacionales, problemas vinculados al rendimiento de los estudiantes. Muchos han señalado las condiciones psicológicas del maestro como una de las variables que tiene mayor impacto en dicho rendimiento. La autoestima es una de las principales condiciones psicológicas en el ser humano por lo que examinarla en los docentes resulta central para entender su desempeño laboral.

En cualquier ámbito productivo el desempeño de los trabajadores resulta fundamental para alcanzar los objetivos previstos, por ello resulta central examinar qué influye en este desempeño, así se tiene una idea más clara del éxito o fracaso de ciertas organizaciones. En tal sentido, la educación privada es asumida como un ámbito productivo en el que resulta pertinente buscar optimizar procesos que la lleven a lograr estudiantes con aprendizajes de calidad, lo que exige saber en qué condiciones personales el docente logra tales aprendizajes; es decir, qué influye en su desempeño como trabajadores.

Nuestra investigación se divide de la siguiente manera:

**Capítulo I:** Breve revisión de los principales fundamentos teóricos de la investigación, revisión del marco histórico, teórico y conceptual.

**Capítulo II:** La enunciación del problema principal, los problemas específicos, la particularidad de realizar el estudio en un colegio privado y además religioso, los objetivos de la investigación, la delimitación el estudio, la justificación, las hipótesis y las variables: autoestima y desempeño profesional docente, así como los indicadores.

**Capítulo III:** En dicho capítulo abordamos el método, la técnica, los instrumentos, la población, el diseño utilizado, la técnica estadística, e instrumentos de recolección de datos: el test de Coopersmith en su versión para adultos y el test para el buen desempeño docente (MINEDU), así como el procesamiento estadístico de los datos.

**Capítulo IV:** Que aborda la presentación y análisis de resultados, la contrastación de hipótesis y la discusión.

**Capítulo V:** Cerramos la tesis con las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este punto nos parece más que pertinente revisar la evolución histórica de los conceptos centrales de nuestra investigación, para luego indagar sobre referentes históricos más precisos, en relación a nuestro tema de tesis. El concepto es problemático en sí mismo (Gonzales, 1999) dada la multiplicidad de definiciones y el habersufrido importantes variaciones a lo largo del tiempo.

Distintos autores, desde una perspectiva académica, han ido haciendo más complejo el término con matices asociados que enriquecen su uso. En términos históricos, al ganar autonomía la Psicología logra hacer de uso común una serie de conceptos propios de su campo de estudio, entre ellos el de “autoestima”. Estos progresos conceptuales se lograron también gracias a los trabajos y aportes de Freud, Jung, Piaget, Rogers, Millar, Watson, etc.

Sin embargo, esta “popularización” de algunos conceptos psicológicos supuso también ciertas tergiversaciones, como por ejemplo confundir la autoestima con la valoración, juicio personal, etc. Frente a ello, a lo largo de los años algunos autores se han preocupado por aclarar el uso de los principales conceptos psicológicos, entre ellos la autoestima, podemos mencionar los trabajos de Roosenberg, (1979);

Brisset, (1972); Burns, (1975); Coopersmith, (1981); Bednar, Wells & Peterson, (1989); Gorrell, (1990); Branden, (1997); Berk, (1998); Arroyo, (1999); Clark (2000); Clark & Bean (2001), entre otros.

El esfuerzo de estos autores incluye la autoevaluación, la que debe ser asumida en su relación directa como concientización del juicio en torno a la conducta, reglas morales, convencionalismos, valoración personal y logros, todos estos criterios externos a los que hay que asociar las autoimposiciones y la autoimagen.

Es necesario precisar que en el desarrollo o evolución de la variable “autoestima” han tenido participación filósofos y psicólogos, siendo oportuna la revisión de sus principales planteamientos:

### **William James (1842-1910)**

El denominado «padre» de la psicología norteamericana, definió el término “autoestima” en su obra *Principles of Psychology*, publicada hacia finales del siglo XIX (1890) especificando que la estima que sentimos hacia nosotros depende en gran medida de lo que pretendemos ser y hacer. Este autor consideraba central asumir el concepto directamente relacionado a los éxitos concretos que el individuo alcanzaba y que debían ser confrontados con sus aspiraciones iniciales. Si las pretensiones iniciales eran muy altas y no se lograban satisfacer, entonces el sentimiento de fracaso personal era también muy alto.

## **Sigmund Freud (1856-1942)**

Si bien Freud no abordó el concepto, o la expresión, “autoestima” como tal, sí desarrolló la idea de un “yo” atrapado entre el “ello” y el “super-yo”. Es el “super yo” el que ejerce presión sobre “yo” a partir de la influencia que los padres han tenido sobre el sujeto en sus primeras etapas de vida, esta presión permite que el “yo” sea asaltado por lo instintual ¿Coloca esto en una situación precaria al “yo”? Sí, lo debilita y puede acarrearle accesos de angustia. En un escenario de este tipo el “yo” activa mecanismos de defensa para protegerse de la angustia. Entendido así, desde la perspectiva freudiana, no hay espacio para el desarrollo de la autoestima, pues el yo ocupa tiempo y esfuerzo en protegerse o defenderse de los embates del “super yo” y el “ello”.

### **1.1 Marco Histórico**

En este punto nos parece más que pertinente revisar la evolución histórica de los conceptos centrales de nuestra investigación, para luego indagar sobre referentes históricos más precisos, en relación a nuestro tema de tesis. El concepto es problemático en sí mismo (Gonzales, 1999) dada la multiplicidad de definiciones y el habersufrido importantes variaciones a lo largo del tiempo.

Distintos autores, desde una perspectiva académica, han ido haciendo más complejo el término con matices asociados que enriquecen su uso. En términos históricos, al ganar autonomía la

Psicología logra hacer de uso común una serie de conceptos propios de su campo de estudio, entre ellos el de “autoestima”. Estos progresos conceptuales se lograron también gracias a los trabajos y aportes de Freud, Jung, Piaget, Rogers, Millar, Watson, etc.

Sin embargo, esta “popularización” de algunos conceptos psicológicos supuso también ciertas tergiversaciones, como por ejemplo confundir la autoestima con la valoración, juicio personal, etc. Frente a ello, a lo largo de los años algunos autores se han preocupado por aclarar el uso de los principales conceptos psicológicos, entre ellos la autoestima, podemos mencionar los trabajos de Roosenberg, (1979); Brisset, (1972); Burns, (1975); Coopersmith, (1981); Bednar, Wells & Peterson, (1989); Gorrell, (1990); Branden, (1997); Berk, (1998); Arroyo, (1999); Clark (2000); Clark & Bean (2001), entre otros.

El esfuerzo de estos autores incluye la autoevaluación, la que debe ser asumida en su relación directa como concientización del juicio en torno a la conducta, reglas morales, convencionalismos, valoración personal y logros, todos estos criterios externos a los que hay que asociar las autoimposiciones y la autoimagen.

Es necesario precisar que en el desarrollo o evolución de la variable “autoestima” han tenido participación filósofos y psicólogos, siendo oportuna la revisión de sus principales planteamientos:

### **William James (1842-1910)**

El denominado «padre» de la psicología norteamericana, definió el término “autoestima” en su obra *Principles of Psychology*, publicada hacia finales del siglo XIX (1890) especificando que la estima que sentimos hacia nosotros depende en gran medida de lo que pretendemos ser y hacer. Este autor consideraba central asumir el concepto directamente relacionado a los éxitos concretos que el individuo alcanzaba y que debían ser confrontados con sus aspiraciones iniciales. Si las pretensiones iniciales eran muy altas y no se lograban satisfacer, entonces el sentimiento de fracaso personal era también muy alto.

### **Sigmund Freud (1856-1942)**

Si bien Freud no abordó el concepto, o la expresión, “autoestima” como tal, sí desarrolló la idea de un “yo” atrapado entre el “ello” y el “super-yo”. Es el “super yo” el que ejerce presión sobre “yo” a partir de la influencia que los padres han tenido sobre el sujeto en sus primeras etapas de vida, esta presión permite que el “yo” sea asaltado por lo instintual ¿Coloca esto en una situación precaria al “yo”? Sí, lo debilita y puede acarrearle accesos de angustia. En un escenario de este tipo el “yo” activa mecanismos de defensa para protegerse de la angustia. Entendido así, desde la perspectiva freudiana, no hay espacio para el

desarrollo de la autoestima, pues el yo ocupa tiempo y esfuerzo en protegerse o defenderse de los embates del “super yo” y el “ello”.

Lo peor para la autoestima en Freud es carecer de instancias espirituales que permitan equilibrar el “yo”. Para seguidores de Freud, como Jung, en esto último radica el remedio, tratar de asegurar la estabilidad del “yo” con el “sí mismo”, principio organizador de la psique. Si Freud asume un inconsciente amenazador para el “yo” por las fuerzas libidinales con las que interactúa, Jung ve en el sí-mismo inconsciente un poder capaz de ordenar la actividad de la psique. Para Freud, las manifestaciones de espiritualidad, religión o arte son el producto disfrazado del simbolismo instintual.

### **Alfred Adler (1870-1937)**

Lo que Adler entiende y desarrolla como el complejo de inferioridad está en el centro de su teoría sobre la personalidad. Tal sentimiento de inferioridad tiene sus orígenes en la infancia del ser humano y se extiende a lo largo de toda la vida. En compensación el sujeto desarrolla sentimientos de superioridad que, en algunos casos, pueden llegar a ser desmedidos. Entendido así, el que algunos se asuman como extremadamente superiores y dominantes solo es una forma de ocultar su profundo complejo de inferioridad. Es decir, la baja autoestima se entiende como una condición innata en las personas, lo que a lo largo de la vida se trata de compensar con

sobreestimación, queda en evidencia que una autoestima equilibrada no cabe en esta forma de conceptualización, una postura extrema.

### **Carl Rogers (1902-1987)**

De sus múltiples observaciones, y atenciones terapéuticas, concluyó que la mayoría de personas evidencian una resistencia muy grande a aceptarse como son, llegando incluso al extremo de humillarse a sí mismos, menospreciarse y asumir que no representan valor para sí mismos o los demás no mereciendo el amor propio o ajeno. Este hallazgo lo llevó a concluir que el psicoterapeuta debe aceptar de forma incondicional al paciente para lograr que este último logre aceptarse y amarse como es, con virtudes, defectos y debilidades.

### **Abraham Maslow (1908-1970)**

Fundador de la escuela humanista también conocida como la escuela de la “tercera fuerza”<sup>1</sup>, se interesa por la salud mental de las personas e incluso por su salud espiritual. En atención a lo anterior, Maslow buscó identificar qué es aquello que poseen los sujetos que logran desarrollar su potencial. Si bien el psicoterapeuta atiende las necesidades básicas del paciente y su frustrado devenir (carencias físicas, de aceptación en una comunidad o seguridad) su planteamiento busca satisfacer necesidades que podríamos definir como superiores (*metaneeds*), vinculadas a la realización del sujeto, a

---

<sup>1</sup> Entiéndase al psicoanálisis y al conductismo como las escuelas de la primera y segunda fuerza.

su crecimiento como personas, y a lograr desarrollar todo su potencial y creatividad; es decir, involucra todo lo que pudiera entenderse como psico espiritualidad.

De entre sus más importantes aportes podemos mencionar el estudio de la naturaleza y las condiciones de las experiencias cumbre (*peak experiences*). Es llamativo que Maslow procurara iniciar la exploración investigativa a partir de lograr que el sujeto asumiera una postura positiva frente a lo que ha vivido, por ello preguntas como “¿Cuáles son las experiencias más maravillosas que has tenido?” eran un patrón común en él y su propuesta. A partir de ello determinó que los sujetos que expresaban haber experimentado situaciones cumbre tenían sentimientos armónicos en su interrelación con el mundo. Lo anterior, era entendido por Maslow como una expresión del “si-mismo” y no solo del ego.

### **Virginia Satir (1916-1988)**

Esta investigadora asumió la autoestima como lo central en la terapia familiar. Ha sido miembro del *California Task Force to Promote Self-Esteem and Personal and Social Responsibility* (Comisión Californiana para la Promoción de la Autoestima y la Responsabilidad Personal y Social). Para ella evaluar el nivel de la autoestima de cada integrante del núcleo familiar era fundamental para determinar su salud mental. Así concluye que existe una relación directa entre los

hogares disfuncionales y el nivel de autoestima de sus miembros, retroalimentándose en el tiempo y condicionando también la autonomía que eran capaces de alcanzar. Una familia sana asume la libertad de sus miembros como una forma de exteriorizar sus emociones y exteriorizar el buen nivel de sus autoestimas.

### **Eric Berne (1910-1970)**

Considerado como el fundador del análisis transaccional, teorizó en torno al comportamiento de quienes educan, a los que reconoce como capaces de propiciar autoestimas altas. Notó y asumió como centrales las expresiones de afecto y atención para desarrollar en los niños autoestimas sanas, autoestimas altas, como una expresión directa del amor y la autoconfianza. Aquellas personas que tienden a la exageración de su autoridad poseen en el fondo una autoestima débil, lo que también puede expresarse en la manipulación que intentan a partir de la exageración de sus debilidades. Quienes han logrado articular autoestimas altas no requieren de tales manipulaciones, se muestran auténticos y honestos, hábiles para negociar lo que necesitan como adultos.

### **La Comisión Californiana para la Promoción de la Autoestima y la Responsabilidad Personal y Social**

A mediados de la década de los 80, frente los graves problemas que afectaban directamente a los jóvenes, asociados a la violencia,

actividad delincuencia, deserción y fracaso escolar, consumo de drogas, violencia, embarazos no deseados, falta de empleo, etc., se conformó *The California Task Force to Promote Self-Esteem and Personal and Social Responsibility* (Comisión Californiana para la Promoción de la Autoestima y la Responsabilidad Personal y Social) presidida por John Vasconcello. Luego de tres años de investigaciones llegó a la conclusión de que la causa y el remedio para los males sociales ya mencionados estaba en formar autoestimas sanas. Esto último pasó a ser un asunto individual, vinculado a la realización de las personas, para convertirse en una variable de suma importancia que debía ser abordada desde el ámbito económico y político.

Fue del esfuerzo ya mencionado que nació la idea de un Consejo Nacional en pro de la autoestima. En 1990 esta asociación asumió como objetivo prioritario poner el acento en concientizar a la gente sobre los enormes beneficios de una autoestima sana. En 1995, este Consejo asumió el nombre definitivo de National Association for Self-Esteem (NASE), y con el tiempo trascendió fronteras para convertirse en un esfuerzo multinacional. Desde 1995 organiza actividades anuales sobre temas relacionados a la autoestima. En la actualidad, la asociación cuenta con más de sesenta países miembros.

## **Nathaniel Branden**

Se interesó desde los inicios de vida profesional por todo aquello que estuviera vinculado a la autoestima. Centró su atención en las consecuencias negativas que acarrea la falta de autoestima, identificando una relación directa entre esta falta y los cuadros de ansiedad, depresión, el fracaso escolar, bajo rendimiento productivo, temor frente a la intimidad, problemas con el manejo del alcohol o las drogas, violencia familiar, cuadros de sumisión extrema, etc. Es autor de “Los Seis Pilares de la Autoestima” (Branden, 1995) libro de enorme importancia en la materia. Asume el concepto de autoestima considerando las competencias y aptitudes del sujeto, en relación directa con el éxito personal. En esa misma línea, teoriza en torno a la confianza en el triunfo personal, el logro de la felicidad, la valía personal, la realización de nuestros valores y sobre la importancia de aprender a disfrutar del resultado de nuestro esfuerzo

## **La Programación Neurolingüística (PNL) - Richard Brandler y John Grinder**

Aparece en la década del setenta en California, y reúne en su fundación al matemático Richard Brandler y al lingüista John Ginder con el claro propósito de promover lo que ellos llaman los «rendimientos de excelencia». Proponen la técnica de la «modelización», que consiste en partir del modelo de excelencia de personas como Milton Erickson o Virginia Satir para identificar

aquellas estrategias que hicieron posible su éxito personal. La programación neurolingüística brinda varios mecanismos para elevar la autoestima y la autoconfianza.

