

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**INFLUENCIA DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO  
DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN DISTRITO DE JULIACA  
2014**

**PRESENTADA POR:**

**HÉCTOR HUGO INCA HUACASI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2016**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

INFLUENCIA DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO  
DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN DISTRITO DE JULIACA  
2014

PRESENTADA POR:

HÉCTOR HUGO INCA HUACASI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

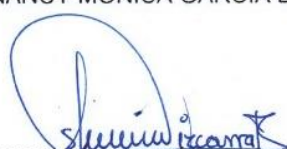
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

  
.....  
Dra. NANCY MÓNICA GARCÍA BEDOYA

PRIMER MIEMBRO

  
.....  
M.Sc. JOSÉ GABRIEL VIZCARRA FAJARDO

SEGUNDO MIEMBRO

  
.....  
M.Sc. GUILLERMO ANTONIO ZEVALLOS MENDOZA

ASESOR DE TESIS

  
.....  
Dra. SILVIA VERÓNICA VALDIVIA YÁBAR

**ÁREA:** Planificación de la gestión de las instituciones educativas  
**TEMA:** Influencia de la autoestima en el desempeño pedagógico  
**LÍNEA:** Diagnostico educativo

Puno, 23 de diciembre del 2016.

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo con todo amor a mi amiga, compañera y pareja Luz Delia, quien en todo momento me brindó apoyo y comprensión para que mis deseos de superación profesional se hicieran realidad. A mis hijos Lou Fernando y Lee Agustín con mucho cariño, porque fueron un gran estímulo para culminar un proyecto más en mi vida personal y profesional.

## AGRADECIMIENTOS

- ✓ A Dios por haber creado todo lo que existe y haberlo puesto al servicio del hombre, para que con su inteligencia mejore día a día sus estándares de vida.
  
- ✓ A mis docentes por haber dejado en mí, un poco de conocimientos.
  
- ✓ Y todas aquellas personas que sin esperar nada a cambio compartieron pláticas, conocimientos y criterios científicos, que hicieron posible la confección y elaboración de esta tesis.

A todos ¡muchas gracias!

**INDICE GENERAL**

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
INDICE GENERAL .....	iii
ÍNDICE DE CUADROS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	1

**CAPÍTULO I**

**PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación .....	3
1.1.1. Descripción del Problema .....	3
1.2 Definición del Problema .....	6
1.2.1 Problema General .....	6
1.2.2 Problema Específico .....	7
1.3. Delimitación de la Investigación .....	7
1.4. Justificación de la Investigación .....	8
1.5 Objetivos de la Investigación .....	10
1.5.1. Objetivo General .....	10
1.5.2. Objetivos Específicos .....	10

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

2.1. Antecedentes de la Investigación .....	11
---	----

2.1.1. Investigaciones Relacionadas con el tema de Investigación.....	11
2.2. Bases Teóricas.....	23
2.2.1. La Autoestima .....	23
2.2.2. Desempeño Docente .....	40
2.3. Definición de Términos Básicos .....	76
2.4. Hipótesis y Variables .....	82
2.4.1. Hipótesis General .....	82
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	82
2.4.3. Sistema de Variables .....	83

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

3.1. Metodología de Estudio .....	86
3.1.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	87
3.2. Población y Muestra .....	89
3.2.1. Población .....	89
3.2.1. Muestra .....	90
3.3. Métodos de Investigación .....	90
3.4. Técnicas de Recolección de Datos .....	90
3.4.1. Técnicas de Investigación: .....	90
3.4.2. Instrumento de Investigación: .....	90
3.5. Técnicas para el Procesamiento de la Información .....	99

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Análisis de Interpretación de Datos .....	103
4.1.1. Resultados de la Variable Interviniente: Sexo y Edad .....	104

4.2. Resultados de la Variable Independiente: Autoestima .....	107
4.3. Resultados de la Variable Independiente: Desempeño Docente.....	116
CONCLUSIONES .....	137
RECOMENDACIONES .....	139
BIBLIOGRAFÍA .....	141
ANEXOS .....	153

## ÍNDICE DE CUADROS

1	Variables de Estudio	84
2	Total Docentes de EBR Secundaria Estatales UGEL San Román - 2014	89
3	Muestra Docentes de EBR Secundaria Estatales UGEL San Román - 2014	90
4	Sexo de los Docentes Evaluados de la UGEL San Román	104
5	Edades de los Docentes Evaluados de la UGEL San Román	105
6	Autoestima de Docentes sexo Masculino de la UGEL San Román	107
7	Autoestima de Docentes sexo Femenino de la UGEL San Román	108
8	Autoestima de Docentes sexo Masculino y Femenino de la UGEL San Román	109
9	Cursos que fueron Evaluados tanto en Docentes del sexo Masculino y Femenino de la UGEL San Román	111
10	Relación de los Cursos Evaluados y la Autoestima del Docente de la UGEL San Román	113
11	Evaluación de la Planificación del Desempeño Docente de la UGEL San Román	116
12	Evaluación de los Procesos Pedagógicos del Desempeño Docente de la UGEL San Román	118
13	Evaluación del Desempeño Docente de la UGEL San Román	120
14	Evaluación del Desempeño tanto del sexo Masculino y Femenino de los Docentes de la UGEL San Román	122
15	Relación entre Desempeño Docente y Autoestima de los Docentes de la UGEL San Román	124
16	Correlación de Pearson Entre Desempeño Docente y Autoestima de los Docentes de la UGEL San Román	126
17	Nivel de Autoestima y Desempeño en la Planificación de Docentes Evaluados	131
18	Nivel de Autoestima y Desempeño en los Procesos Pedagógicos de Docentes Evaluados	134



## ÍNDICE DE FIGURAS

1	Sexo de los Docentes Evaluados de la UGEL San Román	104
2	Edades de los Docentes Evaluados de la UGEL San Román	106
3	Autoestima de Docentes sexo Masculino de la UGEL San Román	107
4	Autoestima de Docentes sexo Femenino de la UGEL San Román	108
5	Autoestima de Docentes sexo Masculino y Femenino de la UGEL San Román	109
6	Cursos que fueron Evaluados tanto en Docentes del sexo Masculino y Femenino de la UGEL San Román	111
7	Relación de los Cursos Evaluados y la Autoestima del Docente de la UGEL San Román	114
8	Evaluación de la Planificación del Desempeño Docente de la UGEL San Román	116
9	Evaluación de los Procesos Pedagógicos del Desempeño Docente de la UGEL San Román	118
10	Evaluación del Desempeño Docente de la UGEL San Román	120
11	Evaluación del Desempeño tanto del sexo Masculino Y Femenino de los Docentes de la UGEL San Román	122
12	Relación entre Desempeño Docente y Autoestima de los Docentes de la UGEL San Román	124
13	Correlación de Pearson Entre Desempeño Docente y Autoestima de los Docentes de la UGEL San Román	126
14	Evaluación del Autoestima de los Docentes de la UGEL San Román	128
15	Evaluación del Desempeño Docente de la UGEL San Román	129
16	Nivel de Autoestima de Docentes Evaluados del sexo masculino y Femenino	130
17	Nivel de Autoestima y Desempeño en la Planificación de Docentes Evaluados	132
18	Nivel de Autoestima y Desempeño en los Procesos Pedagógicos de Docentes Evaluados	135

## ÍNDICE DE ANEXOS

1	Inventario de autoestima original forma escolar Coopersmith.	154
2	Ficha de evaluación docentes DREP - PUNO	156
3	Protocolo de respuestas para el inventario de autoestima original (S. Coopersmith).	158

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia de la autoestima sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014. El soporte científico responde al marco teórico expuesto también en las variables de estudio, y los antecedentes relacionados al tema. La Investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que se realizó la recolección de datos del ámbito de estudio. El diseño de la investigación es no experimental. El Propósito del trabajo fue establecer relaciones de asociación de las variables autoestima y desempeño pedagógico. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de nivel secundario estatal de la UGEL San Román. Los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test de Autoestima de Coopersmith y el Test de Evaluación del Desempeño Docente tomado del Ministerio de Educación del Perú DRE – Puno en el año 2014 aplicados a los docentes. El análisis de la consistencia interna se utilizó la Correlación de Pearson, el cual nos muestra un resultado de 0.707 cuya correlación es alta. Los resultados muestran que existe correlación entre la autoestima en el desempeño pedagógico de los cuales, 73 docentes del sexo masculino y 57 del sexo femenino tienen una autoestima media o equilibrada y en desempeño pedagógico califican como adecuado. El trabajo de investigación finaliza con la discusión de los resultados, las conclusiones y sugerencias respectivas.

**Palabras clave:** Autoestima, desempeño, docente, pedagógico, planificación

## ABSTRACT

The present work had as objective to determine the influence of the self - esteem on the pedagogical performance on the teachers of public high school at the San Roman UGEL in the year 2014. The scientific support responds to the theoretical framework that was also exposed in the study variables, and the antecedents related to the subject. The research is a correlational descriptive type, since the data collection from the field of study was done. The design of the research is non-experimental. The purpose of the study was to establish the associations of the variables self - esteem and pedagogical performance. The study population was constituted by the teachers of public high schools at San Román UGEL. The instruments that were used for the collection of information were the Coopersmith Self - Esteem Test and the Teacher Performance Evaluation Test taken from the Ministry of Education of Peru DRE - Puno in the year 2014 applied to the teachers. The internal consistency analysis was performed using the Pearson Correlation, which shows a result of 0.707 with a high correlation. The results show that there is a correlation between self-esteem in the pedagogical performance of which 73 male teachers and 57 female teachers have a moderate or balanced self-esteem and in pedagogical performance they qualify as adequate. The research work ends with a discussion of the results, conclusions and suggestions.

**Key words:** Self-esteem, performance, teaching, pedagogy, planning

## INTRODUCCIÓN

El ambiente escolar que se experimenta en las escuelas, colegios de hoy, dan a conocer en el estudiante y docente un profundo sentimiento de fracaso, desarraigo e inseguridad, indicadores que probablemente tengan que ver con problemas en la autoestima y que están generando en el docente pasividad, alejándolos de la propuesta constructivista que fue planteada en su formación profesional de “aprender a aprender” y “aprender a ser”. Asimismo las relaciones sociales al interior de las escuelas son autoritarias, se alienta la competitividad y los/as estudiantes se perciben como que no valen, que no pueden; los sistemas de evaluación están cargados del mismo mensaje y refuerzan experiencias de minusvalía.

Para conocer la relación positiva o negativa entre las dos variables de investigación, se determinó realizar el presente el trabajo de investigación, el cual tiene como objetivo determinar la relación existente entre la autoestima y desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL San Román del distrito de Juliaca.

Es importante que los maestros en general conozcan que aspectos positivos o negativos influyen en la relación de la autoestima con el desempeño pedagógico. Asimismo este trabajo de investigación servirá de premisa y de referencia para que otras investigaciones desarrollen con mayor amplitud y usen nuestro modesto aporte.

Para la realización del presente trabajo de investigación, se determinó desarrollar la siguiente metodología, la misma que está basada en un estudio “Descriptivo correlacional”.

La estructura del trabajo de investigación es:

En el capítulo primero, nos referimos al planteamiento del problema, en la cual está incluida la realidad Problemática, seguidamente de la formulación del problema, objetivos de investigación, justificación de investigación.

En el capítulo segundo, se señala el marco teórico conceptual el cual incluye los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y otras publicaciones, las bases teóricas, definición de términos básicos, formulación de las hipótesis e identificación y operacionalización de las variables de estudio

En el capítulo tercero, Se menciona la metodología de estudio, que incluye el diseño metodológico, población de estudio, métodos de investigación, técnica de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información.

En el capítulo cuarto, señalamos en este punto los resultados de la investigación, se presenta los ítems por cuadros y gráficos de las variables intervinientes, independiente y dependiente.

Finalmente en la última parte del trabajo se sustenta luego de haber hecho el análisis correspondiente de los resultados de la investigación, la contrastación de las hipótesis (discusión), las conclusiones y recomendaciones finales además de las referencias bibliográficas y electrónicas y los anexos.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

A nivel mundial, se está viviendo una época de transformaciones definidas, las cuales han marcado pautas en el ser humano como tal, por lo tanto, se requiere en el individuo tener bien definido su autoestima, de ella depende el buen desenvolvimiento del hombre en todos los ámbitos. Se requiere cada día más de personal con autoestima elevada que desempeñe bien su rol en el campo laboral especialmente el personal docente que labora en el sector de Educación, puesto que en sus manos está la gran responsabilidad de preparar individuos activos para la vida. A tal efecto la autoestima del docente se debe considerar de gran valor para el buen desempeño de estas funciones.

El sistema educativo peruano en todo los niveles está atravesando un cambio de paradigmas, orientado hacia un modelo activo, participativo y horizontal, dejando atrás la concepción de la enseñanza y aprendizaje

como transmisión y observación pasiva, abriéndole las puertas a nuevas estrategias para el aprendizaje, fundamentadas en un “aprendizaje significativo”, para lo cual se debe poner en marcha nuevos métodos de enseñanza haciendo uso de la nuevas tecnologías emergentes.

La literatura psicológica ha abordado el estudio de la autoestima, ya sea aceptándola como sinónimo, como parte o como constructo incluso de términos como autoconcepto, autoreconocimiento, autoeficacia, autocontrol o autoconciencia . “La autoestima es un componente de naturaleza multidimensional que funciona como un regulador de la conducta y como un factor determinante para la adaptación personal y social, que al igual que otros términos utilizados en psicología no cuenta con un consenso general en su definición” (Chiavenato, 1999, 56).

Según Keenan (2009), el concepto de autoestima ha tenido papeles preponderantes en el desempeño laboral en ciertos sistemas educativos. En particular, a principios del 2000, en Estados Unidos y otros países anglosajones, la autoestima se convirtió en un concepto en ascenso entre algunos teóricos de la pedagogía. (p.82).

Por otro lado Chiavenato (2002), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral ocupante de la mayor parte de la vida de los trabajadores, es necesario estén motivados por ella con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar



motivado hacia el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles, mantener la autoestima adecuada. (p.112).

Otra aportación de suma importancia para el estudio de la autoestima, fue la desarrollada por Coopersmith (1981) en su libro Los Antecedentes de la Autoestima. Este autor considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y generalmente mantiene con respecto a si mismo; ésta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz. Importante, exitoso y valioso. (p.87).

Y con respecto al desempeño pedagógico comenzaremos con el testimonio de Méndez (2006), que considera: “el desempeño laboral del docente como la capacidad de la persona de producir, realizar, elaborar, generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo, mejor calidad posible” (p.25). Estando relacionado con el rol realizado por el docente dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social e investigador en el proceso educativo formativo, no dependiendo de un clima organizacional, referido esto por el autor como el ambiente existente entre los miembros de la institución, ligado estrechamente al grado de motivación de los empleados.

En el mismo orden de ideas, González y Olivares (2005), plantean que: “el desempeño laboral es la capacidad de una persona para producir, realizar productos en el mejor tiempo con la mejor calidad posible” (p.87) .También se puede relacionar con el rol que realiza el

docente dentro de las funciones como facilitador (planificando, evaluando), como orientador (llevando a cabo programas y estableciendo estrategias como promotor-social) promoviendo actividades educativas y como investigador (siguiendo normas, procedimientos e incentivando a los alumnos) en el proceso de aprendizaje, dentro de los cuales el autoestima juega un papel muy importante.

Es de vital importancia lo expuesto por Chiavenato (2004), al destacar: “el desempeño laboral como el cumplimiento de las actividades dentro de su trabajo en la institución, orientando las acciones a satisfacer los deberes ante el proceso educativo formativo” (p. 24), es la actuación ocupacional que efectúa una persona para dar cumplimiento a cada una de las tareas que realice.

De lo expuesto se explica, si la motivación es escasa, ya sea por frustración o cualquier otro aspecto impidiendo el desempeño laboral y por ende pedagógico eficaz, el clima tiende a disminuir provocando estado de desinterés, apatía e inconformidad pudiendo afectar el desempeño laboral, en este caso del docente.

## **1.2 Definición del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

- ¿Existe influencia de la autoestima sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014?

### **1.2.2 Problema Específico**

¿Cuáles son los niveles de autoestima de los docentes de sexo masculino y femenino de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014?

¿Cuál es la relación de la autoestima y el nivel de desempeño en planificación del trabajo pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014?

¿Cuál es la relación de la autoestima y el nivel de desempeño en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014?

### **1.3. Delimitación de la Investigación**

#### **A. Delimitación Espacial**

El presente trabajo de investigación se realizó con los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román distrito de Juliaca en el año 2014

#### **B. Delimitación Geográfica**

La investigación se desarrolló en todo el ámbito que comprende a la UGEL San Román, de la provincia de San Román distrito de Juliaca – 2014.

#### **C. Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló en el tercer trimestre del año académico 2014.

#### **D. Delimitación Conceptual**

La información referente a la autoestima y desempeño pedagógico están extraídos en su mayoría de medios digitales.

#### **E. Limitaciones De La Investigación**

El informe de investigación consideró las siguientes limitaciones:

- Poca accesibilidad a la información sobre el tema existente en las universidades de la Región Puno
- Escasa economía para realizar una investigación más amplia

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

El presente trabajo de investigación se justifica en la búsqueda de establecer la relación entre autoestima y desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL San Román partiendo del conocimiento previo de las características del nivel de autoestima en que se encuentran.

Al respecto Goleman (1996) manifiesta que: “el hombre es el 80% de emociones y un 20% de inteligencia cognitiva. Por esta razón el estudio cobra importancia en el sentido que no siempre el mejor alumno, es decir con coeficiente intelectual convencional alto logra tener un buen desempeño en su vida laboral y social, y sí lo son aquellos que logran tener equilibrio emocional. Por lo tanto se debe de potenciar la

autoestima en los niños desde muy pequeños, valorándose a sí mismos hasta que puedan lograr el desarrollo de sus capacidades así como el logro de metas en su vida. Y, por supuesto, la misma manera de los docentes quienes somos los que orientamos y formamos a estos niños” (p.54). Este trabajo, también es importante porque permitirá enunciar soluciones para que el alumno desarrolle sus cualidades positivas, fortalezca actitudes y reconozca sus propios talentos, habilidades y destrezas valorando a quienes comparten la vida dentro de la sociedad.

La posibilidad de conocer la relación de la autoestima con el desempeño pedagógico, se puede ver modificada de acuerdo a las vivencias personales familiares y sociales que experimenta el docente en su vida diaria.

Si encontramos a un docente que presenta una autoestima alta, será capaz de alcanzar un óptimo desarrollo personal y académico, y si por el contrario presenta una autoestima baja, el docente estará más proclive a presentar frustración y pesimismo en su ámbito personal y académico.

Por tal motivo el presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la autoestima y el desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL San Román. Consideramos que la investigación, es importante porque toma variables que cumplen un papel preponderante en el actuar de los docentes.

Los datos que se obtenidos al final de la investigación, nos permitió brindar las conclusiones y recomendaciones pertinentes a los docentes, familiares y sociedad en general.

## 1.5 Objetivos de la Investigación

### 1.5.1 Objetivo General

- Determinar la influencia de la autoestima sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

### 1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de autoestima de los docentes de sexo masculino y femenino de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.
- Determinar la relación de la autoestima y el nivel de desempeño en planificación del trabajo pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.
- Determinar la relación de la autoestima y el nivel de desempeño en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

Como antecedentes nos encontramos con trabajos de investigaciones sobre autoestima, y desempeño docente, sin embargo solo se cita algunas tesis referidas al tema de investigación.

##### 2.1.1. Investigaciones Relacionadas con el tema de Investigación

###### A. Investigaciones a nivel Internacional

Ramírez (2003). El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar los niveles de autoestima entre los alumnos(as) de condición socioeconómica baja de la universidad. Se tomó como muestra de investigación a 200 alumnos(as) de la universidad. Se utilizó como instrumento de investigación el test de autoestima (Inventario de autoestima de Coopersmith) y un cuestionario con respecto al aspecto económico que presenta su

familia. La investigación concluyó que la mayoría de los alumnos(as) presentan bajos recursos económicos, que influyen en muchas ocasiones obstaculizar su óptimo rendimiento académico y en su mayoría de veces dejan de estudiar frustrando su meta profesional. (p. 12)

Benítez (2004). Tiene como objetivo describir las características y los aspectos (positivos y negativos) relevantes de la relación familiar, asertividad y autoestima de los alumnos universitarios de la mencionada universidad. Como muestra de investigación participaron 117 alumnos seleccionados de manera intencional de una población participante del programa INABIF.

Se utilizó como instrumento de investigación: una encuesta para determinar el tipo de familia a la que pertenecen, la escala de evaluación de la asertividad ADCAI de García Pérez y Magaz Lazo y el inventario de autoestima de Stanley Coopersmith. La investigación concluyó que el tipo de familia predominante en los alumnos era aquella que está constituida por una sola figura familiar (papá, mamá o incluso de abuelos) en la cual abarca el 60% de todos los encuestados.

El tipo de familia parece no influir significativamente en el desarrollo de la autoasertividad y heteroasertividad, por último se conoció con la mediante el test de autoestima, que los estudiantes que tienen a sus padres unidos y viven en armonía presentan un alto nivel de autoestima en cuanto a su aspecto personal o



académico, mas no así en los alumnos que carecen de una familia constituida, presentan problemas emocionales, personales que afectan en gran medida en su rendimiento académico. (p. 118)

En la tesis de Flores (2005), tiene como objetivo determinar la influencia de la autoestima (auto concepto, autor espeto y auto aceptación) en las relaciones interpersonales de los jóvenes universitarios del tercer semestre de la escuela profesional de educación.

Como muestra de investigación se aplicó a 220 estudiantes de las instituciones educativas de la provincia de Córdova. Se aplicó a los estudiantes un inventario sobre los estilos de aprendizaje de Kolb en versión E, la escala de estrategias de aprendizaje y las evaluaciones en las áreas de comunicación y de matemática.

Los resultados obtenidos de la investigación demostraron que no existe relación en los estilos de aprendizaje y los procesos de metacognitivos, así como en lo estilos de aprendizaje y el rendimiento académico, en cambio sí existe relación significativa entre los estilos metacognitivos y el rendimiento académico de los alumnos. (p. 210)

## **B. Antecedentes Nacionales**

En la investigación de López (2003, se tiene como objetivo conocer la relación de la autoestima y la jerarquía de los valores organizacionales de los jóvenes universitarios. Se busca conocer

los valores de organización que presentan los alumnos en la actualidad. Asimismo se busca conocer la relación entre la autoestima y ciertos rasgos demográficos y también las diferencias entre los valores organizacionales y dichos rasgos demográficos. Se tomó como muestra de investigación a 420 estudiantes de la universidad Mayor de San Marcos. Se realizó un test de autoestima de Coopersmith de manera valorativa a los alumnos.

Los resultados indican que los estudiantes universitarios le dan mayor importancia a las calificaciones o promedios de notas, que desarrollar y poner en práctica los valores personales, sociales, familiares (honradez, responsabilidad, respeto, etc.). (p. 142)

En la tesis de: Vildoso (2004). Tiene como objetivo general determinar y analizar si la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida y la formación académica influyen significativamente en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la facultad de educación. El autor afirma que la importancia de la investigación radica en sus variables de estudio que cumplen un papel importante en la formación de los estudiantes de educación.

Así pues el siglo XXI requiere de una educación de calidad por ende de educadores de calidad, lo cual significa que la preparación de los maestros debe ser integral mediante el desarrollo de todas sus potencialidades, sin embargo la educación

universitaria de estos últimos tiempos es criticada por ser memorística, arbitraria y enciclopédica, ello por lo tanto no permite una formación integral. Se hicieron evaluaciones preliminares sobre la capacidad intelectual de los ingresantes de la facultad de educación, no obstante algunos investigadores señalan que las deficiencias cognitivas pueden ser modificadas y de esta manera podrían desarrollarse al máximo por la influencia de la autoestima, la satisfacción con la profesional elegida y la formación académica profesional. Es conveniente destacar la importancia de cada una de las variables seleccionadas para el presente estudio, así cuando una persona goza de una buena autoestima es capaz de reconocer sus deficiencias y utiliza los mejores recursos o medios necesarios para solucionar sus problemas y superar sus dificultades. La importancia de la investigación es señalar que cuando una persona está satisfecha con la profesión elegida está motivado y es capaz de conquistar su propia naturaleza con la finalidad de alcanzar el grado óptimo de su desarrollo.

Como resultado del estudio realizado, se establece que existe influencia significativa de la satisfacción de la profesión elegida, la autoestima en el coeficiente intelectual de los alumnos ingresantes a la facultad de educación, este análisis fue verificado por el análisis de regresión simple. Por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación. (p. 87)

En la tesis de Jiménez (2005). Tiene como objetivo principal conocer mediante un estudio comparativo los niveles de

autoestima (alta y baja) y la personalidad (positiva y negativa) de los alumnos universitarios.

La muestra de investigación estuvo constituida por 80 alumnos(as) de la especialidad de ciencias sociales de la facultad de educación. Se utilizó como muestra de investigación una ficha familiar, un cuestionario de ajuste de personalidad de Hugh Bell y la escala de autoestima. Se llegó a las siguientes conclusiones, los alumnos(as) con baja autoestima revelan mayor desajuste en el área del hogar, observándose este hecho especialmente en las mujeres, las mujeres presentan experimentan desajustes presentando mayor ansiedad, tensión y trastornos psicossomáticos.

Asimismo evidencian mayores desajustes de carácter social, revelando mayor tendencia agresiva que el grupo de alumnos(as) que tiene alta autoestima, siendo estos los que presentan ajustes más positivos dentro de su personalidad. (p. 113)

En la tesis de Martínez (2007). Tiene como objetivo dar a conocer la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad agraria de la molina. La muestra de estudio estuvo constituida por 48 trabajadores que representa el 20% de la población total de trabajadores. Se aplicó un test de autoestima a los trabajadores administrativos. El trabajo de investigación concluyó que no existe relación significativa entre la autoestima y

el compromiso organizacional de los trabajadores. Vale decir que la autoestima de los trabajadores es independiente en relación con el compromiso que pueda existir con la organización. Una exploración con cada uno de los componentes del compromiso organizacional indica que la autoestima de los trabajadores está asociada sólo con el compromiso con el trabajo y esta asociación es positiva lo que significa que a mayor autoestima mayor compromiso con el trabajo, es decir parece no existir ningún otro elemento que los vincule más que con su trabajo concreto.

Existe la posibilidad que en una muestra más amplia y en organizaciones donde se supone no existen conflictos en la autoestima de los trabajadores investigados se mantiene estable y arroje resultados diferentes. El estudio determinó que no existe relación significativa entre la autoestima y el compromiso organizacional, sin embargo se encuentra que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso organizacional, especialmente del compromiso con el trabajo. (p. 132)

En la tesis de Díaz (2010). El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar si existe o no influencia de la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes del tercer año de educación secundaria de la mencionada institución educativa.

Entre los objetivos principales de la investigación es determinar la relación existente entre la autoestima y el rendimiento escolar de los estudiantes.

Se tomó como muestra de investigación a 70 estudiantes de todas las secciones del tercer año de educación secundaria. Se aplicó como instrumento de investigación: test de autoestima y encuestas a los alumnos(as). El análisis de los resultados permite aceptar la hipótesis de la investigación, es decir que existe influencia relevante de la autoestima en el rendimiento escolar de los alumnos del tercer grado del nivel secundario. Se manifestó la influencia de factores externos e internos al alumno influyen de sobremanera en el rendimiento escolar de los estudiantes.

Finalmente se concluye que la medición del rendimiento escolar ha sido foco de constantes críticas. Se pone en duda que la calificación obtenida en una evaluación demuestre la verdadera medida de los aprendizajes obtenido por los estudiantes. Siendo otros factores (familia, sociedad, actividad de enseñanza-aprendizaje del docente) los que tienen mayor relevancia en el óptimo desarrollo educativo de los alumnos(as). (p. 98)

En la tesis de Montalvo (2008). Los resultados encontrados indican que en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí, el clima organizacional según la percepción de los sujetos encuestados se expresa en forma predominante en un nivel alto, asimismo predomina el nivel

alto, respecto a la percepción del desempeño docente. Asimismo, todas las dimensiones del clima organizacional están relacionadas con el nivel desempeño docente.

En la tesis de Chacón (2011) Esta investigación demuestra que existe una relación significativa directa entre las variables desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes, confirmándose las hipótesis planteadas; de igual forma, la variable evaluación del desempeño docente obtuvo una calificación numérica promedio de 14.85, que corresponde a un estado de calidad categórica regular. La variable rendimiento académico de los estudiantes, obtuvo una calificación numérica promedio de 7.542, que corresponde a un estado de calidad categórica muy deficiente. (p. 116)

En la investigación Baldoceca (2008) sostiene en su sexta conclusión que "para mejorar la calidad académica de los estudiantes se requiere que la gestión pedagógica de la institución mejore sus sistemas de planificación, ejecución y control del currículo en las diversas áreas del conocimiento". (p. 216)

En la investigación de Ramón (2006) , sostiene en su cuarta conclusión que el desempeño docente universitario de Matemática y Física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de la especialidad de Matemática y Física de las facultades de educación, debido a que en la universidad donde

hay un mejor desempeño docente hay mejor rendimiento académico ya que cuando se hace la prueba de correlación múltiple se obtiene  $r=0,37397$ , sin embargo, precisa que para que exista un buen rendimiento académico no solo es determinante el desempeño docente, sino que existen otros factores como el nivel de preparación del estudiante para comprender las asignaturas en la universidad, hábitos y técnicas de estudios, esfuerzos, dedicación, participación y cumplimiento en las asignaturas, la currícula y la capacitación docente. (p. 182).

Vargas 1999) en su trabajo: indican las siguientes conclusiones: Que en ambos Centros Educativos, se observa una mínima diferencia significativa en los resultados, es decir se nota la influencia de la autoestima en el aprendizaje. Los alumnos del ámbito rural poseen media autoestima. Mientras que los alumnos de la muestra del ámbito urbano poseen alta autoestima Ningún alumno de la muestra posee baja autoestima El rendimiento académico en química es regular en ambos Centros Educativos

En el trabajo de tesis de Ticona (2002), llega a las siguientes conclusiones: La actitud positiva (autoestima alta) de los alumnos influye en sus aprendizajes de manera moderada en un 64%, lo que demuestra que no tiene una actitud de rechazo ni de aceptación definida.

### **C. Otras Publicaciones**



Branden, (1995). Los seis pilares de la autoestima.- En su libro relacionan a la autoestima con la conciencia, y la define como la disposición a considerarse competente para hacer frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad.

Según Branden la autoestima tiene dos componentes: el sentido de eficacia personal y el respeto a uno mismo. Señala que la autoestima, es una poderosa necesidad humana. Necesitamos valorarnos a nosotros mismos, ya que lo único que va a lograr es una confianza objetiva en nuestra mente para fortalecer y dar energía y con esto aseguramos la felicidad y el éxito, por lo que la autoestima es una necesidad psicológica. (p. 42).

Yagosesky (1999), en su publicación nos dice que la autoestima se forma desde la gestación, durante el periodo prenatal y en los años que siguen después del nacimiento del niño(a), quien aprenderá de acuerdo con lo que perciba de su entorno, si es apto para lograr objetivos y ser feliz o si debe resignarse a ser común uno más en una sociedad en la que vivirá posiblemente resentido, ansioso y funcionando muy por debajo de su verdadera capacidad.

Los niveles de salud, éxito económico y calidad de relaciones, están frecuentemente relacionadas con una autoestima fuerte. El desequilibrio, el caos en estas áreas se puede vincular a una baja o escasamente desarrollada autoestima. La autoestima es un recurso psicológico que permite que las personas se orienten

hacia el bienestar y no hacia la autodestrucción. La autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de los objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión.

Coopersmith (1969) en su libro “Los Antecedentes de la Autoestima”. Este autor considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y generalmente mantiene con respecto a si mismo; ésta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz. Importante, exitoso y valioso.

La autoestima es un tema que despierta a cada día un gran interés, no solo de psicólogos como también de madres y padres. Es una preocupación presente en muchas casas y conversaciones. Y eso se puede entender por la relación que está teniendo la autoestima con problemas como la depresión, anorexia, timidez, abuso de drogas, y otros. Algunos expertos afirman que una baja autoestima puede llevar a una persona a tener estos problemas, mientras que una buena autoestima puede hacer con que una persona tenga confianza en sus capacidades, no se deje manipular por los demás, sea más sensible a las necesidades del otro, y entre otras cosas, que esté dispuesto a defender sus principios y valores. Lo ideal sería que los padres no se preocupasen solamente en mantener una buena salud física a sus hijos, pero que mirasen más por la salud emocional de los mismos. La autoestima es una pieza

fundamental en la construcción de una efectiva infancia y adolescencia.

Bolívar (2006). La autoestima se construye constantemente y a lo largo de toda la vida. Lima. Perú.- El autor señala que la autoestima que desarrollan las personas en su vida diaria, ya sean constructivas o destructivas influyen en la formación de su propio autoconcepto. Para poder atender a las críticas, la persona tiene que tener seguridad de sí mismo para poder discernir cual critica va a favor y cual en contra de su integridad como persona. Una crítica negativa es capaz de hundir a una persona y de afectar en gran medida al amor propio, llevándolo incluso a sentirse que es un verdadero fracaso, y ha de sentir un sentido a la vida que lleva.

## **2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. La Autoestima**

#### **A. Reseña Histórica y Origen de la Autoestima**

El constructo psicológico de la autoestima se remonta con la investigación de William James, a finales del siglo XIX, en su obra los principios de la psicología, donde estudiaba el desdoblamiento de nuestro yo global en un yo conocedor y un yo conocido.

La autoestima no es innata del ser humano, sino se adquiere como resultado de las experiencias acumuladas a lo largo de la vida. Este aprendizaje no es intencional ya que se produce en contextos

informales, dejando una importante huella en la persona. El origen de la autoestima se sitúa en los primeros años de vida, a partir de los mensajes e imágenes que los padres de familia transmiten a sus hijos(as), con los que forman un primer concepto de sí mismo.

No nacemos con una autoestima establecida, ya que desde niños(as) nos vamos formando un concepto de nosotros mismos y la continuamos construyendo a lo largo de toda la vida. Desde sus experiencias desarrolladas en la infancia, cada joven reaccionará de forma distinta a situaciones y contextos de su entorno.

La interacción que tenga con su familia, maestros, amigos, etc. les permitirá crear una imagen, que llevará por dentro, y en consecuencia establecerá su nivel de autoestima.

Para alcanzar una autoestima positiva, se necesita tener una actitud de confianza frente a sí mismo y actuar con seguridad frente a otras personas, ser abiertos, flexibles, valorar a los demás y aceptarlos tal como son. Podemos señalar por último que la autoestima, es la actitud básica que determina el comportamiento académico del estudiante.

## **B. Definiciones de la Autoestima**

La autoestima se ha definido de numerosas maneras, de acuerdo con la orientación psicológica y educativa de diversos autores:

Según Coopersmith (1999) señala que: “la autoestima no sólo es la valía personal que tenemos sobre nosotros mismos, sino que además es el conjunto de actitudes positivas que tenemos hacia nosotros mismos.

Estas actitudes se manifiestan en las habilidades, destrezas y capacidad que tenemos de enfrentar retos y problemas que la vida nos presenta. Es muy importante tener en cuenta que la autoestima no es innata, sino que se adquiere a medida en que el individuo se relacione con otras personas” (p.123).

Según Alcántara (1993) indica que: “la autoestima es el conjunto de creencias y valores que el sujeto tiene acerca de quién es, de sus capacidades, habilidades y potencialidades” (p.103).. La autoestima se desarrolla a lo largo de la vida a medida que se va formando una imagen de sí mismo, imagen que lleva en el interior, que es reflejada por las experiencias que tiene con otras personas.

Según Branden (1995) señala que: “la autoestima es el concepto que tenemos de nosotros mismos, no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación de que tengamos sobre los que piensan los demás de nosotros” (p.46).

Según Ribeiro (1997) indica que: “la autoestima es el concepto que tenemos de nosotros mismos, de nuestras capacidades, potenciales personales, y no se basa sólo en nuestra forma de ser, sino también en nuestras experiencias a lo largo de la vida. En nuestra autoestima influyen las relaciones que hemos tenido con los demás personas (familia, maestros, amigos, etc.)” (p.56).

Según Calero (2000). “Tener una autoestima positiva, es una consecución de ver y hacer cada día mejor la vida, de realizar con amor

los propios deberes, de ser servicial con los demás; de ser buen compañero, buen hermano y buen amigo; de portarse bien con todos; de luchar diariamente contra los propios defectos”.

“El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros. La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos”. (Resines 2008: p. 23) Se refiere a un “estado mental”. Es un concepto valorativo sobre sí mismo o misma, en términos positivos o negativos. Además, es un estado que se aprende a lo largo de la vida, construido con todas las emociones, vivencias y sentimientos que se van experimentando y asimilando, y que puede modificarse y mejorarse.

Según Branden (1993) “La autoestima posee dos componentes: uno es el sentimiento de eficacia y capacidad personal, y el otro, un sentimiento de valía. El primero le genera a la persona respeto y confianza por lo que hace, piensa y elige. El segundo, despierta la dignidad, el derecho a ser, a vivir, a atenderse y a ser feliz” (p. 23)

Según Rodríguez (1993) aporta las siguientes definiciones del autoestima emitidas por distintos estudiosos en el tema: “Un conjunto organizado y cambiante de `percepciones que se refieren al sujeto. Como ejemplo de estas percepciones citemos: las características, atributos, cualidades y defectos, capacidades y límites, valores y

relaciones que el sujeto reconoce como descriptivos de sí y que él percibe como datos de su identidad" (p. 451). "La organización de percepciones acerca de si mismo que le hacen ser al individuo quien es él. El ser está compuesto de miles de percepciones que varían con la claridad precisión e importancia según la peculiar economía del sujeto". (A.W. Coombs et al. 1971 p.56).

### **C. Importancia de la Autoestima**

La autoestima es importante porque nos permite valorarnos como persona. Asimismo es un factor que influye en todas las facetas de nuestra vida. La autoestima es importante para la toma de decisiones de las personas y condiciona el aprendizaje de los jóvenes, ya que si un educando presenta baja autoestima le generará impotencia y frustración en los estudios. Las bajas calificaciones pueden reforzar sentimientos de incapacidad propia frente a su rendimiento académico. Por el contrario, cuando se promueven actividades que favorecen a tener una alta autoestima, el rendimiento académico mejora notoriamente y se abordan nuevos aprendizajes con confianza y entusiasmo.

La autoestima determina la autonomía personal, ya que la consolidación de una autoimagen positiva, permite la formación de personas autónomas, independientes y seguras. Por parte garantiza la proyección futura de la persona, pues en la medida que nos valoremos crecerán las expectativas por nuestro desempeño personal, ya sea en el aspecto educativo, social, familiar, etc. aspirando siempre a metas superiores.

### **D. Pilares de la Autoestima**

Según Branden (1983) la autoestima está basada en seis pilares básicos:

- **La aceptación a sí mismo:** implica reconocerse y valorar sus propias habilidades y limitaciones, sus errores y logros. La aceptación de sí mismo afianza la identidad personal y ayuda a verse como sujeto con rasgos físicos, psicológicos, sociales y espirituales característicos, a sentirse satisfecho de su nombre, sexo, nacionalidad y demás particularidades.
- **Vivir con propósito en la vida:** significa asumir la responsabilidad de identificar nuestras metas y llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlas y mantenernos firmes hasta llegar a ellas. Nuestras metas y propósitos son los que organizan y centran nuestras energías, y le dan significado y estructura a nuestra existencia.
- **Responsabilidad:** es aceptar las consecuencias de las propias conductas. Es pensar que no va a venir nadie para resolver nuestros propios problemas, si no somos nosotros los que tenemos que ser responsables de nuestros propios actos.
- **Expresión afectiva:** se manifiesta en la interrelación con los demás, como capacidad de dar y recibir. Esto es lo que motiva a la persona a autoestimarse, ser respetuoso, solidario y generoso.



- **La consideración por el otro:** denota reconocer y respetar los derechos de los demás, considerándolos como iguales y aun en la diferencias viéndolos con necesidades iguales a uno.
- **Integridad:** es ser congruente entre lo que hacemos, y honramos con nuestros valores y acciones, es decir lo que realizamos en nuestra práctica diaria. (p.232)

### E. Dimensiones de la Autoestima

Según Coopersmith (1999). La autoestima resulta de la interrelación entre el temperamento de la persona (genéticamente determinado) y el ambiente en el que éste se desenvuelve. Se construye a través de un proceso de asimilación e interiorización desde el nacimiento, que puede modificarse a lo largo de la vida.

Las siguientes son dimensiones muy significativas en el actuar de las personas

**Dimensión Personal.-** (imagen corporal, habilidades físicas e intelectuales...).

Se refiere a la autopercepción de la capacidad para enfrentar con éxito las situaciones de la vida cotidiana, incluye también la autovaloración de las capacidades intelectuales, como sentirse simpático, estable, valiente, temeroso antipático, inestable

**Dimensión Familiar (hogar).-** significativas (padres, hermanos, profesorado, amigos, otras figuras de apego...)

Se relaciona con el hecho de sentirse una persona justa y correcta en el lecho familiar. Permite a las personas tener actitudes o influencias, intenta determinar las normas o el sentido de su actuar, tanto individual o socialmente frente a la familia (hogar).

**Dimensión social.-** (valores, cultura, creencias...).

Incluye el sentimiento de sentirse aceptado, rechazado, también incluye el sentimiento de sentirse capaz de enfrentar con éxito diversas situaciones sociales y el sentido de solidaridad.

Por lo tanto su desarrollo estará estrechamente ligado a los valores.(p.136)

## F. Indicadores de la Autoestima

Según Branden (1993) la autoestima posee cuatro indicadores

- **Autoconcepto:** es la idea que una persona tiene acerca de si mismo. Es decir es el modo como el individuo vivencia su propio yo. Es la capacidad que tiene el individuo de verse así mismo, no mejor, ni peor de que los demás.
- **Autoaceptación:** es la capacidad que tiene el ser humano de aceptarse como realmente es, en lo físico, psicológico y social, el aceptar cómo es su conducta consigo mismo y con los demás.
- **Autoconfianza:** consiste en considerarse capaz de realizar diferentes actividades de manera correcta. Esta condición interna

permite al individuo sentirse tranquilo al momento de enfrentar retos y provoca cierta independencia frente a la presión que puede ejercer un grupo.

- **Autorespeto:** es la capacidad de respetarse a sí mismo. Es necesario que seamos capaces de respetarnos consigo mismo, si queremos ser respetados por los demás. (p.238)

### G. Niveles de la Autoestima

Según Coopersmith (1999) como se encuentre la autoestima de la persona, esta será responsable de sus fracasos o éxitos, dentro de su ámbito familiar, educativo y social. Coopersmith señala que existen tres niveles de autoestima (alta, media y baja).

#### ▪ **Autoestima Alta**

- Los docentes que presenten una alta autoestima, siente que es importante, no ceden a las presiones de la vida, y están en todo momento seguro de sí mismo.

- El docente con alta autoestima, tendrá una mayor aceptación de sí mismo y de las demás personas. No teme al fracaso o problemas que se puede presentar en su vida daría, más bien busca alternativas de solución.

- El docente con alta autoestima se relaciona positivamente, con sus amigos o compañero de trabajo, está más capacitado para aprovechar las oportunidades que se le presente en el camino; a

su vez comparte con los demás, siente confianza de su propia competencia y tiene fe en sus propias decisiones.

- No pierde el tiempo preocupándose por los excesos que haya cometido en el pasado, ni por lo que le puede ocurrir en el futuro. Aprende del pasado y se proyecta para el futuro, asimismo vive el presente con intensidad.

- Un ejemplo de alta autoestima, lo constituyen los deportistas discapacitados, los cuales más allá de sus propias limitaciones físicas, tratan de superarse y vivir plenamente, porque dentro de sí mismo, su alta autoestima les hace ver cuánto valen, su autoestima positiva les hace ver cuáles son sus limitaciones reales y tratan de vencerlas, explotando el potencial de las otras virtudes que poseen.

- Un punto en contra de la autoestima alta es que algunas veces se cae en el egocentrismo y autoritarismo.

▪ **Autoestima media sana o equilibrada**

- Se presenta cuando existe un equilibrio, se identifican las propias habilidades y se valoran las de los demás. Mantener una autoestima equilibrada nos permite vivir la vida positivamente, trazarnos metas y cumplirlas, tener satisfacciones personales propias.

- El docente que presenta una autoestima media o equilibrada, ayuda a crecer, es un ser creativo, nos hace sentirnos bien, sin complejos.
  - Se acepta tal como es. Es consciente de que su mejor recurso de éxito, es su propia persona. Acepta cualquier crítica constructiva, que le hagan llegar las personas de su entorno (padres, amigos o compañeros u otra autoridad), con el fin de mejorar sus errores. Tiene la capacidad de autoevaluarse y no tiende a emitir juicios sobre las otras personas de su entorno familiar y social.
  - Son personas que intentan mantenerse fuertes con respecto a las demás personas, aunque en su interior están sufriendo. Aquellos que posean este nivel, viven de una forma relativamente dependientes de los demás, es decir, si ven que el resto les apoya en alguna acción que realice, su autoestima crecerá pero, por el contrario, cualquier error que alguien le eche en cara servirá para que su confianza decaiga.
- **Autoestima Baja**
    - Los docentes con baja autoestima, suelen ser inseguros, desconfían de sus propias facultades o capacidades educativas y personales. No toman decisiones propias por medio a equivocarse. Están constantemente necesitando la aprobación de las demás personas de su alrededor familiar o social.

- Una persona con autoestima baja, la mayor parte de su vida piensa que vale poco o no vale nada. Estas personas esperan ser engañadas, menospreciadas por los demás y como se anticipa a lo peor, como defensa se ocultan tras un muro de desconfianza y se hunden en la soledad y el aislamiento. Cuando una persona ha perdido la confianza en sí misma y en sus propias posibilidades, suele deberse a experiencias que así se lo han hecho sentir. Por ello es vital para padres, educadores o jefes, saber alentar o corregir, premiar o censurar, oportunamente.

- No llegan a comprender que todas las personas son diferentes, únicas e irrepetibles, por lo que se tienen por ser menos que los demás y, peor todavía, menos de lo que son. Algunos de los aspectos mencionados son incorporados a la familia por medio del "modelo" que la sociedad nos presenta, modelo que es asimilado por todos los grupos sociales. Pero la personalidad de cada individuo no sólo se forma a través de la familia, sino también mediante las relaciones externas que establece paulatinamente y lo que cree que los demás piensan de él así como, sin duda, mediante las ideas que elabora acerca de sí mismo durante dicho proceso de relaciones progresivas.

(p.145)

#### **H. Autoestima de Profesores**

Según Cruz (1997) Uno de los rasgos distintivos de la naturaleza humana es la capacidad de ser consciente de sí mismo, es decir de reconocer su propio valor como persona y a partir de ello trazar sus planes vitales, sus proyectos de futuro, esto es su programa de desarrollo personal. En resumen el sentirse seguro de sí mismo facilita:

- Enriquecer su propia vida
- Enfrentarse a los desafíos
- Mantener la confianza de sí mismo, y
- Ser flexibles.

En los últimos años la Pedagogía y la Psicología están haciendo especial énfasis en la importancia de la afectividad en general y de la autoestima en particular como uno de los elementos claves para el desarrollo humano, pues ella está en estrecha relación con un conjunto de aspectos fundamentales para la vida de un individuo. Así pues "la autoestima no es innata es adquirida y se genera como resultado de la historia de cada persona" Es decir se va construyendo a partir de las personas que nos rodean, experiencias, vivencias y sentimientos que se producen durante todas las etapas de la vida. Por lo tanto, la valoración que uno tiene de sí mismo es el fruto de una larga y permanente secuencia de acciones y pasiones que nos van configurando en el transcurso de nuestra existencia. (p.56)

Coopersmith (1981) indica, que para poseer una autoestima positiva, debemos tener padres y profesores que la posean y la exhiban, Así pues, señala que las personas basan su imagen de sí mismo en cuatro criterios, ellos son:

- Significación: el grado en que sienten que son amados y aceptados por aquellos que son importantes para ellos.
- Competencia: capacidad para desempeñar tareas que consideran importantes.
- Virtud: consecución de niveles morales y éticos.
- Poder: grado en que pueden influir en su vida y en la de los demás (p.36)

Las relaciones interpersonales docentes -alumnos, es precisamente lo más importante para lograr cambios en la autoestima de sus integrantes. Así "mientras más joven es el docente, existe más posibilidad que el docente influya sobre el alumno. Motivo por el cual el profesor tiene en sus manos elevar o disminuir la autoestima de los educandos".