### **Anthony Robbins**

Es uno de los difusores de la importancia de la autoestima, más importantes de los últimos tiempos, asociado a la programación neurolingüística, por distintos medios ha formado seguidores comprometidos con la difusión de ideas vinculadas a la realización «ilimitada» de toda persona bajo la lógica metodológica que propone.

En cuanto al “desempeño profesional docente” hay que anotar que el concepto proviene, en parte, del mundo empresarial, está directamente vinculado a la administración y es de más reciente data. En dicho campo ha existido la intención de vincular los niveles de producción a las condiciones en que se desarrolla tal producción.

A partir de las primeras décadas del siglo XX, crece el interés por estudiar el rendimiento de los trabajadores. Con el desarrollo tecnológico, las reformas educativas a nivel universitario, la consolidación del modelo napoleónico para las universidades y el posterior tránsito al modelo de universidad técnico-científica, se contribuyó decididamente a la especialización de la mano de obra y la

posterior medición de las condiciones en que el ser humano produce, condiciones tales como ambiente, ritmo, objetivos, intereses, etc.

En tales contextos, el modo de tratar el desempeño laboral cambia y empieza a incluir profesiones formativas, como la educación. A partir de la década del ochenta, con la consolidación de la influencia del Banco Mundial en países del tercer mundo, el concepto de docente como profesional de la educación empieza a requerir instrumentos de evaluación capaces de traducir sus desempeños en indicadores, todo ello con la finalidad de establecer diagnósticos precisos que permitan mejorar el rendimiento profesional.

Autores como Montenegro (2003) son claros al establecer vínculos entre el ejercicio educacional del docente, sus estudiantes y el contexto educativo, lo que incluye: el quehacer del maestro en distintas áreas de su desarrollo laboral, los factores socioculturales en que se brinda el servicio educativo, el contexto institucional, el salón de clases y al propio docente en actitud reflexiva.

En países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) como Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Noruega, Chile, México, etc., se han llevado adelante programas de Desarrollo Profesional Docente que pueden considerarse exitosos, sin dejar de lado, el qué tan sostenibles son el tiempo y qué tanto se ven afectados por la variable política. Las experiencias ya referidas han

considerado como punto de partida la cuantificación de experiencias, necesidades y aspiraciones dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), el desempeño docente se asumió como la movilización de las capacidades profesionales del maestro como respuesta a las exigencias sociales y las relaciones intra e interpersonales. Dentro del organismo internacional se asumió desde entonces que la labor del profesor no se limita al o que hace en el aula, pues potencia sus capacidades también en quehaceres administrativos tendentes a fortalecer su clima laboral.

En nuestro país no podemos dejar de reconocer el rol rector que tiene el Ministerio de Educación, uno de los actores centrales, en la evolución del concepto “desempeño profesional docente”; en tal propósito en el año 2009 propuso el Marco del Buen Desempeño Docente, con el que expresa su interés por proponer y aplicar instrumentos específicos para medir el desempeño profesional docente.

Así, el concepto se expresa en términos cuantificables y fue resultado de una mesa intersectorial de trabajo auspiciada por el Consejo Nacional de Educación (CNE), esfuerzo que contó con la participación de la Defensoría del Pueblo y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y se

preocupó por incorporar la visión gremial del problema, lo que se tradujo en la incorporación del SUTEP y el Colegio de Profesores, además de ONGs ligadas al quehacer educativo. Todo lo anterior en el marco del I y II Congreso Pedagógico Nacional, que contó con la participación de más de 1000 maestros y maestras.

## **1.2 Marco Teórico**

### **La Autoestima:**

En relación a la primera variable examinada: la autoestima; nuestra tesis se basa en la teoría humanista, teoría que redimensiona el aprender y reaprender como potencialidades del ser humano, prestando particular atención a su dimensión cognitiva, volitiva y socioafectiva. Lo anterior, constituye precisamente el núcleo central de nuestro interés por la autoestima del docente, en relación a su práctica profesional.

El humanismo busca promover lo que se denomina como “aspiraciones” o “realización personal” asumidas estas como las posibilidades de desarrollar nuestras capacidades para formarnos como seres humanos plenos y libres, en condición de tomar decisiones y superar dificultades, con plena consciencia de quienes son y lo que pretenden llegar a ser.

En tal sentido, esta teoría se empeña en promover el ser conscientes del camino que la realización personal exige, tanto como del aprender

a reconocer aquello que es valioso en nosotros y aquello que requiere de nuestra atención por ser reconocido como negativo, propiciando su transformación en positivo. En concordancia con ello, nuestra tesis logra pleno sentido teórico cuando se enmarca en la posibilidad de transformar prácticas educativas que están directamente relacionadas al cómo se autoperciben a sí mismos los maestros.

Con el propósito de afianzar nuestra adhesión a esta corriente teórica nos parece oportuno referir con mayor detalle los planteamientos de Maslow (1991). El interés de este psicólogo norteamericano giró en torno al ser humano en todas sus dimensiones, para definirlo como aquello que la naturaleza muestra en su esencia: un ser con múltiples necesidades, las mismas que al estar en equilibrio permiten una armonía que se ve reflejada en su comportamiento y también en su rendimiento laboral. Lo anterior, se asume en términos técnicos como autoestima.

Maslow explica que si bien cada ser humano busca la satisfacción de sus necesidades, ya sean estas básicas o superiores, la sociedad y las exigencias en el trabajo tienden a regular tales satisfacciones, así como el tiempo y la intensidad con que se satisfacen en términos reales. La demora o la no concreción genera, en muchos docentes, cuadros de depresión, marginación social, familiar e incluso personal. Relacionado a todo ello, está también la exigencia sobre el

rendimiento laboral, las dificultades que este presenta terminan generando estrés en quienes no logran satisfacer con sus habilidades tales exigencias. Al respecto, Maslow indica:

Mientras es verdad que la naturaleza interna del organismo es un determinante de la conducta, no es, sin embargo, el único. El emplazamiento cultural en el que el organismo se comporta, y que ya ha contribuido a determinar la naturaleza profunda del organismo, es también un determinante de la conducta. Finalmente, otro conjunto de determinantes de la conducta pueden agruparse bajo el titular de la situación inmediata (1991, pág. 355).

La autoestima sería uno de estos determinantes, ¿qué tan significativa es la autoestima para el rendimiento profesional de los maestros? Es algo que hemos determinado en esta investigación. Maslow asume el concepto de autorrealización como el culmen de la satisfacción de necesidades, las básicas y las de mayor jerarquía: fisiológicas, de seguridad, sociales, reconocimiento y de auto superación. Tal satisfacción da por resultado un ser humano pleno, satisfecho consigo mismo, autorrealizado. Las observaciones más firmes a esta teoría han reposado precisamente en esto último y es que también es sabido que el ser humano rara vez se asume como autorrealizado, aun cuando desde afuera se pueda considerar que ha satisfecho buena parte de sus necesidades. Esta teoría fija la centralidad de su desarrollo teórico en asumir al ser humano desde distintos aspectos, el sujeto posee rasgos esenciales que exigen no dividirlo, reconoce en él una natural tendencia a la autorrealización.

En otros términos, el ser humano está en condiciones de alcanzar su desarrollo integral, tal como lo ha demostrado a lo largo de su propia evolución. La vida debe ser asumida como aquel proceso que exige del sujeto esfuerzos de lucha por alcanzar su máximo potencial, allí está el vínculo con el ejercicio docente y la necesidad de fijarse en los esfuerzos que hace para alcanzar su realización plena, más aún cuando el trabajo ocupa un lugar central en su proyecto de vida y, con el tiempo, termina por definirlo como un ser pleno.

Dentro del mismo universo teórico otros autores importantes como Rogers (1992) han desarrollado el acompañamiento como un conjunto de técnicas precisas que prestan atención a las necesidades del ser humano, sobre todo aquellas que están vinculadas a su dimensión formativa, en directa relación con su personalidad y autoestima.

Rogers incide con insistencia en la importancia que tiene el tomar conciencia de los procesos involucrados, dentro del concepto de aprendizaje significativo, lo que necesariamente incluye todos los procesos afectivos y cognitivos, poniendo énfasis en la experiencia que ello involucra. La autoestima pasa a ser un concepto con significado que impacta en la persona en la medida que ello implica un conjunto de determinados aprendizajes.

Aunado al enfoque humanista recurrimos también al enfoque **sociocultural**, del que hemos tomado a Rosenberg (1979). Para este autor las actitudes y conductas sociales son las que marcan la pauta de influencia en la autoestima de los sujetos. Para dicho autor todos nos valoramos de modo integral o, al menos, expresamos tal tendencia. En ese sentido, las actitudes que tenemos hacia nuestros pensamientos, comportamientos, aspecto físico, potencialidad mental, etc. es en el fondo lo que termina por establecer nuestra actitud hacia los otros.

Por lo anterior, diremos que una persona tiene autoestima siempre que sea capaz de desarrollar conciencia de tal circunstancia y, a través de tal ejercicio, ser capaz de establecer para sí mismo un conjunto de valores como marco de referencia para su propia acción. Pese a ello, no podemos dejar de mencionar ciertas limitaciones en el enfoque debido a su carácter sociológico, centrado en asumir la autoestima de manera extrínseca en lugar de intrínseca, planteado en tales términos acaba siendo muy difícil modificar sociológicamente la autoestima de un individuo.

Sin embargo, ello no anula el hecho de que el sujeto se exprese con mayor objetividad sobre sí mismo cuando en confianza se encuentra. Esto llevó a Rosenberg (1965) a elaborar un instrumento conocido como "Inventario de autoestima", instrumento basado en un

manejable conjunto de preguntas que van desde el “estoy muy satisfecho con quien soy” hasta el “normalmente me inclino a pensar que soy un fracasado”. A partir de tales aportes, hoy se han desarrollado una buena cantidad de pruebas psicométricas en la misma línea de Rosenberg.

Consideramos a Coopersmith (1981) como un pilar fundamental para el recojo de información que ha servido de insumo principal para los resultados logrados en esta tesis. Es importante revisar su postura teórica en relación a la autoestima, para dicho autor la autoestima tiene como componente central la autoevaluación de la que es capaz un sujeto, evaluación que no se agota en sí mismo, sino que se proyecta a los demás. Lo anterior está directamente relacionado a la aceptación en un sentido bidireccional, por un lado, la que parte del sujeto y se proyecta fuera de sí, y por otro la que viene de lo externo y que determina el tipo de relación que el sujeto establece con su entorno. Así es como asume la valoración y la autovaloración, la competencia, éxito o dignidad.

Para Coopersmith la autoestima es el juicio personal que un sujeto establece sobre sí mismo, considerando el valor y la autovaloración como elementos centrales de tal juicio. Coopersmith en un trabajo previo (1967) asume la autoestima como la actitud positiva o negativa, favorable o desfavorable que nace del y para el sujeto. Esto incluye

aprobar o desaprobar lo que es y lo que proyecta hacia los demás. Bajo este esquema es que el sujeto se cree capaz de lograr producir y entenderse poseedor de cierta dignidad e importancia en sus distintas esferas de dominio.

Llegado este punto, reseñamos algunas de las investigaciones cuyo aporte nos parece importante, en relación con nuestro estudio, para entender el sentido teórico que buscamos resaltar.

Segarra (2015) contrariamente a lo que se suele suponer, concluye que el tema de la autoestima no ha sido lo suficientemente estudiado en términos científicos. Asocia el cambio a la variabilidad con que se percibe una autoestima alta o una autoestima baja y el rol que ello cumple en el diario acontecer de las personas. El cambio viene también acompañado de cómo es percibido el profesional de la docencia en su rol de interacción con el estudiante.

De otro lado, Costilla (2017) desarrolla una investigación similar a la que proponemos, pero en un sentido teórico, haciendo notar las diferencias en los estratos sociales y la idiosincrasia del centro educativo, concluye que si bien la autoestima entre los docentes oscila entre medio y alto, el nivel de autoconsciencia sobre ello alcanza un nivel medio. El estudio nos permite establecer la importancia de prestar atención al conjunto de indicadores que

componen la autoestima del docente y postula una serie de recomendaciones para atender las necesidades de orden psicológico entre los maestros.

La pertinencia de la teoría humanista va más allá de la enseñanza tradicional, entendida ésta última dentro del sistema de educación básica regular, lo que queda en evidencia en la investigación de Flores (2017) planteada desde la enseñanza del folklore. Su estudio también concluye que el tema de la autoestima ha sido poco explorado en términos rigurosos, considera central entender los mecanismos que llevan a promover una interacción sana entre el docente y el estudiante como la base de un proceso de enseñanza aprendizaje fructífero que potencie las capacidades del estudiante, en relación a lo que se pretende lograr de él, tal y como la psicología humanista también lo plantea.

En esa línea Gamarra (2012), asume la autoestima como autovaloración que incluye sentimientos que van desde el autorrespeto, la identidad, el propósito y la competencia. Autoestima es entendida como autovaloración positiva o negativa tendente a un objetivo o a un conjunto de objetivos definidos por el sujeto mismo. El propio Gamarra amparado en Bonet (1997) asume la autoestima como un cúmulo de percepciones, evaluaciones, pensamientos, sentimientos y tendencias conductuales, lo que incluye el particular

modo de ser de cada quien, así como los rasgos físicos y del carácter que terminan por perfilar una visión integral de la autoestima.

Por otro lado, para Branden (1990) la autoestima es el componente de autoevaluación del sujeto, en el sentido de establecer una definición de quiénes somos para nosotros mismos, naturalmente se entiende esto último también como una proyección hacia los demás, proyección de la que el sujeto debe ser consciente. Esto no es un intento de definición que el sujeto se plantea en abstracto; por el contrario, considera el aspecto físico dentro de su autovaloración. El componente psicológico también está presente, al incluir virtudes y defectos, un marco axiológico de creencias y expectativas en relación al futuro, necesidades y todo aquello que motiva al sujeto en el intento por construir lo que asume que es.

Considerando lo ya mencionado, es posible afirmar que la autoestima incluye confianza y seguridad en uno mismo lo que se ve reflejado en la autovaloración como un juicio de valor alimentado por varios factores. Todo lo anterior, nos hace competentes para algo, en un sentido positivo, o limita nuestras competencias para algo, en un sentido restrictivo. Branden considera que la autoestima condiciona en buena parte todo lo que el sujeto experimenta como vida, lo que incluye la relación que somos capaces de establecer con nosotros mismos, pero también con nuestra familia, relaciones emocionales de

pareja, centro de trabajo y amigos, de una u otra forma marca la pauta de lo que consideramos como éxito o fracaso.

De otro lado, Miranda (2005) afirma:

Una autoestima positiva se constituiría en una contribución esencial para el proceso vital, entregando elementos para un desarrollo normal y saludable. Lo contrario, es decir, un nivel de autoestima negativo o bajo, podría conducir al sujeto a una desintegración humana y personal. (2005, pág. 343).

Sus indagaciones centradas en profesores de primaria determinaron que una alta autoestima está asociada con la capacidad que demuestra el sujeto para renovar su praxis, ser innovador en sus actitudes y práctica didáctica; lo opuesto, una baja autoestima reduce la capacidad de respuesta del docente para concretar cambios de efectos positivos en su desempeño profesional. En ello radica la necesidad de expandir estas afirmaciones bajo el amparo de asumir que una autovaloración y autoevaluación positiva incide en el rendimiento escolar y en la calidad de los aprendizajes.

### **Autoestima profesional**

La autoestima profesional se puede definir como:

Grado de apreciación de la propia valía que el profesional tiene con la tarea que ha elegido para toda su vida, y no solamente al cargo específico que ocupa en un determinado momento. En ella se ponen en juego la apreciación personal y la percepción que se tiene con respecto a sus pares y al contexto en el cual se desenvuelve (Miranda, 2005, pág. 13)

### **La perspectiva conductual.**

Es Coopersmith, a quien tomaremos como representante de este modelo teórico, para él son cuatro las formas de entender autoestima: competencia, significado, virtud y poder, son precisamente las personas las que se encargan de evaluar estos componentes presentes en sí mismos. Otros autores han tenido valoraciones muy positivas sobre este trabajo, Crozier (2001, pág. 206), refiere:

Uno de los primeros estudios y los más influyentes fue el realizado por Coopersmith en 1967 quien definió la autoestima como la evaluación que hace y mantiene habitualmente la persona con respecto a sí misma de lo cual se expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, destacado, con éxito y valioso.