Si evocamos aquellas experiencias vividas en el aula como educadores o educandos, recordaremos que muchas veces algunos alumnos recibieron actitudes negativas sin ser consciente de parte del profesor. Así pues ciertos maestros frecuentemente expresan en forma verbal el concepto negativo que tienen de los alumnos que consideran, presentan poca esperanza de destacar



en los estudios o triunfar en la vida. Dichas actitudes se expresan de la siguiente manera:

- Dan menos tiempo a esos alumnos para responder y preguntan a otros que sí los considera mejores
- Le critica más sus errores
- Les alaban menos sus éxitos
- Les presentan menos atención
- Interactúan menos con ellos
- Les colocan a mayor distancia de ellos
- Les dan menos explicaciones
- Les responden de forma más breve y menos informativa, con expresión más adusta y con menos calor y contacto visual.
- Tienen relaciones menos amistosas con ellos
- Ante la duda optan por bajarles puntuaciones.

Cabe señalar que "las críticas negativas como: las observaciones irónicas y despectivas, y las expresiones de censura, causan en el alumno timidez, pérdida de confianza en sí mismo, baja su rendimiento académico. Mientras que el aplauso, el elogio, las caricias y expresiones verbales positivas de los profesores hacia los alumnos, confirman e intensifican su motivación" (Coopersmith

S.1981, p.56). Sin embargo todo elogio no necesariamente es positivo, más aún si consideramos que un elogio inconveniente puede ser tan perjudicial como una crítica inadecuada.

Así pues "un elogio evaluativo es aquel que no sirve a los intereses del joven porque no es de utilidad ya que crea ansiedad, fomenta dependencia, provoca una actitud defensiva y tiende a crear alumnos adictos a la aprobación (no pueden dar un paso sin buscar elogios y se sienten descalificados cuando no lo tienen). Veamos algunos ejemplos del elogio valorativo: eres un buen joven, vas muy bien, sigue haciendo bien las cosas" (Coopersmith S.1981, p.53) . Estos elogios son generales y abstractos, conlleva al alumno a preguntarse qué es exactamente lo que se elogia. En cambio el elogio apreciativo, puede ser más productivo, como apoyo a la autoestima en calidad de refuerzo de la conducta deseada. Veamos a continuación un ejemplo: un profesor le dice a su estudiante "los libros de la biblioteca están ahora ordenados, será fácil que los docentes encuentren el libro que quieren. Ha sido un trabajo difícil ¡pero tú lo hiciste! Gracias". Las palabras de reconocimiento del maestro, le permite al estudiante, sacar su propia conclusión: "soy ordenada, a mi maestro le gusta el trabajo que he hecho, soy una buena colaboradora". (Coopersmith S.1981, p.53) Observamos que la docente es quién evalúa la acción, el elogio es específico y adecuado al momento

## **I. Autoestima y el Trabajo**

Según Branden (1995), en la actualidad estamos actuando en un contexto de retos cada vez mayores. Se trata de un reto a nuestra creatividad, intelecto, flexibilidad, velocidad de respuesta, capacidad de afrontar el cambio, capacidad de inventar, capacidad de sacar lo mejor de la gente, en conclusión, se trata de un reto a nuestra autoestima.

Así pues lo que importa es el resultado de nuestro trabajo, ahora vendemos nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de resolver problemas, nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas, pensando y actuando siempre como socios estratégicos de una organización. Más aún, debemos considerar que la institución exitosa del futuro será aquella que sea orientada a la autoestima.

Nuestra experiencia laboral, nos muestra que actualmente en nuestro país la famosa estabilidad del trabajo no existe más, por lo que el reto ya no es conseguir un trabajo y exigir "estabilidad", hoy día el problema fundamental es ser realmente empleable. Para lo cual, debemos tener presente los siguientes elementos de base:

- En primer lugar debemos mencionar a la inteligencia y nuestra propia capacidad intelectual y de trabajo
- En segundo lugar nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas de todo nivel, tolerar a otros y evitar conflictos. Es importante mencionar que gran parte del

éxito profesional está ligado a factores de la personalidad y que el elemento base en este proceso es la autoestima.

Consideramos conveniente mencionar algunas propuestas respecto a la autoestima y el trabajo:

- Cuanto más alta sea nuestra autoestima, mejor equipados estaremos para enfrentar a la adversidad en nuestras profesiones y cuanto más baja es nuestra autoestima habrá menos aspiraciones y logros profesionales.
- El que trabaja en lo que le gusta, se realiza como individuo, es feliz y sus ingresos mejoran, por el llamado de su competencia. (p.114)

## **2.2.2. Desempeño Docente**

### **2.2.2.1. Desempeño Profesional en el Aula**

#### **A. Concepto de Desempeño**

Según el Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) el desempeño es la actuación observable de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform y tiene que ver con el logro de objetivos y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (p.19)

La real Academia Española (2001), en su diccionario de lengua Española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.39).

Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.65).

Por otro lado, Díaz (2010) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p.87).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: El proceso de movilización de sus

capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.45).

Aunque esto es así, en estricto no puede dejar de señalarse que los aprendizajes de los estudiantes es el rol fundamental. Además de que el docente haga justamente esa tarea que acabamos de señalar, debemos agregar que también cae dentro de este esquema la convivencia social y la adquisición de valores y sentimientos adecuados. Esto significa para Díaz (2010) que “una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo — la más exigida en los procesos de examinación — o de un dominio de un procedimiento”.(p.74)

Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente “durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador ”(Alvarado, 2006, p.88).

En consecuencia se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio; donde según Pinto, Pasco y Cepeda tomado por el informe de la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio de Educación del Perú (2003) se refiere al término competencia “en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimiento, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho”. (p.95)

Así dicho enfoque involucra según Rueda (2009) “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo de recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular. Al manejo de herramientas, tanto físicas como socioculturales, se agrega su comprensión y adaptación a los propios fines de las personas y a su uso interactivo”. (p.172)

## **B. Evaluación del Desempeño Docente**

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias

de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.

Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (2000) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (p.162)

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.



Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

### **C. Dominios del Desempeño**

Los dominios del desempeño docente, según el Ministerio de Educación del Perú (2012) son los siguientes aspectos:

- a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- c. Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.
- d. Desarrollo de su profesionalidad y de la identidad docente.

Para un mejor conocimiento de los lectores se va a desarrollar con mayor detalle.

#### **a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades

didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación del aprendizaje.

#### **b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

#### **c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

#### **d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p.19)

### **D. Desempeño Profesional del Docente**

Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) Las grandes transformaciones que se han producido en las sociedades contemporáneas en la segunda mitad del siglo XX, han colocado

en el debate dos modelos de profesionalización : uno que se inclina por determinar medios y fines desde una lógica de causa y efecto y estandarizar tanto objetivos como procedimientos , preocupados por la eficiencia; y otro que reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones culturales, ético- morales y políticas, que son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad.

Esta segunda opción es la que evidencia y reconoce la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. Estas son las características que comparte con otras profesiones. Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica (juicio pedagógico, liderazgo motivacional y

vinculación), cultural (conocimientos amplios) y política (asume responsabilidad para educar a una persona y transformar nuestra sociedad). (p.11)

### **E. Funciones del Desempeño Docente.**

Según Cerisola y Páez (2001) el análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

- **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación

realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

- **Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- **Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad

de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona. (p.78)

#### **F. Dimensiones de Evaluación del Desempeño Docente.**

Según el Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) en este campo existen muchas posibilidades, en el sentido que una evaluación de desempeño debe estar centrado en ciertas dimensiones o aspectos, que permitan construir sus indicadores respectivos con precisión. Indudablemente existe una orientación acerca de lo que se debe evaluar y las dimensiones; por lo mismo se muestran muchas veces coincidentes. (p.45)

Uno de los modos de clasificar las dimensiones es la propuesta de Serrano Luna citado por Rueda y Landesmann (1999) donde se considera para los docentes “dominio de la asignatura, estructuración de objetivos y contenidos, Organización de la clase, claridad expositiva, Cualidades de interacción y evaluación del aprendizaje”. (p.32)

Asimismo, una de las dimensiones más utilizadas por diferentes investigaciones es el de Valdés (2009) quien toma siete dimensiones priorizando la conducción del proceso docente-educativo que implica el grado de conocimiento que el docente imparte de acuerdo a su especialidad alumnos y como este llega a ellos; capacidades pedagógicas se refiere a capacidad para planificar adecuadamente el proceso pedagógico; emocionalidad toma en cuenta a la autoestima, auto eficacia y el nivel de

satisfacción profesional; responsabilidad laboral prioriza la puntualidad, cumplimiento normativo y otros; relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas se refiere a si el docente conoce a sus alumnos y si tiene desarrollo de expectativas para ellos y por último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos. (p.84)

Para la investigación las dimensiones, criterios e indicadores son tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2012) en la cual designa al desempeño como “un conjunto de prácticas o desempeños que corresponden al trabajo pedagógico del docente y que gozan de reconocimiento profesional derivados de la investigación, el juicio de especialistas y la experiencia”. (p.102)

El Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) toma en cuenta 3 dimensiones:

- La primera se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica *“la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje*, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales”. Para el marco de las buenas prácticas pedagógicas de sistema educativo chileno (2008) lo denomina preparación de la enseñanza que además de atender a los



principios y competencias pedagógicas necesarios para organizar el proceso de enseñanza, toma especial relevancia los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los educandos requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual; es por esta razón que el docente debe poseer un profundo y amplio conocimiento y comprensión de las áreas que enseña además de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que puedan lograr una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula.

- La segunda es la *gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje* que de acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2012) comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.”); aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición. Esta dimensión la desarrolla el marco de las buenas

prácticas pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile (2008) en dos dominios:

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos.

La tercera son las responsabilidades *profesionales* que implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad

“(MINEDU, 2007, p.13); como también lo delimita el Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos. (p.13)

### **G. Niveles de Desempeño Docente.**

De acuerdo al marco para la buena enseñanza tomado por Maslow (1991) propone 4 niveles de desempeño siendo el primer nivel el destacado que indica un desempeño que sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado; el Competente señala un desempeño adecuado al indicador evaluado. Aun cuando no excepcional, se trata de un buen desempeño; el básico señala un desempeño que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, con cierta irregularidad en ciertas ocasiones y se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente y el Insatisfactorio que señala un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente. (p.43)

Para efectos de la investigación según el Ministerio de Educación del Perú (2012) existen 4 niveles de desempeño como son el nivel Básico, nivel intermedio, nivel suficiente y nivel

destacado que para efectos de su mayor entendimiento se adaptó al nivel deficiente, regular, adecuado y óptimo respectivamente.

## **H. Aspectos del Desempeño Profesional en el Aula**

### **a.- Preparación para el aprendizaje:**

Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) Para la planificación del aprendizaje es importante que el docente conozca y comprenda las características de todos sus estudiantes y sus contextos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.

**Demuestra conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y sus necesidades especiales.**

Conoce las diversas etapas del desarrollo humano y sus distintas características en el marco de una diversidad variable: edad género según contexto socio cultural, características lingüísticas, prácticas culturales. Emplea estos conocimientos para planificar la enseñanza aprendizaje.

**Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de la disciplina del área curricular a su cargo.**

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de la disciplina o disciplinas correspondiente al nivel o área, su estructura, las diferentes perspectivas

existentes, su evolución, interdisciplinariedad y su secuencialidad en relación a los grados de estudios.

**Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.**

Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Organiza, identifica estrategias de aprendizaje en relación a los ritmos y estilos de aprendizaje así como de las características culturales de sus estudiantes

El Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012) Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. (p.28)

#### **b.- Diversificación curricular**

Según DIGEIBIR (2011:5-24), la diversificación curricular es un proceso -dinámico y reflexivo- de construcción participativa, de una propuesta curricular que concreta la pertinencia cultural y lingüística a nivel de las instituciones educativas o redes; teniendo en consideración el contexto de los estudiantes, sus necesidades y

aspiraciones; y los logros de aprendizaje previstos en el Diseño Curricular Nacional, a fin de que se puedan desempeñar y seguir desarrollando con éxito en diversos escenarios, espacios y tiempos.

Es necesario e importante que la diversificación curricular se realice con información real y objetiva, proporcionada y recopilada con la misma comunidad; para garantizar no sólo pertinencia, sino tener respaldo, participación y vigilancia social en el accionar pedagógico del docente y en la construcción de los aprendizajes de sus hijas e hijos.

Un marco referencial indispensable para entender la naturaleza y finalidad (qué, por qué y para qué) de la diversificación del currículo, está dado por algunos temas básicos 1) Las características del país. 2) El proceso de descentralización y la implementación de las regiones y 3) Las nuevas concepciones que orientan la gestión de la educación para alcanzar el desarrollo social y humano en pertinencia a su contexto.

El Perú es un país de multicultural y pluricultural. Esta diversidad es un primer referente a tomar en cuenta en el proceso de diversificar el currículo, si en verdad este, debe expresar las grandes intencionalidades o aspiraciones de los colectivos humanos. El currículo debe permitir que la

diversidad se exprese, solo así podrá dejar de ser la expresión de una visión unilateral del país y permitirá eliminar toda forma de exclusión e imposición cultural. Por ello, se incorpora la diversificación curricular.

El consejo Nacional de Educación ha emitido el Proyecto Nacional de Educación, el Ministerio de Educación emite el Diseño Curricular Regional, y algunas regiones el Proyecto Educativo Regional y Diseño Curricular Regional, las instituciones educativas deben elaborar el Proyecto Curricular Institucional donde la diversificación se concreta.

La diversificación curricular es un proceso que debe permitir la adecuación y contextualización del Diseño curricular Nacional (DCN) para que cumpla un rol pertinente y significativos en los ámbitos regional, local e institución educativa. La adecuación y la contextualización constituyen procesos diferentes pero complementarios de la diversificación del currículo.

La adecuación del currículo debe permitir que el diseño curricular nacional responda (a la problemática existente en la comunidad o institución educativa) a las necesidades demandas y características de los estudiantes de una localidad o institución educativa.

La contextualización debe permitir que el Diseño curricular Nacional (DCN) se convierta en una propuesta

curricular pertinente para una comunidad regional o local que responda a sus necesidades y demandas colectivas regionales y locales

En nuestro país se desarrollan a través de niveles de concreción curricular.

### **c.- Programación curricular**

Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012: 126-146) La programación curricular es el proceso que implementa la elaboración de:

**Programación Anual:** Es una síntesis de lo que realizó el docente en el grado durante el año escolar. En ella se organizan las unidades didácticas de cada periodo lectivo. Para su elaboración se debe tener en cuenta el Proyecto Curricular Institucional (PCI), características de los estudiantes, características del entorno y condiciones de la institución educativa, documentos pedagógicos.

**Unidad didáctica:** Es una forma de programación de corto alcance en la que se organizan los aprendizajes del área de acuerdo con su grado de relación, su secuencialidad y el nivel de desarrollo de los estudiantes. Contiene en su interior varias sesiones de aprendizaje.

Los insumos y referentes para elaborar la unidad didáctica son: Proyecto Curricular Institucional, Proyecto



Curricular de Aula, centro de recursos de la I. E., características de los estudiantes, características del entorno y condiciones de la I. E.

Existen diferentes tipos de unidades: unidad, proyecto y módulo de aprendizaje la diferencia entre ellos es su objetivo y tiempo de duración.

**Sesión de aprendizaje:** Es la unidad mínima funcional para la intervención en el aula que se traduce en situaciones de aprendizaje. Es el conjunto de situaciones de aprendizaje que cada docente diseña y organiza con secuencia lógica para desarrollar una capacidad o aprendizaje esperado.

Las situaciones de aprendizaje son las interacciones que realiza el docente en la conducción del proceso del aprendizaje con la finalidad de generar en los estudiantes procesos cognitivos que le permitan aprender. Efectivamente en la sesión de aprendizaje se desarrollan procesos pedagógicos y cognitivos. El primero corresponde a la enseñanza mientras que el segundo al aprendizaje.

Los elementos de la sesión de aprendizaje son:

- a) Aprendizaje esperado o capacidad.
- b) Secuencia didáctica.
- c) Evaluación.

**d.- Enseñanza para el aprendizaje:**

Según el Ministerio de Educación MINEDU (2012: 20) **Comprende** la conducción de la enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en un clima favorable para el aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Entre los aspectos que se toman en cuenta tenemos:

**a) Dominio pedagógico**

- Organiza el aula para el aprendizaje.
- Comunica en forma clara y precisa la capacidad a desarrollar.
- Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.

- Promueve el desarrollo del pensamiento: procesos cognitivos
- Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.
- Utiliza con pertinencia y en relación a los aprendizajes los materiales educativos.
- Propicia un clima agradable de aprendizaje.

#### **b). Dominio disciplinar**

- El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.

#### **C. Evaluación de los aprendizajes**

Evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

#### **d). Recursos y materiales educativos**

Son todos aquellos elementos, medios o materiales que utilizamos para posibilitar y favorecer el proceso de aprendizaje y enseñanza en nuestros estudiantes.

Son importantes porque generan procesos de reflexión e indagación, tanto en los estudiantes como en los docentes. Otro punto muy importante a considerar es que dichos recursos deben posibilitar el trabajo e interacción entre pares. Esto se ve reflejado en trabajos y proyectos grupales.

#### **2.2.2.2. Supervisión Pedagógica**

##### **A. Concepto de Supervisión Pedagógica**

Etimológicamente el término supervisión deriva de los vocablos latinos "super" sobre y "visum" ver, lo que significa, "ver sobre, revisar, vigilar".

El artículo 2º del DS N° 50-82-ED señala que: "El servicio de Supervisión Educativa está destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, la promoción y la evaluación del proceso educativo y de su administración. Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema".

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2009): la supervisión educativa es un proceso técnico de orientación y asesoramiento instituido para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los

docentes y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones. (P.45)

Como proceso incorpora el monitoreo pedagógico como estrategia de seguimiento destinada a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efectos de introducir los ajustes, los cambios pertinentes para el logro de resultados y efectos en el entorno y el acompañamiento pedagógico entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

### **B. Importancia de la Supervisión Pedagógica.**

Para Nérci (1986) la supervisión escolar es la expresión máxima del “liderazgo educacional en acción” “La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura, teórica, material y humana de la escuela. (p.54)

Ante los cambios que se vienen operando en la dinámica educativa del país y las exigencias del proceso de descentralización, la supervisión pedagógica, monitoreo y acompañamiento enfrenta desafíos referidos a:

- Contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas.
- Contribuir a la formación integral del estudiante.
- Apoyar y estimular el trabajo del docente.
- Promover la participación de la comunidad en los procesos de supervisión.
- Fortalecer las relaciones de las instancias de gestión educativa descentralizada, Dirección Regional de Educación, (DRE), Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) e Institución Educativa, (IE).

Estos desafíos, conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad del conocimiento. En este contexto, la función de supervisión, tiene una dimensión primordial de carácter técnico – pedagógico, sin embargo, también asume una dimensión administrativa, por que toma en cuenta las condiciones que favorezcan las acciones de monitoreo y acompañamiento. La supervisión pedagógica en nuestro país, se constituye en un proceso sistemático que promueve el trinomio *calidad, inclusión y atención a la diversidad*, centra su accionar en los procesos pedagógicos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Así mismo, se inscribe en el marco y la perspectiva del Proyecto Educativo Nacional.

La responsabilidad social de la educación y los procesos de participación en curso, convierten a la supervisión pedagógica, en asunto de interés colectivo y por tanto de colaboración entre los agentes educativos; esta responsabilidad vela por el mejor desenvolvimiento profesional de los docentes, y la formación integral de los estudiantes. Más aún si tenemos en cuenta que los aspectos menos considerados en los Planes de Supervisión de las Direcciones Regionales, están referidos a las políticas educativas y al cumplimiento de normas (3%); procesos de aprendizaje en el aula e instrumentos pedagógicos (4%); propuestas metodológicas, asesoría, distribución y uso de materiales educativos (5%). Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2009: p.4).

Se llama así al proceso técnico de orientación y asesoramiento instituido para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones.

Entendida así la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa. Facilita un trato más humano a todos los agentes y actores educativos dando paso a la creatividad y criticidad dejando de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar.

Como proceso incorpora el monitoreo pedagógico como estrategia de seguimiento destinada a identificar de manera sistemática la calidad de desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efectos de introducir los ajustes, los cambios pertinentes para el logro de resultados y efectos en el entorno y el acompañamiento pedagógico entendido como un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directores, especialistas y docentes, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

### **C. Dimensiones de la Supervisión Pedagógica**

Según el Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2012): las principales dimensiones de la supervisión pedagógica son tres: la supervisión, el monitoreo y el acompañamiento.

#### **a. La supervisión**

Según los editores del Ministerio de Educación (MINEDU, 2012: 48-54), la supervisión escolar, como la función directiva en lo general, enfrenta hoy el gran reto de reorientarse y actualizarse para corresponderse con las reformas curriculares, los cambios organizacionales y la actualización docente, llevados a cabo en años recientes, de forma que se convierte en un estamento con una repercusión más directa y significativa sobre los procesos



institucionales de las escuelas, con énfasis en la organización escolar, la vinculación escuela comunidad y, muy especialmente, en los procesos de enseñanza – aprendizaje y el logro de los propósitos educativos del estrato correspondiente. Una alternativa es la orientación de la supervisión escolar hacia un proceso de gestión pedagógica participativa, empleando como estrategias centrales la promoción, asesoría y coordinación del diseño, y la operación y evaluación de los proyectos escolares.

Con base en la integración de los trabajos de supervisión y operación del Proyecto Escolar, la función supervisora puede transformarse en un proceso de:

- Colaboración
- Evaluación institucional
- Investigación
- Formación permanente.

Se entiende por supervisión educativa el servicio instituido para optimizar el funcionamiento de las organizaciones educativas, centrado en el mejoramiento de los aprendizajes y el desenvolvimiento profesional de los Maestros y en el ofrecimiento de oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones sobre todo curriculares. Recientemente se ha incorporado e incluso reemplazado el concepto de supervisión por el de

Monitoreo. Monitoreo vendría a ser la facultad de conducir El diccionario de la Real Academia de la Lengua española consigna bajo la palabra “monitor” lo siguiente: Persona que guía el aprendizaje deportivo, cultural, etc. El que amonesta o avisa. Por extensión, monitoreo vendría a ser el proceso de guiar el aprendizaje, que es una actividad propia del Docente, aunque también podría serlo del Supervisor.

Servicio de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso enseñanza – aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo.

Bajo el punto de vista dinámico, la supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento del mismo (Nérici: 1986: p. 9)

#### **b. El monitoreo.**

En las últimas décadas el uso del término “monitoreo” se ha asociado a la gestión de programas y proyectos en la fase

de ejecución. En ese contexto se le ha concebido como el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución de los proyectos y programas para identificar los logros y debilidades y recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados deseados.

En el marco de la enseñanza – aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones.

### **c. El acompañamiento.**

Es el recurso pedagógico preferente para la formación profesional de los docentes se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.

Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula. Implica poseer la capacidad para compartir la disposición para establecer el compromiso que nos ayuda a crecer juntos. Incluye

algunas consultas a los estudiantes. Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2009:17,18)

La política 7.1 del Proyecto Educativo Nacional (PEN) demanda asegurar prácticas pedagógicas “basadas en criterios de calidad y de respeto a los derechos de los niños” Y propone diez criterios que representan desafíos de cambio que requieren apoyo y acompañamiento:

- Planes de clase basados en conocimientos previos, aptitudes y estilos e intereses.
- Estímulo permanente y apoyo continuo a los que tienen más dificultades.
- Actividades de aprendizaje que atiendan la diversidad individual, socio cultural.
- Metodología coherente con las características de los estudiantes y logros a alcanzar.
- Trabajo en equipo: indagación, diálogo, debate entre alumnos y con el docente.
- Uso activo, interactivo, reflexivo y crítico de materiales educativos.
- Uso de la evaluación como instrumento pedagógico: identifica aciertos y errores.

- Estilos de aprendizaje activos: destierro de sedentarismo e inactividad.
- Clima de aula positivo: motivación, optimismo, disciplina grupal autorregulada.
- Demostración de valores éticos y normas de convivencia democrática.

#### **D. Agentes de la Supervisión Pedagógica**

Nérici (1986: 54) La Supervisión Educativa se puede ejercer en dos sentidos:

General: cuando se identifica con la inspección escolar, es decir la supervisiones se hacen desde afuera, no por alguien inmerso directamente en el proceso: supervisores nacionales, regionales, etc.

Particular: va más identificado con la orientación pedagógica, esta es hecha por un miembro del equipo administrativo de la propia escuela (director, directora).

Según el D.S. N° 050 – 82 – ED, Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa. En nuestro país el supervisor por excelencia es el Director y, si la institución contará con Sub Director académico es también responsable de esta función.

Por otra parte, quienes también asumen esta responsabilidad en los órganos desconcentrados son las UGEL.

Según la Ley de Educación 28044, Art. 73 la primera finalidad de la UGEL es “fortalecer las capacidades de gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas para lograr su autonomía.

Las Direcciones Regionales de Educación y el Ministerio también son responsables de la supervisión.

Ahora bien, quienes se encuentran más cercanos al docente y estudiantes son los directores y especialistas.

En las UGEL existen tres estamentos: Gestión Institucional, administrativa y pedagógica, esta última integrada por especialistas, en tal virtud son ellos quienes desarrollan la supervisión pedagógica en el órgano de desconcentrado.

Según el D.S. N° 050 – 82 – ED, Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa.

Capítulo II, Procedimientos de Supervisión. Artículo 9°.-

La supervisión general atiende el buen funcionamiento de los centros y programas educativos. Para tal efecto realiza:

- Apreciación general del rendimiento de los educados.
- Valoración de las relaciones del personal docente y del maestro – alumno, así como del docente con la comunidad.
- Apreciación de la infraestructura educativa y de las necesidades de recursos.

- Verificación y evaluación del plan de trabajo y el plan anual de supervisión.
- Estudio de la situación educativa y recomendación de soluciones en base a reuniones con el personal docente, padres de familia y la comunidad.

Artículo 10°: La supervisión especializada en los centros y programas educativos atiende a los aspectos técnicos del proceso educativo de los niveles y modalidades y de desarrollo cualitativo de los contenidos educativos. Para el efecto realiza:

- Observación de clase, para apreciar los diferentes aspectos del proceso enseñanza- aprendizaje y de la relación alumno maestro.
- Evaluación del rendimiento de los educandos.
- Demostración de una clase técnica o instrumento técnico pedagógico; y
- Entrevista individual o grupal con los profesores para intercambiar experiencias, estudiar los problemas técnico pedagógicos y sugerir recomendaciones

Sin embargo, existen nuevos papeles que los supervisores, en tiempos actuales realizan, entre ellos: “ buenas relaciones humanas, propiciar orientación para las actividades de trabajo y ayudar a los docentes a aprender mejores formas de hacer las cosas” (Maslow 1991: p. 54) control preciso del proceso

estadístico y de la administración en general, coordinar actividades de un grupo con las de otros equipos en toda la organización, ayudar a los docentes con ideas, sugerencias, técnicas, ejemplos y a la vez asumir el papel de asesor, experto coordinador, líder, comunicador, participativo facilitador y solucionador de problemas. Para un exitoso papel dentro de la organización es necesario que los niveles de gerencia se presenten jerarquizados y que los roles del director y del personal se encuentren claramente definidos con el fin de realizar las exigencias requeridas en los casos que lo ameriten. En el cumplimiento de los roles del supervisor, estos deberán estar enmarcados en las cualidades básicas como empatía y comprensión así como desarrollar habilidades para enseñar a los demás.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

#### **Autoestima.**

“Es dignidad y capacidad. Valorarse a sí mismo, es la única manera de atraer la valoración de los demás. Nadie puede comprenderte, amarte o valorarte más que tú. Quien no cree en sí mismo no merece triunfar”.

(Chiavenato, 2002, p.183)

**Autoestima alta:** equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, es sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona.

#### **Autoestima baja**



Es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona.

### **Autoestima media**

Es oscilar entre los dos estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta: actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión, reforzando, así, la inseguridad.

### **Autodirección.**

La autodirección implica estar claro con relación a las metas y objetivos que se quiere lograr, rehusando en un alto grado de desempeño y planificando las acciones que se van a llevar a cabo, resistiendo ante las dificultades, auto evaluándose para comprender lo que es útil o no, de esta manera, se auto regula la conducta y por consiguiente se aprende de la experiencia, iniciándose un nuevo ciclo, pensando con visión de futuro.

### **Autoeficiencia.**

El individuo debe ser capaz de utilizar bien y oportunamente las habilidades, integrándolas para lograr el objetivo deseado, llegando así a altos desempeños. El desempeño es productivo, cuando además de tener la habilidad confiamos y creemos tener la capacidad y seguridad necesaria para lograr la autoeficacia, es indispensable ser consecuente en los tres pasos anteriores, es decir, autoconocimiento, autoestima y autodirección, ya que las personas que

alimentan poca confianza en sí mismos abandonan sus objetivos cuando se encuentran con los primeros tropiezos o barreras

### **Acompañamiento**

Es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de los cuales un especialista o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes en su práctica pedagógica.

### **Competencia**

Es saber actuar y lograr propósitos usando recursos pertinentes y diversos.

### **Carácter emocional**

Es aquello que la identifica como diferente a las demás, en su forma de sentir, expresarse y actuar. Influye en el carácter, la emotividad.

### **Comportamiento**

Es la manera de proceder que tienen las personas, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, según las circunstancias que lo afecten.

### **Depresión**

Es un trastorno del estado de ánimo, ya sea desde el punto de vista de la psicología o desde el punto de vista de la psiquiatría.

## **Desempeño**

Es la actuación observable de la persona que puede ser descrita y evaluada y que expresa su competencia.

## **Desempeño profesional**

Es la calidad de enseñanza del profesor dirigida a lograr aprendizajes en los estudiantes. Define las competencias y capacidades claves que caracterizan una buena educación.

## **Dominios del desempeño**

Son las competencias que presentan las siguientes características: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, anticipación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de su profesionalidad y de la identidad docente.

## **Dominio disciplinar**

Es el manejo eficiente, sistemático y científico del área curricular.

## **Dominio pedagógico**

Es el manejo eficiente, eficaz y científico de la enseñanza y aprendizaje.

## **Educación**

Puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos.

## **Emoción**

Es un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos) de origen innato, influidos por la experiencia. Las emociones tienen una función adaptativa de nuestro organismo a lo que nos rodea.

### **Enseñanza para el aprendizaje**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

### **Monitoreo**

Es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos procesos y productos esperados. En efecto es establecer la relación entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional en el aula sobre sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

### **Preparación para el aprendizaje**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación del aprendizaje.

### **Supervisión**

Es la verificación en el terreno de la normatividad que rige para los centros educativos y las funciones de directores y docentes.

### **Supervisión pedagógica**

Es el proceso técnico de orientación y asesoramiento instituido para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada. Está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones. Además, incluye procesos de supervisión, monitoreo y acompañamiento.

### **Sociedad**

Es un término que describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que

condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.

### **Test de autoestima**

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, nuestra manera de ser, los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

## **2.4. Hipótesis y Variables**

### **2.4.1. Hipótesis General**

- Existe relación significativa entre la autoestima media y un adecuado desempeño Pedagógico de los docentes de la UGEL San Román de la ciudad de Juliaca en el año 2014.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- Los docentes de sexo masculino y femenino de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014, poseen una autoestima media.
- Existe una relación significativa entre la autoestima y el nivel de desempeño en planificación del trabajo pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

- Existe una relación significativa entre la autoestima y el nivel de desempeño en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

### **2.4.3. Sistema de Variables**

#### **2.4.3.1. Operacionalización de Variables**

CUADRO 1  
VARIABLES DE ESTUDIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	ESCALA	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <i>Autoestima</i>	<i>Autoestima personal</i>	Auto aceptación Auto concepto	Relaciones Imagen corporal Cualidades	0. no 1. si	TEST
	<i>Autoestima Familiar</i>	Auto respeto	Relaciones familiares	0. no 1. si	TEST
	<i>Autoestima Social</i>	Auto confianza	Relaciones sociales	0. no 1. si	TEST
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> <i>Desempeño pedagógico</i>	<i>la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sintetiza lo que realizará el docente en el grado durante el año escolar</li> <li>Organiza las unidades didácticas de cada periodo lectivo.</li> <li>Conoce que en su elaboración se debe tener en cuenta el PCI</li> </ul>	Planificación curricular anual	1 DEFICIENTE 2 REGULAR 3 ADECUADA 4 ÓPTIMA	FICHA DE OBSERVACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce que es una forma de programación de corto alcance.</li> <li>Organiza los aprendizajes del área de acuerdo con su grado de relación.</li> <li>Conoce la secuencialidad y el nivel de desarrollo de los estudiantes.</li> <li>Conoce que debe contener en su interior varias sesiones de aprendizaje.</li> </ul>	Unidades Didácticas		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce que es la unidad mínima funcional para la intervención en el aula que se traduce en situaciones de aprendizaje.</li> <li>Diseña y organiza el conjunto de situaciones de aprendizaje con secuencia lógica para desarrollar una capacidad o aprendizaje esperado.</li> </ul>	Planificación de la sesión de aprendizaje		
	<i>Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiza el aula para el aprendizaje.</li> <li>Comunica en forma clara y precisa la capacidad a desarrollar.</li> <li>Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.</li> </ul>	Procesos pedagógicos	1 REFORMULE 2 DEBE MEJORAR 3 ADECUADO 4 ÓPTIMA	FICHA DE OBSERVACIÓN



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve el desarrollo del pensamiento: procesos cognitivos</li> <li>▪ Monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</li> <li>▪ Utiliza con pertinencia y en relación a los aprendizajes los materiales educativos.</li> <li>▪ Propicia un clima agradable de aprendizaje.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>▪ Toma decisiones y retroalimenta a sus estudiantes teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</li> </ul>	Evaluación del aprendizaje		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conoce todos aquellos elementos, medios o materiales que utilizamos para posibilitar y favorecer el proceso de aprendizaje y enseñanza en nuestros estudiantes.</li> <li>▪ Genera procesos de reflexión e indagación, tanto en los estudiantes como en los docentes.</li> <li>▪ Utiliza los recursos para posibilitar el trabajo e interacción entre pares. Esto se ve reflejado en trabajos y proyectos grupales.</li> </ul>	Uso de recursos y materiales educativos		

Fuente: Marco teórico de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

En este capítulo se fundan los aspectos metodológicos que a la vez sirven de guía para comprobar las variables en estudio, este se encuentra estructurado por el tipo de investigación, diseño, la población objeto de estudio la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y de la técnica para el análisis de los resultados.

#### 3.1. Metodología De Estudio

Para la realización del trabajo de investigación se tomó como referencia el libro Metodología de la Investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2010). El trabajo se encuentra dentro del enfoque cuantitativo. Dado al nivel de alcance de la presente investigación, se concluye que el tipo que le corresponde es el no experimental, ya que no se manipularán variables, además, es transeccional debido a que la investigación se realiza en un mismo tiempo. El diseño de investigación que le corresponde al estudio es descriptiva

correlacional. Descriptiva, donde se desarrolla cada una de las variables de estudio; y correlacional por que el proceso de investigación se da la tarea de detectar las relaciones que se establecen entre las variables de estudio.

### 3.1.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación será del tipo diagnostico **descriptivo**, ya que en el estudio de la problemática planteada referida a la autoestima y el desempeño pedagógico de los docentes se evidenciaron sistemáticamente las manifestaciones de la variable e indicadores en forma independiente para reconocer las magnitudes de aparición de estas en la promoción del problema.

En este sentido, Hernández y Otros (2010) señalan que en los estudios descriptivos “se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga”. Asimismo, Méndez (2006) expresa “en el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta, actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos, se descubre, comprueba la asociación entre variables de investigación”.(p. 67)

La definición anterior señala que los estudios descriptivos permiten al investigador conocer las características de la población seleccionada en relación a su comportamiento en torno

a las variables seleccionadas, obteniendo resultados que pueden generalizarse a la población general

La presente investigación, se categoriza como un estudio de campo, no experimental, transeccional, pues se refiere al método que se emplea cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad donde se desarrolla la problemática, en un solo momento y sin intervenir en el comportamiento de las variables. Al respecto, Tamayo (2009) indica que en el estudio de campo:

Los datos se recogerán directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión a modificación en caso de surgir dudas.

Asociado a este concepto, Arias (2006), plantea que la investigación de campo es aquella que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (P.61)

Visto de esa forma, el estudio de campo permitirá al investigador obtener información de primera mano, es decir, directamente de la realidad donde se produce la situación problemática, permitiéndole recabar los datos sin necesidad de manipular las variables dentro de un sitio controlado.

En relación a los estudios no experimentales, Hernández y Otros (2010) los definen como aquellos que se “realizan sin manipular deliberadamente las variables... En estos estudios no se construye ninguna situación, se observan situaciones ya existentes”. (142)

### 3.2. Población y Muestra

#### 3.2.1. Población

Se define como el universo conformado por el conjunto de elementos que poseen características y atributos parecidos. Según Tamayo (2009), “la población consiste en la totalidad de un fenómeno de estudios que poseen elementos que comparten una característica determinada” (p.21). En esta investigación la población está representada por la totalidad docentes de educación secundaria del sector estatal pertenecientes a la UGEL San Román específicamente del distrito de Juliaca.

#### CUADRO 2

##### TOTAL DOCENTES DE EBR SECUNDARIA ESTATALES UGEL SAN ROMÁN - 2014

<b>NIVEL</b>	<b>Urbana</b>	<b>Rural</b>	<b>Pública</b>
Secundaria	1,042	88	1,130
<b>Total</b>	<b>1,042</b>	<b>88</b>	<b>1,130</b>

Fuente: ESCALE – MINEDU <http://escale.minedu.gob.pe/magnitudes>

### 3.2.1. Muestra

La muestra es el subconjunto representativo de la población. Se entiende que la muestra es de carácter probabilístico ya que los docentes de la UGEL San Román tuvieron las mismas posibilidades de participar, ya que son los involucrados principales en relación al problema planteado.

CUADRO 3

MUESTRA DOCENTES DE EBR SECUNDARIA ESTATALES UGEL  
SAN ROMÁN - 2014

<b>NIVEL</b>	<b>Pública</b>
Secundaria	287
<b>Total</b>	<b>287</b>

Fuente: Base de datos de la investigación

### 3.3. Métodos de Investigación

Para efecto de nuestra investigación utilizaremos los siguientes métodos: análisis, deductivo e inductivo.

### 3.4. Técnicas de Recolección de Datos

#### 3.4.1. Técnicas de Investigación:

La Observación: Es una técnica de investigación, que consiste en la acción y efecto de observar, reparar, mirar y examinar atentamente un fenómeno social

#### 3.4.2. Instrumento de Investigación:

En la recolección de los datos necesarios para la descripción de la variable se seleccionó como instrumento la escala por considerarse que la misma puede usarse para recabar datos vinculados con las opiniones de la población en cuanto a la frecuencia de la presencia del fenómeno investigado relacionado con el liderazgo del directivo y el desempeño laboral de los docentes.

Al respecto, Bavaresco (2001) señala que “la escala permite a los investigadores conocer el pensamiento y la opinión de la muestra considerada en este estudio, para determinar con los datos recogidos, lo planteado en los objetivos específicos”.(p.132)

**Test:** Es un instrumento que mide determinados aspectos de la personalidad de un individuo, y esta evaluación nos permite detectar características específicas de un tema a trabajar.

#### **A. Instrumentos a Utilizar:**

##### **a.- Test de Autoestima de Coopersmith**

Cuestionario de autoestima.- este instrumento de investigación está conformado por 58 ítems relacionados con la variable Autoestima, estos ítems abarcan situaciones (sentimientos, pensamientos y emociones) que ocurren con frecuencia a lo largo de nuestra vida. Para responder a los ítems, se presentan 2 opciones de respuesta: la primera con la alternativa “Me describe aproximadamente” (SI) y la segunda alternativa “No me describe” (NO)

**Ficha técnica:**

Autor: Stanley Coopersmith

Año de edición: 1999

Traducción: Panizo M.I.

Adaptación: Chahuayo, Aydee y Diaz Betty

Ámbito de aplicación: mayores de 20 años

Forma de administración: individual y colectiva

Áreas que explora: el inventario esta sub dividido en 4 sub test más un sub test de mentira, ellos son:

**Sub test M (mentira):** está compuesta por 08 ítems (06, 13, 20, 27, 34, 41, 48, 55). Si la prueba tiene un valor igual o mayor a 4 en la escala de mentiras, esta se invalida. Por lo tanto este sub test indica falta de consistencia en los resultados obtenidos.

**Subtes personal: ( SM)** en este test los docentes que presentan niveles altos de autoestima poseen valoración de sí mismo , mayores aspiraciones ,estabilidad, cuando se enfrentan a desafíos y problemas responden con confianza y generalmente alcanzan un alto grado de éxito ,reconocen sus habilidades así como las habilidades especiales de otros , se sienten seguros de sí mismo y se responsabilizan de sus propios acciones .Los docentes que poseen niveles



bajos de autoestima reflejan sentimientos adversos hacia sí mismos se comparan y no se sienten importantes, tienen inestabilidad y contradicciones. Mantienen conscientemente actitudes negativas hacia sí mismo, se preocupan de lo que los demás piensan o de sus datos. Consta de 26 ítems.

Subtest Social (SOC): los niveles altos de autoestima en este test indican que el sujeto posee mayores dotes y habilidades sociales ,puestos que su relaciones con amigos y colaboradores es positiva expresando en todo momento su empatía y asertividad ,evidencian un sentido de pertenencia y vínculo con los demás .Lo aceptación social y de sí mismo están muy combinados. Consta de 8 ítems.

Subtest Familiar Hogar –Padres (M) en este test los docentes que se encuentran en el nivel alto de autoestima presentan las siguientes características, buenas cualidades habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se sienten respetadas y consideradas, poseen independencia comparten ciertas pautas de valores y considerados, tienen concepciones propias y sistemas de aspiraciones con la familia, tienen concepciones propias era de lo que está mal o bien dentro del marco familiar. Los niveles bajos reflejan cualidades y habilidades negativas hacia las relaciones íntimas con la familia, se consideran incomprendidas, y existe mayor dependencia. Se tornan irritables, frías

sarcásticas, impacientes indiferentes hacia el grupo familiar. Expresan una actitud de auto desprecio y resentimiento. Consta de 8 ítems. Normas de Corrección: el puntaje máximo es de 100 puntos, el puntaje se obtiene sumando el número de ítems respondidos de forma correcta y multiplicanda éste por 2, sin incluir el puntaje de mentiras.

El inventario de autoestima original forma escalar es un test de personalidad de composición verbal, impresa, homogénea y de potencia La prueba está constituida por 58 afirmaciones acerca de las características del autoestima a través de la evaluación de 4 sub escala y una escala de mentiras. La escala de valoración es 1 “Me describe aproximadamente” (SI) y 0 “No me describe” (NO)

PUNTAJE	AUTOESTIMA
39 o menos	- muy baja
40 – 47	- baja
48 – 54	- media
55 – 59	- alta
60 o más	- muy alta

#### **b.- Ficha de Desarrollo Pedagógico**

Para docentes UGEL San Román, cuyo objetivo es conocer y evaluar el desarrollo pedagógico de los docentes de la UGEL San Román

VARIABLES A OBSERVAR SON: capacidades pedagógicas, sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y resultados de su labor educativa.

Los procedimientos a utilizar son los siguientes:

Primero se anotará los ítems a evaluar en el test, se aplicará a los docentes dando las orientaciones en forma clara y precisa, se comparan y analizan los resultados obtenidos.

Ficha técnica: Heteroevaluación de los docentes de formación general. Cabe añadir que los instrumentos tuvieron un índice de confiabilidad de 0.952 en la ficha de autoevaluación docente como se detalla en la ficha técnica.

Nombre El desempeño docente

Autor : Tomado del Ministerio de Educación del Perú  
DRE – Puno - 2014

Procedencia: Sistema de Evaluación del Desempeño  
Docente.

Documento

de Trabajo 2: MINEDU 2014

Año de

elaboración: 2012 Aplicado hasta el año 2014

Duración del

cuestionario: 30 minutos aproximadamente

Áreas que  
evalúan:

Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales

Aplicación:

Docentes de la UGEL San Román en área Urbana y Rural dentro del ámbito de la Ciudad de Juliaca

Validez De

contenido:

Validado por el MINEDU 2012 – 2014

Confiabilidad:

Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (0.941).

Calificación

Planificación

Procesos

Curricular

Pedagógicos

1. Deficiente

1. Reformule

2. Regular

2. Debe mejorar

3. Adecuada

3. Adecuado

4. Óptima

4. Óptima

## **B. Procedimientos de Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación**

### **a. Validez de los instrumentos**

Para efecto de nuestra investigación, hemos considerado la utilización de los instrumentos (Cuestionario de autoestima de Coopersmith y rendimiento académico), los mismos que ha sido validado oportunamente por anteriores investigaciones internacionales, la cual detallamos los siguientes:

Ramírez (2003) “Niveles de autoestima y nivel socioeconómico” de los alumnos de la Universidad Nueva León” – Madrid. España.

En toda investigación se hace necesaria la aplicación de instrumentos para medir las variables, llegando posteriormente, a los resultados del estudio de tal manera que, para Hernández y Otros (2010) “todo instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales, de validez y confiabilidad” (p.235)

Asimismo, la validez para Ramírez (2003), “constituye el proceso mediante el cual se estima: a) la medida en que las conclusiones representan la realidad empírica; b) si los constructos elaborados por los investigadores representan las categorías de la experiencia humana” (p.86)

Para tal fin, el instrumento diseñado fue sometido a un proceso de validación a través del juicio de tres expertos, por cuanto se realizó un proceso de validez de contenido, la cual según Branden

(1995), “se determina antes de la aplicación del instrumento” (p.51), seleccionándose dos expertos en Gerencia Educativa y un experto en Metodología, quienes lo revisaron en cuanto a forma y contenido, para considerar la pertinencia del mismo con los objetivos del estudio. Por tanto, se elaboró una guía de validación de instrumentos, la cual se entregó a los especialistas antes señalados, quienes realizaron la lectura/corrección del cuestionario a aplicar, a los efectos de cumplir con la validación, así como arrojar las observaciones pertinentes con el objeto de efectuar las correcciones necesarias.

#### **b. Confiabilidad de los instrumentos**

El criterio de confiabilidad de las variables de estudios (Autoestima y desempeño docente), ya ha sido determinado por investigaciones internacionales anteriormente mencionadas.

La confiabilidad de un instrumento es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, tal como lo señala Ramírez (2003), quien expresa “es el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio” (p.81).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de la presente investigación, esta se obtuvo con la aplicación del Coeficiente de Cronbach mediante el paquete estadístico SPSS 24.0, el cual se

utiliza cuando el instrumento posee varias alternativas de respuestas, y se representa mediante la siguiente fórmula:

$$rtt = k/k-1[1-\sum Si^2/St^2]$$

**Dónde:**

K = número de ítems

1 = es una constante

Si<sup>2</sup> = Varianza de los puntajes de cada ítem

St<sup>2</sup> = Varianza de los puntajes totales

Al operacionalizar en la fórmula anterior, los resultados obtenidos de una prueba piloto aplicada a una población con características similares a las del estudio, se obtuvo un cociente de 0.707 siendo catalogado como altamente confiable.

### 3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Estadística: para el ordenamiento y análisis respectivo, se emplearán técnicas estadísticas; como la interpretación de las respuestas obtenidas en el test (cuestionario de autoestima) y de las actas académicas, la cual se hará el vaciado de sus datos.

Se realizará la tabulación y medición respectiva de los resultados de los instrumentos de investigación, mediante el uso del programa Microsoft Excel. Finalmente será necesario realizar una comparación y

contrastación de cada instrumento de investigación, para así poder llegar a una conclusión clara y precisa.

#### - Procedimientos

Este trabajo seguirá las siguientes fases descritas en el Manual E.

P. UNA –PUNO:

I Fase: Ubicación, Selección y extracción de la Información: Al realizar la identificación y descripción del objeto de estudio seleccionado para desarrollar la presente investigación a través de la observación directa.

II Fase: Procesamiento de datos: se ubicarán, seleccionarán, las fuentes de información necesarias, tanto documentales como bibliográficas, utilizando para ello un método analítico y la técnica del fichaje para la realización del planteamiento del problema sistematizando la información obtenida de la realidad, para luego desarrollar los objetivos de la investigación.

III: Fase: Estructuración y elaboración del marco teórico: los datos obtenidos fueron consultados, analizados, para obtener un marco teórico que fundamentara el estudio, así como obtener los indicadores de las variables de estudio en atención a sus dimensiones.