Coopersmith ofrece pautas clínicas para atender el desarrollo de la autoestima. El reconocimiento y aceptación de esta teoría está basado en el grado de aceptación y credibilidad que ha logrado gracias a los métodos observacionales, la casuística y las entrevistas, así como su aplicabilidad, lo que le ha valido ser aceptado en muchos programas de intervención psicológica. No debe extrañar que asumamos los aportes de Coopersmith para el recojo de data.

Lo anterior, implica que la persona sea capaz de reconocerse a sí misma, su dimensión social, espiritual, física, etc., incluye también un marco regulatorio o autorregulatorio del *ser* basado en el respeto y la autovaloración. Naturalmente, todo esto es un *contínuum* que asume

una postura evolutiva que se da a lo largo de toda la vida y que incluye la historia misma, la historia de nuestra especie de la que emanan rasgos inherentes.

Esto incluye virtudes y defectos, cualidades y también limitaciones, dentro de una idea de exclusividad en lo particular. No se nos niega la posibilidad de asumirnos dueños de nosotros mismos, pero se reconoce que la autonomía exige una autoestima plenamente perfilada desde el mundo interior y proyectado hacia la interacción social.

### **En relación a la variable Desempeño Docente**

En el caso del desempeño es necesario perfilar una teoría general de soporte, en este caso recurrimos a Daf (2010). Es importante entender el esfuerzo por comprender al ser humano en su dimensión práctica: el desempeño profesional, para proveer dicha información a quienes toman en sus manos el diseño organizacional de las instituciones, porque de ese modo pueden ejecutar medidas que refuercen lo positivo y disminuyan lo negativo a fin de mejorar el perfil de rendimiento.

El rendimiento se ve afectado en términos de efectividad. “El diseño organizacional se utiliza para implementar las metas y la estrategia, además que determina el éxito organizacional” (Daf, 2010, pág. 60)

Así, en las instituciones escolares privadas, asumidas en la mayoría de casos como empresas que deben obtener rentabilidad, el denominado “intento estratégico” termina siendo un propósito deseable y alcanzable, que consiste en que “las energías y recursos de la organización estén dirigidas a una meta enfocada, de unificación, convincentemente general [...] Tres aspectos relacionados con el intento estratégico son la misión, la competencia central y la ventaja competitiva” (Daft, 2010, pág. 60).

El colegio Beata Imelda cuenta con la mayoría de estos elementos, posee una misión, la competencia central está definida en el perfil de sus trabajadores docentes y no docentes y en la propia naturaleza del servicio que brinda, el tercer elemento es el que se vincula directamente con nuestro propósito: la ventaja competitiva, esta debiera girar en aquellos aspectos que hacen único al colegio y que logran posicionarlo dentro del imaginario local, asociados a referentes positivos que influyen en los usuarios para desarrollar fidelidad o para optar por dicha institución cuando llegue el momento de educar a sus hijos.

Pero, también tiene que ver con convertirse en una buena opción laboral, por ello el vínculo entre autoestima y rendimiento; si la relación es significativa el colegio debiera incorporar actividades que promuevan la autoestima laboral y personal; de modo tal que, se

convierta en parte de su ventaja competitiva, asociada a otro concepto también trabajado por Daft “desarrollo de empleados”, consistente con crear un clima agradable donde sentirse a gusto para trabajar, satisfacer las necesidades de las que hablaba Maslow y lograr progresivamente la autorrealización, en términos de eficiencia.

Sobre esto último Daft define “eficacia es un término más amplio, que significa el grado al que una organización alcanza sus metas. Para ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas”. (2010, pág. 20). En tal sentido, instituciones competitivas, prestarán atención al modo como logran ser más eficientes y eso también involucra al tipo de relación que establecen con sus trabajadores y cómo estos asumen su dimensión interna (autoestima) en relación directa con el desempeño profesional.

En cuanto a lo anterior, el MINEDU (2013), afirma que “la institución educativa es considerada la primera y principal instancia de gestión para garantizar el derecho a la educación, tanto en el ámbito público y privado, como en la educación básica, superior, comunitaria y técnico – productiva” (pág. 7). Siendo así, la escuela, sea pública o privada, se convierte en el principal escenario para gestionar y organizar los recursos, procurar el máximo de eficiencia y garantizar el desarrollo humano de su personal docente y no docente.

En esa misma línea, el MINEDU afirma la gestión educativa orientada a las personas y al logro de resultados, de acuerdo a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, afirmando:

Las personas deben ser el principio y fin mismo de toda la actividad del Estado. Esto requiere transformar sus enfoques y prácticas de gestión de tal manera de que todos sus servicios o intervenciones se conciban como expresiones de derechos de los ciudadanos. (MINEDU, 2013, pág. 8)

Este enfoque del que nos habla el Ministerio de Educación exige reorientar el sistema de administración lo que involucra directamente a la gestión de personas, tener en consideración sus expectativas, necesidades, proyectos e iniciativas. Bajo el entendido de que si aspiran a sentirse bien consigo mismos esto ha de verse reflejado en su rendimiento profesional. Docentes con una autoestima alta tendrían que presentar un desempeño también alto en cuando a la relación significativa que se plantee. Este modelo de gestión tiene rostro humano y termina siendo coherente con nuestra teoría humanista y los postulados de Daft.

De otro lado, para autores como Montenegro (2003) el desempeño docente refiere el cumplimiento de aquellas funciones vinculadas al propio docente, al estudiante y a su entorno. Este desempeño está estratificado por áreas, niveles, y considera factores socioculturales, el contexto institucional, el aula y al propio maestro en actitud

reflexiva. La calidad educativa resulta de la evaluación de la acción del maestro.

El desempeño se evalúa considerando todos los niveles formativos y a través de ellos, se busca la optimización de la calidad educativa y, de una u otra forma, determinar el accionar del docente. La evaluación adquiere funciones y características específicas, que se deben tener en cuenta al momento de implementarse. En ello reposa su importancia, en la definición de estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

De otro lado, para autores como Díaz (2006) el desempeño docente implica considerar todo lo que debe hacer el maestro para demostrar y reflejar su accionar en el salón de clase, como profesional de la educación. Cuando el autor alude al término “todo” está considerando: al ámbito tecnológico, la planificación curricular, las estrategias didácticas que emplea, los medios y materiales didácticos que utiliza, la evaluación, incluidas las técnicas y metodologías utilizadas en el trabajo del docente en el aula de clase, las que dependen de las características organizativas del aula. Estas a su vez, se medirán considerando los efectos y los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para Chiroque (2006) hablar del desempeño docente implica considerar el conjunto de actividades que el docente ejecuta, con respecto a todas aquellas obligaciones vinculadas a su profesión y al puesto que desempeña en relación a este. Así, para este autor el maestro ha de tener en cuenta: el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos.

Elementos adicionales para considerar: el nivel en que se imparte en el servicio educativo peruano, las áreas temáticas, aspectos socioculturales como: la institución educativa en su rol de agente social, el clima del aula, el docente en todas sus dimensiones, lo que incluye la reflexión sobre su propia praxis. En ese sentido, el desempeño debe someterse a evaluación diagnóstica que permita optimizar el servicio que brinda, porque además exige un conjunto de indicadores que señalan tal acción profesional como educativa. En este punto, el autor diferencia el desempeño profesional X con el desempeño profesional docente, siendo este último de una naturaleza particular en la que se adquiere una identidad propia, con características y funcionalidades diferenciadas y diferenciadoras.

Para UNESCO (2005) el desempeño implica todo un proceso de movilización de las capacidades profesionales del profesor, teniendo en cuenta además el modo de participación del docente en acciones de gestión educacional, fortalecimiento de la institucionalidad

democrática, llevar adelante la elaboración y aplicación de políticas públicas dentro del sector educación, ya sea a nivel local, regional o nacional. Todo ello, con el propósito de promover aprendizajes dentro del modelo de competencias.

En términos más directos autores como Hernández & Díaz (2010), asumen que el desempeño profesional docente es, en esencia, toda acción educativa, demostrada y reflejada por el docente, esencialmente en el aula. Naturalmente, esto incluye aspectos anexos, pero no por ello menos importantes, tales como: los recursos tecnológicos, la planificación curricular, aspectos didácticos a los que el docente recurre y con los que el docente evalúa, lo que deriva en un cúmulo de técnicas y metodologías preestablecidas para articular el desempeño docente y el rendimiento estudiantil. Frente a la pregunta ¿Cómo medir tales condiciones? Hay que centrar la atención en los resultados.

Otros autores como Tedesco & Tenti (2002) han incidido en la caracterización histórica del maestro para tratar de comprender su rol social, así procuran rescatar la vocación y la enseñanza como una práctica de vida asociada a una misión y no al ejercicio de una profesión.

## **El enfoque psicodinámico**

Robert White señala que la no satisfacción de las necesidades crea en el sujeto y su organismo la necesidad de suplirlas, a fin de disminuir la tensión y recuperar el equilibrio. Es en tal contexto que el autor refiere “competencia” lo que nosotros asumimos como “desempeño”, con ello comprendemos ambos que el estímulo biológico desencadena un importante esfuerzo por establecer un dominio real sobre el entorno. Esto, a entender de White, está ligado a la eficacia que a su vez constituye la raíz más importante para la autoestima.

Este planteamiento teórico cobra más relevancia en la medida que coloca el contexto del desarrollo humano como un conjunto de logros progresivos que lo llevan a auto percibirse y sentir que es percibido como competente y efectivo.

Como es más que evidente el concepto de competencia terminando central para este enfoque teórico. Además, de acuerdo con su desarrollo conceptual la autoestima viene a ser un fenómeno condicionado por la experiencia que logra promover comportamientos diversos. Una autoestima intrínseca basada en los logros individuales del sujeto y una extrínseca, la percepción que los demás tienen de tales logros.

### **La perspectiva cognitivo experiencial.**

Desde la perspectiva cognitivo experiencial la autoestima se presenta como una necesidad básica para el ser humano, centrada en el amor, pasa a ser el componente básico en nuestras vidas por su alto valor motivacional. Hay que reconocer que esta perspectiva se fija más en la personalidad como componente constitutivo de lo humano más que en la autoestima, también es cierto que se le ha criticado cierto mecanicismo y reduccionismo debido a su propensión a basarse en la experiencia, organización, representación y proceso de evolución.

Aun con todo no deja de reconocer los efectos que la autoestima tiene sobre la conducta y la respuesta emocional, lo que implica también su regulación, que son de primera importancia para las personas, sin dejar de reconocer que el impacto o la significatividad varía de persona en persona, en ello coincidimos con Cardenal (1999).

### **El Buen Desempeño**

Como buen desempeño hemos asumido como marco teórico la propuesta del Ministerio de Educación del Perú, en cuyo desarrollo considera aspectos como: la vocación del maestro y el compromiso que tiene para lograr la formación educacional que requieren los estudiantes.

El compromiso del docente representa uno de los elementos de interacción que más influyen en su desempeño laboral, entendido como la voluntad de un individuo que asume un propósito y orienta sus acciones hacia dicha dirección, dentro de un marco axiológico que es propicio en el quehacer educativo.

Siendo así, los docentes asumen el reconocimiento por su labor enmarcando un conjunto de acciones y perfiles dentro de lo que pretende el Estado, a través del Ministerio de Educación, MINEDU, en el denominado *Marco del buen desempeño docente*.

Sobre los desempeños el MINEDU (2012) refiere que se materializan en dominios y competencias que son el signo distintivo de un buen docente, por ende, pasan a ser una exigencia al sistema en sí y a sus integrantes en toda la Educación Básica Regular (EBR) que busca:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional (MINEDU, 2012, pág. 24).

Es en el Proyecto Educativo Nacional donde se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, esta revalorización no se limita a la situación salarial del maestro, sino que plantea una nueva docencia

funcional a una escuela transformada en espacio para el aprendizaje, vinculado estrechamente a los valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural.

### **Desempeño docente, a través de los dominios**

Para lograr lo anterior el MINEDU (2012), plantea el *Marco del buen desempeño docente* como el paso inicial hacia la concreción de tal propósito. En dicho documento se precisan los dominios, que caracterizan una buena docencia. En otras palabras, hemos determinado el desempeño docente a partir de los dominios propuestos por el MINEDU (2012), estos dominios son los siguientes.

#### **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Incluye todo proceso de planificación del trabajo en términos pedagógicos, en el marco de un programa curricular debidamente jerarquizado en unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, metodología de evaluación, etc.

#### **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Abarca la conducción, desde el liderazgo del docente, de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, a través de un enfoque en el que se valora la inclusión tanto como la diversidad cultural, sociológico, religiosa, etc. Lo anterior, exige prestar atención al uso de recursos didácticos que sean coherentes y además significativos con

los propósitos educacionales que se persiguen. Esto también incluye distintos tipos de criterios e instrumentos metodológicos que coadyuvan en la identificación de los logros y desafíos implicados en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

**Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Esto debe entenderse como la participación del docente en la gestión de la escuela, o en la red de las escuelas, a partir de una perspectiva basada en la democracia como el pilar fundamental para articular toda una comunidad de aprendizaje.

**Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.** Esto incluye procesos y prácticas vinculadas a la formación e implementación de una comunidad de docentes, en los que se propicia la mutua colaboración profesional. Lo que también incluye reflexiones sistemáticas en torno a la práctica educativa, como una realidad pedagógica que se da entre colegas, entre grupos de trabajo, pares etc. (MINEDU, 2012)

### **1.3 Investigaciones**

Romero (2018) postuló como investigación si existía relación entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa particular “Praxis”, el contexto educativo lo llevó hasta la ciudad de Huancayo, pero la tesis de maestría fue presentada en la

sede de Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo. Los resultados determinaron que existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre ambas variables, para el recojo de información el autor recurrió a la encuesta en el caso de la primera variable y el cuestionario de Desempeño Docente en la segunda variable. Cabe precisar también que la muestra explorada estuvo compuesta por un total de 59 docentes, de ambos sexos.

Por su parte, Bermúdez (2016) como investigación para obtener su doctorado en educación identificó como variables: la autoestima y la motivación laboral en el desempeño de docentes. El contexto en el que llevó a cabo dicho trabajo académico fue el de la RED 07 – UGEL04, en la ciudad de Lima, con una muestra censal de 154 profesores de distintas instituciones educativas que constituyen la RED 07. Planteada como una investigación cuantitativa de enfoque explicativo causal, recurriendo a instrumentos ya validados, concluyó que sí existe una relación significativa entre ambas variables.

Asimismo, Tamayo (2017) postula como tesis doctoral si existe relación entre el conocimiento intercultural y la autoestima en el desempeño profesional de los docentes de secundaria, ello en la provincia de Ilo, región Moquegua. Si bien el componente intercultural se aleja de lo que nosotros planteamos como investigación, también es cierto que el componente autoestima y desempeño docente se

encuentran presentes, por lo que hemos considerado pertinente recurrir a su indagación en nuestra tesis.

La investigación de Tamayo considera un universo de indagación de 437 profesores, muchos de ellos migrantes, y una muestra de 172 maestros, es un estudio prospectivo transversal que considera maestros tanto de la escuela pública (103) y de la escuela privada (69). Para el recojo de información se recurrió al “Cuestionario para la percepción del nivel de conocimiento intercultural”, “La prueba de Coopersmith” y un “Cuestionario para la percepción del Desempeño Profesional Docente”, en el marco del Buen Desempeño Docente. Se concluye que el conocimiento intercultural y la autoestima sí influyen significativamente en el desempeño profesional de los docentes.

Por su parte, como tesis doctoral en educación, Flores (2015) plantea el efecto que tienen las habilidades sociales – autoestima en el desempeño docente. Cabe precisar que es una investigación no correlacional, por lo que recurre a una “regresión logística” para determinar si las variables 1y2 sirven para explicar la variable 3.

El contexto elegido fue el de instituciones educativas del distrito limeño de Independencia, en este caso el componente adicional al de la autoestima es el de las habilidades sociales. La investigación es no

experimental transversal causal, que busca comprender el efecto de las dos variables ya mencionadas sobre el desempeño docente.

El universo y la muestra están constituidos por 154 docentes, de distintas instituciones educativas del distrito, al igual que nosotros también se recurre al Marco del Buen Desempeño Docente como el contexto ideal para medir el desempeño profesional de los maestros, en relación a la autoestima y las habilidades sociales. Como conclusión se determinó que el modelo no explica la influencia de la variable independiente, es decir se validó la hipótesis nula.