Posteriormente, se continuará con el proceso investigativo para determinar los aspectos relacionados con los métodos, diseño y técnica de recolección de datos, las cuales permitirán obtener



bases sólidas para elaborar el cuestionario, de acuerdo con los objetivos formulados, el cual se someterá al juicio de expertos, así como a una prueba piloto para conocer su coeficiente de confiabilidad.

Por ser un estudio con un diseño de campo el mismo desarrolló tres etapas adicionales. II Etapa: Determinación de la muestra, en la cual se seleccionó la población del estudio conformada por el total de las unidades, es decir, trece (100) docentes siendo innecesaria por tanto la selección de la muestra; elaboración del instrumento tipo escala de acuerdo con los indicadores formulados, aplicándolo previa validación a la población antes mencionada, perteneciente a la UGEL San Román.

III Etapa: Análisis de los Resultados: Luego de aplicado el instrumento, para tabular los datos se utilizarán métodos cuantitativos, implementando para ello tablas de doble entrada donde se ubicaron los datos de la variable con sus respectivos indicadores e ítems, colocando para ello en el margen izquierdo el número de integrantes de la muestra conformada por trece (100) docentes que laboran en la UGEL San Román, mientras, en el margen superior se colocaron los ítems correspondientes al instrumento.

En las columnas de las tablas se colocarán los puntajes de cada ítem, de acuerdo con las alternativas seleccionadas por la muestra. Posteriormente, se organizaron los totales obtenidos en

matrices en las que colocaron los datos estadísticos resultantes del procedimiento matemático aplicado a las respuestas dadas por la población participante.

La medición de la variable se realizó mediante los cálculos de estadística descriptiva frecuencial, para obtener las frecuencias absolutas y relativas de los datos aportados por la población como una forma de evidenciar la manifestación de los indicadores en el comportamiento de la variable en el trabajo, las cuales se mostraron en cuadros y gráficos.

IV Etapa: Presentación de Conclusiones: Los resultados permitirán la elaboración de conclusiones y recomendaciones que darán respuesta a los objetivos de la investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis de Interpretación de Datos

Después de realizado un estudio minucioso con respecto al planteamiento del problema, Marco teórico conceptual y Metodología, seguidamente ponemos a consideración los resultados obtenidos: En primera instancia anotamos los resultados referentes a las variables intervinientes como son el: sexo y edad de los docentes participantes de la UGEL San Román específicamente del distrito de Juliaca, que fueron tomados como población. Asimismo elaboramos de forma detallada los resultados de las variables de investigación: Autoestima y Desempeño Pedagógico.

La investigación permite verificar el nivel y grado de relación entre ambas variables de tal manera que se pueda aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

4.1.1. Resultados de la Variable Interviniente: Sexo y Edad

A. Sexo de los Docentes Evaluados

CUADRO 4

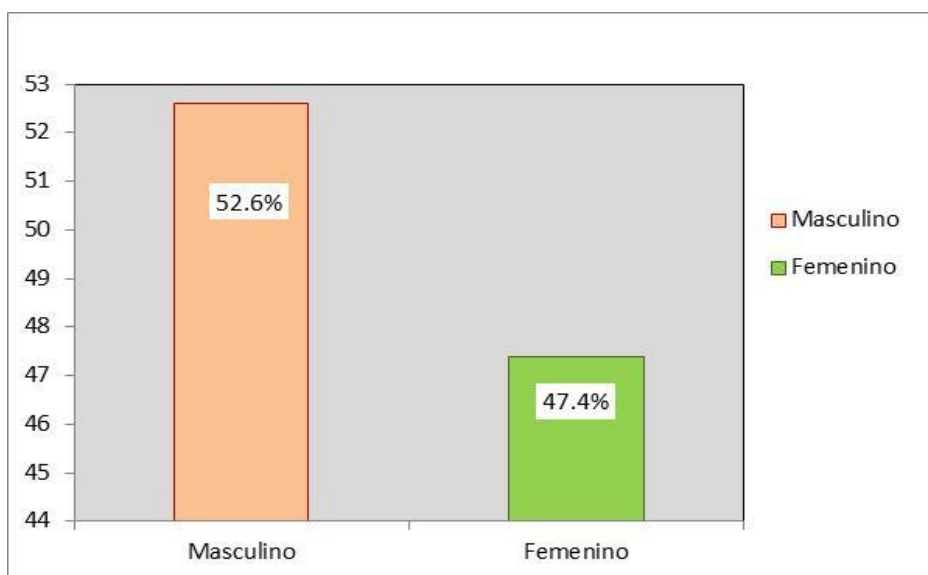
SEXO DE LOS DOCENTES EVALUADOS DE LA UGEL SAN ROMÁN

SEXO	f	%
Masculino	151	52.6
Femenino	136	47.4
Total	287	100.0

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima

FIGURA 1

SEXO DE LOS DOCENTES EVALUADOS DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 4

De 287 docentes evaluados que representa el 100% de la población; 151 docentes son varones representando el 52.6% y 136 docentes son del sexo femenino representando el 47.4%. Se infiere que la mayoría o un porcentaje alto de docentes evaluados son varones.

## B. Edad de los Docentes Evaluados

CUADRO 5

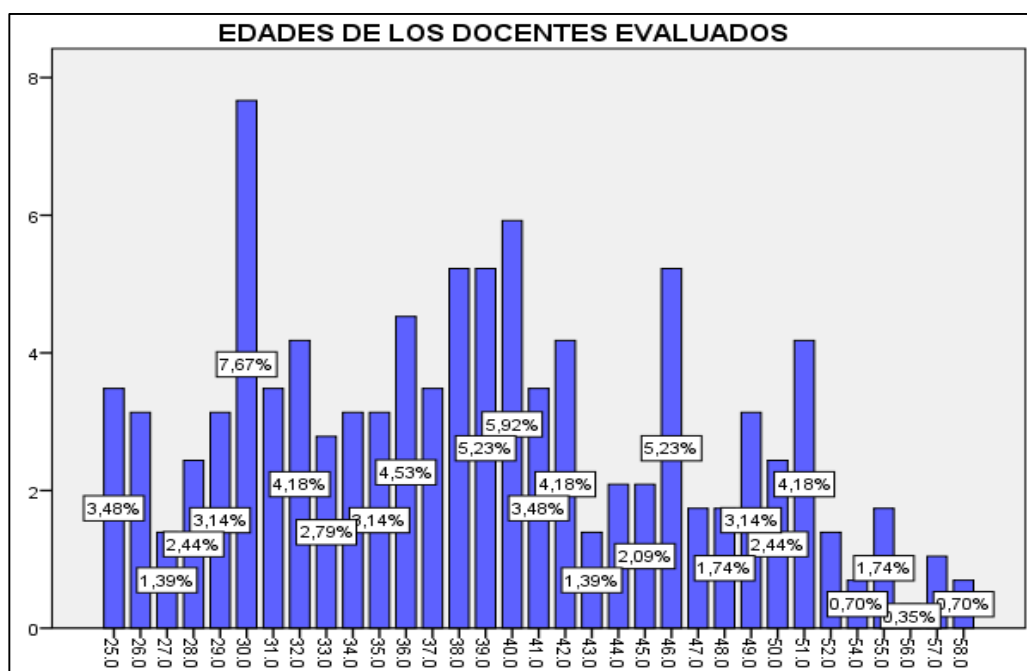
## EIDADES DE LOS DOCENTES EVALUADOS DE LA UGEL SAN ROMÁN

Edad	f	%
25,0	10	3,5
26,0	9	3,1
27,0	4	1,4
28,0	7	2,4
29,0	9	3,1
30,0	22	7,7
31,0	10	3,5
32,0	12	4,2
33,0	8	2,8
34,0	9	3,1
35,0	9	3,1
36,0	13	4,5
37,0	10	3,5
38,0	15	5,2
39,0	15	5,2
40,0	17	5,9
41,0	10	3,5
42,0	12	4,2
43,0	4	1,4
44,0	6	2,1
45,0	6	2,1
46,0	15	5,2
47,0	5	1,7
48,0	5	1,7
49,0	9	3,1
50,0	7	2,4
51,0	12	4,2
52,0	4	1,4
54,0	2	,7
55,0	5	1,7
56,0	1	,3
57,0	3	1,0
58,0	2	,7
Total	287	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima

FIGURA 2

EDADES DE LOS DOCENTES EVALUADOS DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 5

De 287 e Docentes evaluados que representa el 100% de la población evaluada; 10 docentes tienen 25 años representando el 3.5%, 9 docentes tienen 26 años representando el 3.1%, 4 docentes tienen 27 años representando el 1.4%, 7 docentes tienen 28 años representando el 2.4%, 9 docentes tienen 29 años representando el 3.1%, 22 docentes tienen 30 años representando el 7,7%,... 1 docente tienen 56 años representando el 0.3%, 3 docentes tienen 57 años representando el 1.0%, 2 docentes tienen 58 años representando el 0.7%. Se infiere que la mayoría de los docentes evaluados cuentan con una edad relativamente joven entre los 30 y 42 años, básicamente es la edad de mayor producción a nivel de trabajo y estabilidad emocional.

4.2. Resultados de la Variable Independiente: Autoestima

CUADRO 6

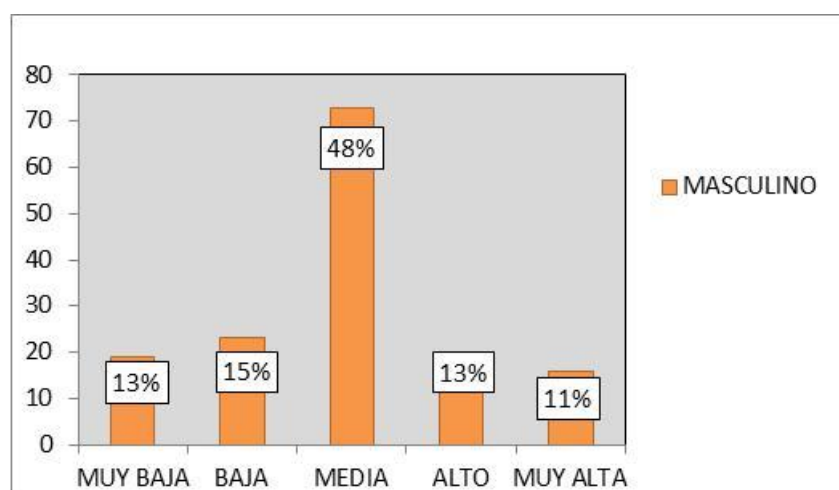
AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO MASCULINO DE LA UGEL SAN ROMÁN

SEXO	AUTOESTIMA										Total	%
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%		
MASCULINO	19	0.13	23	0.15	73	0.48	20	0.13	16	0.11	151	100.00
Total	19	0.13	23	0.15	73	0.48	20	0.13	16	0.11	151	100.00

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima

FIGURA 3

AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO MASCULINO DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 6

De 151 docentes de sexo masculino evaluados que representa el 100% de la población evaluada; 19 docentes tienen muy baja autoestima y esto representa el 13%, 23 docentes tienen baja autoestima y esto representa el 15%, 73 docentes tienen una autoestima media o equilibrada y esto representa el 48%, 20 docentes poseen una autoestima alta y esto representa el 13%, 16 docentes tienen muy alta autoestima y esto representa el 11%.

CUADRO 7

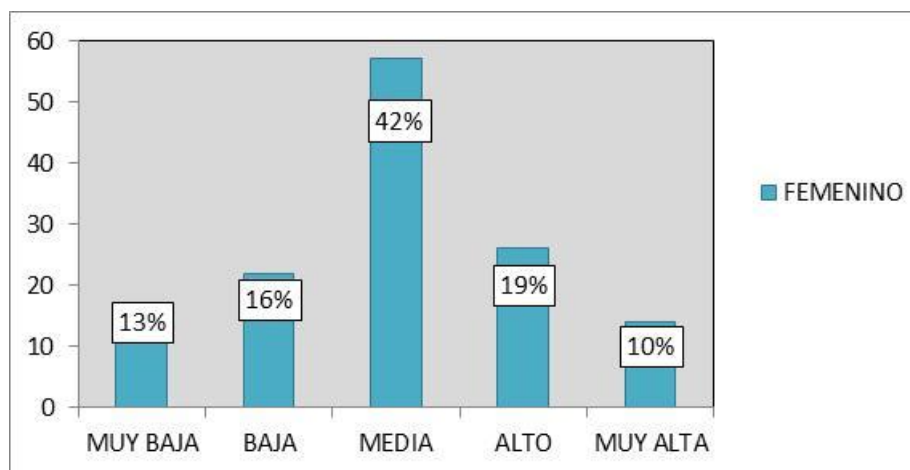
AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN

SEXO	AUTOESTIMA										Total	%
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%		
FEMENINO	17	0.13	22	0.16	57	0.42	26	0.19	14	0.10	136	100.00
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>0.13</b>	<b>22</b>	<b>0.16</b>	<b>57</b>	<b>0.42</b>	<b>26</b>	<b>0.19</b>	<b>14</b>	<b>0.10</b>	<b>136</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 4

AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 7

De 136 docentes de sexo femenino evaluados que representa el 100% de la población evaluada; 17 docentes tienen muy baja autoestima y esto representa el 13%, 22 docentes tienen baja autoestima y esto representa el 16%, 57 docentes tienen una autoestima media o equilibrada y esto representa el 42%, 26 docentes poseen una autoestima alta y esto representa el 19%, 14 docentes tienen muy alta autoestima y esto representa el 10%. Se infiere que los docentes evaluados del sexo femenino cuentan con una autoestima media o equilibrada el cual refleja que mantienen en su trabajo estabilidad emocional.



CUADRO 8

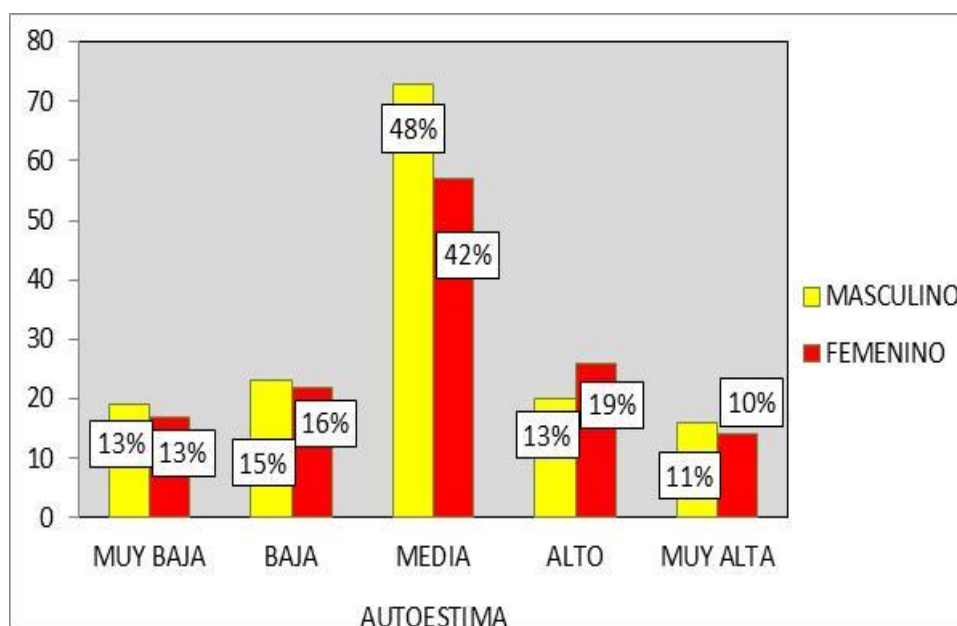
AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN

SEXO	AUTOESTIMA										Total	%
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%		
MASCULINO	19	0.13	23	0.15	73	0.48	20	0.13	16	0.11	151	100.00
FEMENINO	17	0.13	22	0.16	57	0.42	26	0.19	14	0.10	136	100.00
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>0.25</b>	<b>45</b>	<b>0.31</b>	<b>130</b>	<b>0.9</b>	<b>46</b>	<b>0.32</b>	<b>30</b>	<b>0.21</b>	<b>287</b>	

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 5

AUTOESTIMA DE DOCENTES SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 8

De 287 docentes evaluados que representa el 100% de la población evaluada; 19 docentes del sexo masculino y 17 del sexo femenino tienen muy baja autoestima y esto representa el 13% del total, 23 docentes del sexo masculino

y 22 del sexo femenino tienen muy baja autoestima y esto representa el 15% y el 16% respectivamente, 73 docentes del sexo masculino y 57 del sexo femenino tienen una autoestima media y esto representa el 48% y el 42% respectivamente, 20 docentes del sexo masculino y 26 del sexo femenino tienen alta autoestima y esto representa el 13% y el 19% respectivamente, y por último, 16 docentes del sexo masculino y 14 del sexo femenino tienen muy alta autoestima y esto representa el 11% y el 10% respectivamente.

Se infiere que la mayoría de los docentes evaluados del sexo masculino y femenino cuentan con una autoestima media o equilibrada el cual refleja que mantienen en su trabajo estabilidad emocional.

Por otra parte, la autoestima es importante porque: “nos permite valorarnos como persona. Asimismo es un factor que influye en todas las facetas de nuestra vida” (Coopersmith, 1981, p. 234). La autoestima se considera trascendental para la toma de decisiones de las personas y condiciona el aprendizaje de los jóvenes, el factor sexo no determina si los varones o mujeres tengan una autoestima predestinada genéticamente básicamente es una condición interna y esta puede variar según diversas circunstancias, es así que si un docente promueve actividades que favorecen a tener una alta autoestima, el rendimiento académico mejora notoriamente y se abordan nuevos aprendizajes con confianza y entusiasmo.

CUADRO 9

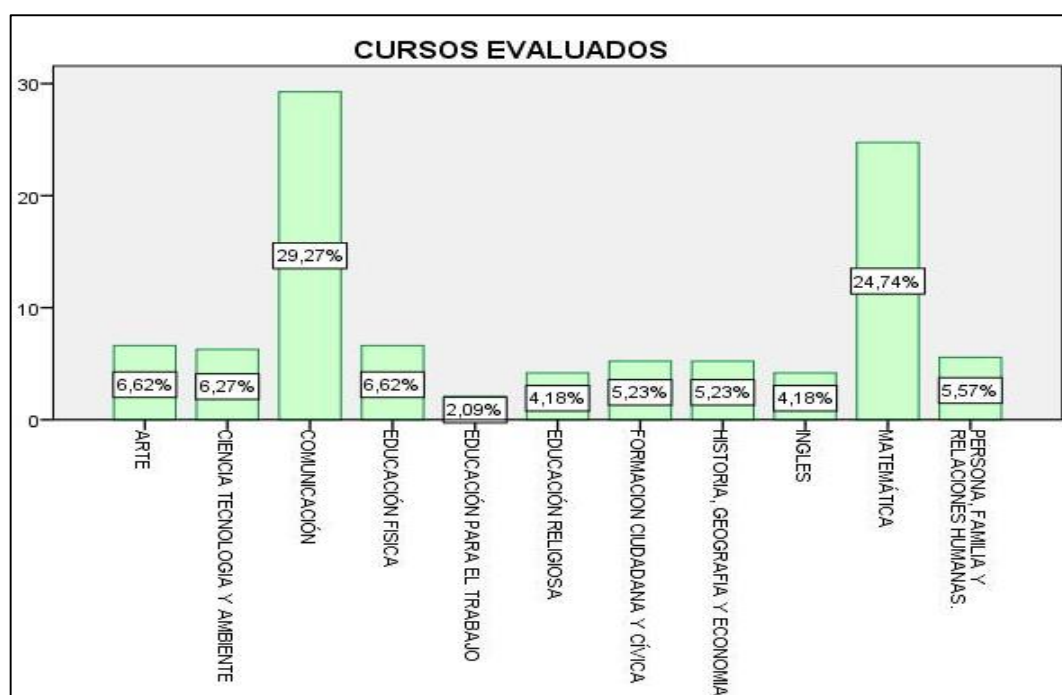
CURSOS QUE FUERON EVALUADOS TANTO EN DOCENTES DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN

CURSOS	f	%
Arte	19	,6
Ciencia Tecnología Y Ambiente	18	6,3
Comunicación	84	29,3
Educación Física	19	6,6
Educación Para El Trabajo	6	2,1
Educación Religiosa	12	4,2
Formación Ciudadana Y Cívica	15	5,2
Historia, Geografía Y Economía	15	5,2
Ingles	12	4,2
Matemática	71	24,7
Persona, Familia Y Relaciones Humanas.	16	5,6
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 6

CURSOS QUE FUERON EVALUADOS TANTO EN DOCENTES DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 9

Como se aprecia en el gráfico y tabla los docentes que se sometieron a la evaluación docente pertenecen a los cursos de arte 19 docentes y representa 6,62%, 18 docentes pertenecen al curso de Ciencia tecnología y ambiente lo cual representa 6.27% del total, así mismo 84 docentes pertenecen al curso de Comunicación el cual representa 29,27% del total, también del curso de Educación Física son 19 docentes lo que representa 6,62%, Educación para el Trabajo solo 6 docentes fueron evaluados representando un 2,09%, en el curso de Educación religiosa 12 docentes evaluados y teniendo un 4,18%, Formación ciudadana y cívica 15 docentes con un 5,23%, Historia Geografía y Economía, 15 docentes con un 5,23%, del mismo modo en Inglés 12 docentes, con un 4,18%, en Matemática se evaluaron a 71 docentes representando 24,74%, y por último en el curso de Persona Familia y relaciones Humanas fueron evaluados 16 docentes representando 5,57% del total.

Se infiere que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino enseñan los cursos de Comunicación y Matemática.

Según la figura los contenidos de formación se organizan en unidades denominadas asignaturas, que se estructuran de acuerdo con el DCN. “Una asignatura es un conjunto de actividades de trabajo académico organizadas por uno o varios docentes con propósitos formativos, en torno a una temática y/o problemática específica que se desarrolla a partir de la relación entre estudiantes y profesores”.(MINEDU, 2012, p. 12)

CUADRO 10

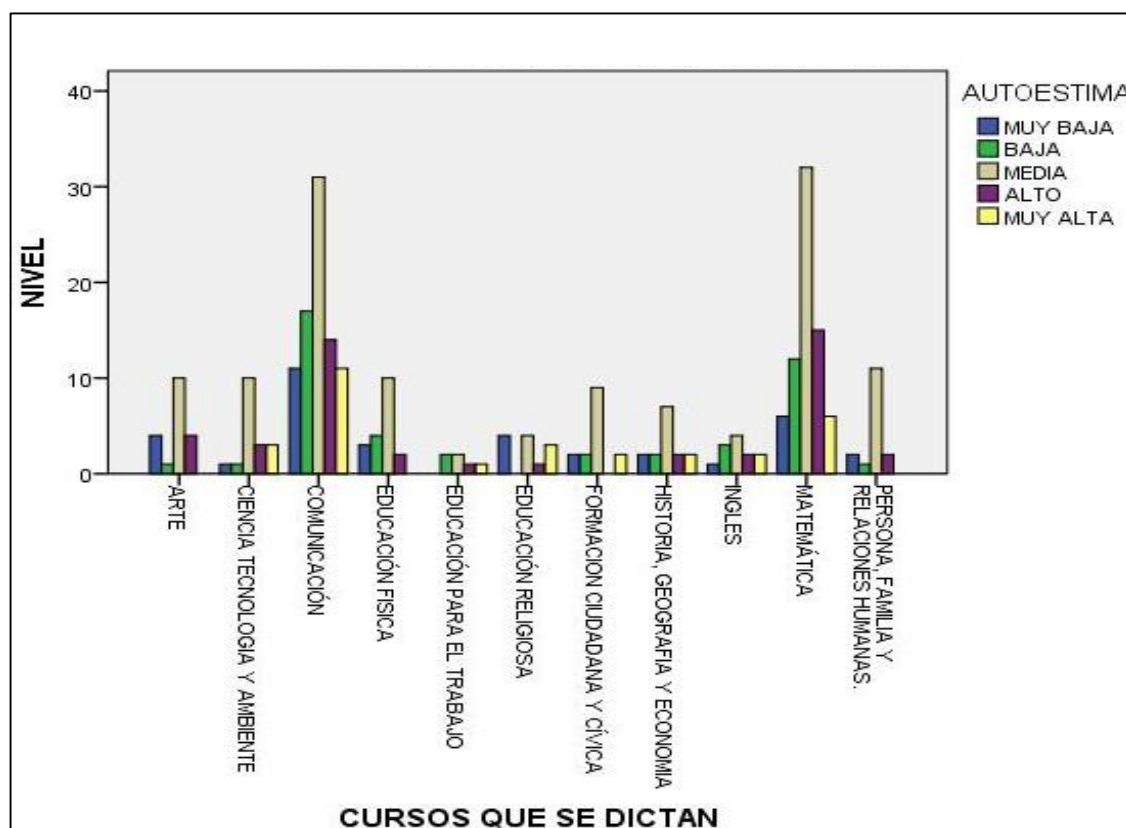
RELACIÓN DE LOS CURSOS EVALUADOS Y LA AUTOESTIMA DEL  
DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN

CURSOS	AUTOESTIMA										Total	%
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%		
ARTE	4	11.11	1	2.22	10	7.69	4	8.7	0	0	19	6.62
CIENCIA TECNOLOGIA Y AMBIENTE	1	2.78	1	2.22	10	7.69	3	6.52	3	10	18	6.27
COMUNICACIÓN	11	30.56	17	37.78	31	23.85	14	30.43	11	36.67	84	29.27
EDUCACIÓN FISICA	3	8.33	4	8.89	10	7.69	2	4.35	0	0	19	6.62
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	0	0	2	4.44	2	1.54	1	2.17	1	3.33	6	2.09
EDUCACIÓN RELIGIOSA	4	11.11	0	0	4	3.08	1	2.17	3	10	12	4.18
FORMACION CIUDADANA Y CÍVICA	2	5.56	2	4.44	9	6.92	0	0	2	6.67	15	5.23
HISTORIA, GEOGRAFIA Y ECONOMIA	2	5.56	2	4.44	7	5.38	2	4.35	2	6.67	15	5.23
INGLES	1	2.78	3	6.67	4	3.08	2	4.35	2	6.67	12	4.18
MATEMÁTICA	6	16.67	12	26.67	32	24.62	15	32.61	6	20	71	24.74
PERSONA, FAMILIA Y RELACIONES HUMANAS.	2	5.56	1	2.22	11	8.46	2	4.35	0	0	16	5.57
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>287</b>	<b>100</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 7

RELACIÓN DE LOS CURSOS EVALUADOS Y LA AUTOESTIMA DEL DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 10

Como se aprecia en el gráfico y cuadro 7, los docentes que se sometieron a la evaluación docente pertenecen a 11 cursos y en relación con la Autoestima se tienen los siguientes resultados en el curso de Arte se aprecia que 10 docentes tienen una autoestima media lo que representa 7,69% del total de docentes evaluados, 10 docentes pertenecen al curso de Ciencia tecnología y ambiente y tienen una autoestima media lo que representa 7,69% del total, así mismo 31 docentes pertenecen al curso de Comunicación y tienen una autoestima media lo que representa 23,85% del total, también del curso de Educación Física son

10 docentes y tienen una autoestima media lo que representa 7,69% del total de docentes evaluados, Educación para el Trabajo solo 2 docentes fueron evaluados y tienen una autoestima media lo que representa 1,56% del total, en el curso de Educación religiosa 4 docentes evaluados y tienen una autoestima media lo que representa 3,08% del total, Formación ciudadana y cívica 9 docentes y tienen una autoestima media lo que representa 6,92% del total, Historia Geografía y Economía, 7 docentes tienen una autoestima media lo que representa 5,38% del total, del mismo modo en Inglés 4 docentes tienen una autoestima media lo que representa 3,08% del total, en Matemática se evaluaron a 32 docentes y estos tienen una autoestima media lo que representa 24,62% del total, y por último en el curso de Persona Familia y relaciones Humanas fueron evaluados 11 docentes y ellos tienen una autoestima media lo que representa 8,46% del total.

Se infiere que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos poseen una autoestima media o equilibrada, en el gráfico se aprecia que en las otras escalas de autoestima no se ve un incremento considerable ni sustancial que pudiera alterar la magnitud de la investigación.

Respecto a la figura la profesión de docente implica una serie de materias distintas y la relación de estas con la autoestima personal, esto significa la comodidad con lo que dicta, con la gente, sentir que todos formamos parte de un grupo familiar, de trabajo, de diversión, de estudios, etc. y que aportamos con un granito de arena al mismo. Los docentes que poseen buen sentido de pertenencia están en constante búsqueda de la transformación de su labor pedagógica. (Branden, 1993, pag.235)

4.3. Resultados de la Variable Independiente: Desempeño Docente

CUADRO 11

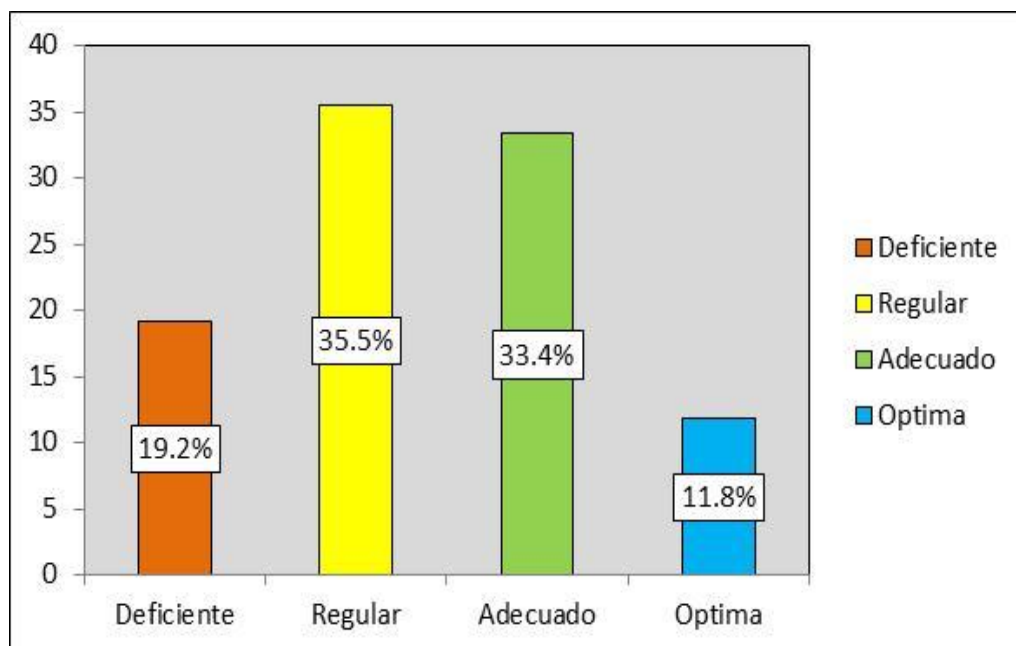
EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN

Escala	f	%	% acumulado
DEFICIENTE	55	19,2	52,6
REGULAR	102	35,5	100,0
ADECUADO	96	33,4	33,4
OPTIMA	34	11,8	64,5
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 8

EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 11



Como se aprecia en el gráfico y cuadro 11, los docentes que se sometieron a la evaluación docente del cual se aprecia que un total de 55 docentes evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 19,16% del total de docentes evaluados, 102 docentes evaluados obtuvieron una calificación de regular representando 35,54% del total de docentes evaluados, 96 docentes evaluados obtuvieron una calificación de adecuado representando 33,45% del total de docentes evaluados, y por ultimo 34 docentes tienen una calificación de optima y esto representa el 11,85%.

Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, que viniendo del ministerio de educación es una calificación razonable y acorde a la realidad de los docentes evaluados.

Por otro lado, Díaz (2010) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p.87). En la figura se describen los elementos que conforman el desempeño de los docentes determinándose que éstos se establecen los elementos del desempeño docente por cuanto siempre diagnostican los conocimientos, intereses, necesidades y expectativas de los alumnos al inicio de cada proyecto, concibiendo los contenidos a enseñar desde una perspectiva constructivista planificándolos en nivel creciente de complejidad para facilitar a los estudiantes su incorporación a la estructura cognitiva, por lo cual incluyen los tres tipos de evaluación dentro de la planificación, ya que éstos le permiten conocer los avances y dificultades de sus estudiantes.

CUADRO 12

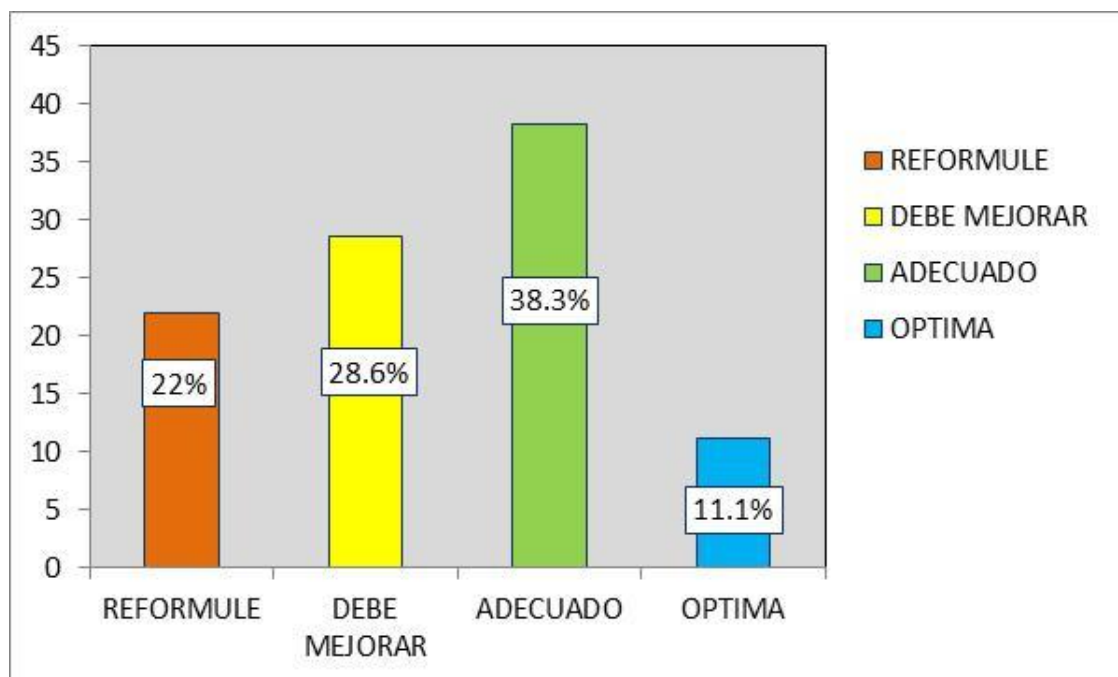
EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN

Escala	f	%	% acumulado
REFORMULE	63	22.0	100.0
DEBE MEJORAR	82	28.6	66.9
ADECUADO	110	38.3	38.3
OPTIMA	32	11.1	78.0
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 9

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 12

Como se aprecia en el gráfico y cuadro 9, los docentes que se sometieron a la evaluación docente del cual se aprecia que un total de 63 docentes evaluados

obtuvieron una calificación de reformule representando 21,95% del total de docentes evaluados, 82 docentes evaluados obtuvieron una calificación de debe mejorar representando 28,57% del total de docentes evaluados, 110 docentes evaluados obtuvieron una calificación de adecuado representando 38,33% del total de docentes evaluados, y por ultimo 32 docentes tienen una calificación de optima y esto representa el 11,15%.

Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de debe mejorar y adecuado, que viniendo del ministerio de educación es una calificación razonable y acorde a la realidad de los docentes evaluados, en esta UGEL.

Los Procesos Pedagógicos son: "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante" (MINEDU, 2007, p.13); estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son procesos permanentes y se recurren a ellos en cualquier momento que sea necesario.

CUADRO 13

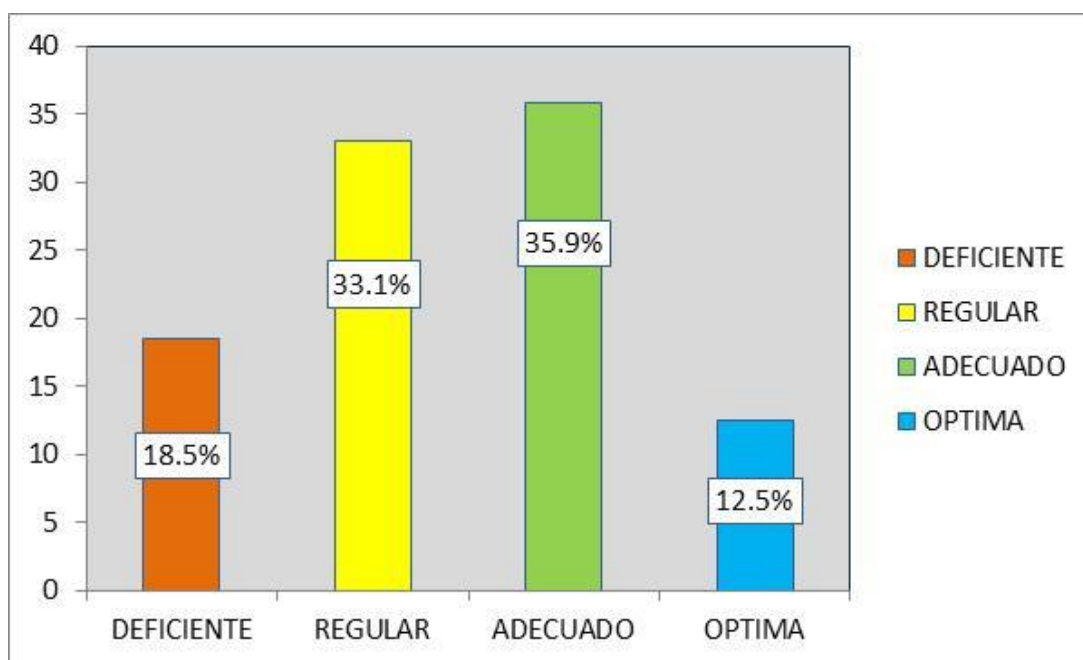
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN

Escala	N° Docentes	%	% acumulado
DEFICIENTE	53	18.5	54.4
REGULAR	95	33.1	100.0
ADECUADO	103	35.9	35.9
OPTIMA	36	12.5	66.9
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 13

Como se aprecia en el gráfico y cuadro 10, los docentes que se sometieron a la evaluación docente del cual se aprecia que un total de 53 docentes evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 18,47% del total de docentes evaluados, 95 docentes evaluados obtuvieron una calificación

de regular representando 33,10% del total de docentes evaluados, 103 docentes evaluados obtuvieron una calificación de adecuado representando 35,89% del total de docentes evaluados, y por ultimo 36 docentes tienen una calificación de optima y esto representa el 12,54%.

Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, que viniendo del ministerio de educación es una calificación razonable y acorde a la realidad de los docentes evaluados.

Para el MINEDU (2012) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9). Del mismo modo para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19). De esta manera el ministerio de educación obtiene una calificación de los docentes en el ámbito de sus actividades académicas.

CUADRO 14

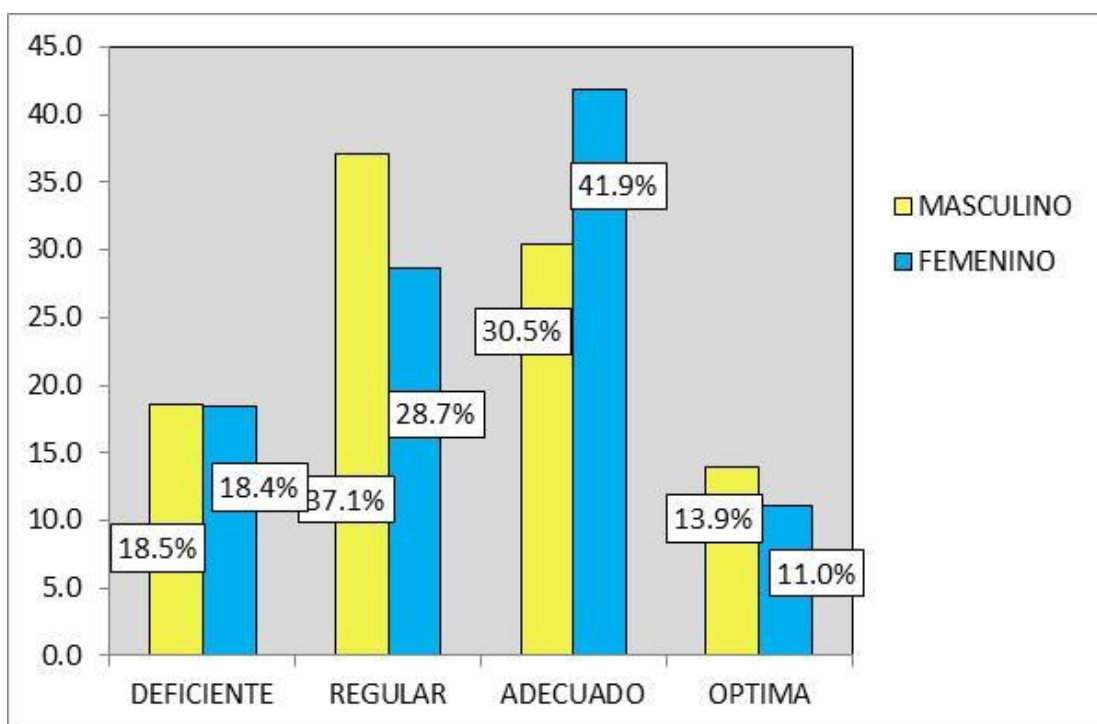
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO TANTO DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN

Escala	SEXO				Total
	MASCULINO	%	FEMENINO	%	
DEFICIENTE	28	18.5	25	18.4	53
REGULAR	56	37.1	39	28.7	95
ADECUADO	46	30.5	57	41.9	103
OPTIMA	21	13.9	15	11.0	36
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>	<b>287</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO TANTO DEL SEXO MASCULINO Y FEMENINO DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 14

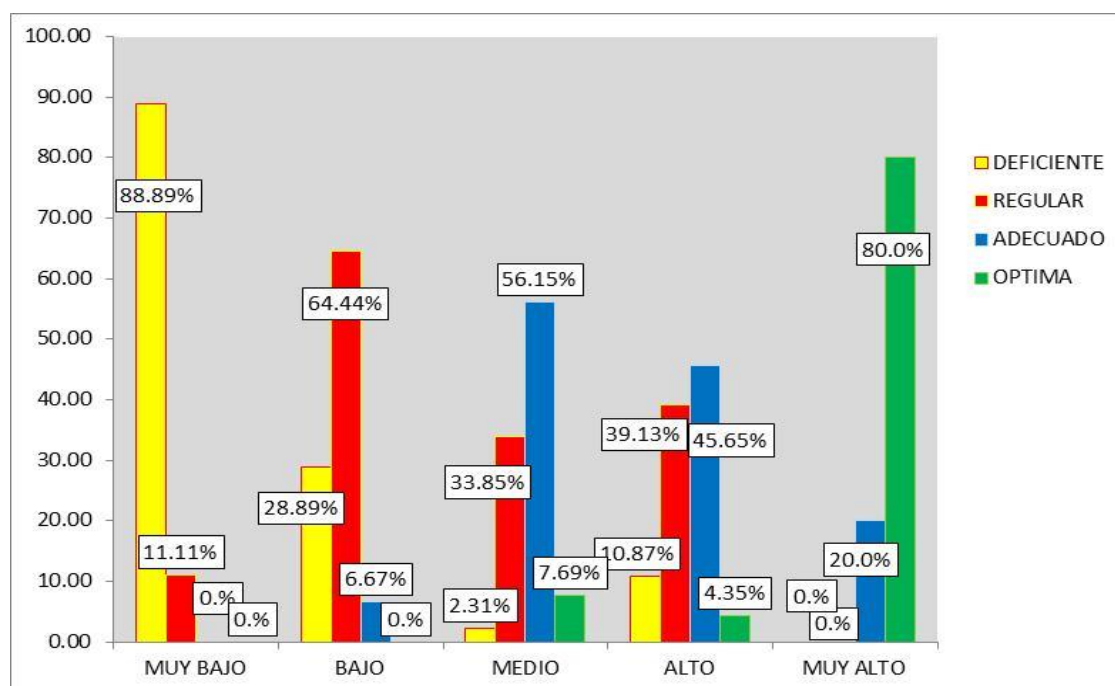
Como se aprecia en el gráfico y cuadro 14, los docentes que se sometieron a la evaluación docente del cual se aprecia que un total de 28 docentes del sexo masculino y 25 del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 18,50% y 18,40% respectivamente del total de docentes evaluados, 56 docentes del sexo masculino y 39 del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de regular representando 37,10% y 28,70% respectivamente del total de docentes evaluados, 46 docentes del sexo masculino y 57 del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de adecuado representando 30,50% y 41,90% respectivamente del total de docentes evaluados, y por último 21 docentes del sexo masculino y 15 del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de óptima representando 13,90% y 11,00% respectivamente del total de docentes evaluados. Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado. Por otro lado, Díaz (2009) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16). En consecuencia el desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

CUADRO 15  
RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN

DESEMPEÑO DOCENTE	AUTOESTIMA										Total
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%	
DEFICIENTE	32	88.89	13	28.89	3	2.31	5	10.87	0	0.00	53
REGULAR	4	11.11	29	64.44	44	33.85	18	39.13	0	0.00	95
ADECUADO	0	0.00	3	6.67	73	56.15	21	45.65	6	20.00	103
OPTIMA	0	0.00	0	0.00	10	7.69	2	4.35	24	80.00	36
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>287</b>

Fuente: Base de datos de la investigación

FIGURA 12  
RELACIÓN ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 15



Como se aprecia en el gráfico y cuadro 15, los docentes que se sometieron a la evaluación docente del cual se aprecia que un total de 32 docentes del sexo masculino y del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 88,89% en la escala de autoestima como muy bajo, también que un total de 95 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem reglas, 29 docentes evaluados obtuvieron una calificación de regular en la escala de autoestima representando esto el 64,44% del total, de un total de 103 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem medio de autoestima, 73 docentes evaluados obtuvieron una calificación de adecuado en la escala de autoestima representando esto el 56,15% del total, de un total de 36 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem medio de autoestima muy alto, 24 docentes evaluados obtuvieron una calificación de optima en la escala de autoestima representando esto el 80,00% del total. Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, ahora los que tenían autoestima muy baja indudablemente su desarrollo pedagógico es deficiente y los que tenían una autoestima muy alta su desarrollo pedagógico es óptimo, que viniendo del ministerio de educación es una calificación razonable y acorde a la realidad de los docentes evaluados. La labor del docente y por ende su desempeño ha sido objeto de diversos estudios, comentarios y análisis; sin embargo para Guerrero (2008) la evaluación se orienta a describir características medibles y visibles que se obtienen generalmente de documentos del quehacer docente en el aula.

CUADRO 16

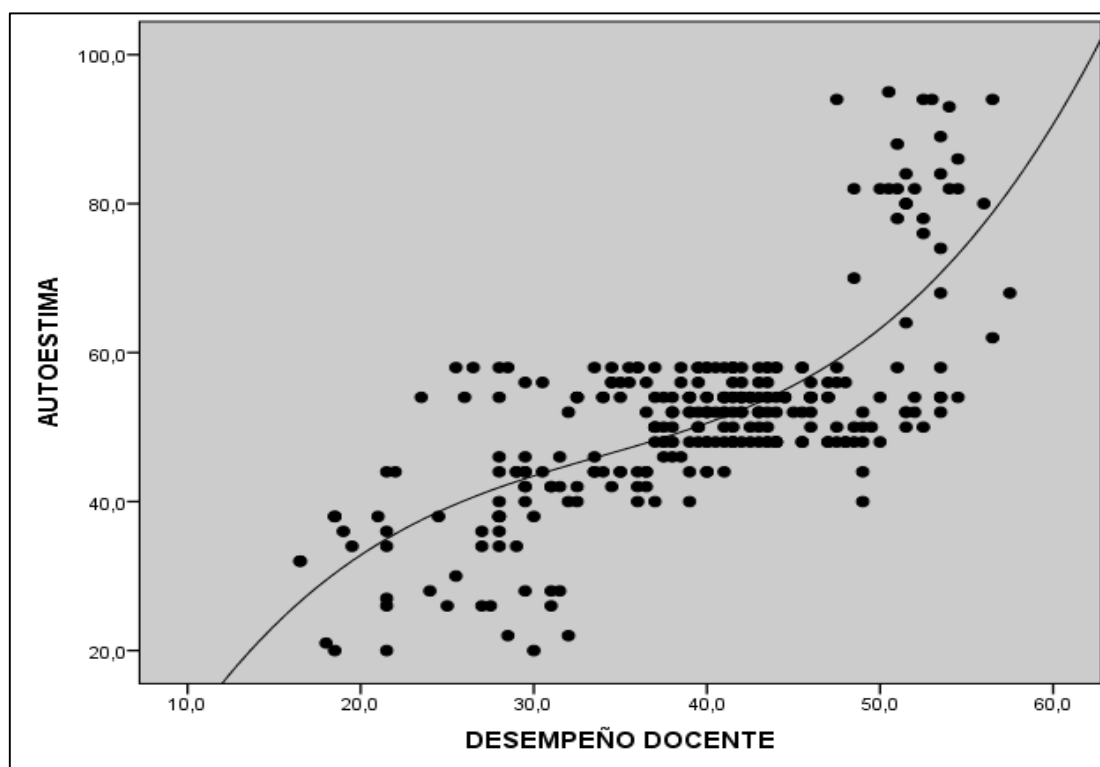
CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN

VARIABLES		AUTOESTIMA. V1	DESEMPEÑO DOCENTE.V2
AUTOESTIMA.V1	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	287	287
DESEMPEÑO.DOCE NTE.V2	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	287	287
<b>La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)</b>			

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 13

CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE DESEMPEÑO DOCENTE Y AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Cuadro 16

Como se aprecia en el gráfico y tabla N° 13, respecto a la Correlación de Pearson de la muestra que son 287 docentes, entre autoestima y desempeño docente, el cual nos muestra un resultado de 0.707 la correlación es alta, consistente y la probabilidad de que cambie es 0, de acuerdo al modelo general lineal.