También resulta importante mencionar la investigación de maestría llevada a cabo por Cáceres (2017), en la provincia de Ayaviri (Puno), esta investigación descriptiva correlacional, consideró una población total de 81 maestros de la zona, y se recurrió como instrumentos para el recojo de información a una ficha de observación y una escala para medir la autoestima. Como conclusión se determinó que la relación entre ambas variables es directa, positiva moderada, con un nivel de confianza del 95%.

**Ocaña** (2014) examina en el distrito de Comas la relación entre las variables: autoestima y desempeño profesional docente, encontrando que sí existe relación significativa entre ambas variables, los colegios que él incluye en su indagación son de gestión pública, como

debilidades de esta tesis es importante mencionar que presenta varias y muy serias omisiones en la bibliografía, señala autores que no referencia lo que genera dudas sobre la solidez de su estudio, pese a esas fallas de estructuración se rescata dicha tesis por las variables que aborda, en la medida que son las mismas que nosotros nos hemos propuesto examinar.

#### **1.4 Marco Conceptual**

##### **Educación:**

Tenemos como referente conceptual lo propuesto por Kant cuando define que educar es humanizar al hombre; lo anterior se complementa por el desarrollo conceptual sobre la educación propuesto por Augusto Salazar Bondy, cuando conceptualiza el proceso educativo como un proceso transformador que postula un hombre nuevo, sin posibilidad de asumir que la educación pueda darse fuera de su sentido teleológico, como un proceso aberrante.

##### **Autoestima:**

Branden (1997), reconoce que en la autoestima están implicadas la realización personal y la adaptación social; así, una autoestima sana está vinculada a lo racional, al sentido de la realidad, a la expresión creativa, es asumirse independientes, flexibles y capaces de aceptar los cambios; mientras que la baja autoestima está relacionada al

miedo frente a lo novedoso, el conformismo, la actitud sumisa y el comportamiento reprimido.

Para Coopersmith (1967), la autoestima consiste en aquello que el individuo es capaz de evaluar sobre lo que hace y lo que asume de sí, estas valoraciones tienden a mantenerse en el tiempo y expresan una actitud de aprobación o desaprobación, al punto de que el sujeto se reconoce como valioso, capaz, exitoso y significativo. La autoestima viene a ser el juicio personal sobre la valía expresada en las actitudes que tiene un individuo hacia sí mismo.

Las definiciones propuestas por estos autores han enriquecido lo que asumimos como “autoestima”, y aun cuando abarcan distintos aspectos del concepto, es evidente que otros quedan fuera de sus definiciones; sin embargo, es importante resaltar el vínculo entre el concepto de autoestima, el aprendizaje y la responsabilidad individual, elementos sobre los que se va generando el autoreconocimiento de la propia valía. Esto último es lo que identificamos como el juicio personal que involucra un conjunto de responsabilidades sobre lo que el sujeto asume que es y lo que hace. El ser y hacer quedan expuestos como expresiones de la identidad personal.

El maestro, como cualquier otro ser humano, también se expresa a partir de dos dimensiones: el ser y el hacer. Es por tal razón que la

conciencia sobre sus actos, posiciones, opiniones, conductas, comentarios, etc., resultan de central importancia, pues su rol educador actúa como un filtro para su autopercepción. Lo anterior, también explica la importancia que tiene el docente en un contexto político, como un agente de cambio social directamente vinculado a la localidad del servicio educativo.

En ese contexto, el concepto de autoestima docente, tal como lo señala Rosenberg, es parte de la construcción social, en la que influye la cultura, el entorno socio económico, el contexto familiar y otras relaciones interpersonales. Lo que la persona desarrolla o consolida como autoestima no escapa al contexto en el que se construye, sin que ello impida entender la autoestima como un fenómeno dinámico, que evoluciona, pues se da dentro del proceso de crecimiento personal influenciado por distintas variables que le son constitutivas.

En tal sentido, es posible afirmar que la autoestima es una construcción, que incluye diferentes componentes de la persona y su contexto interno y externo, siempre que estén mediados por la reflexión, pues esa actitud permite el auto reconocimiento de virtudes, habilidades e inteligencias, así como defectos y limitaciones. La autoestima, por su estrecha relación con el ser y hacer, no es

invulnerable frente a los distintos contextos en que se expresa, por ello la importancia de cimentarla con solidez.

El docente, debe ser consciente, frente a las responsabilidades que asume, y en función a la definición de autoestima que maneja, lo que muy bien señala Voli (1998):

- a) La autoestima es el resultado de un proceso de aprendizaje y autoaprendizaje; por ende, cada persona está en posibilidad de hacerlo. El docente es responsable pleno del aprendizaje sobre su autoestima. La autoestima no es un producto acabado, puede transformarse, pero requiere de la actitud reflexiva y plenamente consciente del sujeto, sin dejar de lado el papel que desempeñan las otras personas, pues su rol es crucial a la hora de afirmar la identidad del maestro
- b) Los profesores no pueden evitar exponer sus estados anímicos a sus estudiantes, esto resulta importante pues resultan ser un modelo a considerar, tomar conciencia de ello es reconocer que en tal exposición se proyectan rasgos de la personalidad del maestro, lo que involucra directamente el reconocimiento de su autoestima. Esto podría estar ocurriendo de forma consciente o inconsciente, para que el docente exprese pleno dominio sobre ello se requiere que sea capaz de reconocer que, en lo que hace

y es, transmite su valía personal y el aprecio que tiene por sí mismo.

- c) Las sociedades están convencidas de que el maestro y la familia son centrales a la hora de formar la personalidad de los estudiantes, a partir de su propia personalidad, lo que también puede entenderse como la responsabilidad de formar la autoestima de sus alumnos a partir de su propia autoestima.

### **Componentes de la autoestima:**

Siguiendo a Voli (1998) reconocemos 5 componentes básicos de la autoestima: seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia.

- Seguridad: Es el presupuesto básico de la autoestima. Quien se siente seguro de sí mismo y de sus capacidades expresa y proyecta confianza, seguridad y en ello es posible reconocerle apertura comunicativa, comodidad frente al cambio y los riesgos que este presupone, espontaneidad en sus relaciones interpersonales.
- Identidad: Se entiende como la “definición de sí mismo”, asociada a lo que hace como profesional, ligada al quehacer y ser de otros con quienes comparte el rol docente, lo que le permite reconocerse y ser reconocido, esto no deja de lado su identidad personal.

- Integración: Es en esencia el sentido de pertenencia. El asumirse como parte de un grupo humano más amplio que involucra a la familia, amigos, trabajo, entretenimiento, etc., en un sentido activo. De ello depende buena parte de lo que construimos como seguridad, autoconcepto, automotivación y competencia profesional, una persona integrada se percibe valorado por los otros; acepta a los demás como son.
- Finalidad: todos respondemos y actuamos en función a un conjunto de motivaciones que nos proveen el sentido de oportunidad, necesidad y pertinencia. Sin confianza en la posibilidad de alcanzar el logro propuesto, ninguna motivación funciona. El maestro propicia contextos en los que se descubre a sí mismo, descubre sus reales motivaciones e identifica aquello que no lo motiva.
- Competencia: El asumirse como competente es parte de nuestra valía personal y de cuan importantes creemos ser, lograr incrementar esta percepción es responsabilidad y decisión de cada persona, en función directa al estado de su autoestima. El maestro competente busca superarse; sabe que posee destrezas, virtudes y debilidades; se siente motivado por el anhelo de éxito y se muestra abierto a los demás.

Finalmente, Krenis (2003) desarrolla como concepto de autoestima óptima aquella que necesariamente involucra sentimientos positivos

hacia uno mismo, una autopercepción sólida que no necesita de validaciones continuas, pues no se muestra ni percibe bajo amenaza con facilidad, pese a que se atraviesen adversidades, errores o limitaciones personales.

### **Desempeño profesional docente:**

Tomaremos como base la definición de Montenegro (2003) este autor asume el *desempeño del docente*, o para los efectos prácticos de esta tesis: *desempeño profesional docente*, desde la dimensión de quien brinda el servicio educativo, del que lo recibe (estudiante) y del entorno o contexto en el que se formula o tiene lugar tal interacción.

Por otro lado tanto UNESCO, (2005) como el MINEDU (2012) asumen el concepto en atención al perfil profesional, lo que exige asumir a los maestros como gestores de transformaciones sociales, desde una perspectiva intelectual y procedimental, en el entendido de satisfacer demandas y exigencias de la sociedad en su conjunto. Siendo así, el desempeño docente se mide en función a los dominios propuestos por el propio MINEDU, estos dominios se definen de modo resumido:

### **Dominio I**

#### **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:**

Sistematiza los resultados del diagnóstico asociándolo con las fortalezas y las necesidades de aprendizaje estudiantil.

**Dominio II:****Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:**

Busca determinar si se comunica a los estudiantes las expectativas que tiene el docente sobre las posibilidades de aprender y si lo hace con asertividad, poniendo atención a los valores.

**Dominio III:****Participación en la gestión de la escuela articulada a la  
comunidad:**

Busca explorar la vinculación que logra tener el docente con todas aquellas actividades y la responsabilidad que la gestión de la escuela exige para lograr articularse con la comunidad.

**Dominio IV****Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:**

Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional, evaluando y autoevaluando su desempeño identificando las necesidades que el proceso exige.

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1. Planteamiento del Problema**

##### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

En un contexto de permanente interconexión global, las comparaciones tienden a hacerse cotidianas, nuestro sistema educativo en general no logra superar otros modelos de intervención pedagógica centrados en la capacidad productiva del docente y el alto rendimiento del estudiante, como en el caso de Corea del Sur o, en un sentido más humanístico, Finlandia.

Como bien señala Seisdedos (1985) el ser humano no solo anhela la satisfacción de sus necesidades, también busca ser reconocido y reafirmar su identidad en cuanto hace, lo que estaría directamente vinculado a su desempeño y autoestima.

La buena parte del mundo ha existido una real preocupación por la productividad laboral, lo que llevó a países altamente industrializados a poner en práctica estrategias para aumentar el rendimiento. Sin embargo, se cayó en innegables excesos que llegaron a mecanizar y cosificar a los individuos al punto de

no importar su estado emocional o la autopercepción que tenían de sí mismos, como agentes productivos. Países como Estados Unidos postulan separar los sentimientos personales del desempeño laboral, apelando porque exista una identificación absoluta entre el individuo y lo que hace, al margen de lo que pueda estar sintiendo como persona (Andrade, 2014).

A nivel internacional la realidad del profesorado es marcadamente diferenciada, esto tiene implicancias en la calidad del servicio y en las condiciones en que los maestros ejercen su profesión. Por ejemplo, no es lo mismo hablar de la profesión docente en países del “anillo nórdico” que en países latinoamericanos.

De lo anterior, queda sobre la mesa discutir el por qué sistemas como el nuestro no logran equiparar en logros y éxito aquellos modelos de intervención educativa que han sido el resultado también de una serie de pequeñas y grandes reformas, en realidades diversas como, Finlandia, Corea del Sur y la propia China.

Los resultados de las últimas evaluaciones internacionales PISA no representan resultados moderadamente alentadores, pueda que como país los niveles de comprensión o

razonamiento matemático hayan mejorado, pero sigue revelando limitaciones en nuestro sistema educativo. Es esa la razón por la que sigue pendiente determinar causas más precisas en torno a la problemática del rendimiento escolar. Asumiendo que los actores del proceso educativo no se agotan en el estudiante y lo que el estudiante porta requiere fijarse también la atención sobre el docente y las particulares circunstancias en que afronta su quehacer profesional.

En Latinoamérica las circunstancias sociales, que rodean la educación, se expresan contradicciones muy marcadas, no pudiendo negar que el contexto impacta en el mundo interior de los actores educacionales. Los Estados revelan debilidad estructural en sus instituciones, en sus valores y en la posibilidad de atender las necesidades reales de los actores educativos.

En nuestro país, identificamos como realidad problemática, el escenario social, laboral y profesional en el que el docente de Educación Básica Regular se desenvuelve. Constantemente cuestionado en sus capacidades profesionales al punto de ser visto como un técnico más que como un profesional; quienes ejercen la carrera de educación deben afrontar permanentes cuestionamientos en torno a sus competencias y capacidades.

Así, el resistir o no a tales enjuiciamientos cíclicos dependerá de la autoestima del maestro.

Claro está que hay mayores demandas para el docente que ha tenido que soportar cada vez mayor peso social, debido al debilitamiento de otras instituciones como la familia (Marcelo & Vaillant, 2009). Lo anterior, tiene impacto en el aspecto laboral del docente, compromete el tiempo que utiliza para conocer a sus estudiantes y en dicha interacción conocerse a sí mismo. También afecta el profundizar contenidos temáticos, enfoques didácticos y pedagógicos, su participación positiva en el diseño e implementación del proyecto educativo curricular, el plan de trabajo anual o el proyecto educativo institucional.

Dada su sensibilidad, el docente se ve expuesto a una relación directa entre su desempeño profesional y la dimensión psicológica que lo acompaña y se expresa a través del autoconcepto, tal como lo sostiene el MINEDU “el concepto de sí mismo se refiere a todas las percepciones que un individuo tiene de sí, especialmente en su propio valor y capacidad. Este concepto sobre uno mismo es la base de la autoestima” (2004, pág. 25).

Son las condiciones adversas, bajo las que se ejerce la docencia, las que podrían afectar la autoestima profesional siendo algunas de sus manifestaciones: “dificultad para desarrollar en sí y en el estudiante un rol de investigador innovador, creador, reflexivo, crítico, etc. Por ir contra sus convicciones (vinculadas a su baja autoestima como ser pensante más profundo” (De la Herrán, 2004, pág. 54).

En el caso del Colegio Beata Imelda, en el que centramos nuestro estudio, se ha observado docentes asertivos con intención de transmitir valores sociales, predisposición para participar en actividades de aprendizaje o mejora mutua, tratando de promover el trabajo colaborativo y el uso de diversos recursos didácticos ¿Qué tanto de esto tiene relación con el nivel de autoestima que cada uno de sus docentes poseen? ¿El clima laboral que se percibe en el Colegio Beata Imelda guarda relación con la autovaloración individual de sus docentes?

Los colegios del distrito de Lurigancho – Chosica de Lima provincias, pertenecen a la UGEL 06, y presentan las dificultades, limitaciones y amenazas que por lo general terminan siendo descritas por la mayoría de agentes externos como generales. Un buen número de habitantes del distrito

considera que la educación, como servicio, es de mala o pésima calidad, y perciben que buena parte de dicha condición se debe a la calidad formativa del docente, al margen de si se trata de una institución pública o privada, por lo menos entérminos específicos la relación negativa se establece en función a su nivel formativo, pero dicha percepción, pese a ser ligera ¿tiene un impacto en la autoestima del docente?

### **2.1.2 Antecedentes Teóricos**

Zabalza (2001) teoriza en torno al impacto que tiene la autoestima en los docentes, examina la desmotivación, el burn-out como efectos a los que se exponen quienes ejercen la docencia en la educación básica regular. Así, reflexiona desde dos puntos básicos: a) Un modelo de análisis del autoconcepto y autoestima del profesorado de educación escolar, b) La proyección de esos factores sobre la formación del profesorado. Se identifica el interés del autor para abordar el concepto de autoestima, autoconcepto, componentes emocionales, etc., además de dos componentes centrales: la cultura y el componente conductual.

De otro lado, Acosta (2004) tomando como punto de partida la teoría humanista, en los trabajos de uno de sus máximos representantes Carl Rogers, plantea una revisión de la

autoestima como sentimiento valorativo de nuestro ser, nuestras proyecciones tanto físicas, como mentales y espirituales. Examina también el desarrollo de la personalidad holística, lo que debe entenderse como un desarrollo integral que comprende distintos niveles; ideológico, social, psicológico y económico. Luego de una revisión histórica breve vincula el impacto de la autoestima en el sistema educativo, a través de sus distintos actores, entre ellos el docente, se examina el papel que cumple una autoestima consolidada en el desarrollo profesional de maestros y maestras y su natural impacto en la vida de los estudiantes.