Se deduce que la correlación es alta y su cambio en otras investigaciones es 0.

De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas. (Burns, 2010, pag.235). Y en esta ocasión la correlación es alta entre la autoestima y el desempeño docente.

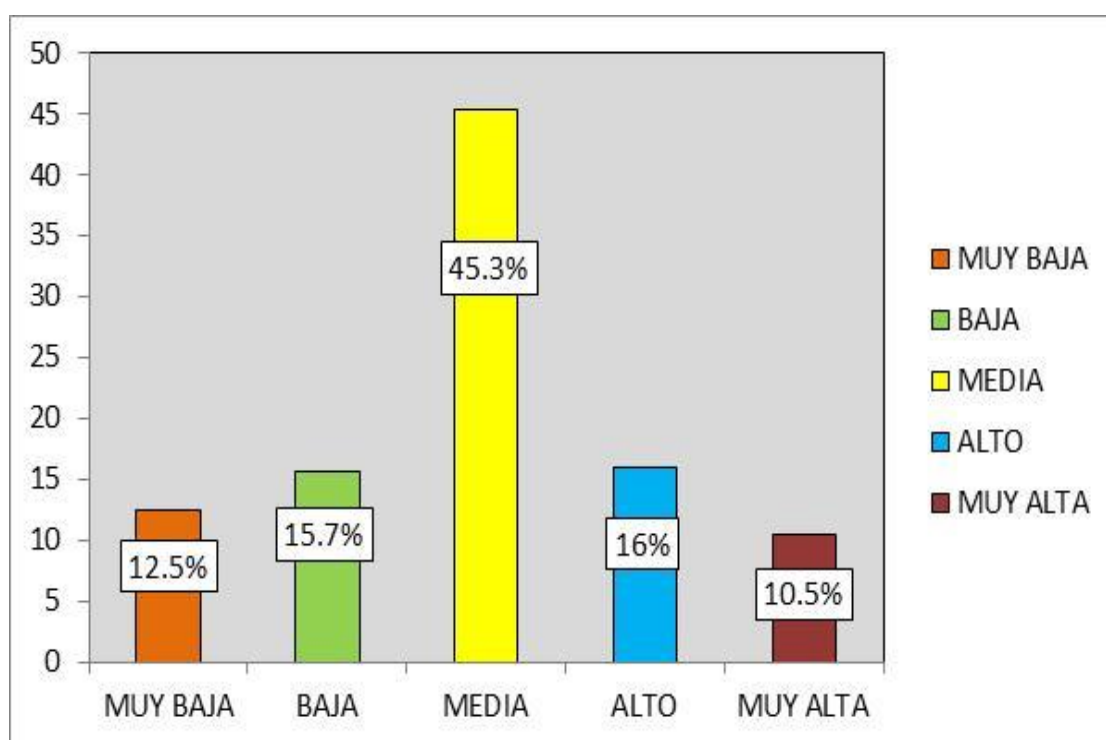
## 5.1. Contrastación de las Hipótesis

### 5.1.1. Hipótesis General

- Una autoestima media genera un mejor desempeño Pedagógico de los docentes de la UGEL San Román de la ciudad de Juliaca en el año 2014.

FIGURA 14

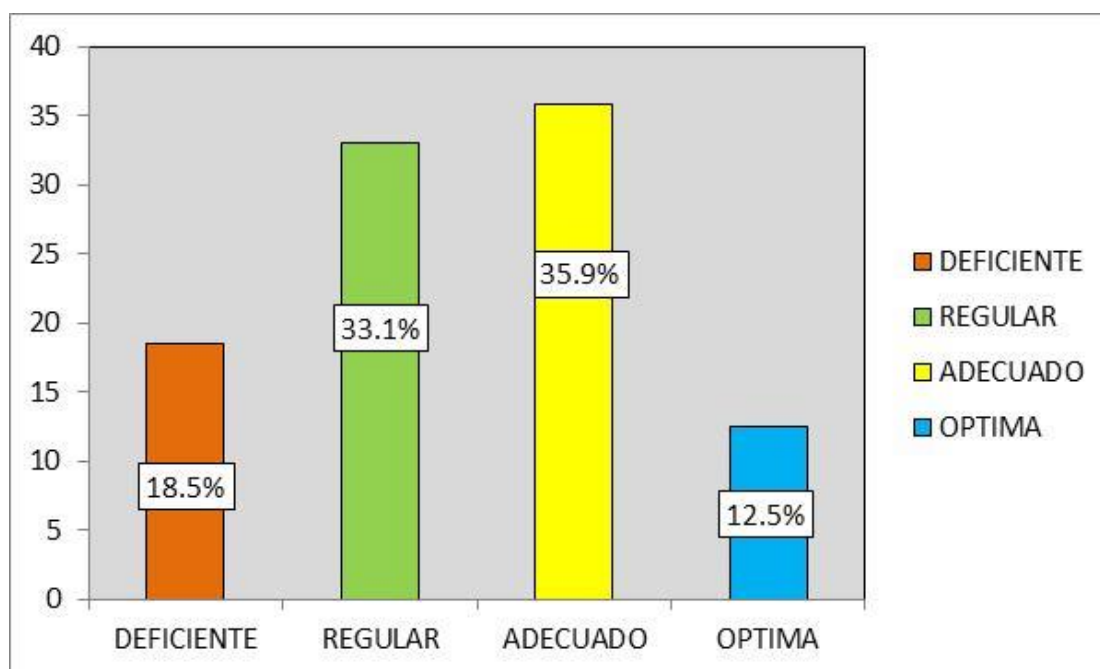
EVALUACIÓN DEL AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 15

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UGEL SAN ROMÁN



Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

De acuerdo a los dos cuadros en el primero se aprecia que la mayoría de docentes se encuentran con una autoestima media o promedio y representa el 45,30% del total de mostrando así que los docentes mantienen un nivel de adecuado frente a la postura de su trabajo. Así mismo se aprecia que en segundo cuadro los docentes lograron una calificación de regular a adecuado lo cual demuestra que la hipótesis es cierta y que una autoestima media genera un mejor desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL San Román de la ciudad de Juliaca en el año 2014.

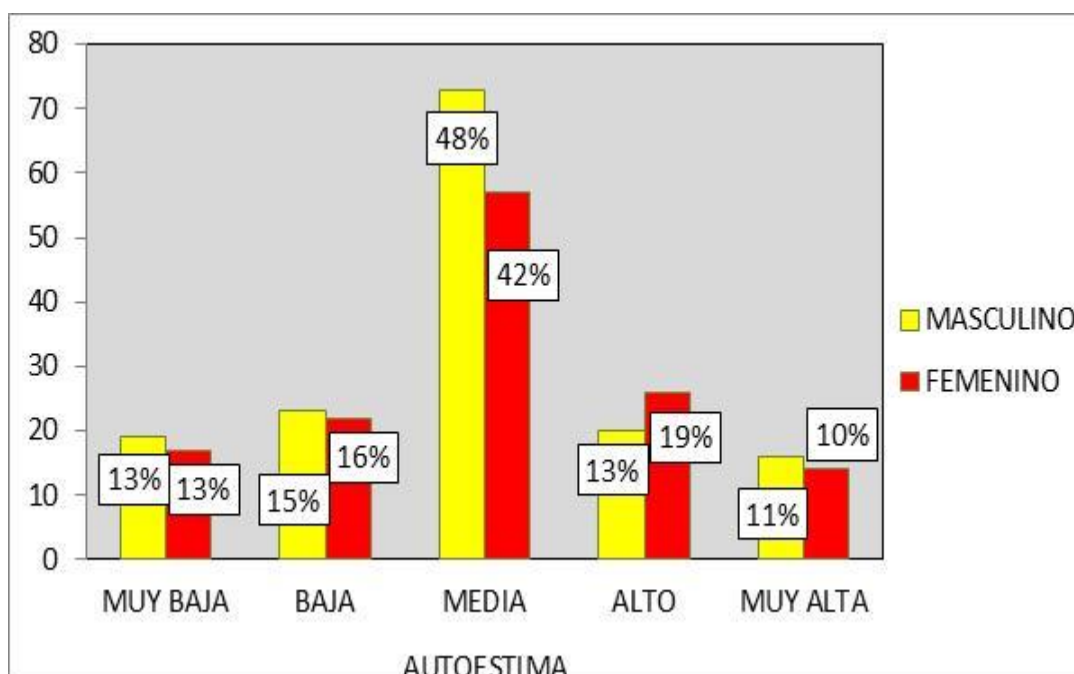
5.1.2. Hipótesis Específicas

I.- Primera Hipótesis

- Poseen niveles de autoestima media, los docentes de sexo masculino y femenino de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

FIGURA 16

NIVEL DE AUTOESTIMA DE DOCENTES EVALUADOS DE SEXO MASCULINO Y FEMENINO



Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

De acuerdo al cuadro presentado se puede apreciar que en los docentes tanto del sexo masculino como del femenino poseen una autoestima media o equilibrada representada por un 48% en el caso de los varones y un 42% de las mujeres lo cual demuestra que la hipótesis es aceptada.

**II.- Segunda Hipótesis**

- Existe una relación significativa entre la autoestima y el nivel de desempeño en planificación del trabajo pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

CUADRO 17

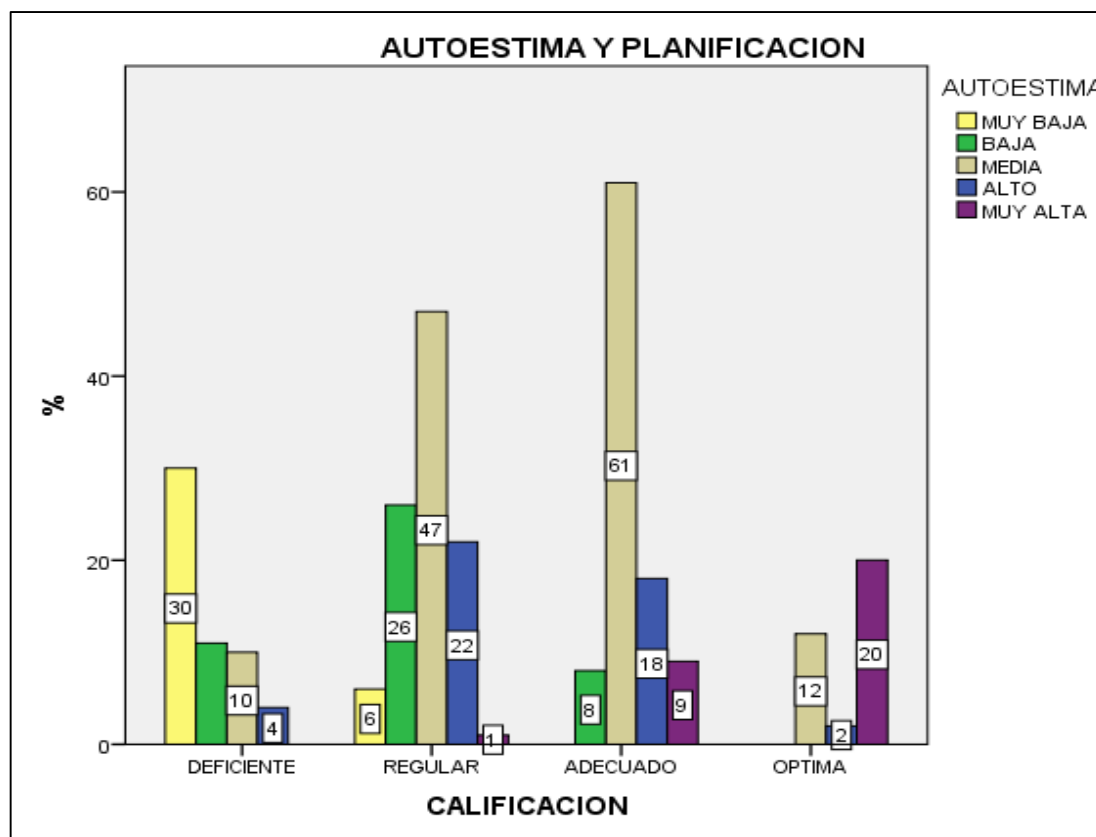
NIVEL DE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO EN LA PLANIFICACIÓN DE  
DOCENTES EVALUADOS

DESEMPEÑO PLANIFICACION	AUTOESTIMA										Total
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%	
<b>DEFICIENTE</b>	30	83.3	11	24.4	10	7.7	4	8.7	0	0.0	<b>55</b>
<b>REGULAR</b>	6	16.7	26	57.8	47	36.2	22	47.8	1	3.3	<b>102</b>
<b>ADECUADO</b>	0	0.0	8	17.8	61	46.9	18	39.1	9	30.0	<b>96</b>
<b>OPTIMA</b>	0	0.0	0	0.0	12	9.2	2	4.3	20	66.7	<b>34</b>
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>287</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 17

NIVEL DE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO EN LA PLANIFICACIÓN DE DOCENTES EVALUADOS



Fuente: Cuadro 17

Como se aprecia en el cuadro 14 y figura 17, los docentes que se sometieron a la evaluación docente en el área de planificación se aprecia que un total de 55 docentes del sexo masculino y del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 83,30% en la escala de autoestima como muy bajo, también que un total de 102 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem regular, 47 docentes evaluados obtuvieron una calificación de media o equilibrada en la escala de autoestima representando esto el 36,20% del total, de un total de 96 docentes del sexo masculino y del



sexo femenino en la calificación de adecuado 61 docentes evaluados obtuvieron el rango de autoestima media o equilibrada representando esto el 46,9% del total, de un total de 34 evaluados como optima , 20 docentes evaluados obtuvieron una calificación muy alta en la escala de autoestima representando esto el 66,7% del total.

Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, y en autoestima obtuvieron un promedio de medio o equilibrado, lo que acepta la hipótesis y esta queda demostrada.

La planificación didáctica es uno de los elementos indispensables de la práctica docente que influye en los resultados del aprendizaje de los alumnos. Con base en el perfil de los escolares de hoy, caracterizados por su dinamismo y versatilidad, los maestros ya no pueden centrar sus prácticas en la enseñanza de contenidos ni pueden improvisar y carecer de organización de las actividades o ver la planificación didáctica como un requisito administrativo plasmado en un buen formato o carta descriptiva. (MINEDU, 2012, p.36)

La planificación toma su importancia cuando, ésta la relacionamos con el autoestima del docente la vemos como una oportunidad de plantear situaciones desafiantes que sirvan como detonante para el logro de los aprendizajes esperados, el desarrollo de las competencias y la obtención de los estándares curriculares, que van a permitir un trabajo dinámico de los educadores en el ámbito de profesión, especialidad, personalidad y demás actividades en el centro educativo.

### III.- Tercera Hipótesis

- Existe una relación significativa entre la autoestima y el nivel de desempeño en la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014.

CUADRO 18

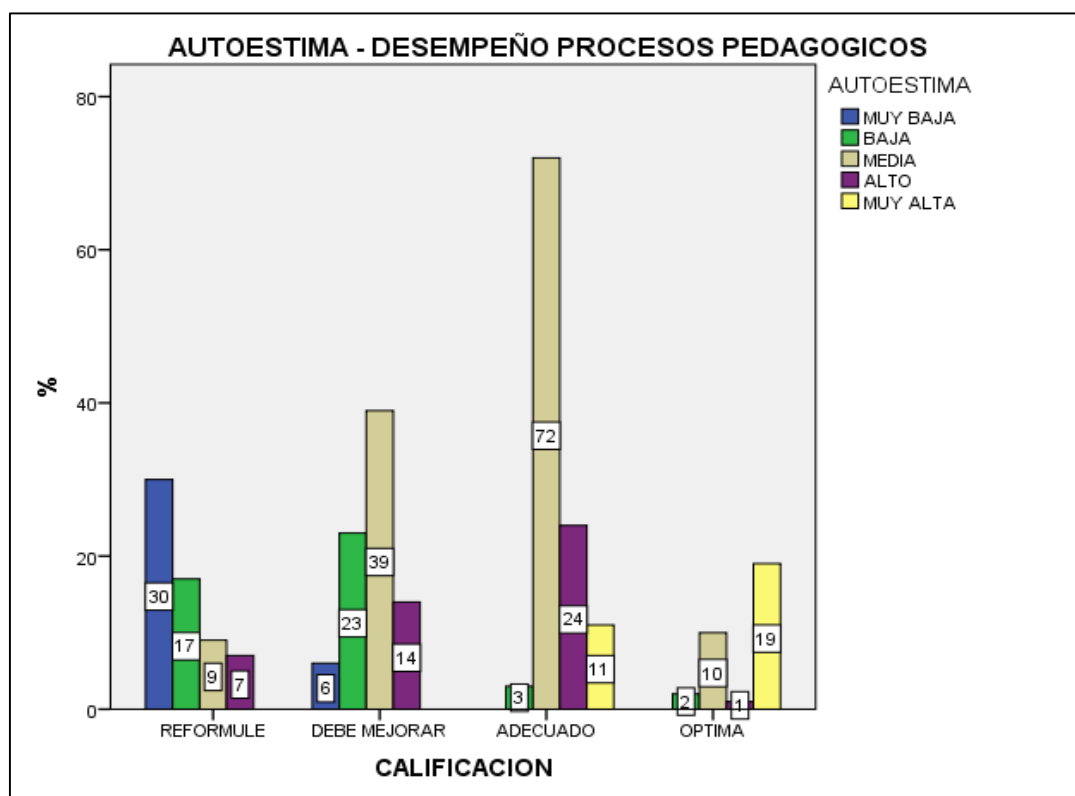
NIVEL DE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO EN LOS PROCESOS  
PEDAGÓGICOS DE DOCENTES EVALUADOS

DESEMPEÑO PROCESOS PEDAGOGICOS	AUTOESTIMA										Total
	MUY BAJA	%	BAJA	%	MEDIA	%	ALTO	%	MUY ALTA	%	
<b>DEFICIENTE</b>	30	83.3	17	37.8	9	6.9	7	15.2	0	0.0	<b>63</b>
<b>REGULAR</b>	6	16.7	23	51.1	39	30.0	14	30.4	0	0.0	<b>82</b>
<b>ADECUADO</b>	0	0.0	3	6.7	72	55.4	24	52.2	11	36.7	<b>110</b>
<b>OPTIMA</b>	0	0.0	2	4.4	10	7.7	1	2.2	19	63.3	<b>32</b>
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>287</b>

Fuente: Base de datos de la investigación de autoestima y desempeño pedagógico

FIGURA 18

NIVEL DE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS DE DOCENTES EVALUADOS



Fuente: Cuadro 18

Como se aprecia en el cuadro y figura 18, los docentes que se sometieron a la evaluación docente en el área de planificación se aprecia que un total de 55 docentes del sexo masculino y del sexo femenino, evaluados obtuvieron una calificación de deficiente representando 83,30% en la escala de autoestima como muy bajo, también que un total de 102 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem regular, 47 docentes evaluados obtuvieron una calificación de media o equilibrada en la escala de autoestima representando esto el 36,20% del total, de un total de 96 docentes del sexo masculino y del

sexo femenino en la calificación de adecuado 61 docentes evaluados obtuvieron el rango de autoestima media o equilibrada representando esto el 46,9% del total, de un total de 34 evaluados como optima , 20 docentes evaluados obtuvieron una calificación muy alta en la escala de autoestima representando esto el 66,7% del total.

Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, y en autoestima obtuvieron un promedio de medio o equilibrado, lo que acepta la hipótesis y esta queda demostrada.

Según el Ministerio de Educación del Perú (2012) los procesos pedagógicos se sustentan en el enfoque pedagógico, que se expresa en los principios psicopedagógicos: construcción de los propios aprendizajes, necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes, significatividad de los aprendizajes, organización de los aprendizajes, integralidad de los aprendizajes, y evaluación de los aprendizajes; así como también en una perspectiva humanista y moderna (p.56). Como se observa toma en cuenta la centralidad de la persona, considera la diversidad de nuestro país, las tendencias pedagógicas actuales y los avances incesantes del conocimiento, la ciencia y la tecnología ahora ese interés del docente lo relacionamos con la autoestima y el resultado será adecuado.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a la hipótesis presentada se aprecia que la mayoría de docentes se encuentran con una autoestima media o promedio y representa el 45,30% del total de mostrando así que los docentes mantienen un nivel de adecuado frente a la postura de su trabajo. Así mismo se aprecia que en segundo cuadro los docentes lograron una calificación de regular a adecuado lo cual demuestra que la hipótesis es cierta y que una autoestima media genera un mejor desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL San Román de la ciudad de Juliaca en el año 2014.

De acuerdo a la hipótesis presentada se puede apreciar que en los docentes tanto del sexo masculino como del femenino poseen una autoestima media o equilibrada representada por un 48% en el caso de los varones y un 42% de las mujeres lo cual demuestra que la hipótesis es aceptada.

Como se aprecia la hipótesis presentada, los docentes que se sometieron a la evaluación docente en el área de planificación se aprecia que un total de 55 docentes del sexo masculino y del sexo femenino, evaluados obtuvieron una

calificación de deficiente representando 83,30% en la escala de autoestima como muy bajo, también que un total de 102 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en el ítem regular , 47 docentes evaluados obtuvieron una calificación de media o equilibrada en la escala de autoestima representando esto el 36,20% del total, de un total de 96 docentes del sexo masculino y del sexo femenino en la calificación de adecuado 61 docentes evaluados obtuvieron el rango de autoestima media o equilibrada representando esto el 46,9% del total, de un total de 34 evaluados como optima , 20 docentes evaluados obtuvieron una calificación muy alta en la escala de autoestima representando esto el 66,7% del total. Se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, y en autoestima obtuvieron un promedio de medio o equilibrado, lo que acepta la hipótesis y esta queda demostrada.

De acuerdo a la hipótesis sugerida se entiende que la mayoría de los docentes evaluados tanto del sexo masculino y femenino y que enseñan los diferentes cursos obtuvieron una calificación de regular y adecuado, y en autoestima obtuvieron un promedio de medio o equilibrado, lo que acepta la hipótesis y esta queda demostrada.

Concluimos la investigación, señalando que existe correlación POSITIVA entre las dos variables de estudio lo cual permite que los docentes de nivel secundario alcancen una calificación de bueno y excelente.

## RECOMENDACIONES

Es recomendable que la DREP, desarrolle talleres de autoestima o en todo caso darle un tiempo en horas a la semana para su desenvolvimiento en sus actividades cotidianas, ya que sería importante brindar charlas educativas, a los docentes con problemas psicosociales, familiares, personales, emocionales, etc. Asimismo sería importante, que los estudiantes asistan a capacitaciones, talleres o eventos que traten sobre la importancia de la autoestima en la educación.

Es sugerible que los docentes en ejercicio de la UGEL – San Román del distrito de Juliaca, asistan a cursos de perfeccionamiento, como diplomados, maestrías, doctorados, para de este modo puedan transmitir de manera consolidada una serie de conocimientos actualizados, para lo cual es conveniente que la universidad defina desde la alta dirección algunas políticas educativas, a fin de que todos los docentes tengan la oportunidad de acceder a estos cursos de educativos.