Por su parte, Naranjo (2007) expone en un artículo internacional el rol que cumple la autoestima como un aspecto de gran relevancia en el quehacer de las personas estableciendo un vínculo entre esta y la satisfacción, satisfacción que determinaría la calidad en los resultados de las distintas actividades que las personas llevan adelante. Además, reconoce que la autoestima es una necesidad propia de humanos en la que intervienen factores tanto internos como externos resaltando el dinamismo del proceso y lo multidimensional de su carácter.

Al ser de enorme trascendencia, el tema cobra interés para el sistema educativo, el que debe ver reflejado ese interés en el carácter formativo de sus integrantes, llámese tanto estudiantes como profesores, reflejo que puede observarse en los resultados educativos que se alcanzan en los distintos niveles del proceso.

De otro lado, Mamani, Obando & Vivanco (2007) abordan factores asociados como un condicionante del rendimiento o desempeño laboral, en términos del trabajo en general, la pertinencia de incluirla tiene que ver con la afectación de la autoestima derivada, precisamente, de condiciones como la tensión y el impacto que tienen en el desempeño laboral de las personas; se describen factores como el estrés y su incidencia en el trabajo.

Asimismo, presentamos brevemente la exposición sobre la predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales a cargo de Jaén (2010), en ella, se muestra interés por determinar el grado de importancia que se le concede a factores extrínsecos que de una u otra forma condicionan la producción del sujeto en edad laboral, naturalmente el autor no evade el rol que cumple la autoestima como uno de los condicionantes en mención.

De otro lado, Gil (2007), explora la evaluación de competencias laborales. El título sugiere prestar atención al modo en que el personal produce o gestiona su propio desempeño, el artículo aborda un análisis del concepto “competencia” y los efectos del ser competente, lo que resulta muy importante porque se ha ido integrando cada vez con mayor insistencia en la denominada “gestión de recursos humanos” o “gestión del talento humano”, prestándole mayor atención a la autoestima como un elemento importante para entender el concepto de competente.

Por su parte Durán (2010), pone a disposición una investigación sobre bienestar psicológico, en el que se incluye la autoestima adecuada o bien desarrollada, explora cómo el estrés condiciona la calidad de vida en el contexto laboral, impactando también en el modo de auto percibirnos generando mayor impacto en quienes no han logrado afiatar una autoestima sólida. A través de este artículo se analiza la calidad de vida laboral y el consecuente estrés asociado al mismo, así como los efectos que puede producir en el mundo interior o personal del sujeto.

Altos niveles de presión, que se convierten en parte de la cotidianidad laboral propician la aparición de enfermedades profesionales: estrés, síndrome de Burnout, adicción al

trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante. Aquí se discutirá respecto a la calidad de vida laboral y el estrés laboral, señalando implicaciones personales y organizacionales. (Durán, 2010, pág. 71)

También Omar (2010) publica un artículo sobre el capital sociocultural familiar, autoestima y desempeño académico en adolescentes. Si bien el artículo examina variables similares, es necesario marcar que el grupo etario difiere de nuestro interés, sin embargo, sirve para tener una idea panorámica de este tipo de problemáticas, desde una perspectiva teórica, a ello responde la necesidad de incluirlo en esta sección.

### **2.1.3. Definición del Problema**

#### **Problema general:**

¿Qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?

#### **Problema específico 1:**

¿Qué relación existe entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?

#### **Problema específico 2:**

¿Qué relación existe entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?

**Problema específico 3:**

¿Qué relación existe entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?

**Problema específico 4:**

¿Qué relación existe entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito Lurigancho – Chosica, año 2017?

**2.2. Finalidad y objetivos de la Investigación**

**2.2.1. Finalidad**

La investigación persiguió como finalidad determinar qué relación existe entre la variable autoestima y la variable desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

Adicionalmente a lo anterior, esta tesis nos ha permitido esbozar un conjunto de recomendaciones concretas para mejorar la práctica educativa, considerando el equilibrio en la autoestima del docente.

### **2.2.2. Objetivo General y Específicos**

#### **Objetivo General:**

Determinar qué relación existe entre la variable autoestima y la variable desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

#### **Objetivo específico 1:**

Determinar qué relación existe entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

#### **Objetivo específico 2:**

Constatar qué relación existe entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

### **Objetivo específico 3:**

Determinar qué relación existe entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

### **Objetivo específico 4:**

Determinar qué relación existe entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito Lurigancho –Chosica, año 2017.

### **2.2.3 Delimitación del estudio**

El proyecto estuvo diseñado para llevarse a cabo en el colegio particular Beata Imelda del distrito de Lurigancho, Chosica - Lima. Este colegio privado tiene una población docente de 63 personas, distribuidos en los niveles de inicial, primaria, secundaria y bachillerato internacional. En un rango de tiempo concluye en el 2017.

Cabe recordar que el estudio persiguió como finalidad determinar qué relación existe entre la variable autoestima y la

variable desempeño profesional. Hemos pretendido dar inicio con ello a que otros investigadores amplíen nuestras conclusiones a través de investigaciones del tipo causal. Tenemos plena conciencia de las limitaciones asociadas a las investigaciones correlacionales, puesto que el hecho de que las variables se relacionan no significa que una explique en términos de causa efecto a la otra, pese a ello, será interesante que investigaciones como la nuestra, puedan servir para apuntalar investigaciones más ambiciosas.

Si bien nuestras conclusiones están contextualizadas en el quehacer educativo en general, somos conscientes de que su aplicación es relevante para el colegio en mención y que ha de requerir de una evaluación sesuda, reflexiva y comparativa el pretender ampliarlas por inferencia a otras instituciones, aun cuando el carácter institucional o el tipo de administración sean muy similares.

#### **2.2.4 Justificación e Importancia del Estudio**

La tesis persigue finalidades que la trascienden, pues buscan convertirse en una herramienta práctica para concientizar y sensibilizar al docente que acceda a este conocimiento sobre aquellas particularidades que marcan su comportamiento

profesional, tanto como la percepción que él tiene sobre sí mismo, en su rol personal y en su desempeño laboral.

De ese modo, se le proveen las herramientas para desarrollar una visión más detallada sobre sus potencialidades y limitaciones, con el firme propósito de mejorar su praxis. Todo ello ha de verse reflejado en su desempeño laboral, pero por sobre todo en el rendimiento y aprovechamiento escolar de sus estudiantes.

Con esta investigación hemos buscado: confirmar que existe relación significativa entre las variables: autoestima y desempeño profesional; completar información teórica, sobre la base estadística en el uso del test de Coopersmith y el test del Buen Desempeño Docente como instrumentos confiables para trabajar las variables; contribuir con el marco teórico referencial que sirva para nuevos estudios; contribuir a perfilar programas específicos de atención profesional vinculados a la autoestima del docente y su rendimiento laboral.

## **2.3. Hipótesis y variables**

### **2.3.1 Supuestos teóricos**

Como supuestos teóricos que brindan soporte a la hipótesis, mencionaremos:

### **Enfoque psicométrico**

Este enfoque se asume para las evaluaciones psicológicas como la que planteamos en nuestra tesis, surge por influencia directa de la denominada psicología diferencial, debido a que se requerían diagnósticos o diferenciaciones de unas personas con relación a otras.

Dicho de otro modo, la valoración de estas diferencias individuales es el resultado de aplicar y resolver, por parte de los sujetos, diferentes test o instrumentos de evaluación. Así, se identifican rasgos o dimensiones que pueden establecer vínculos ya sea con determinadas funciones intelectuales o con específicas características de la personalidad, cuando han quedado bien definidos estos rasgos es que se asumen con valor propio para plantear explicaciones que sirvan como fundamento al estudio realizado. El fundamento teórico para el modelo psicométrico asume la conducta como determinada por “atributos intrapsíquicos” que son estables, en tal sentido, la evaluación se propone buscar las expresiones externas de la conducta, a manera de indicadores del estado interno de los atributos que no son evaluables directamente.

La relación entre tales atributos (internos) y las manifestaciones externas (respuestas a los test) se formulan sobre la base de las técnicas correlacionales que aporta la estadística; una vez que se establece la relación, y estando ya los atributos internos estabilizados, se puede predecir cómo será el comportamiento futuro del sujeto. Estos atributos internos, que explican la conducta, son los denominados rasgos. Los rasgos son constructos hipotéticos, teóricos, inferidos de la observación de la covariación de conductas simples.

### **Enfoque para la innovación de las prácticas pedagógicas**

Este enfoque asume que la profesionalización del docente implica una serie de habilidades relacionadas a la evaluación de su desempeño, certificación de su calidad, profesionalización, estrategias formativas, actualización, análisis del currículo formativo, etc. Lo anterior, viene expresado en las políticas educativas del Perú, bajo denominaciones distintas, pero también bajo el amparo del financiamiento de organismos internacionales relacionados a la educación, dentro de la esfera de influencia de la OCDE. Hablar de autoestima y pretender establecer un nexo significativo entre esta última y el desempeño profesional del docente, su preparación previa a la clase, su praxis educativa en general, la gestión institucional en la que se desarrolla como profesional e individuo y su perfil

profesional reposa en el mismo sentido de la tendencia internacional, por lo que las pretensiones teóricas de una alcanzan necesariamente a la otra.

En tal sentido, en la definición técnica de “autoestima profesional” se destaca el carácter evaluativo y dinamizador del “yo”, lo que es coherente con lo postulado por Rogers (1993), quien resalta el carácter movilizador de la autoestima frente a estímulos diversos, en la misma línea Dodgson y Wood (1998) afirman que todas las personas, incluido el profesional de la educación, prefieren y requieren comentarios positivos sobre su autoestima que los lleve a mejorar su desempeño, como una fuerza que los estimula a moverse.

Si nuestra investigación es capaz de determinar la relación entre las variables propuestas, estaremos en condiciones de brindarle a los responsables de la gestión institucional un perfil del profesional docente desde lo que se espera de su autoestima; de modo tal que, los movilice a la concreción de superperfil, a través del examen específico de los componentes de la misma, algo que también ofrece la presente tesis.

### **2.3.2 Hipótesis principal y específicas**

#### **Hipótesis General**

Sí, existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre la variable autoestima y la variable desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

#### **Hipótesis específica 1:**

Sí, existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

#### **Hipótesis específica 2:**

Sí, existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

#### **Hipótesis específica 3:**

Sí, existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio

Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Hipótesis específica 4:**

Sí, existe una relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No, la autoestima no se relaciona significativamente, en términos estadísticos, con el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**2.3.3 Variables e indicadores**

Para los efectos de la presente tesis se identificaron las variables:

**Variable X:** Autoestima. Para medir esta variable recurrimos al test de Coopersmith, de auto reporte en su versión para adultos. En total está constituido por 25 *items* y una escala dicotómica de Si/No.

**Autoestima:**

“Es la apreciación de la propia valía e importancia y la toma de responsabilidades sobre sí mismo y sobre las relaciones consigo mismo y con los demás” (Voli, 2005, pág. 50).

**Variable Y:** Desempeño profesional docente. La variable desempeño docente se midió a través del *Cuestionario Marco del desempeño docente*. Está conformada por cuatro dominios, diecisiete indicadores, 35 ítems y una escala dicotómica Nunca = 0 y siempre = 1

#### **Desempeño docente:**

“Referido a prácticas que ejercen los maestros y maestras, relacionadas a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considere las siguientes categorías: el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos”. (Chiroque, 2006, pág. 1)

Según el MINEDU (2003) este desempeño se puede evaluar en los siguientes dominios:

**Dominio I:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en función a la necesidad de aprendizaje estudiantil. Entiéndase como una preparación previa al desarrollo de aprendizajes estudiantiles.

**Dominio II:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en virtud del desarrollo de la praxis educativa, por parte del docente durante el aprendizaje estudiantil.

**Dominio III:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, entendida esta última como comunidad estudiantil; es decir, su rol en la gestión institucional del centro de labores, con proyección a la comunidad.

**Dominio IV:** Desarrollo de su profesionalidad e identidad docente. Aspectos propios de su perfil laboral en su rol profesional.

**Cuadro 1: Operacionalización de las variables**

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
DEPENDIENTE	DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos.
			Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrollan, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.
			Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.
			Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.
			Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia. Demuestra solvencia profesional
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Es asertivo con sus colegas.
			Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.
			Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendientes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.
			Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.
			Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.
			Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Promueve interacciones entre padres y estudiantes.
			Asume actividades y compromisos con los padres de familia, relacionados al rendimiento de sus estudiantes.
			Promueve un adecuado clima de interacción con las familias y evidencia una comunicación asertiva y fluida.
		Profesionalidad e identidad docente	Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.
			Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.

			Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el desempeño de los estudiantes.
INDEPENDIENTE	AUTOESTIMA	Autoestima general	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta auto descriptiva.
		Autoestima Sí mismo	Refieren las posturas que evidencia la persona sobre sus apreciaciones y peculiaridades corporales y psicológicas.
		Autoestima Social	Relacionado a las experiencias y las perspectivas en sus vínculos profesionales y laborales.
		Autoestima Familiar	Relacionado a las vivencias y/o conductas en el ámbito familiar con nexo a la coexistencia

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

#### **3.1 Universo, población y muestra**

La población que participó de esta tesis es considerada por la metodología como finita y tiene características comunes. De acuerdo a Hurtado & Toro (2001) las poblaciones finitas son aquellas cuyos elementos son identificables en su totalidad por el investigador.

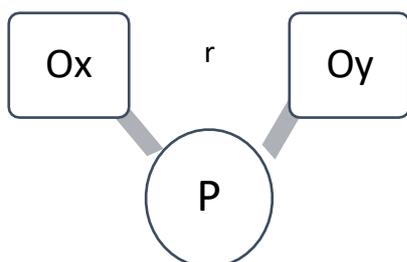
En tal sentido, la población es finita porque como investigador he tenido acceso a cada elemento que la conforman. La muestra es del tipo censal, pues se abordó al 100% de la población al haber considerado que 63 docentes del colegio privado Beata Imelda, del distrito de Lurigancho Chosica, es un número manejable. Por lo anterior, la población estudiada es censal por ser en simultáneo universo, población y muestra.

El rango de edades de los participantes osciló entre los 28 y 45 años. El colegio es de régimen privado parroquial, recibe aportes y cooperación del gobierno de Alemania.

Se ha recurrido a dos instrumentos para el recojo de data, a manera de cuestionarios que fueron aplicados sobre la muestra, estos instrumentos fueron debidamente validados.

### 3.2 Diseño utilizado en el estudio

Por el diseño se ubicó al estudio en un diseño no experimental-transversal y descriptivo correlacional. Hernández (2014), afirma que los estudios correlacionales tienen la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Mientras que, en los estudios descriptivos, se especifican las propiedades, características de personas, grupos o del fenómeno en estudio. Siendo así, puede afirmarse que este estudio es de diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

P = Población del estudio.

O = Observaciones en cada una de las dos variables.

X = Variable 1 = autoestima

Y = Variable 2 = desempeño docente

r = Correlación

Este estudio ha sido no experimental transversal, descriptivo-correlacional.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.3.1. El Test de Coopersmith

##### Ficha Técnica, test de Coopersmith:

Nombre	: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) versión para adultos.
Autor	: Stanley Coopersmith
Edad	: De 16 años en adelante
Administración	: Individual
Duración	: De 15 a 20 minutos.
Área que evalúa	: autoestima
Tipo de análisis	: cuantitativo

Inventario o instrumento de auto reporte constituido por 25 ítems, en el que no están incluidas preguntas de la gamafalacias. Ha sido diseñado para determinar las conductas valorativas en jóvenes y adultos. Este instrumento busca recoger la percepción que los 63 participantes tienen sobre tres sub escalas: sí mismo, social y familia. Las respuestas se formulan de acuerdo a la conformidad/disconformidad expresada en verdadero o falso.

**Autoestima general.** A través de dicha sección se determina el nivel de aceptación valorativa que posee la persona sobre su conducta, de modo auto descriptivo. Se estima a partir de las

25 preguntas del cuestionario, cuestionario que genera respuestas autónomas en tres subescalas.

**Autoestima sí mismo.** Referida a las posturas que expresan las personas en torno a sus apreciaciones y peculiaridades psicológicas y corpóreas.