Se busca invocar a los docentes en ejercicio de la UGEL – San Román del distrito de Juliaca, a que persistan en su labor de formar, y dejar enseñanza positiva a los estudiantes, para que de este modo la población postulante siga teniendo el concepto de que la carrera profesional de educación, es una de las más referentes dentro de la, por su importancia para la vida socioeconómica del país.

Sería importante que la investigación expuesta puede ser ampliada y profundizada de tal manera que se obtengan otras propuestas o recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones de la autoestima, con respecto a su desarrollo personal, de los docentes en ejercicio de la UGEL – San Román del distrito de Juliaca,



## BIBLIOGRAFÍA

- Alcantara, J. (1993). *Como educar la autoestima*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.
- Alonso, L. (2003). *Autoestima y relaciones interpersonales en jóvenes universitarios del primer semestre de la división de salud de la Universidad del Norte. Barranquilla*. Colombia. Recuperado de: [http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud\\_uninorte/23-1/5\\_autoestima%20y%20relaciones.pdf](http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud_uninorte/23-1/5_autoestima%20y%20relaciones.pdf)
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación una guía para su Elaboración*. 6ta. Ediciones Episteme. Caracas.
- Ausbel, E. (1989). *Psicología Educativa*. México. Ed. Trillas.
- Avanzini, G. (1982). *El Fracaso Escolar*. España. Ed. Barcelona.
- Baldoceda, M. (2008). *La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los estudiantes de la institución educativa "Sor Ana de los*

*Ángeles", en el área de Ciencias Sociales. Para optar el grado académico de magister en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>*

Bavaresco de Prieto, A. (2001). *Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación (Cuarta Edición)*. Maracaibo, Editorial de La Universidad del Zulia.

Benítez, J. (2004). *Relación entre el tipo de familia, la asertividad y la autoestima en los alumnos de la Universidad central de Caracas*. Tesis para obtener el grado de magister, Venezuela. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/revista/index.html>

Bonet, J. (1994). *Sé amigo de ti mismo*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.

Branden, N. (1983). *El respeto hacia uno mismo*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.

Branden, N. (1993). *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. España: Ed. Paidós.

Cabrera, B. (1997). *Influencia de un Programa de Reforzamiento de la autoestima en la mejora de la actitud hacia el trabajo académico de la Universidad Nacional de Trujillo*. 82 pp. Recuperado de: [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo\\_ep/pdf/cutimbo .pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo_ep/pdf/cutimbo.pdf)

- Calderón, O. & Valverde, A, P. (1999). *Nivel de desarrollo de la Autoestima en los alumnos del Cuarto Grado de la I.E. No. 81015 Carlos Uceda Meza de Trujillo*, de la Universidad César Vallejo.
- Calero, M. (2000). *Autoestima y docencia*. Lima – Perú Ed. San Marcos.
- Cerisola, M., y Páez, H. (2001). *Evaluación de los niveles de satisfacción del Estudiante-Docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación*. Valencia: Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Chacón, R. (2011). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del Área de Historia, Geografía y Economía de Educación Secundaria en el distrito de Ate Vitarte, UGEL N° 06*. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Clemens, H. & Bean, P. (1993). *Como desarrollar la autoestima en los niños*. In: Espejo, J. (1998). *Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria*, Ed. San Marcos. Chiavenato, I. (1999) *Administración de recursos humanos (5a ed.)*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Coopersmith, S. (1969). *Inventario de autoestima Adultos* California: Paidós
- Coopersmith, S. (1981). *Inventario de autoestima*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.
- Coopersmith, S. (1999). *Escala de autoestima de niños y adultos SEI*. Josué test. California: Ed: Paidós
- Crivisqui, E. (1995). *Presentación de los Métodos Estadísticos de Análisis Factorial de Correspondencias Simples y Múltiples*. Presta. Universidad Nacional de Trujillo. Université Libre de Bruxelles
- Cutimbo, M. (2004). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico de Puno*. Perú. Recuperado de: [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo\\_ep/pdf/cutimbo .pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo_ep/pdf/cutimbo.pdf)
- Diario Oficial EL Peruano. (2003). *Ley General de Educación No. 24088*. Normas Legales.
- Díaz, M. (2010). *Autoestima y rendimiento académico de los alumnos del tercer año de educación secundaria del I.E.E. José Granda del distrito de San Martín de Porres*. Lima. Tesis para obtener el título de magister en gestión educativa en la universidad nacional Enrique Guzmán y Valle la

Cantuta. Perú. Recuperado de:  
[http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe\\_qm/pdf/quispe\\_qm.pdf](http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe_qm/pdf/quispe_qm.pdf)

Edel, R. (1999). *Factores asociados al rendimiento académico. Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. En red. Ciudad de México. Consultado en: [http://www.campus-oei.org/revista/frame\\_participar.htm](http://www.campus-oei.org/revista/frame_participar.htm)

Espejo, J. (1998). *Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria*, Ed. San Marcos.

Estructura Curricular Básica de Educación Primaria de menores. (2007). MINEDU - MED.

Flores, A. (2005). *Autoestima y relaciones interpersonales en los estudiantes de la escuela académica profesional de sociología de la Universidad Nacional de Bogotá*. Tesis para obtener el grado de maestría en docencia universitaria. Colombia.- Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/revista/index.html>

García, V. (2002). *La Autoestima. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y El deporte*. Caracas. Venezuela. Recuperado de: <http://gruposmusicalesparroquiales.org/humana/Autoestima>.

González, M. & Olivares, S. (2004). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano* (4a ed.). México D.F., México: Compañía Editorial Continental.

- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Haeussler, I. & Milicic, N. (1995). *Confiar en uno mismo: Programa de autoestima*. In: Espejo, J.1998. *Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria*, Ed. San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw-Hill. México.
- Horn, R. & Col. (1991). *Establecimiento de Sistemas de Medición del Rendimiento Académico en América Latina, Un Análisis de Problema y La Experiencia más reciente*. Ed. Banco Mundial.
- Hurtado, I. (2004). *Autoestima: concepto, formación, desarrollo e indicadores acerca de su diagnóstico*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de: <http://psiquiatría.facmed.unam.mx/doctos/descargas/20autoestima>
- Jiménez, R. (2005). *Estudio comparativo entre los niveles de autoestima y el ajuste de personalidad de los alumnos universitarios de la especialidad de ciencias sociales de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Huacho. Tesis para optar el título de magister en docencia universitaria. Perú.- Recuperado de: [http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe\\_qm/pdf/quispe\\_qm.pdf](http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe_qm/pdf/quispe_qm.pdf)

- Keenan, K. (2009). *Desarrollo y socialización de la agresión durante los primeros cinco años de vida*. En: R. Tremblay, R. Barr, R. Peters, M. Boivin (Eds.), *Enciclopedia sobre el Desarrollo de la Primera Infancia*. Recuperado de <http://www.encyclopedia-infantes.com/documents/KeenanESPxp.pdf> el 15/12/09.
- López, R. (2003). *La autoestima y los valores organizacionales en los estudiantes de la universidad Mayor de San Marcos*. Lima. Tesis para optar el grado de magister en docencia universitaria. Perú.- Recuperado de: [http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud\\_uninorte/23-1/5\\_autoestima%20y%20relaciones.pdf](http://www.ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud_uninorte/23-1/5_autoestima%20y%20relaciones.pdf)
- Lorenzo, D. (2006). *Relaciones del Auto concepto y el Autoestima: Análisis y Modificación de Conducta*. Ciudad de México. Consultado en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/805/80532203.pdf>
- Martínez, Y. (2007). *La autoestima y sus clases: Autoestima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad nacional Agraria de la Molina*. Lima. Tesis para optar el grado de doctor en educación. Perú.- Lima. Perú. Recuperado de: <http://martinezyamil.blogspot.es/admin/archivos/smile>.
- Maslow, A. (1968). *Hacia una psicología del ser*. In: Mendoza, C. y Vásquez, M. 1999. *Corrientes Psicopedagógicas Contemporáneas*. Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar Vallejo. Editorial Limusa.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

- Massó, F. (1998). *La Autoestima* : Revista Latinoamericana de Psicología, Fundación Universitaria. Madrid. España. Recuperado de: [http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/Ilguianorexia\\_4.pdf](http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/Ilguianorexia_4.pdf)
- Méndez, C. (2006). Metodología. México, D.F., Editorial Limusa.
- Miranda, Z. (2002). *Relación entre Factores del Entorno Familiar y del Alumno y del rendimiento Académico: 6to Grado de Educación Primaria del C.E. 80008*. Tesis – Título Profesional de Lic. En Estadística. U.N.T. Trujillo. Perú.
- Ministerio de educación del Perú. (2007). *Tutoría y orientación educativa en la educación básica alternativa. Documento de trabajo dirección de tutoría y orientación educativa*; Edición: 2007; Impresión: Lima-Perú editora Diskcopy S.A.S
- Ministerio de educación del Perú. (2009). Marco conceptual de la tutoría y orientación educacional en la EBR. Documento de trabajo MINEDU.
- Ministerio de educación del Perú. (2012). *D.C.N. EBR*, Documento de trabajo dirección de tutoría y orientación educativa; Edición: 2012; Lima-Perú Impresión: editora diskcopy S.A.S
- Montalvo, W. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí – 2008*. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Monzón, P. & Zavala, F. (1998). *Correlación existente entre el nivel de autoestima y el logro de competencias, en el Área Personal Social de*



*los alumnos del 6to grado de Primaria del C.E. No. 81700 de Virú, de la*  
Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
<http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/primariace81700vuru/121321>

Nérici, G. (1986). *Introducción a la Supervisión Escolar*, Editorial Kapelusz, Argentina.

Núñez, M. (2002). *Influencia del Ambiente Familiar en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Tercer Grado de Educación Secundaria de los Centros Educativos Estatales de las Zonas Urbanas, Urbanas Marginales y Rurales de la Provincia de Trujillo*. Tesis - Maestro en Tecnología Educativa. Trujillo-Perú.

Odar, S. (1997). *Relación de la autoestima y el Rendimiento Académico de los Alumnos del Primer Año de Educación Secundaria de la Facultad de Educación*. Tesis – Maestro en Tecnología Educativa. Trujillo-Perú.

Oñate, M. (1989). *El autoconcepto: Formación, medida e implicaciones en la personalidad*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.

Orco, D. & Col. (1997). *Constructivismo – Nueva Corriente Pedagógica*. Ed. Fernando Grados Laos. Lima -Perú.

Papalia, D. & Wenkos, S. (1989). *Psicología del desarrollo de la infancia a la adolescencia*. México: McGraw-Hill.

Petroviski, A. (1997). *Psicología Evolutiva y Pedagógica*. Moscú URSS. Ed. Progreso.

- Piaget, J. (1996). *Psicología de la Inteligencia*. Buenos Aires Ed. Psiqu.
- Quispe, M. (2000). *Relación entre la autoconciencia, motivación y el nivel de rendimiento académico de los alumnos del IX semestre de la especialidad de educación primaria del Instituto Superior Publico de Huancané 2007-2008. Perú*. Recuperado de: [http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe\\_qm/pdf/quispe\\_qm.pdf](http://cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/quispe_qm/pdf/quispe_qm.pdf)
- Raffo, L. (1993). *Autoconcepto del niño escolar*. En: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.
- Ramírez, J. (2003). *Niveles de autoestima y nivel socioeconómico de los alumnos de la Universidad Nueva León. Madrid*. Tesis para obtener el grado de magister en Administración educativa. España, Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol14no1 /contenido-garciaetal.html>
- Ramón, A. (2006). *El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de Matemática y Física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú* Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Robles, R. & Pino, N. (1980). *Estadística*. Ediciones básicas, I Edición Lima.
- Rogers, C. (1969). *Libertad para aprender*. In: Corrientes Psicopedagógicas Contemporáneas. Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar Vallejo. 71 pp. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>

- Rogers, C. (1981). *Psicoterapia Centrada en la Persona*. In: Corrientes Psicopedagógicas Contemporáneas. Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Cesar Vallejo. 71 pp. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Rosenberg, M. (1973). *La autoimagen del adolescente y la sociedad*. In: Espejo, J.1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria, Ed. San Marcos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseño de la investigación científica. Ed. Mantaro. Lima II Edición.
- Santillán, O. (1992). *Relación entre el nivel de autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes del 1er año de Licenciatura de la Escuela de Educación Secundaria de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Trujillo*. 76 pp. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Stegmann, T (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de [http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases\\_Psicologicas\\_del\\_MBE](http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE).
- Ticona, V. (2002). *La autoestima alta y su influencia en el aprendizaje de las asignaturas en los alumnos del 5to. Grado del CEP "José Antonio Encinas" de Puno, 2002*. Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>
- Timaná, D. (2002). *Factores Fundamentales en las Características del Rendimiento Académico de los Alumnos de Segundo grado de Educación primaria de Menores, Gestión Estatal del Distrito del Porvenir*

– 2001. Tesis .Grado de Maestro en Ciencias. U.N.T. Trujillo. Perú.

Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>

Tamayo, T. (2009). *Técnicas de Investigación*. Editorial Me Graw Hill.México.

Vargas, W. (1999). *Nivel de Autoestima y Rendimiento académico en la asignatura de química en alumnos varones y mujeres del 5to. Grado del CES "Túpac Amaru" de Paucarcolla y CES 45 de Puno, 1999.*

Recuperado de: <http://cybertesis.edu.pe/>

Valdés, H (2009). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Vélez, E., Schiefelbein, E. & Valenzuela, J. (1994). *Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria*. Recuperado de: <http://Psicopedagogía.com/definición.org/rendimiento-académico>

Vildoso, J. (2004). *Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes ingresantes a la facultad de educación de la universidad nacional Mayor de San Marcos*. Lima. Investigación para obtener el título del grado de magister en educación. Perú.- Recuperado de: [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo\\_ep/pdf/cutimbo .pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2008/cutimbo_ep/pdf/cutimbo.pdf)

Yagoskesky, R. (1999). *Reflexiones de autoayuda*. San Salvador: Júpiter



**ANEXOS**



**ANEXO 1** Inventario de autoestima original forma escolar Coopersmith

**FICHA DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA PARA EL DOCENTE DE AULA EDUCACION SECUNDARIA DCN**

<b>2014 SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA SECUNDARIA-DCN</b>	<b>FICHA DE SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA DE PROCESO DE DESARROLLO CURRICULAR AL DOCENTE</b>	<b>DRE:</b>	
		<b>UGEL:</b>	
		<b>Área Curricular:</b>	

<b>Nombre del docente:</b>			
<b>Institución Educativa:</b>			
<b>Grado y Sección:</b>		<b>Turno:</b>	
<b>Cantidad de estudiantes:</b>	<b>Varones:</b>	<b>Mujeres:</b>	<b>Total:</b>
<b>Fecha:</b>	<b>Hora de inicio:</b>	<b>Hora de termino:</b>	
<b>Aprendizaje(s) esperado(s) de la sesión observada:</b>			

ESCALA DE VALORACIÓN	EQUIVALENCIA
0	No cumple
1	En inicio
2	En proceso
3	Satisfactorio

Marque con un aspa la valoración que corresponda al indicador, de acuerdo con la tabla de equivalencia.

<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR ANUAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	La programación anual contiene los elementos básicos				
2.	La programación anual tiene las competencias de grado de acuerdo al ciclo				
3.	Los temas transversales, valores y actitudes de la P.A. guardan relación con los previstos en el P.C.I				
4.	El docente programa más de un tipo de unidades didácticas, según la naturaleza del área.				
5.	El docente propone estrategias metodológicas del área que se utilizan en el grado				
6.	El docente formula las orientaciones para la evaluación en el grado				
7.	Las orientaciones metodológicas de la P.A. guardan relación con el enfoque del D.C.N.				
8.	Las orientaciones para la evaluación de la P.A. consideran criterios e indicadores.				
9.	La P.A. considera orientaciones para la evaluación de proceso (recoger información, emitir juicios y tomar decisiones).				
<b>UNIDADES DIDÁCTICAS</b>					
10.	Los temas transversales, valores y actitudes de la U.D. guardan relación con los previstos en la P.A.				
11.	Las capacidades, conocimientos y actitudes de la U.D. están diversificadas.				
12.	Los aprendizajes esperados articulan los componentes del área.				
13.	Las estrategias/actividades guardan relación con las capacidades propuestas.				
14.	El tiempo asignado en la UD. está en función a las estrategias/actividades.				
15.	Los indicadores de evaluación guardan relación con los aprendizajes esperados				
16.	En las unidades didácticas se explicita el uso de los textos				
<b>PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE</b>					
17.	La sesión de aprendizaje contiene sus elementos básicos.				
18.	La sesión contiene aprendizajes esperados programadas en la unidad didáctica				
19.	Los indicadores de evaluación están relacionados con los aprendizajes esperados				
20.	La sesión de aprendizaje incluye estrategias para desarrollar procesos cognitivos y pedagógicos				
VALORACIÓN	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE			
Menos de 30	Su planificación es deficiente, debe prever y organizar su trabajo oportunamente				

De 31 a 40	Planificación regular, debe continuar y mejorar sus deficiencias	
De 41 a 50	La planificación responde a la adecuada organización y previsión de su trabajo	
De 51 a 60	Su planificación es óptima, felicitaciones.	
PROCESOS PEDAGÓGICOS		

PROCESOS PEDAGÓGICOS				
1.	El docente promueve un clima afectivo favorable para el desarrollo de la sesión.			
2.	El docente motiva y orienta permanentemente a los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.			
3.	El docente usa estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas del estudiante.			
4.	El docente desarrolla actividades de reflexión cuestionamiento para promover el conflicto cognitivo.			
5.	El docente utiliza estrategias para desarrollar procesos cognitivos y pedagógicos.			
6.	El docente ejecuta actividades para que el estudiante procese la información mediante el uso de los organizadores visuales y otros.			
7.	El docente promueve actividades para que los estudiantes apliquen los aprendizajes desarrollados en situaciones nuevas.			
8.	El docente promueve la participación activa de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes, mediante preguntas, trabajo en equipo, practicas guiadas, experimentaciones, entre otros.			
9.	El docente propicia en los estudiantes, la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje.			
10.	El docente promueve el desarrollo de actitudes mediante actividades cooperativas, análisis de casos, entre otros.			
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE				
11.	El docente verifica el logro de aprendizajes, utilizando técnicas diversas, según el propósito de la evaluación.			
12.	El docente regula el proceso de enseñanza y aprendizaje.			
13.	El docente aplica instrumentos, según el objeto de la evaluación.			
14.	El docente ha organizado su registro auxiliar y registra los recursos de la evaluación.			
15.	El docente brinda oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase.			
16.	El docente promueve actividades para que el estudiante evalúe su propio aprendizaje.			
17.	El docente brinda orientación permanente para mejorar los aprendizajes.			
USO DE RECURSOS Y MATERIALES EDUCATIVOS				
18.	El docente durante la sesión orienta el uso de recursos y materiales para lograr los aprendizajes esperados.			
19.	El docente en la sesión, utiliza los textos para el desarrollo de aprendizajes esperados*			
20.	El docente orienta a los estudiante en el uso pertinente de los materiales manipulativos*.			
VALORACIÓN	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE		
Menos de 30	El desarrollo de la sesión tiene serias debilidades y ausencias, <b>reformule</b> su práctica docente			
De 31 a 40	El desarrollo de su sesión de aprendizaje presenta debilidades que debe mejorar.			
De 41 a 50	La sesión de aprendizaje responde a un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje			
De 51 a 60	El desarrollo de la sesión es óptima, felicitaciones.			

Solo para las áreas que cuenten con textos y/o materiales manipulativos.

OBSERVACIONES:

.....

SUGERENCIAS:

.....

-----  
Director de la I.E.

-----  
Especialista

-----  
Docente Supervisado

1	COMUNICACIÓN	7	INGLES
2	MATEMÁTICA	8	ARTE
3	CIENCIA TECNOLOGIA Y AMBIENTE	9	EDUCACIÓN FISICA
4	HISTORIA, GEOGRAFIA Y ECONOMIA	10	EDUCACIÓN RELIGIOSA
5	FORMACION CIUDADANA Y CÍVICA	11	PERSONA, FAMILIA Y RELACIONES HUMANAS.
6	EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO		





30.- Paso bastante tiempo imaginando mi futuro		
31.- Desearía tener menos edad		
32.- Siempre hago lo correcto		
33.- Estoy orgulloso de mi rendimiento en la universidad		
34.- Alguien tiene que decirme siempre lo que tengo que hacer		
35.- Generalmente me arrepiento de las cosas que hago		
36.- Nunca estoy contento		
37.- Estoy haciendo lo mejor que puedo para conseguir mis logros académicos		
38.- Generalmente puedo cuidarme solo(a)		
39.- Soy bastante feliz		
40.- Preferiría estar con jóvenes menores que yo		
41.- Me agradan todas las personas que conozco		
42.- Me gusta cuando me invitan a exponer un tema relacionado a la profesión que estudio		
43.- Me entiendo a mí mismo		
44.- Nadie me presta mucha atención		
45.- Nunca me reprenden		
46.- No me está yendo tan bien en la universidad como yo quisiera		
47.- Puedo tomar una decisión y mantenerla		
48.- Realmente no me gusta ser joven		
49.- No me gusta estar con otras personas		
50.- Nunca soy tímido		
51.- Generalmente me avergüenzo de mí mismo		
52.- Soy el centro de las bromas que realizan mis compañeros		
53.- Siempre digo la verdad		
54.- Mis profesores me hacen sentir que no soy lo suficientemente capaz		
55.- No me importa lo que me pase		
56.- Soy un fracaso		
57.- Me fastidio fácilmente cuando me reprenden		
58.- Todas las acciones que realizó siempre necesito comunicárselo a los demás.		

ESCALA DE VALORACIÓN	EQUIVALENCIA
1	<b>“Me describe aproximadamente” (SI)</b>
0	<b>“No me describe” (NO)</b>

**ANEXO 3** Protocolo de respuestas para el inventario de autoestima original (S. Coopersmith).

	Igual que Yo	Distinto a Mi
1	G	
2	G	
3		G
4	S	
5	FH	
6	M	
7		E
8		G
9		G
10	G	
11	S	
12		FH
13	M	
14	E	
15		G
16		G
17		G
18	S	
19	FH	
20	M	
21	E	
22		G
23	G	
24	G	
25		S
26		FH
27	M	
28	E	
29	G	

	Igual que Yo	Distinto a Mi
30		G
31		G
32	S	
33		FH
34	M	
35		E
36	G	
37		G
38		G
39		S
40		FH
41	M	
42		E
43		G
44		G
45	G	
46		S
47	FH	
48	M	
49		E
50		G
51		G
52		G
53		S
54		FH
55	M	
56		E
57		G
58		G

Interpretación de Puntajes T

T	AUTOESTIMA
39 o menos	MUY BAJA
40 - 47	BAJA
48 - 54	MEDIA
55 - 59	ALTA
60 o más	MUY ALTA

INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH											
Escala General		Escala Social		Escala personal		Escala Hogar		Escala Mentira		Escala Total	
PB	T	PB	T	PB	T	PB	T	PB	T	PB	T
8	10	0	17	0	24	0	24	0	32	20	18
10	21	2	24	2	29	2	30	2	39	22	20
12	23	4	30	4	35	4	36	4	45	24	21
14	25	6	36	6	41	6	42	6	51	26	23
16	28	8	43	8	47	8	48	8	58	28	24
18	31	10	49	10	53	10	55	10	64	30	26
20	33	12	55	12	59	12	61	12	71	32	27
22	36	14	62	14	65	14	67	14	77	34	29
24	38	16	68	16	71	16	73			36	30
26	40	Abreviaturas Utilizadas								38	32
28	43									40	34
30	45	G = Escala General								42	35
32	48									44	37
34	50	S = Escala Social								46	38
36	53									48	40
38	55	FH = Escala Familiar Hogar								50	41
40	58									52	43
42	60	M = Escala de la Mentira								54	44
44	62									56	46
46	65	E = Escala personal								58	47
48	67									60	49
50	70									62	50
52	72	NOTA:								64	52
Si la casilla en que se encuentra la letra coincide con la preferencia indicada por el encuestado se le asignará un punto, de lo contrario no llevará puntaje.										66	53
										68	55
										70	56
										72	58
Se sumarán sólo los puntajes correspondientes a la casilla indicada por sólo una de las letras; G, S, FH, M, E, según corresponda.										74	59
										76	61
										78	63
										80	64
Una vez realizada la suma, según la letra correspondiente, se multiplica por dos, obteniendo PB con lo cual se puede observar T.										82	66
										84	67
										86	69
										88	70
										90	72
										92	73
										94	75
										96	76