**Autoestima social.** Con esta subescala se indican las actitudes del sujeto examinado en el ámbito general de su relación con colegas. Incluye experiencias y perspectivas en su vinculación profesional y laboral.

**Autoestima Familiar.** Describe preguntas vinculadas a las vivencias y conductas que tienen lugar en el ámbito de la familia.

### **Ítems que conforman el Inventario de Autoestima de Coopersmith**

Forma de calificación: cada ítem respondido dentro de la escala es computado con 1 punto. Aquellos que se resuelven fuera de la escala que el instrumento prevé reciben la calificación de cero. Se suman los puntajes correspondientes a cada una de las escalas del Instrumento:

**Calificación:** El proceso de calificación se hace siguiendo cuatro plantillas acondicionadas para la identificación de las respuestas, cada una de las respuestas vale un punto.

Asimismo, se establece un puntaje global para la autoestima general que es el resultado de la sumatoria de los tres subtotales por subescala multiplicadas por 4. La calificación se da de forma directa, para ello es necesario que el examinado responda en función a si está de acuerdo o no con el enunciado que se le presenta, en términos de verdadero (tal como a mi) o falso (no como a mi).

Es necesario precisar que la alternativa verdadera equivale a 1 punto, mientras que la opción falsa equivale a 0. El puntaje se obtiene de la sumatoria del número de ítems respondidos de forma acertada (en función a la clave) lo que se multiplica por 4, resultando en un puntaje final de 100.

**Clave de respuestas:**

Ítems verdaderos: 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20.

Ítems falsos: 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25.

**Sub Escalas:**

I. Si mismo: (13 ÍTEMS) 1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25.

II. Social: (6 ITEMS) 2, 5, 8, 14, 17,21.

III. Familiar: (6 ítems) 6, 9, 11, 16, 20,22.

**Categorías:**

Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

De 0 a 45 Nivel de autoestima baja.

De 46 a 74 Nivel de autoestima promedio (moderado).

De 75 a 100 Nivel de autoestima alta.

El instrumento fue elaborado por Coopersmith en el año 1967, como tal fue traducido y validado por Panizo (1985) en Lima, y se aplica en individuos que cómo mínimo tengan 16 años.

**3.3.1.1. Validez y confiabilidad, Test de Coopersmith**

Este instrumento, en su versión para adultos se ha aplicado en diversas investigaciones que han tenido como contexto nuestro país, como test confiable hasido ratificado en todas esas ocasiones pudiendo especificar: un estudio que abarcó una muestra de 36 participantes de la Clínica Estomatológica de la UPAO (2014) Lima Perú, para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el “Coeficiente Alfa de Crombach” con un alfa obtenido de 0.865. En tal sentido, es

posible afirmar que el test mide lo que pretende medir. Para el presente estudio el índice de fiabilidad y validez fue de 0.817 evaluado con el coeficiente Alfa de Crombach, con 25 ítems.

### **3.3.2. Cuestionario para medir el Desempeño Profesional**

#### **Docente**

##### **Ficha técnica MINEDU (2004):**

Nombre Original : Marco del Buen Desempeño Docente  
Procedencia : Ministerio de Educación  
Administración : personal y/o grupal  
Tipo : Cuadernillo.  
Duración : 30 minutos  
Aplicación : Docentes.  
Puntuación : Calificación manual o computarizada

Factores componentes:

Dominio I, Dominio II, Dominio III y Dominio IV

Descripción de la prueba: La prueba está compuesta por cuatro dominios, diecisiete indicadores, 35 ítems y una escala dicotómica Nunca = 0, siempre = 1

**Cuadro 2: Categorización de la variable desempeño profesional docente**

Variable	Muy alto	Alto	Medio	Bajo
Desempeño profesional docente	30-35	24-29	18-23	17 a menos

Fuente: Elaboración propia

### **Ensayo Piloto:**

Este instrumento se aplicó de forma preliminar a una muestra piloto equivalente a 39 maestros y maestras voluntarias de otro centro Educativo Parroquial, con semejanzas muy similares a la de nuestro estudio original, ello con el propósito de lograr establecer un proceso de validación y confiabilidad estadística. Como paso previo al ensayo fueron evaluadas cada una de las preguntas que el test contiene para determinar si en el contexto educativo logran medir lo que se espera que midan para la variable “desempeño docente”.

#### **3.3.2.1. Validez y confiabilidad, Cuestionario de Desempeño Docente**

Este cuestionario, antes de su aplicación en el grupo de estudio (objetivo), se validó estadísticamente por análisis factorial confirmatorio: se cumplió primero con la prueba de KMO y Bartlett, logrando determinar que

posee una medida KMO de adecuación al muestreo=0.563 con un sig.=0.000; tuvo 57.56% acumulado de la varianza total explicada para 4 componentes.

Se realizó la prueba de fiabilidad interna del Instrumento desempeño docente luego de aplicada la muestra piloto empleando la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

**K:** número de ítems

**ΣSi<sup>2</sup>:** Sumatoria de Varianzas de los Items

**ST<sup>2</sup>:** Varianza de la suma de los Items

**α:** Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de **α = 0.776**; lo que se traduce como un grado de confiabilidad alto, es decir, el instrumento es capaz de lograr mediciones estables en relación a la variable desempeño docente.

### 3.4 Procesamiento de datos

Para el análisis de los datos se recurrió a la estadística descriptiva, ya que se accedió a toda la población de estudio, lo que la literatura especializada denomina como muestra censal, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov; para poder medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica es distribución normal o no normal teniendo en cuenta que si los resultados determinan un nivel de significación mayor a 0.05 ello indicará que la distribución es normal, en cambio si arroja resultados menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal:

Asimismo, el análisis de los resultados incluyó otras pruebas, como el Coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de Spearman: Es una medida de correlación no paramétrica, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).

Este coeficiente varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) a +1.0 (correlación positiva perfecta), siendo estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales, como nuestras mediciones de Autoestima y Desempeño docente.

Para el caso de las hipótesis, se realizó una *Prueba bilateral* de la forma:

$H_0$ : X e Y son mutuamente independientes.

$H_1$ : X e Y no son mutuamente independientes.

Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según sea el caso. Se rechaza el valor hipotético solo si el resultado resulta muy poco probable cuando la hipótesis es cierta.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

De acuerdo a los objetivos del estudio, se han utilizado criterios de clasificación para la presentación y análisis de los procedimientos descriptivos acerca de las variables de estudio: Autoestima y Desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica. Tanto en el caso de la Autoestima, como en el caso del Desempeño profesional, así como en cada una de sus correspondientes dimensiones, de esta última, se emplearon los baremos establecidos para ambos instrumentos utilizados en esta investigación. De este modo, la clasificación en Autoestima y sus dimensiones se da en las siguientes categorías:

De 0 a 45 Nivel de autoestima baja.

De 46 a 74 Nivel de autoestima promedio (moderado).

De 75 a 100 Nivel de autoestima alta.

Para el Desempeño profesional docente, como para cada una de sus dimensiones, los niveles son de: Muy alto, alto, medio, bajo. Luego, se analizaron las variables por su relación, utilizando como prueba estadística no paramétrica la correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis de investigación, estimando un nivel de significación de  $p < 0,01$ .

#### 4.1 Contrastación de Hipótesis

Antes de proceder con la contrastación de hipótesis, se buscó determinar la normalidad de los datos de las variables de estudio y de las dimensiones implicadas en cada una de ellas. Para tal fin, se aplicó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados fueron los siguientes:

**Cuadro 3: Resultados obtenidos con la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (n = 63)**

Variable / Dimensión	K-S	gl	Sig.
Autoestima	<b>0,209**</b>	63	0,000
Desempeño profesional docente	<b>0,216**</b>	63	0,000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>0,268**</b>	63	0,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>0,380**</b>	63	0,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<b>0,280**</b>	63	0,000
Profesionalidad e identidad docente	<b>0,460**</b>	63	0,000

Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

En relación a las puntuaciones de las variables y dimensiones aquí consideradas, se observa que el valor K-S es, en todos los casos, estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ ; es decir, al ser los valores de significancia calculados menores a 0,01, entonces, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, aquella que establece que los

datos de las variables y dimensiones correspondientes presentan distribución normal.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se decidió, en consecuencia, utilizar como prueba estadística no paramétrica la correlación de Spearman, que permite determinar la relación entre dos variables de estudio. En esta investigación, se empleará para relacionar la autoestima con el desempeño docente, así como, específicamente, establecer la relación entre la autoestima con cada una de las dimensiones del desempeño profesional docente.

### **Contrastación de la hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No, la autoestima no se relaciona significativamente, en términos estadísticos, con el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Cuadro 4: Correlación entre las variables de estudio: Autoestima y Desempeño profesional docente**

		<i>Desempeño profesional docente</i>
<i>Autoestima</i>	Correlación de Spearman	<b>0,468**</b>
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	63

Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ( $Rho = 0,468$ ; Sig. = 0,000) es un valor estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado indica, pues, que existe relación significativa entre ambas variables de estudio; es decir, mientras mayor sea la puntuación en autoestima, mayor será la puntuación en desempeño profesional docente alcanzada por los profesores participantes.

**Decisión:** Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula del estudio.

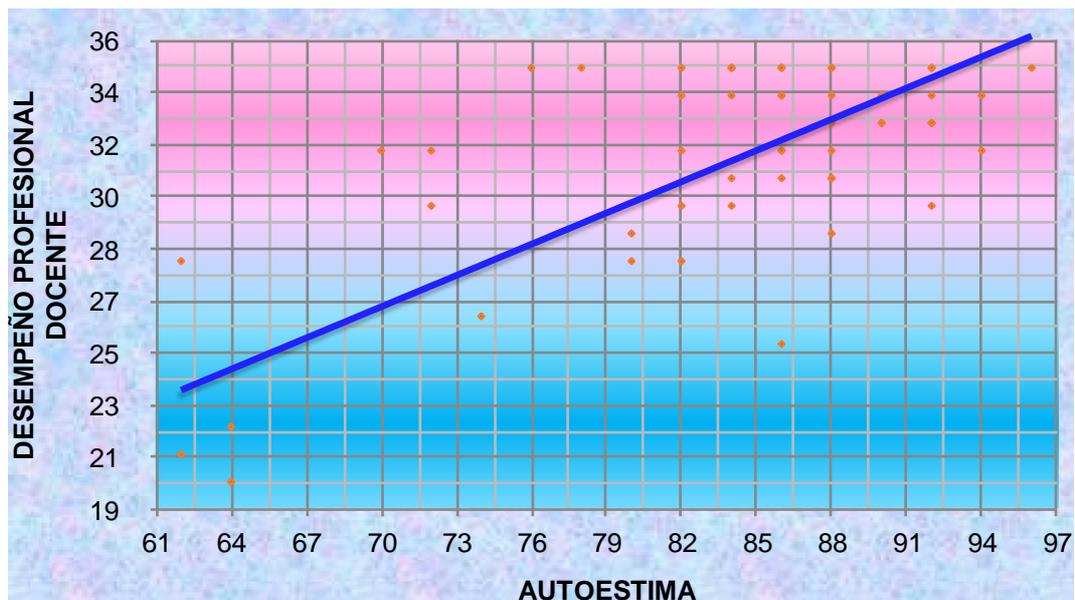


Figura 1. Diagrama de dispersión de la correlación entre las variables de estudio Autoestima y Desempeño profesional docente

Fuente: Elaboración propia

### Contrastación de la hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** La autoestima no se relaciona significativamente con el desempeño profesional en la dimensión: **preparación para el aprendizaje de los estudiantes**, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Cuadro 5: Correlación entre la variable: Autoestima y el Desempeño profesional docente: dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

		<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>
<i>Autoestima</i>	Correlación de Spearman	<b>0,443**</b>
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	63

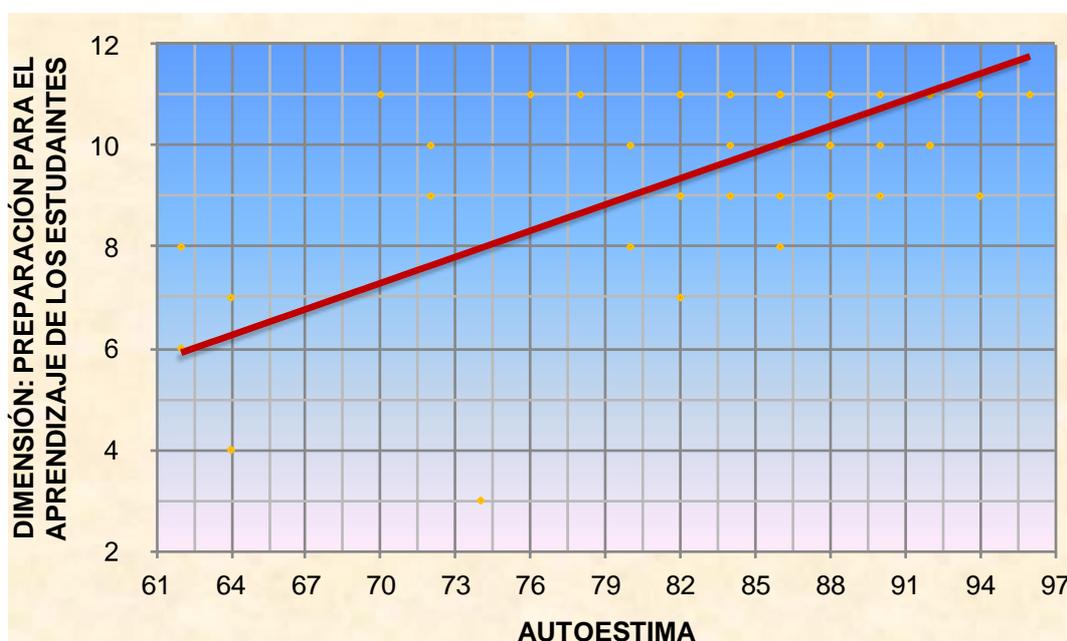
Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ( $Rho = 0,443$ ; Sig. = 0,000) es un valor estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

Este resultado permite establecer que existe relación significativa entre la autoestima y la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes; es decir, mientras mayor sea la puntuación en autoestima, mayor será la puntuación en la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, lograda por los profesores participantes.

**Decisión:** Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 2.* Diagrama de dispersión de la correlación entre la variable: Autoestima y la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

**H<sub>2</sub>:** Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en

docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** La autoestima no se relaciona significativamente con el desempeño profesional: dimensión **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Cuadro 6: Correlación entre la variable: Autoestima y el Desempeño profesional docente: dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

		<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>
<i>Autoestima</i>	Correlación de Pearson	<b>0,362**</b>
	Sig. (unilateral)	0,002
	N	63

Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

El coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0,362$ ; Sig. = 0,002) es un valor estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado permite afirmar que existe relación significativa entre la autoestima y la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; en otros términos, en tanto mayor sea la puntuación en autoestima, mayor será la puntuación en la dimensión: enseñanza para

el aprendizaje de los estudiantes, conseguida por los profesores participantes.

**Decisión:** En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

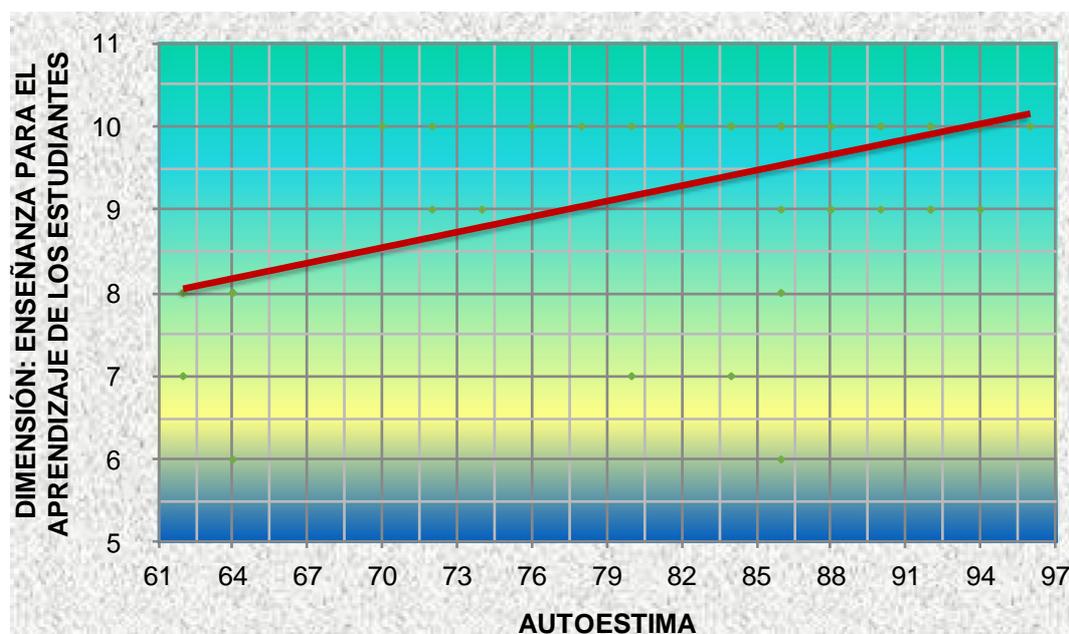


Figura 3. Diagrama de dispersión de la correlación entre la variable: Autoestima y la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

### Contrastación de la hipótesis específica 3

**H<sub>3</sub>:** La autoestima se relaciona significativamente con el desempeño profesional: dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** La autoestima no se relaciona significativamente con el desempeño profesional: dimensión participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Cuadro 7: Correlación entre la variable: Autoestima y el Desempeño profesional docente: dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

		<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>
<i>Autoestima</i>	Correlación de Pearson	<b>0,410**</b>
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	63

Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

El coeficiente de correlación de Spearman computado ( $Rho = 0,410$ ; Sig. =  $0,000$ ) es un valor estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Por este resultado se puede inferir que existe relación significativa entre la autoestima y la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; en otras palabras, en tanto mayor sea la puntuación en autoestima, mayor será la puntuación en la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad alcanzada por los profesores participantes.

**Decisión:** En vista del resultado significativo obtenido, se rechaza la hipótesis nula

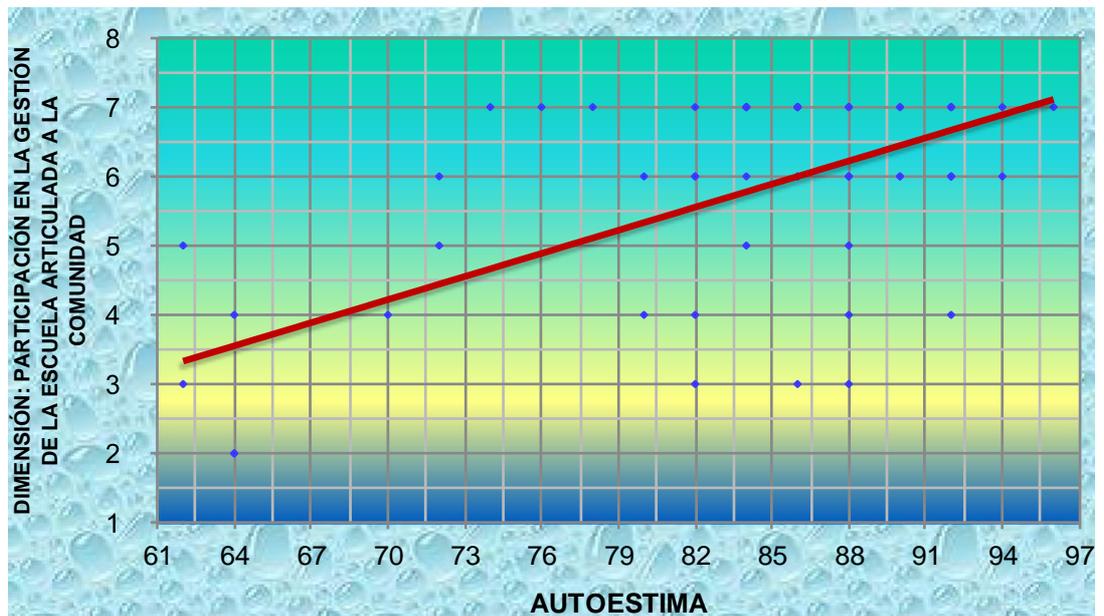


Figura 4. Diagrama de dispersión de la correlación entre la variable: Autoestima y la dimensión: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Fuente: Elaboración propia

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

**H<sub>4</sub>:** La autoestima se relaciona significativamente con el desempeño profesional: dimensión **desarrollo de la profesionalidad e identidad**, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**H<sub>0</sub>:** La autoestima no se relaciona significativamente con el desempeño profesional: dimensión **desarrollo de la profesionalidad e identidad**,

en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.

**Cuadro 8: Correlación entre la variable: Autoestima y el Desempeño profesional docente: dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente**

		<i>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</i>
<i>Autoestima</i>	Correlación de Pearson	<b>0,430**</b>
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	63

Fuente: Elaboración propia

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

El coeficiente de correlación de Spearman computarizado ( $Rho = 0,430$ ; Sig. = 0,000) es un valor estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . De acuerdo a este resultado, se puede afirmar que existe relación significativa entre la autoestima y la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente; es decir, mientras mayor sea la puntuación en autoestima, mayor será la puntuación en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente lograda por los profesores participantes de la investigación.

**Decisión:** Teniendo en cuenta el resultado significativo calculado, se rechaza la hipótesis nula.

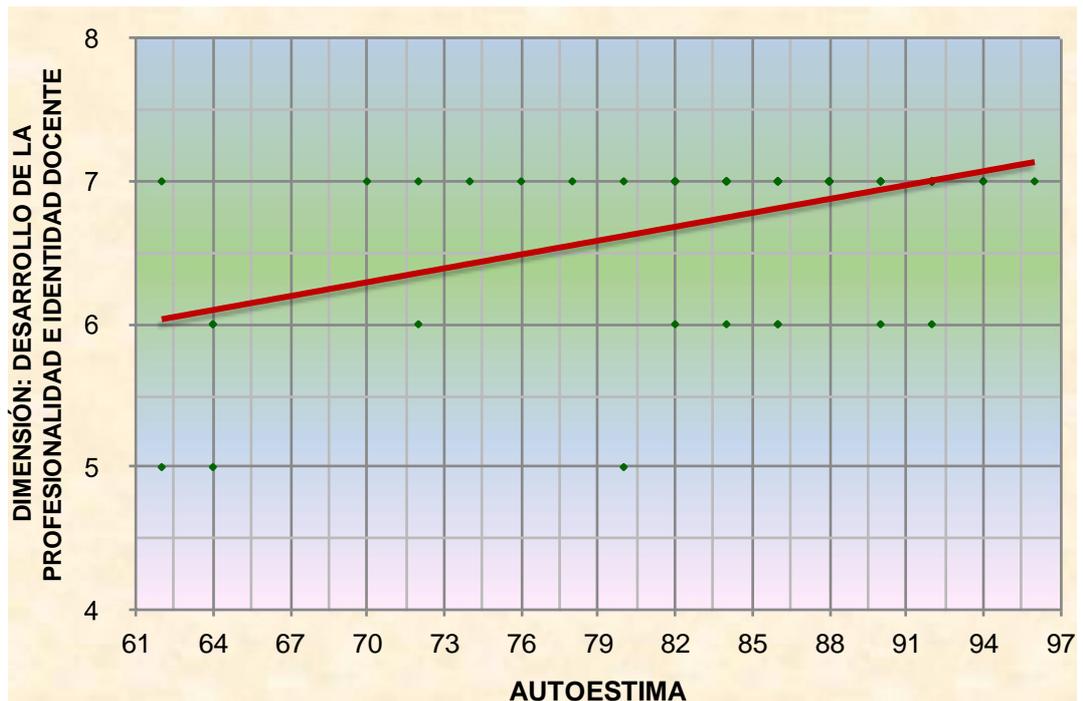


Figura 5. Diagrama de dispersión de la correlación entre la variable: Autoestima y la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2 Discusión de resultados

Los resultados detectados con la correlación de Spearman permiten afirmar que existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la variable autoestima y la variable desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho-Chosica. Estos resultados validan estadísticamente la hipótesis general y hasta cierto punto el sentido común generalizado, que de una u otra forma, asocia casi de manera natural, una autoestima alta con un adecuado o elevado desempeño profesional.

Se confirma, además, lo planteado por Ocaña (2014), quien encontró una relación significativa con variables similares, haciendo notar que,

en el caso referido, es otro el estrato social de los docentes, el componente o la naturaleza pública de las instituciones en Comas que él examinó versus el carácter privado y el cariz religioso de la institución de nuestro estudio.

De otro lado, tanto Romero (2018) como Bermúdez (2016) plantearon investigaciones en el mismo sentido que nosotros, ratificando el enorme interés que este tipo de indagaciones representa en el quehacer educativo, apelando en ambos casos al cuestionario elaborado por el MINEDU, en el marco del Buen Desempeño Docente, documento guía del Ministerio de Educación e incluso el Inventario de Coopersmith, con muestras variadas; en el primer caso, por debajo de la nuestra y en el segundo casi triplicando su tamaño; resulta pertinente y hasta cierto punto alentador el alineamiento de los resultados, marcan una tendencia constante que, con el tiempo e investigaciones de naturaleza explicativa, servirán de soporte a políticas educativas más exactas en sus pretensiones de intervención y por ende, más efectivas.

Por su parte, Tamayo (2017) postuló como tesis doctoral un estudio similar en un contexto muy distinto, como lo es el de la región Moquegua, ya habíamos hecho notar que el componente cultural podía ser un factor que distorsione el alineamiento de resultados, lo que también era un riesgo en el caso de la investigación de Romero (2018) llevada a cabo en Huancayo, o de Cáceres (2017), realizada en la provincia de Ayaviri (Puno), no así el caso de Bermúdez (2016) que

plantea su investigación en Lima, en un contexto socio cultural más próximo al de Lurigancho - Chosica. Pese a ello, estamos en capacidad de afirmar que ese riesgo inicial de distorsión en el alineamiento de los resultados se ha disipado, el que llegemos a conclusiones similares, al establecer que sí existe relación entre la autoestima y el desempeño profesional de los docentes de secundaria, pese a la variedad de contextos culturales, permite alcanzar criterios comunes para trabajar las variables examinadas. Además, permite validar confirmatoriamente nuestros procesos y contribuir a la actualización de futuros marcos teóricos.

También resulta importante mencionar que las investigaciones examinadas en esta tesis han sido propias del posgrado, tanto de maestría como de doctorado, por lo que sus resultados, alineados a los nuestros no solo resultan pertinentes, en cuanto a lo que obtienen luego de la aplicación estadística, sino también como proceso. El renovado interés de la academia por la autoestima y el desempeño docente permiten también tener un conocimiento más exacto sobre aquellas acciones que tienen lugar antes, durante y después de la interacción maestro – estudiantes, pero no solo ello, especifica también la labor del maestro incluso cuando tal interacción no se da directamente, vinculándolo con la gestión de la escuela en proyección a la comunidad, así como aquellas acciones, se entiende, de capacitación que tienen un impacto en su profesionalidad e identificación como docente.

Las dos últimas dimensiones cuya correlación estadística se ha confirmado con este estudio, en nivel muy similar a las dos primeras, ponen en evidencia que la proyección de la autoestima positiva se construye con igual impacto e importancia en actividades que trascienden el horario y el espacio educativo, el sentirse importante coadyuva a sentirse bien, en términos de autoestima y ello impacta en modo significativo en las dos primeras dimensiones.

El que los autores examinados llegaran a conclusiones similares pone sobre la mesa la necesidad de perfilar criterios comunes que atiendan precisamente la expectativa que el docente puede tener más allá de las aulas, por lo que no debiera perderse de vista las dos dimensiones finales, importancia que nosotros resaltamos por encima de las investigaciones mencionadas dado que a nuestro juicio terminan siendo fundamentales para entender la actitud del maestro frente a sus estudiantes y frente a sí mismos.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

En virtud y relación directa a las hipótesis planteadas en nuestra investigación, se concluye lo siguiente:

1. En el contexto del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, los profesores participantes a través de los dos instrumentos utilizados para el recojo de data permitió determinar que la hipótesis general de trabajo planteada en este estudio se ha confirmado, lo que lleva a descartar la hipótesis nula. En tal sentido, es necesario precisar que la relación establecida entre la variable autoestima y el desempeño profesional docente es una relación significativa, en términos estadísticos.
  
2. La relación significativa ya mencionada se hace extensiva a las cuatro dimensiones específicas examinadas y precisadas tanto en los problemas específicos, como en los objetivos e hipótesis también específicas a recordar: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de su profesionalidad e identidad

como docente. Lo anterior, nos lleva a confirmar las cuatro hipótesis específicas que se plantearon oportunamente en esta tesis.

3. Las conclusiones 1 y 2 nos llevan a descartar la hipótesis nula, siendo válido inferir que cualquier derivación de la hipótesis nula en términos específicos queda también descartada.

## **5.2 Recomendaciones**

5.2.1. Llevar a cabo investigaciones transversales en segmentos poblacionales más grandes que el utilizado en este estudio, para profundizar los hallazgos en las correlaciones de la autoestima con cada uno de los dominios del desempeño profesional docente.

5.2.2. Se requiere capacitar al personal docente en temas vinculados a su desempeño profesional de manera convergente con las capacitaciones sobre el manejo del estrés o sus emociones, dentro y fuera de su ámbito laboral, con miras a abordar aspectos propios del autoconcepto, hasta trabajar aspectos específicos de su personalidad asociados a su autoestima.

5.2.3. Definir con objetividad el rol del docente tutor, indicando con claridad el perfil del tutor y el funcionamiento de la tutoría, ya que ello ayudará a establecer relaciones positivas entre

docentes y estudiantes. Al mantenerse una estrecha relación entre la autoestima y la preparación docente, bien haría el Colegio Peruano Alemán Beata Imelda en trabajar en la consolidación de dicha correspondencia, a fin de preservar el profesionalismo de su cuerpo docente.

5.2.4. Repensar acerca de las responsabilidades de docentes y padres de familia respecto a reforzar la autoestima en los estudiantes; con ello, las actividades de orientación pueden experimentar una mejora evidente, entendiendo que el soporte emocional, específicamente la autoestima, de los estudiantes es responsabilidad tanto de los padres como de los maestros, pero principalmente de los padres. Una comunicación fluida y positiva entre docentes y maestros permitiría crear ambientes de trabajo e interacción escuela familia agradables que propicien la revalorización personal del docente, lo que sin duda tiene incidencia en su autoestima.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acosta, R. (2004). La autoestima en la educación. *Revista Límite*, 82-95.
2. Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Atheneadigital*, 117-145.
3. Arroyo, S. (1999). Intervención en autoestima en psicología. En O. Lozano, *Avances en salud mental infanto-juvenil* (págs. 211-232). Sevilla: Universidad de Sevilla.
4. Bermudes, M. (2016). *Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL 04 Lima - 2015*. (Tesis doctorado). Lima: Universidad Cesar Vallejo.
5. Bednar, R., Wells, M., & Peterson, S. (1989). *Paradoxes and innovations in clinical theory and practice*. Washington: American Psychological Association.
6. Berk, L. (1998). El yo y la comprensión social. En L. Berk, *Desarrollo del niño y del adolescente* (págs. 571-623). Madrid: Prentice Hall.
7. Bonet, J. (1997). *Sé amigo de ti mismo, manual de autoestima*. España: SAL Terrae.
8. Burns, R. (1975). Attitudes to self and to three caegoriesof others in a student group. *Education Stud*, 181-189.
9. Branden, N. (1990). *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona: Paidós.
10. Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.
11. Branden, N. (1997). *El poder de la autoestima. Cómo potenciar este importante recurso psicológico*. Barcelona: Paidós.
12. Brinkmann, H., Segure, T., & Solar, M. (1989). Adaptación, estandarización y elaboración de normas para el inventario de autoestima de Coopersmith. *Revista Chilena de Psicología*, 63-71.
13. Brisset, D. (1972). Toward a clarification of self-steem. *Psychiatry*, 255-263.
14. Cardenal, V. (1999). *El autoconocimiento y la autoestima en el desarrollo de la madurez personal*. Málaga: Aljibe.
15. Cáceres, R. (2017). *Autoestima y desempeño laboral docente en la institución educativa secundaria "Nuestra Señora de la Alta Gracia" Ayaviri 2016*, (Tesis maestría). Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
16. Costilla, P. (2017). *Auotestima en los docentes de la institución educativa particular Sarita Colonia, distrito Callao, 20017*. Lima: Grupo ANYA.
17. Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: W.H. Freeman & Company.
18. Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of sel-steem*. Palo Alto: Consulting Psychologists.
19. Clark, A. (2000). *Cómo desarrollar la autoestima en los adolescentes*. Madrid: Debate.
20. Clark, H. & Bean, R. (2001). *Cómo desarrollar la autoestima en niños*. Madrid: Debate.
21. Crozier, W. (2001). *Diferencias individuales en el aprendizaje*. Madrid: Narcea.
22. Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Buenos Aires: CINTERFOR-OIT.
23. Daf, R. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
24. De la Herrán, A. (2004). *"Teoría de los sistemas evolucionados": hacia las organizaciones que maduran*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

25. Díaz, F. (2006). *Enseñanza situada. Vínculo entre la escuela y la vida*. México: McGraw Hill.
26. Diaz Barriga, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Latinoamericana de Educación Superior*, <https://ries.universia.net/rt/printerFriendly/32/207>.
27. Dodgson, P., & Wood, J. (1998). Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 178-197.
28. Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de Administración*, 71-84. Obtenido de <file:///C:/Users/WMOOrT/Downloads/285-314-1-SM.pdf>
29. Espinoza, M. (2015). *Propiedades Psicométricas del Inventario de Autoestima*. (Tesis pregrado). Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
30. Flores, M. (2015). *Habilidades sociales - autoestima en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de independencia 2015*. (Tesis pergrado). Lima: Universidad Cesar Vallejo.
31. Flores, S. (2017). *La autoestima de los profesores de la escuela nacional superior de folklore José María Arguedas*. (Tesis maestría). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
32. Gamarra, K. (2012). *Clima social familiar y autoestima en jóvenes con necesidades educativas especiales visuales*. (Tesis maestría). Trujillo: Universidad Cesar Vallejo
33. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 83-106. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/706/70601006/>
34. Gonzales, M. (1999). Algo sobre la autoestima. Qué es y cómo se expresa. *Aula*, 217-232.
35. Gorrell, J. (1990). Some contributions of self-efficacy research to self-concept theory. *Journal of Research and Development in Education*, 73-80.
36. Hernández, G., & Díaz, F. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill.
37. 37.
38. Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
39. Hurtado, I. y Toro, G. (2001). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*. Valencia: Episteme. Disponible en: [https://books.google.com.cu/books/about/Paradigmas\\_Y\\_Metodos\\_de\\_Investigacion\\_en.html?hl=es&id=pTHLXXMa90sC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.cu/books/about/Paradigmas_Y_Metodos_de_Investigacion_en.html?hl=es&id=pTHLXXMa90sC&redir_esc=y)
40. Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
41. James, W. (2014 [1890]). *The Principles of Psychology*. New York: Dover Publications Inc.
42. Krenis, M. (2003). Toward a conceptualization of optimal self -esteem. *Psychological Inquiry*
43. Mamani, A., Obando, R., & Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral de emergencia. *Revista peruana de obstetricia y enfermería*, 50-57. Obtenido de <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>
44. Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
45. Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
46. MINEDU (2003). *Ley General de Educación 280044*. Lima: MINEDU.

47. MINEDU (2004). *Compromiso maestro, formación en la práctica*. Lima: Ministerio de Educación
48. MINEDU (2012). *Marco para el buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación.
49. MINEDU (2013). *La gestión descentralizada de la educación*. Lima: Ministerio de Educación.
50. Miranda, C. (2005). *La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas*. Santiago de Chile: s/d.
51. Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Magisterio.
52. Naranjo, M. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-27.
53. Omar, A. (2010). Capital sociocultural familiar, autoestima y desempeño académico en adolescentes. *Revista Latinoamericana*, 93-114.
54. Ocaña, Y. (2014). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*. (Tesis doctor). Lima: Cibertesis.
55. Panizo, M. (1985). *Autoestima y rendimiento escolar en un grupo de niños de 5to grado*. Lima: (Tesis pregrado), Facultad de Letras y Ciencias Humanas, PUCP.
56. Panizo, I. (1985) Estandarización del inventario de Autoestima de Coopersmith (SEI) adultos – Forma C.
57. Rogers, C. (1992). *El proceso de convertirse en persona*. México: Paidós.
58. Rogers, C. (1993). *El proceso de convertirse en persona: mi técnica terapéutica*. México: Paidós.
59. Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: NJ Princeton University Press.
60. Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
61. Romero, M. (2018). *Autoestima y desempeño laboral en docentes de la institución educativa particular "Praxis" - Huancayo 2018*. (Tesis maestría). Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
62. Segarra, C. (2015). *La autoestima del docente, un estudio exploratorio*. Valencia: Universitat Jaume.
63. Seisdedos, N. (1985). *El clima laboral y su medida*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
64. Tamayo, D. (2017). *Influencia del conocimiento intercultural y la autoestima en el desempeño de los docentes de secundaria de la provincia de Ilo región Moquegua - 2015*. (Tesis doctorado). Moquegua: Universidad José Carlos Mariategui.
65. Tedesco, J., & Tenti, E. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Buenos Aires: ILPE.
66. UNESCO. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Santiago de Chile: PRELAC.
67. Voli, C. (2005). *Autoestima profesional docente*. Buenos Aires: Niño y Dávila.
68. Voli, F. (1998). *La autoestima del profesor: Manual de reflexión y acción*. Madrid: CIPA.
69. Zabalza, M. (2001). *La autoestima de los educadores*. Santiago de Compostela: Congreso Europeo: Aprender a ser, aprender a vivir juntos.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

#### TEST DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) colega el presente es un cuestionario que tiene por finalidad recoger información relacionada con un trabajo de investigación acerca de nuestra labor profesional. Lee atentamente cada pregunta, valora y elige una de las posibles alternativas, marca con un aspa (x) solo una de ellas, la que mejor se adecua a tu respuesta. No hay alternativa buena ni mala:

#### DATOS

1.1 Género: M ( ) F ( )

1.2 Años de servicios como docente: .....

Calificación: 0 = Nunca    1 = Siempre

**Dominio I:** Preparación docente en función de la necesidad de aprendizaje estudiantil (Preparación previa al desarrollo de aprendizajes estudiantiles)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Calificación	
		0	1
1	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo		
2	Participo activamente en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI) de la institución educativa.		
3	Desarrollo estrategias de procesos participativos en la elaboración del diagnóstico.		
4	Sistematizo los resultados del diagnóstico asociándolo con las fortalezas y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.		
5	Elaboro la programación anual, unidades didácticas y sesiones, considerando los saberes propios locales y comunales; y el calendario local (festividades, ciclos productivos y climáticos, otros)		
6	Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta las Rutas de Aprendizaje con pertinencia.		
7	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad		

8	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva		
9	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimiento e indicadores previstos		
10	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes.		
11	Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.		

**Dominio II:** En virtud al desarrollo de la praxis educativa (Durante el aprendizaje estudiantil)

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Calificación	
		0	1
12	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.		
13	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.		
14	Promuevo la práctica de las normas de convivencia.		
15	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atiendan a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.		
16	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.		
17	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.		
18	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.		
19	Propongo actividades de aprendizaje que involucran proceso de selección registro y organización de información relevante.		
20	Empleo materiales considerando los aprendizajes previstos, los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.		

21	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.		
----	---	--	--

**Dominio III:** Su rol en la gestión institucional del centro de labores, con proyección a la comunidad.

Dimensión 3: participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Calificación	
		0	1
22	Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos.		
23	Demuestro empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con mis colegas, directivos y padres de familia.		
24	Genero espacios para el intercambio de temas pedagógicos, disciplinares y otros de interés para la institución educativa.		
25	Implemento acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar el logro de los aprendizajes en los estudiantes.		
26	Establezco una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrándolos en el aprendizaje de sus hijos.		
27	Genera canales de comunicación efectivos para mantener informados a los padres sobre su trabajo pedagógico.		
28	Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos		

**Dominio IV:** Aspectos propios del rol profesional y su perfil docente.

Dimensión 4: profesionalidad e identidad docente		Calificación	
		0	1
29	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal		
30	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.		
31	Considero que soy reconocido por los padres de familia y/o otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.		
32	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.		

33	Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes.		
34	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.		
35	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.		

## ANEXO 2

### Inventario de Autoestima – Coopersmith Versión para adultos

#### Instrucciones

**Estimado docente**, a continuación, vas a leer una serie de enunciados. Si el enunciado describe cómo te sientes usualmente, marca con una “X” sobre el SÍ de la columna de alternativas. Si no te sientes identificado con los que se dice en el enunciado, entonces deberás marcar con una “X” encima del NO.

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 1. Generalmente los problemas me afectan muy poco . . . . .          | SI | NO |
| 2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público . . . . .               | SI | NO |
| 3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí . . . . .                 | SI | NO |
| 4. Puedo tomar una decisión fácilmente . . . . .                     | SI | NO |
| 5. Soy una persona simpática . . . . .                               | SI | NO |
| 6. En mi casa me enoja fácilmente . . . . .                          | SI | NO |
| 7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo . . . . .            | SI | NO |
| 8. Soy popular entre las personas de mi edad . . . . .               | SI | NO |
| 9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos . . . . . | SI | NO |
| 10. Me doy por vencido(a) muy fácilmente . . . . .                   | SI | NO |
| 11. Mi familia espera demasiado de mí . . . . .                      | SI | NO |
| 12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy . . . . .             | SI | NO |
| 13. Mi vida es muy complicada . . . . .                              | SI | NO |
| 14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas . . . . .          | SI | NO |
| 15. Tengo mala opinión de mí mismo(a) . . . . .                      | SI | NO |
| 16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa . . . . .               | SI | NO |
| 17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo . . . . .      | SI | NO |
| 18. Soy menos guapo (o bonita) que la mayoría de la gente . . . . .  | SI | NO |
| 19. Si tengo algo que decir, generalmente lo digo . . . . .          | SI | NO |
| 20. Mi familia me comprende . . . . .                                | SI | NO |
| 21. Los demás son mejor aceptados que yo . . . . .                   | SI | NO |
| 22. Siento que mi familia me presiona . . . . .                      | SI | NO |
| 23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago . . . . .              | SI | NO |
| 24. Muchas veces me gustaría ser otra persona . . . . .              | SI | NO |
| 25. Se puede confiar muy poco en mí . . . . .                        | SI | NO |

**ANEXO 3**  
**MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS DE TRABAJO (H <sub>1</sub> )	Variable X: Autoestima	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta auto descriptiva.</li> <li>Refieren las posturas que evidencia la persona sobre sus apreciaciones y peculiaridades corporales y psicológicas.</li> <li>Relacionado a las experiencias y las perspectivas en sus vínculos profesionales y laborales.</li> <li>Relacionado a las vivencias y/o conductas en el ámbito familiar con nexo a la coexistencia</li> </ol>	Tipo: Básica
¿Qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?	Determinar qué relación existe entre la autoestima y el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.	<p>Si existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la variable autoestima y la variable desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica,</p> <p>Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) No, la autoestima no se relaciona significativamente, en términos estadísticos, con el desempeño profesional, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>			Diseño: No experimental transversal, descriptivo-correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		<ol style="list-style-type: none"> <li>Conoce y comprende características</li> </ol>	Población: Docentes

<p><b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar qué relación existe entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1.</b> Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>	<p><b>Variable Y:</b> Desempeño profesional docente.</p>	<p>esenciales de sus alumnos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.</li> <li>Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.</li> <li>Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.</li> <li>Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia</li> </ol>	<p>63 docentes.</p> <p>Población igual a la muestra</p>
<p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Constatar qué relación existe entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b> Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>			

<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>			
<p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017?</p>	<p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4</b></p> <p>Sí, existe relación significativa, en términos estadísticos, entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, en docentes del Colegio Peruano Alemán Beata Imelda del distrito de Lurigancho – Chosica, año 2017.</p>			<p>Instrumentos :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inventario de <i>Autoestima de Coopersmith, versión adultos</i></li> <li>2. <i>Test de desempeño docente (MINEDU)</i></li> </ol>

## ANEXO 4

### MODELO DEL INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE EL TEST DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Se llevó a cabo la evaluación de los componentes del test de desempeño docente:

**Escala de Likert para la evaluación de test de desempeño profesional docente**

**Juez especialista:**

Instrumento	Dominio	Ítem	Escala						Observaciones
			Claridad		Pertinencia		Relevancia		
<b>Test Buen desempeño docente</b>	I	1	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		2	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		3	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		4	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		5	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		6	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		7	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		8	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		9	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		10	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		11	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	II	12	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		13	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		14	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		15	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		16	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		17	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		18	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		19	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		20	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

	III	21	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		22	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		23	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		24	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		25	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		26	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		27	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		28	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	IV	29	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		30	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		31	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		32	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		33	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		34	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		35	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Se desarrolló la comparación con las variables, dimensiones e instrumento; dando la evaluación de:

<b>APROBADO</b>	<b>DESAPROBADO</b>	<b>CON OBSERVACIONES</b>
-----------------	--------------------	--------------------------

Observaciones:

---



---



---



---



---

Atentamente,

NOMBRE: LEVI REY VARGAS DOMÍNGUEZ  
N° DNI: 41730843

## ANEXO 5



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

### ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de losiguiente:

Instrumento: Cuestionario del Desempeño Profesional Docente

**Menos de 50 - 60 - 70 - 80 - 90 -100**

- 1.¿En qué porcentaje estima Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?
- 2.¿En qué porcentaje considera        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que los ítems están referidos a ¿Las variables del estudio?
- 3.¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes  
para lograr los objetivos?        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )
- 4.¿En qué porcentaje, los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
son de fácil comprensión?
- 5.¿Qué porcentaje de los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
siguen secuencia lógica?
- 6.¿En qué porcentaje valora Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se obtendrán datos  
similares en otras muestras?

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?

Todo está cubierto de forma efectiva, no requiere agregar.

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

Ninguno

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

Ninguno.

Fecha: 26 de abril de 2023

Validado por: Mg. Wilson Marcos Ortiz Treviños

DNI: 41332567

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wilson', with a large, stylized flourish above it.



## ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de losiguiente:

Instrumento: Cuestionario del Desempeño Profesional Docente

**Menos de 50 - 60 - 70 - 80 - 90 -100**

- 1.¿En qué porcentaje estima Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?
  
- 2.¿En qué porcentaje considera        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que los ítems están referidos a ¿Las variables del estudio?
  
- 3.¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes  
para lograr los objetivos?        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )
  
- 4.¿En qué porcentaje, los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
son de fácil comprensión?
  
- 5.¿Qué porcentaje de los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
siguen secuencia lógica?
  
- 6.¿En qué porcentaje valora Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se obtendrán datos  
similares en otras muestras?

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?

Ninguno, el instrumento cumple con todo lo que quiere medir.

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

Ninguno

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

Ninguno. Los ítems son claros y específicos.

Fecha: 26 de abril de 2023

Validado por: Mg. Jose Antonio Cangalaya Sevillano

DNI: 40027600

Firma:





## ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de losiguiente:

Instrumento: Cuestionario del Desempeño Profesional Docente

**Menos de 50 - 60 - 70 - 80 - 90 -100**

- 1.¿En qué porcentaje estima Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se logrará el objetivo propuesto?
  
- 2.¿En qué porcentaje considera        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que los ítems están referidos a ¿Las variables del estudio?
  
- 3.¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes  
para lograr los objetivos?        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )
  
- 4.¿En qué porcentaje, los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
son de fácil comprensión?
  
- 5.¿Qué porcentaje de los ítems.        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
siguen secuencia lógica?
  
- 6.¿En qué porcentaje valora Usted        ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( x )  
que con este instrumento se obtendrán datos  
similares en otras muestras?

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted deberían agregarse?

Ninguno, el instrumento (cuestionario) cubre todos los aspectos.

2. ¿Qué ítems estima podrían eliminarse?

Ninguno. Todos cumplen una función en el tema que se investiga.

3. ¿Cuáles ítems considera deberán reformularse o precisarse mejor?

Ninguno. Están precisados o delimitados adecuadamente.

Fecha: 26 de abril de 2023  
Validado por: Mg. Eddy Romero Meza  
DNI: 41881689

Firma:

