

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACION Y HUMANIDADES**



**Título**

**Autoestima y Desempeño Docente en profesores de la Escuela de  
Blindados del Ejército Peruano - 2015**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en  
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autor:**

**Rojas Oropeza Erick**

**Asesor:**

**Parihuamán Quinde Geraldina Rebeca**

**Código ORCID: 0000-0003-0805-1702**

**Huacho – Perú**

**2015**

## **PALABRAS CLAVES**

### **Palabras Clave**

<b>Tema</b>	Desempeño Docente
<b>Especialidad</b>	Docencia Universitaria y Gestión Educativa

### **KEY WORDS**

<b>Theme</b>	Teaching Performance
<b>Specialty</b>	University Teaching and Educational Management

### **Línea de Investigación**

<b>Línea de Investigación</b>	Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Ciencias de la Educación
<b>Disciplina</b>	Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)

**TITULO.**

**Autoestima y Desempeño Docente en Profesores de la Escuela de Blindados del  
Ejército Peruano - 2015**

**TITLE**

**Self-esteem and Teaching Performance in Teachers of the Peruvian Army  
Armored School - 2015**

## RESUMEN

Mi investigación designada con el nombre de Autoestima y Desempeño Docente en Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Autoestima y el Desempeño Docente en Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015. El estudio obedece a un diseño no experimental transeccional correlacional, de enfoque cuantitativo. Los instrumentos utilizados para medir autoestima y desempeño docente constaron de 72 y 30 ítems respectivamente, fueron aplicados a una muestra de 15 docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano. El procesamiento estadístico descriptivo e inferencial se realizó mediante el programa estadístico SPSS 22. El resultado señala una correlación negativa de -0,808 con una significancia de ( $p < 0.05$ ); cifras que indican una correlación muy buena, entre la autoestima y el desempeño docente. Se concluyó que los docentes que tienen baja autoestima presentaban problemas en su desempeño docente.

## **ABSTRACT**

My research designated with the name of Self-esteem and Teaching Performance in Teachers of the Peruvian Army Armored School - 2015, had as a general objective to determine the relationship between Self-esteem and Teaching Performance in Teachers of the Peruvian Army Armored School - 2015. The study follows a non-experimental, correlational transectional design, with a quantitative approach. The instruments used to measure self-esteem and teacher performance consisted of 72 and 30 items respectively, they were applied to a sample of 15 teachers from the Peruvian Army Armored School. Descriptive and inferential statistical processing was performed using the SPSS 22 statistical program. The result indicates a negative correlation of -0.808 with a significance of ( $p < 0.05$ ); figures that indicate a very good correlation between self-esteem and teacher performance. It was concluded that teachers who have low self-esteem had problems in their teaching performance.

## INDICE

PALABRAS CLAVES .....	ii
TITULO.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
1. Antecedentes y fundamentación científica .....	2
2. Justificación .....	29
3. Problema.....	30
4. Conceptuación y operacionalización de las variables .....	33
5. Hipótesis de la investigación .....	34
6. Objetivos de la investigación.....	34
METODOLOGÍA .....	36
1. Tipo y diseño de investigación .....	36
2. Población y muestra .....	37
3. Métodos e Instrumentos de Investigación .....	37
4. Procesamiento y Análisis de Datos .....	38
RESULTADOS .....	39
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
1. Conclusiones.....	57
2. Recomendaciones .....	58
DEDICATORIA.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	60
ANEXOS Y APENDICE.....	66
Anexo 1 Matriz de Consistencia lógica .....	66
Anexo 2 Matriz de Consistencia Metodológica.....	68
Anexo 3 Operacionalización de Variables.....	69
Anexo 4 Muestra.....	70
Anexo 5 Cuestionario para recoger información .....	71
Anexo 6 Validación Experto 1.....	79

Anexo 7 Validación experto 2 .....	82
Anexo 8 Validación experto 3 .....	85
Anexo 9 Base de Datos .....	88

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende hallar evidencias sobre el nexo entre la Autoestima y el Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú. Por un lado, para varios estudiosos de la educación y la ciencia del comportamiento social la autoestima es una autopercepción que se manifiesta en la apreciación del propio valor y conveniencia, que se estructura durante de toda la vida y que está unida tanto a la aptitud como al grado de estimación (Miranda, 2005). Y por otro, la labor docente necesita un interés expectante muy intenso, ya que su situación laboral se da en el contexto escolar, con un peculiar estilo de relación y comunicación, con necesidades y expectativas diversas, entorno que moldeará su equilibrio emocional (Gavilán, 1999).

El Objetivo general del trabajo buscó relacionar la Autoestima y el Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, así mismo se buscó relacionar la Autoestima con las dimensiones Personalidad, Motivación, Orientación, Habilidad General de Enseñanza.

El informe ha sido dividido en cuatro capítulos, las conclusiones y los anexos.

Capítulo I: Presenta el planteamiento y la formulación del problema referido a la Autoestima y al desempeño docente. El desarrollo de la investigación se justifica en la carencia de información disponible de la Institución Armada la cual es necesaria para entender primero e intervenir luego.

Capítulo II: Estructurado por los trabajos previos y el marco teórico. Sustento de la investigación que presenta los fundamentos científicos de las variables a investigarse.

Capítulo III: Compuesto por el marco metodológico. Señala que la investigación realizada es descriptiva y desarrollada bajo un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 15 docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015

Capítulo IV: Apreciamos la discusión, conclusiones y recomendaciones. Se muestra la comparación de los resultados, relacionándolos con los antecedentes consultados y el marco teórico de referencia.



## **1. Antecedentes y fundamentación científica**

Seguidamente, se describen los antecedentes internacionales.

Montilla (2014) tuvo como finalidad relacionar la autoestima y el desempeño laboral del docente en una Unidad Educativa del Municipio Baralt del Estado Zulia. El estudio corresponde al diseño descriptivo, de campo, no experimental, transeccional. Los participantes fueron trece docentes que colaboran en la unidad de análisis. Se aplicó un cuestionario con reactivos cerrados y alternativas en escala Likert: de nunca a siempre. Concluye que los profesores se sitúan en un nivel medio de autoestima, cuando el desempeño de roles sea acorde con lo que señalan los factores de desempeño docente. Se propone mostrar un comportamiento de manera firme, conservando los derechos, juicios, creencias, deseos, acatando simultáneamente los de sus pares y alumnos.

Rodas (2013) se propuso relacionar la autoestima y compromiso organizacional en los acompañantes pedagógicos de una institución educativa. El estudio se desarrolló bajo el diseño correlacional, no experimental transaccional. El instrumento usado fue una escala de medición para la autoestima y otro para medir el compromiso organizacional. Participaron en el estudio 30 docentes, hombres y mujeres con edades entre 19 y 50 años de edad, seleccionados por conveniencia. Entre sus conclusiones señala que no hay correlación significativa ( $\alpha > 0.05$ ) entre la autoestima y el compromiso institucional de los docentes de la unidad de análisis, así mismo encontró una correlación escasa (0,184) entre las variables estudiadas. En relación a las dimensiones autoestima y edad, género y antigüedad, señala que, no existe correlación significativa ( $\alpha > 0.05$ )

Tejedor (2012) tuvo como propósito dar a conocer los aportes de diferentes autores para entender la relación de la autoestima con el rendimiento escolar. Concluye que, es necesario entender que la autoestima no es un tema a ser abordado exclusivamente por la psicología.

Nieves (1996) se planteó demostrar la posible correlación del Desempeño Docente con el Clima Organizacional en una entidad educativa de gestión pública en el Estado Aragua. El estudio presenta un diseño no experimental en una muestra probabilística escogida al azar simple estratificada compuesta por quince 35 docentes, entre integrantes del Consejo Técnico Asesor y docentes PH, y 60 estudiantes de Segundo Año del período académico 94-95. Utilizó dos instrumentos: a) Cuestionario Efido y Evado y b) Cuestionario para la descripción del Perfil del Clima Organizacional. Los datos obtenidos de las respuestas evaluadas, de manera general advierten la existencia, con excepciones, de una relación directa baja y sin significancia estadística entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional.

También se manifiestan antecedentes Nacionales.

García (2014) se propuso relacionar la autoestima y la motivación de logro en estudiantes de un centro preuniversitario en Tumbes en el año 2014. La investigación con enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, contó con una muestra constituida la totalidad de estudiantes de la academia preuniversitaria. Concluye que el 83,2% de los sujetos encuestados tiene una autoestima baja

Conocemos los antecedentes Regionales

Ocaña (2015) utilizó un estudio sustantivo con alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal, buscó relacionar la autoestima y el desempeño docente. Participaron en el estudio 363 profesores seleccionados de manera probabilística estratificada. Las cuatro dimensiones de la variable autoestima fueron analizadas mediante un cuestionario estructurado. Encontró una relación positiva ( $\Phi$  y  $V$  de Ramer=0,152) y significativa ( $\alpha=0,02$ ) entre la autoestima y el desempeño docente en los acompañantes pedagógicos de las unidades de análisis.

Zárate (2011) tuvo el objetivo de relacionar el liderazgo de los directivos con el desempeño de los profesores de algunas entidades educativas de nivel básico en el distrito de Independencia. El estudio con paradigma cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental transeccional, contó con 729 participantes de 5° y 6° Grado y 201 acompañantes pedagógicos de cinco Instituciones Educativas de Educación Básica. Utilizó dos reactivos para la acopiar los datos: un cuestionario para los directivos y docentes, y un segundo cuestionario para los estudiantes. Entre sus conclusiones señala que, desde la percepción de los alumnos, el desempeño de los profesores y las dimensiones profesional, personal y social es alto, con un Chi cuadrado de 26,39.

Fow (2012) se propuso relacionar la percepción del desempeño docente por parte del estudiante y el rendimiento académico en la asignatura de matemática. El estudio de alcance descriptivo correlacional contó con la participación de estudiantes del quinto grado de educación básica de una institución educativa de la Región Callao, a quienes se les aplicó un reactivo para analizar el nivel del desempeño docente. Entre sus conclusiones encuentra relación significativa entre la percepción del desempeño del docente por el alumno y el rendimiento en la materia de matemática.

Sebastian (2012) en su artículo académico Autoestima y Autoconcepto Docente precisa que la autoestima y autoconcepto son dimensiones importantes que deben considerarse. Por un lado, el propio acompañante pedagógico debe conocer que su personalidad está estructurada con elementos diversos que determinan su ser y hacer como profesor. Y por otro lado las personas responsables de la gestión del sistema educativo, deben facilitar a sus profesores los elementos esenciales que faciliten conservar un equilibrio y desarrollo personal, capaz de generar una educación de calidad cognitiva y humana.

## **Fundamentación científica**

### **Variable: Autoestima**

#### **Definición de autoestima**

La idea de autoestima fue propuesta inicialmente por James (1890), este autor indica que es la medida en la que los individuos se valoran a sí mismo, considerando para ellos el logro o fracaso de sus objetivos. Desde este modelo, la familia, escuela, las relaciones interpersonales y los imponen a las personas un estilo de vida; forman sus valores, creencias e ideales, construyendo los cimientos para autoevaluarse, edificando una imagen de respecto de la propia identidad y de su posición en el sistema social (Rosenberg, 1965, citado por Sebastian, 2012). En opinión de Raffini (2008) la autoestima es el reconocimiento y estimación del valor propio y trascendencia, distinguida por la posibilidad de hacerse responsable de sí mismo y de proceder de manera cuidadosa frente a otros, la autoestima es el poder que estructura, direcciona y guía a cuatro procesos primordiales para el desarrollo como individuo: ubicación, identificación, selección, socialización (Barroso, 2010); la autoestima está integrada por dos términos: auto y estima, el primero se refiere a la persona en sí misma y el segundo relacionado con la valoración; en consecuencia, es la acción y efecto de valorarse a sí misma (Corkille, 2009). Por otro lado, Clemen, Bean y Clark (1994) añaden el autoconcepto como punto de partida de la evolución positiva de las interacciones personales, del aprendizaje, de la capacidad creativa y la responsabilidad personal. En el contexto educacional, la autovaloración y el autoconcepto son convenientes para los estudiantes y los acompañantes pedagógicos de cualquier nivel educativo (Sebastian Op. Cit., 2012).

Los mencionados autores concuerdan en que la autoestima es el reflejo que tienen las personas de sí mismas, constituyéndose en una exigencia interna experimentada por el sujeto, conduciéndolo a sentirse valorado, con dignidad hacia sí mismo y en relación a los demás; interiorización con un rol de suma importancia en el conocimiento para enjuiciar la realidad, la personalidad, y en el organismo como totalidad.

### ***Teoría de la autoestima según S. Coopersmith.***

La autoestima ha sido enfocada desde diversos modelos teóricos; autores como Sullivan, Horney, Fromm y Roger se han acercado al tema de la autoestima y sus orígenes. James (1890) señala que la autoestima está determinada por la unión de las

expectativas y los objetivos conseguidos de una persona; Mead menciona que esta deriva de la valoración de otros y Maslow la concibe como una necesidad.

Coopersmith (1967, citado por Lara-Cantú et al., 1993) construye el concepto de autoestima como un juicio de valor sobre la persona, manifestado en los comportamientos orientados hacia el mismo sujeto. Es un hábito subjetivo que se comunica a los otros mediante expresiones orales y conductas patentes. Añade que las personas con autoestima alta se acercan a las labores esperanzados de que tendrán éxito y serán aceptados, se fían de sus percepciones y su razón, consideran que sus impulsos los guiarán a logros propicios, admiten sus criterios, confían en sus respuestas y juicios y esto les facilita sostener sus ideas y pareceres cuando hay opiniones divergentes. La autovaloración guía a una considerable independencia social, mejor creatividad condicionada a conductas sociales más acertivas (González-Arrantía, 2001).

Es a partir de la adolescencia, que empiezan a estabilizarse los sentimientos y percepciones sobre uno mismo, en tanto que ha mejorado el conocimiento del sí mismo, la autoevaluación y la auto conceptualización. Gracias a sus logros y metas enmendadas valora positiva o negativamente, empieza a consolidar su personalidad, emociones y sentimientos y consecuentemente su autovaloración. Así, al final de ese período evolutivo y cercano a la edad adulta, el individuo consigue realizar acciones positivas tales como: integración social, productividad, constancia de emociones y estabilidad de su autovaloración. En la edad adulta controla el Yo o algún trauma de infancia constantemente experimentado como una lucha, incrementa y estabiliza la autoestima, uno de los mayores logros de esta edad. Para el sujeto adulto está determinado, por la experiencia conseguida a lo largo de sus prácticas constantes, el éxito, la ubicación dentro de la sociedad, gratificándolo personalmente y contribuyendo a que se sienta y perciba de manera adecuada.

***La función de la sociedad en la autoestima:***

Un elemento interpersonal especialmente importante para el control de la situación de incorporación o exclusión en el entorno social es la autovaloración, que es un

comportamiento edificado por la autoestima con base de elementos válidos y inválidos de si mismo (Rosemberg, 1965).

La autoestima (AE) y también la autoestima colectiva (AEC) son útiles para perdurar como una unidad personal y en sociedad, avanzar de la adolescencia al período de adultez es un adelanto decisivo en la vida de cualquier individuo de la especie humana. Paralelamente en este tiempo la persona enfrenta muchas dificultades y generalmente es muy complicado conservar el nivel adecuado de Autoestima Personal y de Autoestima Colectiva (Sharma & Agarwala, 2015).

Estudios evidencian que existe relación entre la identidad con un grupo social y el bienestar, así mismo entre la conducta positiva y el sentir que se pertenece al grupo con una superior calidad de vida y escaso malestar (Ramos De Oliveira, Pankalla y Cabecinhas, 2012). El escenario social y cultural, en sentido extenso, además es germen de autoestima.

Pertenecer a ciertas comunidades sociales, la posición dentro del grupo, poder y riqueza en el entramado social son potenciales generadores de la autoestima. La valoración social de los aspectos grupales de sí, o la estima que la comunidad da a la pluralidad de individuos a los que pertenece las personas son también generadores de autoestima.

El contexto laboral también puede convertirse en el ambiente real en relación a las discriminación entre los que conforman el grupo, sobre todo cuando se tiene en cuenta factores sociodemográficos como el origen racial o el sexo como factores importantes (Lönnqvist, Hennig-Schmidt y Walkowitz, 2015).

### ***Importancia de la Autoestima***

La autoestima tiene importancia porque atañe a nuestro ser sentido de valía personal, es nuestra manera de percibirnos y valorarnos como individuos y como integrantes de un grupo, consecuentemente moldeará nuestras actividades diarias, conductas, actitudes o juicios y porque no decirlo nuestras vidas. Nuestra manera de ser, de sentir, de pensar, de decidir y comportarse no están exentas de la influencia de nuestra autoestima. La conducta del sujeto, implica una adecuada autopercepción y

autovaloración lo cual moldea nuestros comportamientos, nuestra laboriosidad; nos permite desarrollar y descubrir de manera positiva y realista nuestros recursos personales, también aceptar y superar las debilidades en la medida de nuestras posibilidades. Una persona que niega la confianza a sí misma, y a sus propias fortalezas, vivirá limitada y sus acciones se caracterizarán por conductas inseguras, inestables, con escasa satisfacción en sus logros o conformidad con la mediocridad y con tendencia a la frustración constante; otras personas reaccionan de un modo imperativo, por temor a ser cuestionadas en tanto que no aceptan sus errores o dificultades ante los demás. Sintetizando entonces, concebimos la importancia de la autoestima y las razones más importantes son las siguientes:

Estructura el elemento primordial de la personalidad, favorece a la adecuada percepción y valoración de sí mismo, contribuye a la formación de actitudes y juicios positivos, brinda seguridad y estabilidad para realizar diversas, permite relaciones sociales saludables con las personas del entorno, además, es garantía de la proyección a futuro de la persona. Por tanto, al extender la autoestima: aumentaremos la certeza de que uno es competente la vida y merece felicidad; entonces podremos lidiar con la vida con gran esperanza, generosidad e ilusión, lo cual ayudará a conseguir metas y experimentar en integridad, vencer las situaciones frustrantes.

### ***Cualidades de la Autoestima***

Coopersmith (1981), señala que la autoestima no es constante a lo largo de los años, cambia de acuerdo a distintas experiencias y factores sociodemográficos como la edad, el sexo y otras condiciones que definen tareas, es un proceso que trae como consecuencia la opinión del individuo sobre su desempeño, capacidades y fortaleza de acuerdo a reglas y valores personales, llegando a decidir sobre su mérito. Prender la autoestima es factible para cualquier individuo, en cualquier contexto y en cualquier periodo de la vida; por lo tanto, podemos corregirla y con ello mejorar nuestro modo de vida y relacionarnos de manera motivadora y real.

### **Atributos de la autoestima positiva**

Una persona con una óptima autoestima es asertiva y coherente, tiene adecuadas relaciones interpersonales, acepta los cambios y retos que le propone el entorno, se

adapta adecuadamente a los cambios sin desmedro de su personalidad. Braden (1998) opina que cuanto mayor es la autoestima, muchas ocasiones habrá de ser más originales en nuestras labores, lo que significa que tendremos más ocasiones de alcanzar el éxito, en tanto más elevada sea la autoestima que tenemos, enfrentaremos mejor las adversidades, nos adaptaremos mejor, enfrentaremos mejor las amenazas como la impaciencia y las frustraciones.

A continuación, se detalla las cualidades de la autoestima positiva:

La persona se da cuenta de lo que piensa, siente, dice o hace, es decir examina y acepta en sí mismo diversos estados afectivos y predilecciones tanto provechosos como no provechosos y está presto a enseñarlas a otra persona si entiende que son justificadas; ello permite asumir cambios o retos si la situación lo amerita como también reforzar o re plantear algunas otras cualidades o limitaciones. Es consciente de su autoestima lo que conduce a cuidar su yo integral en los aspectos físico, social y afectivo emocional.

Se considera y realmente se siente igual, como persona, a cualquier otra, capaz de realizar acciones retadoras o tareas exitosas y discrimina talentos específicos, reputación profesional o estatus económico puesto que se siente única e importante. Da por sentado que es una persona que despierta interés y valiosa para los demás, por lo menos para aquellos que forman parte de su entorno inmediato, partiendo de su propia valorización personal.

No utiliza demasiado tiempo preocupándose por lo que haya acontecido en el pasado, ni por lo que pueda sobrevenir en el futuro; por ello que vive responsablemente el presente y de acuerdo a las circunstancias, tomando decisiones asertivas, entonces es competente para actuar según lo apropiado, poniendo cuidado en su propia valoración, y sin sentirse culpable cuando a los demás valoran como negativo lo que haya hecho. Es coherente, es decir sus actos son congruentes con lo que él preconice, no vive pretendiendo ser la persona que realmente no es, esto le da la connotación de ser autentico, lo cual logra a través de permanente autovaloración.

Manifiesta conductas y actitudes responsables; lo manifiesta asumiendo compromiso consigo mismo en sus hábitos de orden, disciplina y planificación, no dejando que las



cosas sucedan al azar, manejando de esta manera las situaciones cotidianas y los problemas que surgen como oportunidades de desarrollo personal, afrontándolos sin culpar a los demás o a las circunstancias. Tiene seguridad de su aptitud para solventar sus propios problemas, sin amedrentarse por los fracasos y amenazas que tenga. Al enfrentarse a situaciones desconocidas procede confiadamente y disposición de éxito.

Se identifica con su familia, acepta y valora sus integrantes y tiene adecuadas relaciones interpersonales con sus familiares y personas que le rodean puesto que expresa con libertad sus sentimientos y tiene la capacidad para autorregularlos de acuerdo a las circunstancias sin afectar a los demás ni afectarse a sí mismo puesto que sus interacciones están medidas por el respeto a la diversidad, la honestidad, el trato sincero y la ecuanimidad en el manejo de conflictos, gozando de equilibrio interior. Tiene sensibilidad por las carencias de los demás, cumple con las reglas de convivencia que la colectividad acepta, reconoce que su bienestar no puede ser alcanzado a expensas de otros, por que los valora a las demás personas como a sí mismo.

Tiene objetivos claros, misión en la vida y vocación, por lo que se deleita con actividades laborales, lúdicas, periodos de descanso, ejercicio físico o interactuar con los amigos. No teme a la competencia. Su productividad se guía por la conciencia de su auto eficacia y no por la simple competitividad. Actúa en concordancia con sus necesidades, agudizando su capacidad de escucharse, por eso atiende los dictados de su interior. Piensa y siente con independencia lograda gracias a su actitud de auto conocimiento y las experiencias positivas vividas en su entorno. No permite que manipulaciones de otros, aunque está dispuesta a cooperar si le parece adecuado y conveniente, porque tiene un buen concepto de sí mismo. Cree de manera firme en algunos valores y principios, está preparado para protegerlos aun cuando halle solida oposición en los demás, y se siente lo suficientemente convencido como para adecuar esas normas y principios si nuevas experiencias señalan que estaba errada.

Estas conductas son APRENDIDAS por el individuo, por tanto, mejoradas. Hacen más fácil la interacción intersubjetiva, reclamar sus derechos sin negar las facultades de otras personas. El tener estas aptitudes evita la inquietud en medios adversos o

novedosos. También, favorecen la comunicación subjetiva y la solución de dificultades.

### ***Niveles de Autoestima.***

Eisenberg, Sheldon y Patterson (1981, citados por Naranjo, 2007), se refieren a un conjunto de actitudes vinculadas a la alta como la baja autoestima. Por su parte (Clemens, Bean, & Aminah, 1993) se refieren a los niveles: bajo, medio y alto de autovaloración.

#### **Nivel alto de autoestima.**

Es consecuencia de una serie de antecedentes de competencia y recompensas altas. Los individuos tienen la impresión constante de ser valiosos y con capacidad efectiva que los orienta a enfrentar la vida en mejores condiciones, en vez de promover una actitud de defensa. Se sienten más idóneos y disponen de un sinnúmero de medios subjetivos e interpersonales. Su autovaloración es suficientemente eficaz y realista. El individuo declara sus pareceres con frecuencia y efectividad considerándose a sí mismo y frente a otros, tiene un sentido amplio de amor propio, se equivoca, pero es propenso a aprender.

#### **Nivel Promedio de Autoestima**

Este nivel de autoestima, suele ser muy común en los sujetos. La persona tiene una considerable confianza en sí misma, con momentos puntuales de desasosiego, procuran mostrarse fuertes frente a los demás, aunque interiormente se sienten dañadas. Su autoestima tiene una configuración sólida y estable pero no es inamovible por lo tanto puede acrecentarse, robustecerse y ciertos momentos puede disminuir por situaciones frustrantes.

#### **Nivel bajo de autoestima**

La persona con bajo nivel de autoestima no tiene competencia y confianza, es propensa a victimizarse ante sí y los demás. El considerarse no merecida puede orientarla a mantener relaciones que la perjudican y dificultan la búsqueda de entornos de merecimiento y consideración por parte de los demás o en los que pueda hacer que sus derechos sean reconocidos y valorados. Está más predispuesta a la frustración

comparada con otras personas, debido a que no ha logrado adquirir las competencias adecuadas para lograr el éxito, se enfoca en los problemas más que en los finales felices. El temor a fracasar lo impulsa a evitar conseguir resultados satisfactorios, una mejor colocación en el trabajo, comenzar relaciones afectivas nuevas, se considera inferior en relación a otros, falta de confianza en sí mismo, es menos competente de recibir los incentivos amenazantes, es bivalente, tiene a estar solo y no reconoce sus aptitudes.

### ***Autoestima y Autoconcepto***

La autoestima es la dimensión valorativa que tiene uno de sí mismo en tanto que el autoconcepto está relacionado con las actividades valorativas que el sujeto realiza para interpretarse a sí mismo (Pérez, Vidal, y Villarán, 2009); la autoestima se refiere al concepto que uno manifiesta de sí mismo, en consonancia con los atributos que son susceptibles de ser valorados y subjetivación que se ocasiona de la misma experiencia y que son estimadas como positivas o negativas; entretanto el autoconcepto es el consecuencia de procesos anteriores desde una posición reflexiva, por lo que al ser partes esenciales de la personalidad no pueden obviarse, ya que estas cualidades facilitan al sujeto llevar a cabo funciones esenciales para el desarrollo personal. Esto significa que el autoconcepto es muy valioso en la construcción de la personalidad, si se construye un autoconcepto positivo desde la etapa anterior a la adultez se logrará un buen ajuste psicosocial (Cazalla y Molero, 2013).

De lo indicado se concluye que el autoconcepto pasa a ser una idea o apreciación que tiene el individuo de diversas dimensiones propias. La autoestima contrariamente, se concibe como una evaluación efectiva o inútil que la persona hace de sí mismo, aglutina las impresiones asociadas a ella, y las conductas que se tiene sobre sí, esto es que la autovaloración es la referencia de la autoestima personal. Resumiendo, tanto el autoconcepto como la autoestima son referencias flexibles y dinámicas, susceptibles de ser modificadas por la persona. Este procesa la información interna (emociones, sensaciones) y externa (actividades), proveyéndole de normas y estímulos, siendo ambos conceptos multifacéticos, un conjunto de representaciones interactuando entre

sí. Esto es, no son unitarios ni sin fracturas, sino un sistema de identidades o autoesquemas que construyen significados importantes para cada individuo.

### ***Autoestima en Profesores.***

La autovaloración se consolida actualmente como un espacio significativo para la evolución en el entorno personal, así como en el ambiente de trabajo que lo rodea (López y Schnitzler, 1983 citados en Peñaherrera, Cachón y Ortíz, 2014). Voli (1996) esboza una definición de autoestima del docente, opinando que es el reconocimiento de su propio valor e importancia y de la propia adopción de responsabilidad hacia sí mismo y en relación a sus vínculos con otros individuos.

Los estudiosos de la ciencia educativa y de los procesos que influyen en las relaciones sociales, señalan que la autoestima es la manera como se percibe la persona a sí misma, que se manifiesta en la consideración del propio valor, que se construye a lo largo de toda la vida y que está ligada a la competencia y la estimación (Miranda Op. Cit., 2005). Por otro lado, la autoestima del acompañante pedagógico se entiende como el nivel de apreciación del valor que tiene como profesional de la educación en la cual ha sido adiestrado (Millar y Troncoso, 2005). Esta valoración asocia rasgos propios, seguridad en su ánimo, actitudes laborales, además de la valoración de los actores educativos. Considerando lo anterior, se podría afirmar que la autoestima del profesor es consecuencia de la relevancia que tiene su profesión en la comunidad. De ahí que su ambiente es de vital importancia para reafirmar actitudes que favorecen la confianza, personalidad, integración, objetivos y competencia hacia sí mismo. Entonces, todos los matices indicados confirman la repercusión que tiene la autoestima del profesor en los diferentes escenarios del rol docente, constituyéndose en un constructo valiosísimo al investigar la realidad educativa. Su poder, en relación al desarrollo socio-afectivo y al momento de consolidar el aprendizaje de los estudiantes, confirman el carácter fundamentalmente social de la actividad educativa y el rol que cabe a los profesores en la tarea del desarrollo social.

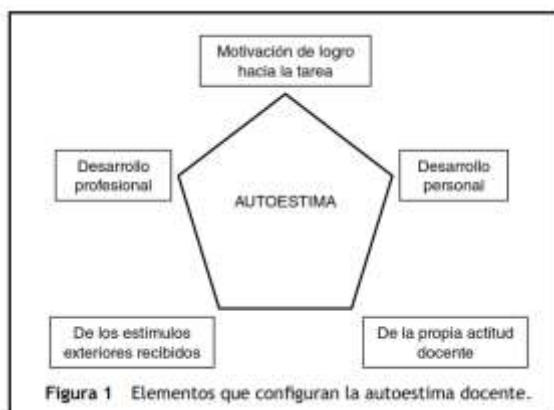
La autoestima incurre en el desarrollo profesional del docente y se prolonga en la formación estudiantil, debiendo iniciarse desde los centros de formación de profesores (Sebastián, 1997 citado por Miranda Op. Cit., 2004).

Así, se podría afirmar que el docente al adquirir mas capacidades se considera más competente para la tarea pedagógica, lo que significaría que no únicamente es consciente de su propio valor e importancia, sino que, al desplegarla continuamente, se transforma en un factor incentivador de su satisfacción, seguridad e identidad dentro de la sociedad como persona que se dedica a la educación. Tal competencia modela el valor específico que el docente posee de su carrera profesional, y ello es lo que definimos como autoestima profesional. Por eso, es posible imaginar, una labor que se desarrolla con un nivel no muy elevado de satisfacción afectiva producirá menos, en el aspecto cualitativo como cuantitativo (Miranda Op. Cit., 2004).

Según (Peñaherrera, Cachón y Ortíz Op. Cit., 2014) señalan que el docente necesita aceptar sus vivencias profesionales en base a lo siguiente:

- a. La autoestima se puede ser cultivada por el educador.
- b. Un educador comunica su realidad emocional a sus alumnos. Él es tomado de una y otra forma como modelo, y si es deficiente, los resultados pueden ser generalmente negativos en su crecimiento y evolución.
- c. La comunidad concibe que el docente junto a la familia cumple un rol, es responsable del desarrollo de la personalidad de las futuras generaciones y no su tarea traspasa el mero acto de compartir conocimientos.

Lo expuesto se puede consolidar en la siguiente figura:



*Figura 1. Elementos de la Autoestima (Peñaherrera, Cachón, & Ortiz, 2014)*

En este contexto, Catalán (1990) señala que el desempeño de un educador está estrechamente vinculado a los saberes que tiene de sí mismo como un profesional pedagógico; Carrasco (1993) y a los mensajes comunicacionales entre profesor alumno y viceversa, donde la satisfacción con el trabajo realizado incrementa el crecimiento personal de los destinatarios de su tarea. En principio, estos conocimientos acarrear reconocimientos que, como sucede en la autoestima, son fundamentales en la manera de formar juicios, experimentar sensaciones y ejercer funciones propias de su labor docente.

Es por ello, que la examinar como se desarrolla la actividad de evaluación del desempeño del profesional del educador, se debe considerar los elementos que lo fortalecen y aquellos que no, para así establecer un plan de acción que compare estas cualidades y las maximice de tal manera que no genere efectos contrarios a los que realmente se busca en el diseño de sus objetivos, partiendo del principio de que un trabajo que se realiza bajo parámetros de satisfacción efectiva genera niveles de productividad positiva o negativa. Más aún, si se considera que los individuos con niveles de autoestima baja es consecuencia de los resultados actuales para definir sentimientos sobre sí mismos, requieren prácticas exteriores positivas para enfrentar los afectos negativos que tienen hacia ellos. En tanto mantenga niveles de autoestima positivo, la habilidad para valorarse objetivamente conocer realmente, y ser capaces de aceptarse y valorarse sin condiciones. Esto es, ser idóneos para reconocer de manera objetiva sus fortalezas y debilidades. Con lo anterior se consolida la importancia y relevancia de este trabajo, debido a que la importancia del proceso de evaluación profesor depende en gran medida del fortalecimiento y no menoscabo de este aspecto pedagógico, en consecuencia, es menester incluir este factor en el diseño de los proyectos que busquen la optimización de la calidad de la misión pedagógica, esencialmente aquellos dirigidos a mejorar la calidad de la actividad del laboral. Desde este punto, se podría afirmar que el docente al aprender se siente más idóneo en el su actividad profesional, adquiriendo pleno conocimiento de su trascendencia, consolida su sentimiento de seguridad, agrado, e edificación como formador de individuos. Tal

capacidad modela la valoración precisa que el profesor tiene de su labor, esto es su autoestima profesional docente.

Estas condiciones especulativas y operativas previas permiten consolidar el interés que tienen las actividades socio-afectivas de los docentes en el escenario de trabajo, no únicamente en su evolución en el ámbito laboral, sino como factor determinante de los resultados de las actividades de enseñanza aprendizaje y el desarrollo completo de algunos (Millar y Troncoso, 2005).

El secreto para incrementar la autoestima en los estudiantes depende básicamente de la manera como se sienten sus acompañantes pedagógicos en el aspecto socioafectivo y metacognitivo (Reasoner, 1994) y Zanoco, 1996); la performance de un maestro, en desempeño de su rol, está estrechamente unido al conocimiento de sí como director de la tarea académica (Huici, 2000).

***Implicaciones didácticas del docente según su autoestima.***

Algunos docentes con frecuencia muestran conductas dirigidas a los alumnos dependiendo de la tipología de autoestima que muestren, comportamientos sistematizados a continuación:

AUTOESTIMA DOCENTE		
ACTITUDES DOCENTES	IMPLICANCIAS PEDAGÓGICAS	
BAJA AUTOESTIMA (*)	ALTA AUTOESTIMA (**)	BAJA AUTOESTIMA (***)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son indecisos en la construcción de sus competencias cognitivas y afectivas.</li> <li>- Evitan la contradicción y la exposición a ser censurados.</li> <li>- Rehúyen responsabilidades y no se estiman.</li> <li>- No se valoran adecuadamente.</li> <li>- Se conforman con facilidad y son proclives al fatalismo.</li> <li>- Eluden participar en los cambios educativos.</li> <li>- La disciplina la entienden únicamente con la provocación de dolor.</li> <li>- Se inclinan a sentir que los demás son los generadores de su</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente mejor orientada al aprovechamiento.</li> <li>- Provee mejor información e instrucciones para las tareas académicas.</li> <li>- Se responde con mayor frecuencia e interés a su trabajo.</li> <li>- Genera escenarios para para la formulación de preguntas y respuestas.</li> <li>- Expresiones faciales, contacto visual y gestos más inmediatos y cordiales.</li> <li>- Interacciona con los actores educativos.</li> <li>- Utiliza herramientas apropiadas para la comunicación en aula</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reprime la seguridad sí mismo.</li> <li>- Atribuye protagonismo reactivo y casi único que reemplazan el conocimiento como los libros de texto, reglas disciplinarias, administrativas o de la Institución Educativa, etc, considerando a los estudiantes como incapaces de construir su propio conocimiento y enriquecer la comunicación propia del ambiente educativo.</li> <li>- Dificultad para desenvolver en sí y en el estudiante un papel de investigador, innovador, creador, reflexión, crítica, etc.</li> </ul>

<p>autoestima, desechando la posibilidad de construirla por si mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientan a emplear su propia aprobación y desaprobación para manejar a los estudiantes con respecto a la aceptación de las personas adultas y compañeros.</li> <li>- Son acompañantes pedagógicos con características de infelicidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Está presto a la actividad reflexiva y al análisis de su concepción y práctica pedagógica.</li> <li>- Utiliza y aplica modelos, estrategias y recursos metodológicos para facilitar el desarrollo de habilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechazo a la quebrantamiento de las normas, los errores y al escape de los parámetros establecidos.</li> <li>- Arreglo del proceso de enseñanza aprendizaje basado en límites de aquello que no puede ni debe hacerse.</li> </ul>
--	--	--

Nota. Adaptado de \* Friedman y Barry (1992), \*\* Vildoso (2002), \*\*\* Herrán (2004)

## **Variable: Desempeño Docente**

### ***Definición de desempeño docente***

En el mundo globalizado actual se hace necesario contar con Instituciones Armadas altamente calificadas que sean capaces de reaccionar ante cualquier amenaza. Esta cualificación se inicia en la formación del militar y se completa a lo largo de su carrera con procesos de perfeccionamiento en las distintas disciplinas castrenses. La Enseñanza Militar es una gran desconocida, incluso para la comunidad docente. El docente, profesional en educación, al asumir su rol realiza un conjunto de acciones de naturaleza cognitiva, instructiva, afectivo y social, las que pueden ser: voluntarias e involuntarias, programadas y no programadas; todas ellas en su conjunto determinan el desempeño docente.

En consecuencia, el desempeño del docente es el cúmulo de actividades en el cumplimiento de sus tareas académicas, como mediador del proceso cognitivo de los estudiantes, integrado por: las cualidades profesionales, las habilidades cognitivas, la preparación y su rendimiento como educador o facilitador en las actividades de adquisición de aptitudes de los alumnos. Cuando nos referimos a un conjunto de acciones, estas son integradas y consecutivas; lo que implica que el desempeño del profesor es visto como una secuencia de etapas, como un conjunto de acciones estructuradas e interconectadas, consciente o inconscientemente; en el cual se presentan metas a corto y largo plazo; que pretenden el crecimiento de habilidades,



destrezas, la madurez y desarrollo completo del alumno, con el propósito de enfrentar de manera satisfactoria los múltiples retos de la vida cotidiana.

Robalino Magali (2003), presenta un concepto ampliado, en el que propone al profesor, un rol de suma responsabilidad en el desempeño docente; puesto que el sujeto de la actividad educativa y razón fundamental es el alumno, por ello la labor docente implica la dinamización de sus aptitudes de facilitación del aprendizaje, personales y sociales orientadas a entablar vínculos significativos con las dimensiones que impactan en la formación del alumno; sino además deben intervenir de manera dinámica en la gestión educativa; vigorizar una cultura de democracia institucional y participar en la concepción y construcción del Proyecto Educativo Institucional y regional; para fomentar aprendizajes, competencias y habilidades de larga duración en sus discípulos, basados en libertad responsable, en un marco de valores y contexto sociocultural. Es decir, el desempeño docente implica acciones teóricas, sociales, personales en la Institución Educativa dentro y fuera del aula con todos los involucrados en la actividad educativa.

Se hace imperativo entonces que el maestro en ejercicio de sus funciones:

Como parte de su gestión en el aula, planifique y desarrolle sus unidades y sesiones de aprendizaje, caracterizadas por la diversificación, contextualización y adaptadas al desarrollo biológico, y psico-social de los estudiantes, donde ellos son protagonistas de su aprendizaje. Domine estrategias de aprendizaje que generen la participación activa, individual, colectiva, provechosa y enriquecedora del estudiante, que estimule el crecimiento del pensamiento lógico y creativo de tal modo que pueda el estudiante asimilar la nueva información y luego adaptar la experiencia cognitiva a su vida cotidiana de un modo secuencial, permanente y con coherencia.

Mantenga una adecuada conducción de la actividad de enseñanza aprendizaje, favoreciendo la motivación, la participación permanente y cooperativa del educando, estimule el trabajo cooperativo y la valoración de los nuevos aprendizajes; donde sea el docente el líder del proceso educativo. Planifique y desarrolle proyectos de implementación que promuevan la creatividad y la investigación en los estudiantes, de

acuerdo a las necesidades y particularidades del contexto en que se desenvuelve también, promueva la evaluación de políticas educativas favoreciendo la proyección educativa comunal. Tenga una comunicación fluida y empática con los estudiantes que promueva la seguridad la confianza y por ende la orientación y el desarrollo integral del estudiante, manteniendo relaciones interpersonales asertivas también con los padres y madres de familia.

Por tal motivo, todo docente debe manejar un bagaje cognitivo socio cultural contextualizado, que le permita analizar la información; de acuerdo con la realidad y la esfera curricular correspondiente que le toca impartir, como también estrategias didácticas y de evaluación del curso de la enseñanza aprendizaje coherentes al desarrollo y madurez, habilidades o destrezas y con las capacidades que se propone desarrollar, en el estudiante que le permita la asimilación y acomodación de lo aprendido, al contexto social correspondiente.

Asimismo, en tanto que el profesor trabaja con educandos, en constante interrelación con ellos y cuya edad está en proceso de formación; requiere también de habilidades empáticas, asertivas y de autovaloración personal idónea que debería ir desarrollándose o mejorando en el camino de su ejercicio profesional y que le permita diálogo y comunicación empática, adecuada y de esta manera mantener buenas relaciones interpersonales con sus alumnos como también con los padres o apoderados, en tanto que dependen de ellos y a la vez son influenciados por estos; entonces podemos decir que la tarea educativa se estructura idóneamente mediante interacciones sociales y adecuados niveles de comunicación.

Como observamos entonces, la idoneidad docente, en ese sentido, incluye también conductas y disposiciones personales específicas para la consolidación de relaciones sociales efectivas con estudiantes y padres de familia o apoderados, aunque no se reduce a ellas o que aparentemente este no sea el objetivo primordial del ejercicio de la docencia.

### ***Teorías del desempeño Docente.***

Rizo (2005) opina que el ejercicio de las labores docentes es una secuencia de actos dinámicos que involucran su capacidad profesional, su contribución individual y responsabilidad social con la finalidad de construir vínculos importantes entre los elementos que tienen impacto en los estudiantes; ser partícipe de la gestión institucional, vigorizar la democracia institucional y participar en la valoración de las políticas educativas en el contexto local y nacional, y fomentar en los alumnos los cambios conductuales para la vida.

El docente es un profesional de la educación, por lo que, los paradigmas del desempeño se refieren a comprender los elementos que intervienen en esta dinámica. Para Klingner y Nabaldian (2002) los modelos interpretan los vínculos entre los factores que impulsan las conductas humanas y la aptitud para desarrollar ciertas tareas, así como la relación entre el merecimiento y el cumplimiento de exigencias en el ámbito docente.

### **Teoría de la equidad.**

El modelo de la Equidad de Adams (1965) propone que los individuos están estimulados a ser tratados de manera equitativa en relación con el cumplimiento adecuado de sus tareas y el de sus pares; Littlewood (2009) sustentó un paradigma de evitación fundado en el modelo de Adams, y halló evidencia de que los profesionales de la medicina evitan el trabajo y lo hacen de acuerdo a lo señalado por Adams. La apreciación de baja equidad y satisfacción son antesala de la evitación o renuncia psicológica. Por el contrario, Huseman, Hatfield & Miles (1987) proponen un nuevo concepto con el propósito de mejorar la Teoría de la Equidad, al que llama Sensibilidad a la equidad. Ambos autores señalan que las respuestas de los sujetos frente a la baja equidad están en relación con sus prioridades individuales y que no todos los sujetos son iguales frente a la equidad como lo señala Adams. Hay evidencia de personas que optan por una posición abusiva que busca conseguir una mayor utilidad en relación al bajo desempeño y esfuerzo que realiza.

### **Modelo de las expectativas.**

Este modelo se centra en las sensaciones de satisfacción del colaborador interno de la institución para originar mejores desempeños en comparación con otros trabajadores, son tres fundamentos que se pueden identificar: a) la estimación que tiene un trabajador, de que su trabajo debe ser realizado a niveles deseados; b) la asignación de estímulos y respuestas como consecuencia del trabajo desarrollado dentro del estándar esperado de desempeño; y c) la consideración que el trabajador otorga a este sistema de recompensas y sanciones (Klingner y Nabaldian, 2002)

No hay dudas que este modelo facilita la comprensión de las consecuencias válidas o inútiles en el cumplimiento del colaborador, ya que como persona también tiene perspectivas y objetivos por conseguir. Maciel (2005) señala que la sociedad imagina que el modelo del profesor esta fundado únicamente en la inclinación a la enseñanza, asumiendo de manera a priori que el individuo nace para ser profesor, desmereciendo la dimensión formativa, construyendo la idea errónea que la tarea docente es una labor sencilla y fácil de realizar.

#### ***Dimensiones del desempeño docente:***

El profesor en la realización de sus tareas está condicionado favorable o desfavorablemente por condiciones tales como: estudios profesionales, desenvolvimiento profesional, el clima institucional del lugar donde labora, los estímulos que recibe en la evaluación interna o externa por su desempeño.

Existen también factores individuales tales como deseos de logro, motivación intrínseca, autonomía y autoestima. En referencia a este último factor se considera en la medida que el docente se aprecia y valora como persona y como profesional en el ejercicio de sus funciones. Finalmente, las condiciones sociales imperantes, como la identidad y valoración de su cultura; el extravío del prestigio social de la carrera docente y la escasa remuneración salarial, se observa por ejemplo en casi todos los sectores sociales una de las últimas carreras que se elegiría es la de docente, entre otros motivos es la escasa remuneración y la gran demanda de profesionales en educación. Se considera pues, igualmente importante tanto factores sociales como individuales puesto que la fama de la organización no es imposible sin condenar la excelencia del individuo y actualmente requiere más que competencias profesionales; requiere

también de competencias organizacionales e individuales. Robalino Magali (2003), opina que en el desempeño docente intervienen un grupo de factores, que sintetizamos a continuación:

Formación, experiencia profesional, ambiente laboral, remuneraciones, incentivos y estímulos, desarrollo profesional, valoración del desempeño social, autoestima, identificación profesional, saludos, clima institucional, estimación social, capital cultural. Se considera también la importancia de la formación profesional, en tanto que es fundamental la base formativa que recibió el docente en el pre grado y el empeño que puso a sus estudios realizados, como también posteriormente, en el ejercicio de la docencia, la formación y actualización de sus conocimientos, finalmente, es valiosa su permeabilidad al cambio. Toda institución educativa favorecerá el buen desempeño si motiva y estimula al profesor y establece condiciones que favorecen un buen clima institucional, lógicamente no dejando de lado las condiciones de la infraestructura y el espacio en que se desenvuelve. No es menos importante la valoración social y familiar del profesional en docencia entendiéndose pues que esta es una profesión del cual el éxito de los futuros ciudadanos dependen y porque no decirlo el progreso de las naciones; sin embargo es el profesional de menor consideración social, en tanto que por ejemplo, los programas y proyectos nacionales no están precisamente dirigidos a estimular el desempeño docente y si a ello agregamos el bajo nivel remunerativo del docente, diremos pues que la normatividad del estado acerca del ejercicio docente no favorece desde la perspectiva social y económica, lo cual de alguna manera influye en el auto aprecio y estima personal del docente. En este estudio se define el desempeño docente, como el grado de aptitudes que posee el facilitador del aprendizaje, según la valoración que hacen ellos mismos de los factores de desempeño expresados en los reactivos que conforman el cuestionario de la evaluación.

Las dimensiones del desempeño docente en el ambiente educativo son las siguientes:

### **Didáctica.**

La didáctica es la rama del conocimiento o tratado riguroso de estudio y fundamentación del rol docente al momento de facilitar el aprendizaje en cuanto hace favorable el aprendizaje de los estudiantes en distintos escenarios (Medina et al.,

2009); es el espacio de diversas investigaciones sobre modelos teóricos y prácticos, que enriquecen los conocimientos y le han dado el carácter de ciencia en su aspecto teórico y práctico (Madrid y Mayorga, 2010); rama de la Pedagogía, que adquiere categoría científica en la medida que estudia un nivel de calidad de la construcción del proceso educativo con atributos vinculados con las interacciones profesor- alumno integradas por los factores curriculares: metodología, experiencias de aprendizaje, recursos didácticos y su correspondiente organización (Pla et al., 2010).

### **Personalidad.**

La personalidad es un conjunto de rasgos que conforman la individualidad, con abundante evidencia empírica que señala que este constructo ayuda a predecir el desempeño de todo tipo de roles laborales (Barrick, Mount y Judge 2001); afecta de una manera considerable el desempeño en profesiones en las que se tiene una alta interacción personal (Mount, Barrick y Stewart 1998); combina una serie características individuales que al combinarse diferencian a los sujetos en sus orientaciones básicas al pensar, sentir, y actuar (Ones, Viswesvaran y Dilchert 2005).

**Motivación.** Está relacionada con la promoción de expectativas, con el impulso que origina la intervención en el aula, así como a la consolidación y realimentación a los estudiantes en los tópicos de cada materia. Es una secuencia en la que haciendo uso de cuestionamientos o tareas se promueve el interés de los participantes con la finalidad de humanizar, generar predilección e integrarlos en los fines y asuntos de las sesiones de aprendizaje.

### **Orientación.**

Dirige la conducta del docente hacia el apoyo que debe brindar durante el proceso de acompañamiento pedagógico, teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes. Asesorar y orientar son dimensiones de las necesidades estudiantiles, considerando los inconvenientes de salud, personalidad y otras diferencias que no hagan posible el proceso educativo.

**Habilidad para la Enseñanza.** Está relacionada con la recompensa académica y valoración de la capacidad del facilitador del aprendizaje, competencias particulares

que posee para hacer posible el aprendizaje de los estudiantes, haciéndolas sencillas, claras, coherente con los contenidos curriculares en el ambiente de clase, en consecuencia, alcanzar un rendimiento de calidad y el consecuente logro de resultados por parte del alumno.

### ***Evaluación del Desempeño Docente***

La evaluación en las distintas entidades educativas, históricamente estaba enfocada en los alumnos y administrada por el docente para comprobar si estos poseían conocimientos a nivel de memoria, actualmente, la evaluación amplía su radio de acción y también abarca al docente. La evaluación docente se dirige a detallar características visibles y medibles que se obtiene de manera general de instrumentos que reflejan las actividades desarrolladas por el docente en el aula (Guerrero, 2008); sin considerar otros elementos que incurren en la calidad de la educación como factores sociodemográficos del alumno, el estado en las que se hallan los centros educativos, su funcionalidad y otros (Mateo, 2005). Mateo (2005) también afirma que La evaluación muestra un valor de formación de inclusión, el mismo que se constituye en un referente para que así sea posible determinar la calidad de la tarea docente al interior de los centros de formación. La evaluación en sí es una actividad compleja, existiendo varias definiciones que de acuerdo a Rosales citado por Rueda y Landesmann (1999) son las acciones que tienen como finalidad establecer la estimación de los productos conseguidos, en base a los objetivos educativos establecidos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Valdés (2000) señala que, la valoración del desempeño del formador educativo es una labor de análisis, obligación contraída y preparación intelectual del docente, que pone en valor la concepción, la visibilizarían de su labor y de la profesionalización del facilitador del aprendizaje. En este escenario, la valoración del desempeño del educador según Vásquez (2009) se refiere al proceso de evaluación de las tareas que desarrollan los profesores y profesoras, en relación a sus compromisos relativos a su actividad profesional y roles preestablecidos. Como en toda actividad evaluativa según Martín (2010), la evidencia que se encuentra puede ser entendida de manera ambigua al confundirse la función formativa con las condiciones laborales.

En el momento de que estos dos elementos, valoración y soporte a través de la formación se articulan, la evaluación puede entenderse como ayuda, lo que hace favorable la introducción de la cultura docente (Martín, 2010).

Para Stiggins y Duke tomado por Valdés Op. Cit. (2000) la evaluación de los profesores esta guiada por dos finalidades básica, por un lado, la responsabilidad y por otro el desarrollo profesional, esto conlleva el acopio de información para establecer si los docentes han conseguido estándares mínimos de logro. Se puede concluir que la valoración de la actividad docente es importante toda vez que contribuye al desarrollo de la profesión docente.

Es necesario hacer hincapié que Betel (2002) en su modelo para diseñar un sistema de valoración de la actividad de los docentes precisa que para efectuar transformaciones modélicas favorables a la calidad de la educación es lógico saber el verdadero nivel de desempeño del profesor, circunstancia que genera sensaciones contrarias de desconfianza, temor y escasa seguridad por parte de ciertos profesores, mostrando comportamientos reacios que pueden cambiar mediante la difusión de la cultura evaluativa que provoque el sentirse valorado, agradable y exteriorizar el deseo de someterse a un proceso evaluativo para conseguir, a través de su colaboración y compromiso, no únicamente el cambio de su comportamiento, sino además el desarrollo personal de sus pupilos el de sus pares docentes. Evaluar para optimizar, es parte de la certidumbre de que los profesores son formadores inmersos en el aprendizaje de los estudiantes y su rol incluye establecer actitudes y valores (Artunduaga, 2005). La evaluación es una actividad sistemática de adquisición de evidencia confiable, con el propósito de tener certeza y hacer una valoración del impacto educativo de sus aptitudes pedagógicas en los alumnos, su sensibilidad a las emociones y la propiedad de las relaciones con los demás actores educativos (Valdez, (2000)

En el presente estudio la evaluación se considera como la ruta para estipular valores y certificar los conocimientos logrados, se reconoce también como actividad crítica,



intencional, en la que el docente asume compromisos con normas esenciales de sinceridad para hacer frente a la realidad partiendo de la certeza del objeto a tratar; implica además, comparar la realidad con su deber de ser, con el propósito de establecer su valor verdadero y sus contradicciones; provee además, los elementos para articular la teoría con la práctica, participan en ella los sujetos que son objeto de valoración, contribuyendo a lograr el perfeccionamiento en el plano profesional y personal. La valoración de los docentes facilita una mayor confianza en sí mismo, mejora las relaciones con los demás actores educativos, su acción didáctica, el trabajo en equipo, estimula su superación, su hora de vida y consecuentemente pone en valor la institución educativa (Alvarado, 2006)

La iniciativa, Proyecto de la Propuesta Nueva Docencia en el Perú, diseña un perfil docente básico e integral integrado por cuatro ese:

#### **A) Dimensión personal**

Competencias:

1. Goza de un perfecta autoestima en el plano personal y profesional.
2. Restaura sus obligaciones docentes a lo largo de vida laboral.
3. Interviene de manera asertiva en los distintos
4. escenarios de participación: Aula, escuela, sociedad
5. Es congruente con las normas de ética profesional.

Requerimientos y necesidades:

- Acompañantes pedagógicos muy incentivados profundamente incentivados y con apropiada autovaloración para asumir acuerdos con el país desde el plano profesional.
- Rescate de valores que trayectoria a la vida de los individuos y de la nación.

#### **B) Dimensión pedagógica**

Competencias:

1. Dirige de manera crítica y creativa, las experiencias de aprendizaje de su nivel y especialidad.
2. Organiza y emite un juicio de valor sobre su rol docente.
3. Facilita y acompaña la consecución de aprendizajes significativos, integrando elementos relacionados con juego y de creatividad.
4. Valora el curso del aprendizaje, con la finalidad de tomar decisiones y diseñar reajustes en el desempeño de su profesión.

Requerimientos y Necesidades:

- Aumentar objetivos de a cambios de conducta de los alumnos.
- Incrementar en los alumnos las aptitudes que faciliten su ubicación en el escenario contemporáneo: aprender a aprender.

### **C) Dimensión institucional**

Competencias:

1. Interviene con iniciativa y orientación crítica en la administración del centro educativo.
2. Promueve vínculos entre los actores educativos.

Demandas y Necesidades:

1. Robustecer la entidad educativa como elemento del sistema Educativo con autonomía y responsabilidad.
2. Hacer del centro educativo un escenario de coexistencia democrática y aprendizaje ciudadano.

#### **D) Dimensión social.**

1. Fomenta desde el centro educativo obligaciones con las actividades de desarrollo en el ámbito local y nacional.
2. Colabora en actividades de articulación con distintas entidades en pro de la educación.

Estos elementos propuestos en la Nueva Docencia en el Perú se podrán articular en un escenario de una evaluación completa del docente dirigida a mejorar su tarea profesional, caso contrario carecería de valor.

#### ***Perfil del Docente Militar***

En la actualidad el Ejército del Perú es un ente tutelar de la soberanía del país ante amenazas promovidas por cualquier elemento hostil, sus valores patrióticos son esenciales en la formación del personal militar de cualquier rango y nivel bajo las normas y directivas institucionales que el comando establece. En este escenario el ejército peruano capacita y especializa al personal militar egresado de la Escuela Militar de Chorrillos, con la finalidad de tener cuadros de oficiales con nivel elevado de estudios y preparación en las especialidades de la Escuela de Comandos del Ejército, Escuela de Blindados, Escuela de Equitación, Escuela de Operaciones Psicológicas, Escuela de Inteligencia, Escuela de Aviación, Escuela de Administración, Escuela de Guerra Electrónica, entre otros, a través del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (Colque, 2011).

En este escenario académico las competencias del docente militar deben tener una aproximación a la propuesta de Echeverría (1996), quien discrimina las competencias profesionales del docente, en base a los fundamentos de la educación indicados por la UNESCO, de la siguiente manera:

- a) **Competencia Técnica (saber):** poseer los conocimientos especializados que faciliten el dominio, como experto, de los contenidos y tareas asociados a la misma actividad docente.

- b) **Competencia Metodológica (saber hacer):** aplicar las competencias a circunstancias laborales específicas usando mecanismos adecuados, resolver problemas de manera independiente y transferir aptitudes adquiridas a circunstancias nuevas.
- c) **Competencia Participativa (saber estar):** atender el mercado laboral, dispuesto a la interacción personal, a la comunicación y cooperación con los otros para fomentar el trabajo en equipo.
- d) **Competencia Personal (saber ser):** poseer una imagen objetiva de uno mismo, actuar con convicción, ser responsable, tomar decisiones y no tener en cuenta los objetivos no logrados.

## 2. Justificación

Una de las cualidades del individuo es la posibilidad de ser consciente de si mismo. Adquiriendo esta conciencia los sujetos edifican su identidad personal diferenciándose de los demás, facilitando las interacciones personales. Quandt y Selznick (1984) señala que la idea de si mismo significa que tiene conocimiento de su valor y capacidad, siendo la base de su autoestima. La importancia de la investigación es de manera práctica y servirá de base para nuevas investigaciones, que brindaran nuevos métodos que serán aplicados a incrementar la Autoestima y el desempeño docente, el cual se orientara a determinar cuáles son las debilidades por resolver en problemas de autoestima pues hace posible que en base al nivel de autoestima mejore el nivel de desempeño de los profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano -2015, de tal manera que así estemos en condiciones de proveer una prestación educativa de calidad y alcanzar la acreditación académica.

Uno de los grandes beneficios que se pueden lograr con la evidencia encontrada en la presente investigación es el de enriquecer la labor del acompañante pedagógico y por supuesto su desempeño en su rol de difundir aprendizajes usando de manera didáctica las Tecnologías de la Información y Comunicación; pero sin olvidar también que debe poseer una base sólida de sus afectos y autoestima a fin de que como comunicador esté capacitado para el ejercicio profesional óptimo.

El fundamento científico está dirigido y estructurado a conseguir efectos específicos sobre el ambiente afectivo. En el presente trabajo se complementó y aplicó estrategias oportunas que condujeron a determinar la relación entre autoestima y desempeño docente. El problema investigativo fue tratado bajo la metodología de la investigación científica y el uso de los métodos analítico, sintéticos, inductivo, deductivo vinculados con los contenidos teóricos del estudio.

### **3. Problema**

La autoestima de los acompañantes pedagógicos se estructura actualmente como una variable de gran importancia para en la tarea pedagógica y como concepto de naturaleza activa y mediadora, combinando valoraciones personales y sociales, en el cual la formación constante se debe orientar no solo a actualizaciones pedagógicas y didácticas, sino además en incentivar y elevar el estándar del docente. La tarea docente no es una actividad fácil, es una función que necesita cuidado, que necesita tener en cuenta no únicamente el factor de facilitador, sino además asumir con gran entusiasmo y entrega personal hacia un buen cumplimiento de tareas (Peñaherrera, Cachón y Ortíz, 2014). Supone además, compromiso, prepararse constantemente para ser formador y guía de quienes necesitan conocimiento y experiencia para poder crear y potenciar medios necesarios para enfrentarse a la vida profesional; la labor entonces, no se concreta en ser proveedor de conocimientos dentro de la escuela, sino que trasciende, además se dirige al incremento de aptitudes para la vida, mismas que se pueden fundamentar bajo el reconocimiento que se da de sí mismo (Ahumada-García & Obregón-Nieto, 2015).

El docente como uno de los actores principales de actividad pedagógica desarrolla una función facilitadora en la adquisición de competencias para la toma de decisiones en escenarios diversos; este contexto no es ajeno a los centros de educación militar, que, por su misma formación castrense, su personal requiere una atención primordial, pues de ella depende el desarrollo de esta institución, su imagen y la confianza de la sociedad hacia dicha organización tutelar. En este escenario educativo, el desempeño docente, constituye un factor esencial para entender y comprender la tarea docente de cualquier comunidad o institución.

El mundo actual necesita contar con Instituciones Armadas altamente calificadas que sean capaces de reaccionar ante cualquier amenaza. Esta cualificación se inicia en la formación del militar y se completa a lo largo de su carrera con procesos de perfeccionamiento en las distintas disciplinas castrenses. La enseñanza militar es una gran desconocida incluso para la comunidad docente; educación que es regulada por su propio marco normativo que planea los lineamientos y materias a incluirse en los planes educativos de cada institución armada.

La Escuela de Blindados del Ejército del Perú es una Unidad de Especialización para el planeamiento, desarrollo y conducción de las operaciones blindadas, subordinada al Comando de Educación y Doctrina del Ejército (Decreto Legislativo N° 1137, 2012), conducida por la Dirección de Educación y Doctrina del Ejército como unidad orgánica técnico normativa subordinada al Estado Mayor General del Ejército, responsable de ejecutar el Planeamiento Estratégico Institucional del Sistema de Educación y del Sistema de Doctrina del Ejército, supervisar y evaluar sus resultados; así como, sugerir normas y aconsejar en las áreas relacionadas de Educación, Instrucción y Doctrina (Decreto Supremo N° 005, 2015).

La supervisión y evaluación de sus resultados educativos para consolidar el egreso de Oficiales Militares altamente calificados en operaciones blindadas, formados por docentes militares. La calidad de la supervisión educativa está orientada a reforzar y aconsejar al docente a entablar fuertes lazos afectivos con los elementos del entorno donde se desenvuelve (García (2015).

La tarea docente está asociada a la aparición de sentimientos no positivos en el profesional debido al sufrimiento de niveles bajo de autoestima tanto en ámbito personal como en la esfera profesional, partiendo de este escenario es importante contar con habilidades para vigorizarla y poder hacer también el análisis de su forma de pensar, sus conductas negativas e inadecuadas que muestre (Pades, 2003).

La Escuela de Blindados del Ejército desarrolla niveles elevados de disciplina desde niveles jerárquicos, administrativos, docentes y alumnos; factores que pueden generar

desgaste emocional, afectando la valoración personal y profesional en los docentes militares.

Este contexto hace necesario relacionar la autoestima con el desempeño de docentes de la Escuela de Blindados del Ejército.

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?

### **Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de autoestima en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de docentes en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es la relación de la Autoestima y la Didáctica del Desempeño en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es la relación de la Autoestima y la Personalidad del Docente en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es la relación de la autoestima y la Motivación en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es la relación de la autoestima y la Orientación en Docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?
- ¿Cuál es la relación de la autoestima y la apreciación de la Habilidad General para la Enseñanza en Docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015

#### **4. Conceptuación y operacionalización de las variables**

##### **Definición conceptual.**

###### **Autoestima.**

Sensación valorativa de nuestro ser, de quién somos, del cúmulo de atributos corporales, mentales y subjetivos que integran nuestra personalidad a nivel biopsicosocial, pudiendo ser aprendida y mejorada (Acosta y Hernández , 2004).

###### **Desempeño Laboral.**

Es el proceder de los colaboradores de la organización en el trabajo eficaz, para conseguir las metas comunes, sujeto a las reglas básicas preestablecidas.

##### **Definición operacional**

###### **Autoestima.**

La autoestima se medirá mediante el Cuestionario de autoestima de Arzola y Collarte (1992), con 72 reactivos para las dimensiones Yo Soy, Yo Siento, Yo Hago, cuyos puntajes se ubicarán los niveles baja, media, baja.

###### **Desempeño Laboral**

Suministro del Cuestionario de Desempeño Docente estructurado con 30 ítems para las dimensiones Didáctica, Personalidad, Motivación, Orientación, Habilidad General de Enseñanza. Las sumatorias se ubicarán en los niveles bajo, promedio, alto.



## **Operacionalización de variables**

### **5. Hipótesis**

#### **Hipótesis General**

H0: No Existe relación significativa entre autoestima y desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

H1: Existe relación significativa entre autoestima y desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

#### **Hipótesis Específicas**

- Existe relación altamente significativa entre autoestima y didáctica del desempeño docente en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Existe relación altamente significativa entre autoestima y personalidad del docente en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Existe relación altamente significativa entre autoestima y motivación en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Existe relación altamente significativa entre autoestima y orientación en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Existe relación altamente significativa entre autoestima y apreciación de la habilidad general para la enseñanza en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

### **6. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Relacionar la autoestima y el desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

### **Objetivos específicos**

- Describir el nivel de autoestima en docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015
- Describir el nivel de desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Relacionar la autoestima y la didáctica del desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Relacionar la autoestima y la personalidad del docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Relacionar la autoestima y la motivación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Relacionar la autoestima y la orientación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- Relacionar la autoestima y la apreciación de la habilidad general para la enseñanza en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

## METODOLOGÍA

### 1. Tipo y diseño de investigación

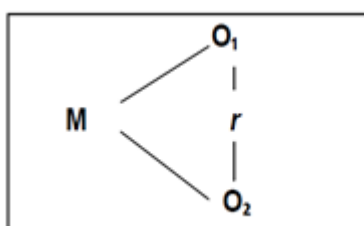
#### Tipo de investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación básica. Busca hallar evidencia de asociación entre las variables, originando nuevas formas de comprender el fenómeno en estudio y diseñando nuevas herramientas para evaluación (Sánchez y Reyes, 1984).

#### Diseño de investigación

El presente trabajo es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. El diseño no experimental se desarrolla sin actuar sobre las variables, midiendo y describiendo el objeto de estudio tal como se presenta y analizando los resultados (Hernández et al., 2010). En el estudio transversal se acopia la información en un momento y tiempo únicos. Además, su fin es detallar variables y analizar su incidencia e interrelación en un tiempo definido. (Hernández, et. al, 2010, p.146). Correlacional debido a que se observa la presencia o ausencia de relación entre las variables en estudio, comprobada por técnica estadística de análisis de correlación” (Hernández, at el, 2010)

Representación:



**Figura 2.** Representación correlacional. Tomado de (Sánchez y Reyes 2002)

Dónde:

M: Muestra.

O1: Autoestima

O2: Desempeño Docente

r: Correlación de las variables de estudio.

## **2. Población y muestra**

La población es la agrupación de todas las unidades objeto de estudio con características o atributos comunes en un tiempo determinado (Hernández et al., 2010). La población puede ser finita o infinita de acuerdo a su tamaño. Mientras que la muestra es un subconjunto representativo de la población de interés de la que se extraerá información (Hernández, et al., 2010).

### **Población**

En el presente estudio la población está integrada por 15 profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano -2015

### **Muestra**

La muestra al igual que la población está conformado por 15 profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano -2015.

### **Muestreo.**

El muestreo de los participantes del estudio es no probabilístico e intencional y es resultado de la intención del investigador.

Esencialmente se caracteriza a las muestras en no probabilísticas y probabilísticas. En las primeras, cada elemento de la tiene la misma posibilidad de ser elegido; mientras que, en las segundas, la selección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. (Hernández et al., 2010).

## **3. Métodos e Instrumentos de Investigación**

Las técnicas e instrumentos de acopio de la información, se consolida en el factor operativo de la trabajo investigativo, está representado por la manera como se consiguió la información útil al estudio.

### **Técnicas**

Las técnicas son el conjunto de herramientas utilizadas en la ejecución del método, si el método es la ruta, la técnica proporciona los elementos para hacer el recorrido (Hernández, 2010). La técnica utilizada fue la encuesta. El estudio por encuestas estudia muestras grandes o pequeñas extraídas de la población con la finalidad de

averiguar su incidencia, distribución o correlación de las variables. Suelen llamarse encuestas de muestreo (Kerlinger, 2008).

### **Instrumentos**

Se utilizaron instrumentos para cada variable:

- Cuestionario para medir la Autoestima.
- Cuestionario para medir el Desempeño Docente

### **4. Procesamiento y Análisis de Datos**

En primer lugar, se encuestó a los docentes luego se tabuló dichas encuestas en base a la escala de valoración Likert. A continuación, se confeccionó una base de datos con dichas respuestas.

Posteriormente la base de datos en Excel se exportó al paquete estadístico SPSS 22 versión española, elaborando la base de datos para el análisis estadístico y se obtuvo la correlación entre las variables de estudio.

La contrastación de la hipótesis se realizó mediante el test estadístico de Rho Spearman, considerando una confianza del 95% y una significancia del 5%. El test de Spearman facilita la medición de la asociación de variables y determina si existe correlación lineal entre dos variables con distribución de datos no normal. Si una de las dimensiones pueda estar expresada a nivel intervalo, en todo caso, se emplea este test.

$$r_s = 1 - \frac{6 \left( \sum d^2 \right)}{n \left( n^2 - 1 \right)}$$

**Figura 3.** Fórmula Rho de Spearman

Dónde:

- rs=** coeficiente de correlación de Spearman
- d2 =** diferencias existentes entre los rangos de las dos variables, elevadas al cuadrado.
- n=** tamaño de la muestra expresada en parejas de rangos de las variable

## RESULTADOS

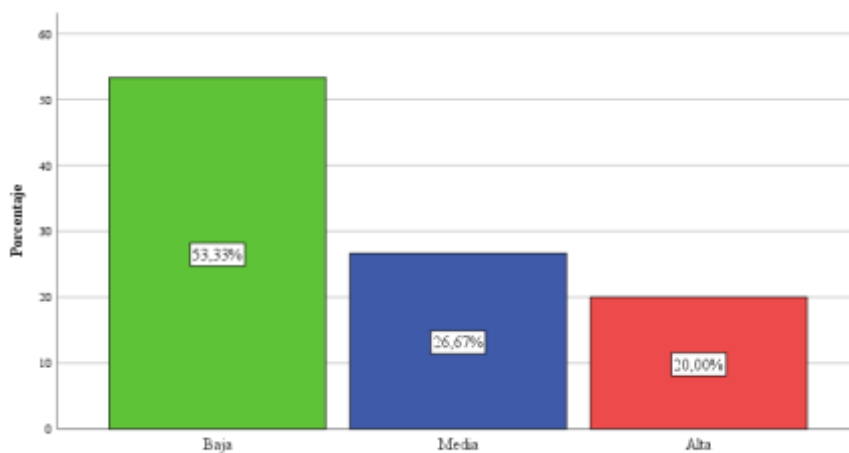
### Presentación

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias de la variable Autoestima en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Niveles		n	%
Bajo	(72-167)	8	53,3
Medio	(168-264)	4	26,7
Alto	(265-360)	3	20,0
Total		15	100,0

Fuente: Test de Autoestima Arzola y Collarte (1992), aplicado a la muestra de la investigación.



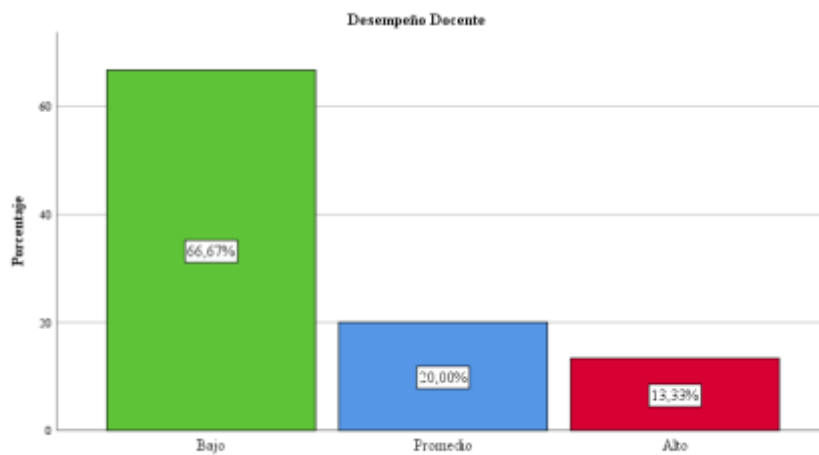
**Figura 4.** Distribución de frecuencias de la variable Autoestima en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015

En la Tabla 3 y Figura 4 se puede observar que el 53.3% de los sujetos de la muestra contesta que la autoestima en el salón de clase se ubica en un nivel bajo, un 26,7% contesta que la autoestima en el salón de clase se localiza en un nivel medio, seguido de un 20%, en nivel alto.

**Tabla 2.** Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Nivel	n	%
<b>Bajo</b> (72-167)	9	66,67%
<b>Promedio</b> (168-264)	4	20,00%
<b>Alto</b> (265-360)	2	13,33%
<b>Total</b>	15	100,0

Nota: Cuestionario de Autoestima Arzola y Collarte (1992), aplicado a la muestra de la investigación.



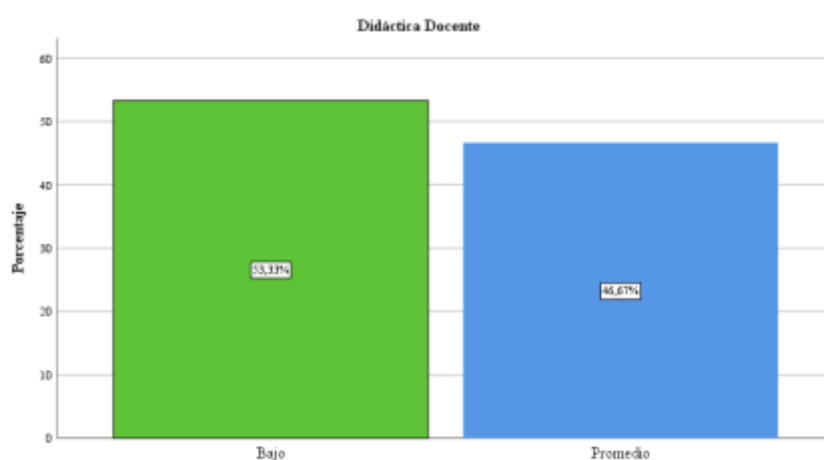
**Figura 5.** Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

**Interpretación:**

La Tabla 6 y Figura 5 muestra que el 66,67% de los encuestados contesta que el Desempeño Docente en el aula se encuentra en un nivel bajo, un 20% contesta que el desempeño docente en el aula se sitúa en un nivel medio, seguido de un 13,33%, en nivel alto.

**Tabla 3.** *Distribución de frecuencias de la dimensión Didáctica Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015*

Nivel	n	%
<b>Bajo</b> (6-13)	8	53,33%
<b>Medio</b> (14-22)	7	46,67%
<b>Alto</b> (23-30)	0	0%
<b>Total</b>	15	100,0



**Figura 6.** *Distribución de frecuencias de la dimensión Didáctica Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015*

**Interpretación:**

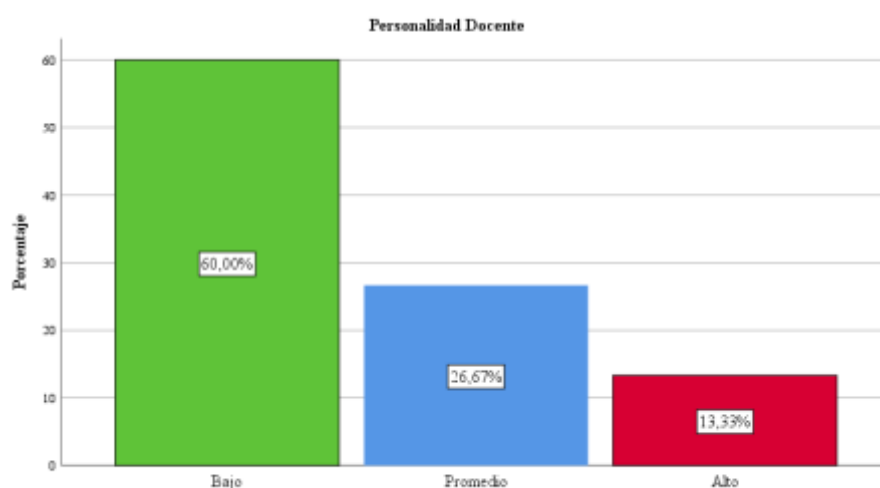
En la Tabla 7 y Figura 6 que el 53,33% de los sujetos observados encuentra que la Didáctica Docente en el Aula se halla en el nivel bajo, mientras que un 46,6% en el nivel medio.



**Tabla 4.** Distribución de frecuencias de la dimensión Personalidad Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Nivel	n	%
<b>Bajo</b> (6-13)	9	60%
<b>Medio</b> (14-22)	4	26,67%
<b>Alto</b> (23-30)	2	13,33%
<b>Total</b>	15	100,0

Fuente: Cuestionario de Autoestima Arzola y Collarte (1992), aplicado a la muestra de la investigación.



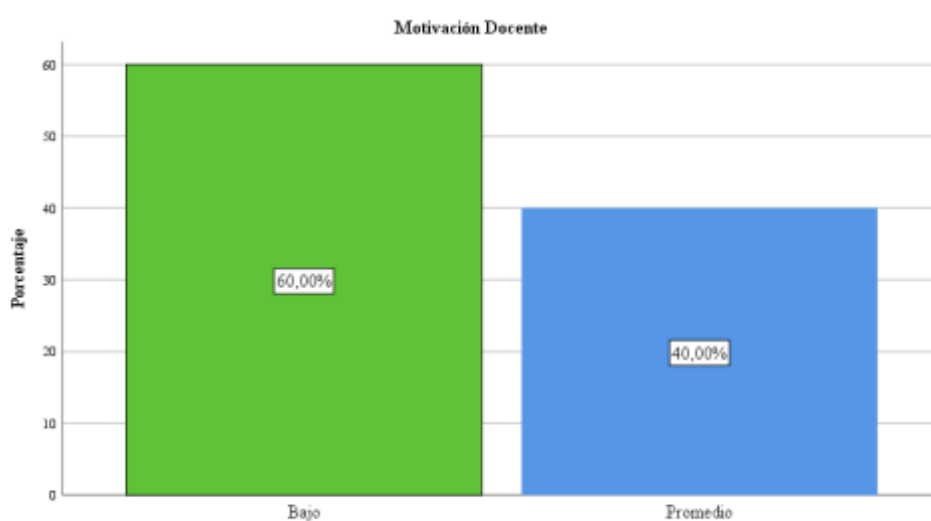
**Figura 7.** Distribución de frecuencias de la dimensión Personalidad Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

**Interpretación:**

Los resultados de la Tabla 8 y Figura 7, muestran que el 60,0% de los sujetos observados encuentran que la personalidad docente en aula se sitúa en un nivel bajo, el 26,67% en un nivel medio, mientras que un 13,33% la ubica en un nivel alto.

**Tabla 5.** Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Nivel		n	%
<b>Bajo</b>	(6-13)	9	60%
<b>Medio</b>	(14-22)	6	40%
<b>Alto</b>	(23-30)	0	0%
<b>Total</b>		15	100,0



**Figura**

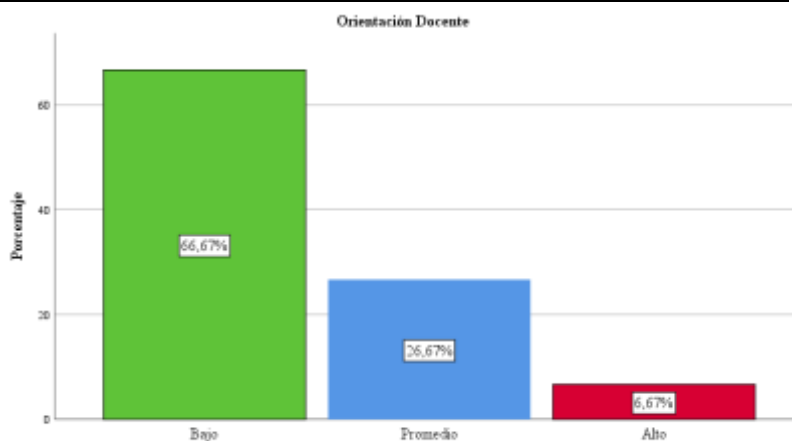
**8.** Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

**Interpretación:**

Los resultados mostrados en la Tabla 5 y Figura 8 de la motivación docente señalan que el 67% de la muestra contesta que la motivación docente en el aula se ubica en el nivel bajo, un 27% la considera en un nivel medio, y un 7% la considera en un nivel alto.

**Tabla 6.** Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Niveles		n	%
<b>Bajo</b>	(6-13)	10	67,67%
<b>Medio</b>	(14-22)	4	26,67%
<b>Alto</b>	(23-30)	1	6,67 %
<b>Total</b>		15	100,0



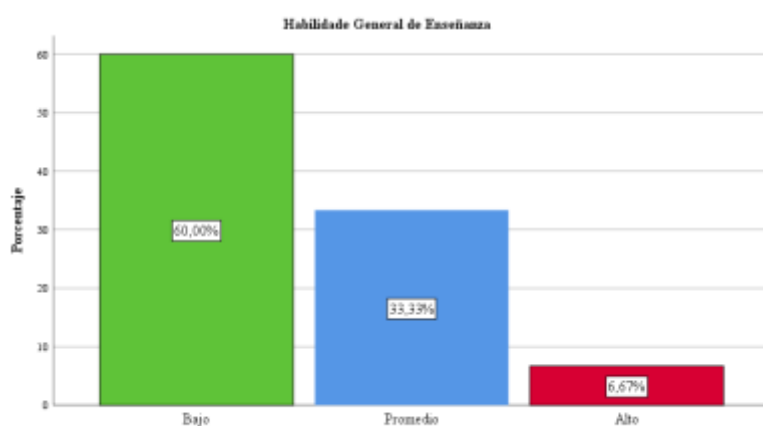
**Figura 9.** Distribución de frecuencias de la dimensión Orientación docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

**Interpretación:**

Los resultados mostrados en la Tabla 6 y Figura 9 de la orientación docente muestran que el 66,67% de la muestra contesta que la motivación docente en el aula se ubica en el nivel bajo, mientras que un 26,67% la considera en un nivel medio, y un 6,67% la considera en un nivel alto.

**Tabla 7.** Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidad General de Enseñanza Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

Niveles		n	%
<b>Bajo</b>	(6-13)	9	60,00%
<b>Medio</b>	(14-22)	5	33,33%
<b>Alto</b>	(23-30)	1	6,67%
<b>Total</b>		15	100,0



**Figura 10.** Distribución de frecuencias de la dimensión Habilidad General de Enseñanza Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015

**Interpretación:**

Los resultados de la Habilidad General de Enseñanza Docente mostrados en la Tabla 7 y Figura 10, señalan que el 60,0% de la muestra la sitúan en el nivel bajo, el 26,67% la sitúan en un nivel medio, mientras que un 6,67% la considera en un nivel alto.

## Análisis Inferencial.

### Test de normalidad.

La prueba de normalidad puede determinarse aplicando tres pruebas estadísticas: Kolmogorov-Smirnov (K-S), la prueba de K-S tras aplicar la corrección de Lilliefors (K-SL) y Shapiro-Wilk (S-W). El test de Shapiro-Wilk muestra su mejor fortaleza en muestras de 50 individuos, pero no en muestras pequeñas (Pedrosa et al., 2014). Por el número de sujetos en el presente trabajo se usó el test de Shapiro-Wilk.

**Tabla 8.** Test de normalidad para los puntajes de Autoestima y Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

Variable		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Autoestima	Autoestima	,879	15	,045
	Yo siento	,883	15	,053
	Yo soy	,869	15	,033
	Yo hago	,848	15	,016
Desempeño Docente	Desempeño Docente	,863	15	,027
	Didáctica	,922	15	,207
	Personalidad	,851	15	,018
	Orientación	,881	15	,050
	Motivación	,846	15	,015
	Habilidades para enseñar	,888	15	,063

Fuente: Cuestionario de Autoestima Arzola y Collarte (1992), aplicado a la muestra de la investigación.

### Interpretación.

La Tabla 8 muestra las cifras del test de normalidad Shapiro-Wilk. La variable Autoestima presenta un comportamiento no normal ( $\alpha < 0,05$ ) y las dimensiones a relacionar: Didáctica, Personalidad, Orientación, Motivación no responden a los criterios de normalidad ( $\alpha < 0,05$ ), mientras que la dimensión Habilidades para Enseñar presenta una distribución normal ( $\alpha > 0,05$ ). Estos datos hacen concluir que no cumplen los supuestos de normalidad, lo que recomienda el uso de pruebas no paramétrica mediante Rho de Spearman.

### **Correlaciones.**

**Tabla 9.** Escala del coeficiente Rho de Spearman.

<b>Valor (Rho)</b>	<b>Significado</b>
<b>-1</b>	Negativa Grande y Perfecta
<b>-0.9 a -0.99</b>	Negativa Muy Alta
<b>-0.7 a -0.89</b>	Negativa Alta
<b>-0.4 a -0.69</b>	Negativa Moderada
<b>-0.2 a -0.39</b>	Negativa Baja
<b>-0.01 a -0.19</b>	Negativa Muy Baja
<b>0</b>	Correlación Nula
<b>0.01 a 0.19</b>	Positiva Muy Baja
<b>0.2 a 0.39</b>	Positiva Baja
<b>0.4 a 0.69</b>	Positiva Moderada
<b>0.7 a 0.89</b>	Positiva Alta
<b>0.9 a 0.99</b>	Positiva Muy Alta
<b>1</b>	Positiva Grande y Perfecta

**Tabla 10.** Relación entre Autoestima y Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

		Desempeño	
		Autoestima	laboral
Rho de	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	,808**
		N	,000
			15
	Desempeño	Coeficiente de correlación	15
	laboral	Sig. (bilateral)	,808**
		N	,000
			15

### **Interpretación.**

De acuerdo a los datos de la Tabla 10, se observa una correlación  $Rho=0,808$  y  $p=0.000$ , siendo  $p<0.05$ . Estos datos permiten deducir la existencia de una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la Autoestima y Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.

**Tabla 11.** Relación entre Autoestima y Didáctica Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

			Autoestima	Didáctica
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	15	15
	Didáctica	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	15	15

### Interpretación.

Los valores de la Tabla 11 muestra una correlación  $Rho=0,681$  y  $p=0.005$ , siendo  $p<0.05$ . Estos datos permiten deducir la existencia de una correlación moderada y estadísticamente significativa entre la Autoestima y Didáctica Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

**Tabla 12.** Relación entre Autoestima y Didáctica Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

			Autoestima	Personalidad
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Personalidad	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

### Interpretación.

De acuerdo a los valores de la Tabla 12, en la muestra de docentes estudiada, se observa una correlación  $Rho=0,786$  y  $p=0.001$ , siendo  $p<0.05$ . Estos datos permiten concluir la existencia de una correlación positiva moderada y significativa entre la Autoestima y Personalidad Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.

**Tabla 13.** Relación entre Autoestima y Orientación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

			Autoestima	Orientación
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
Orientación	Orientación	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

### Interpretación.

Los valores de la Tabla 13, en la muestra de docentes estudiada, muestran una correlación  $Rho=0,860$  y  $p=0.000$ , siendo  $p<0.05$ . Estos datos permiten concluir que existe de una correlación directa alta y significativa de la Autoestima y Orientación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.

**Tabla 14.** Relación entre Autoestima y Orientación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015

			Autoestima	Motivación
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
Motivación	Motivación	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

### Interpretación.

Los valores de la Tabla 14, en la muestra de docentes estudiada, muestra una correlación  $Rho=0,877$  y  $p=0.000$ , siendo  $p<0.05$ . Estos datos permiten concluir que existe de una correlación directa alta y significativa entre la Autoestima y Motivación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.



**Tabla 15.** Relación entre Autoestima y Habilidades para Enseñar del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.

			Autoestima	Habilidades para enseñar
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Habilidades para enseñar	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

### **Interpretación.**

Los valores de la Tabla 15, en la muestra estudiada, señalan una correlación Rho=0,809 y p=0.000, siendo  $p < 0.05$ . Estos datos evidencian una correlación directa alta y estadísticamente significativa entre la Autoestima y Habilidades para Enseñar del Docente de la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.

## Prueba de hipótesis

**Tabla 16.** Rho de Serman para prueba de las hipótesis de la investigación.

		Didáctica	Personalidad	Orientación	Motivación	Habilidades para enseñar
Autoestima	Coefficiente de correlación	,681**	,786**	,860**	,877**	,809**
	Sig. (bilateral)	,005	,001	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15

## Reglas de decisión

Valores encontrada	Regla
$p\text{-valor} \leq \alpha$	Rechaza $H_0$
$p\text{-valor} \geq \alpha$	No se rechaza $H_0$

## Hipótesis general

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** No existe relación significativa entre la Autoestima y el Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

**Hipótesis alterna ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre la Autoestima y el Desempeño Docente la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

## Decisión.

En la Tabla 10 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y el Desempeño Docente. Dado que  $\alpha=0,000 < 0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y el Desempeño Docente la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

### **Hipótesis Específicas.**

- **Ho:** No existe relación altamente significativa entre la Autoestima y la Didáctica del Docente de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- **H1:** Existe relación altamente significativa entre la Autoestima y la Didáctica del Docente de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

#### **Decisión.**

En la Tabla 11 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y la Didáctica del Docente. Dado que  $\alpha=0,000<0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y el Didáctica del Docente la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

- **Hipótesis nula (Ho):** No existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Personalidad del Docente de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- **Hipótesis alterna (H1):** Existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Personalidad del Docente de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

#### **Decisión.**

En la Tabla 12 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y la Personalidad del Docente. Dado que  $\alpha=0,000<0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y el Personalidad del Docente de la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Orientación Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- **Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** Existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Orientación del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

**Decisión.**

En la Tabla 13 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y la Orientación Docente. Dado que  $\alpha=0,000<0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y el Orientación Docente de la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Motivación del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- **Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** Existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Motivación del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

**Decisión.**

En la Tabla 14 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y la Motivación del Docente. Dado que  $\alpha=0,000<0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y el Motivación del Docente de la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Habilidades para enseñar del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.
- **Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>):** Existe una relación altamente significativa entre la Autoestima y la Habilidades para enseñar del Docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

**Decisión.**

En la Tabla 14 se muestra los resultados del Test Rho de Spearman de la Autoestima y las Habilidades para Enseñar del Docente. Dado que  $\alpha=0,000 < 0,05$  se confirma la hipótesis alterna que existe relación significativa entre la Autoestima y las Habilidades para Enseñar del Docente de la escuela de blindados del Ejército Peruano – 2015.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La evidencia originada en la investigación señala una correlación significativa ( $P < 0,05$ ) entre la Autoestima y el Desempeño Docente de Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú, 2015, con lo que se confirma la hipótesis de la investigación. Estos resultados son similares a lo encontrado por Ocaña (2015) cuando indica que la autoestima y el desempeño docente tienen una relación positiva y significativa en algunas instituciones del distrito de Comas en Lima, siendo la correlación de Phi y V de Cramer=0,152 y un  $P=0,002$ , estas cifras representan un resultado muy bajo pero estadísticamente significativa. Estos resultados son similares a la relación positiva y significativa de la autoestima y desempeño docente encontrada en algunas instituciones del distrito de Comas-Provincia de Lima, datos que expresan una correlación de Phi y V de Cramer=0,152 y un  $P=0,002$ , siendo esto un resultado muy bajo pero estadísticamente significativa (Ocaña, 2015). Otro estudio evidencia que los docentes presentan un nivel medio de autoestima, siempre que desarrollen tareas según los roles señalados y como lo establecen las dimensiones del desempeño docente (Montilla, 2014). Por el contrario, Rodas (2013) encuentra una inexistente correlación estadísticamente significativa entre autoestima y compromiso organizacional en profesores de una institución educativa, debido a que la correlación entre estas dos variables es de 0.184, del mismo modo no encuentra correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre las dimensiones de autoestima y factores sociodemográficos de edad, género y antigüedad.

La autoestima también es observada en otros actores educativos, así García (2014), concluye que un 83,2% en los estudiantes de una academia preuniversitaria tienen una autoestima baja. La autoestima se convierte en sustento motor de la valoración del ser humano, por lo que debemos considerar que, realizado una autovaloración, autoconocimiento y desarrollando confianza en nosotros mismos podremos además valorar a los demás y ser aceptados (Cabrera, 2014). Así mismo los estudiantes valoran de manera positiva el desempeño docente, asignando valores altos (Zárate, 2011), encontrando también relación significativa entre la percepción del desempeño docente por parte del alumno (Fow, 2012). La literatura precisa que, Sebastian (2012) la autoestima y autoconcepto son factores valiosos que se deben considerar, y (Tejedor,

2012) que no deben ser tratados únicamente por la psicología. En cuanto al desempeño laboral del docente, Méndez (2006) señala que es la competencia del individuo para producir, efectuar, elaborar, originar trabajo en el menor tiempo posible con menor esfuerzo y en el menor tiempo y la mayor calidad esperada.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 1. Conclusiones

#### **Primera.**

Existe una relación estadísticamente significativa considerable entre la autoestima y el desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, con un nivel de significancia de 0.05, una confianza del 95%, un ( $p < 0,05$ ) y  $Rho= 0.808$ .

#### **Segunda.**

Existe una muy buena relación de la autoestima y la didáctica del desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, con una significancia de 0.05, una confianza del 95%, un ( $p < .05$ ) y  $Rho=0.681$ .

#### **Tercera.**

Existe una relación muy buena entre la autoestima y la personalidad del docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, con una significancia de 0.05, una confianza del 95%, un ( $p < .05$ ) y  $Rho=0.786$ .

#### **Cuarta.**

Existe un buen nexo entre autoestima y motivación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, con una significancia de 0.05, una confianza del 95% ( $p < .05$ ) y  $Rho= 0.860$ .

#### **Quinta. –**

Existe una buena relación entre la autoestima y la orientación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015, con una significancia de 0.05, una confianza del 95% ( $p < .05$ ) y  $Rho= 0.877$



## **2. Recomendaciones**

### **Primera.**

La Institución debe implementar dentro de su plan curricular, fortalecer la autoestima de sus docentes con el fin de robustecerlo y así mejorar el desempeño docente. El bienestar emocional integra el desarrollo de todas las dimensiones del individuo, es por ello que los centros educativos deben considerar en el diseño curricular las cuatro dimensiones del informe Delors asociados a la inteligencia emocional.

### **Segunda.**

Preservar un equilibrio en los factores subjetivo, cognitivo, comunicacional y corporal, indispensables para ser competentes en la puesta en práctica de la inteligencia emocional para entender las emociones de otras personas.

### **Tercera.**

Incrementar capacidades emocionales para cultivar el manejo de las relaciones en la vida en sociedad y alcanzar el éxito profesional, por que los sistemas físico, subjetivo y emocional se construyen al interior de lo social, cultural y político, por ello debemos optimizar nuestro talento y habilidades para trabajar con alegría y sentimientos positivos en cualquier escenario laboral.

### **Cuarta.**

Conocer y cultivar competencias emocionales que faciliten el conocimiento y manejo emocional propio y de otros, el acompañante pedagógico debe incrementar habilidades de empatía para entender los comportamientos ajenos.

### **Quinta.**

Continuar el desarrollo de aptitudes que promuevan aprendizajes mediante la orientación y facilitación congruente con los tópicos de las materias que desarrolle para conseguir que sus estudiantes consoliden aprendizajes y rendimientos académicos de calidad.

### **Sexta.**

Conservar e incrementar el buen desempeño docente mediante la investigación e innovación de herramientas pedagógicas, preservar excelentes relaciones éticas y profesionales dirigidas a la consecución de los objetivos de su labor educativa, guiar y acompañar a los alumno en un escenario adecuado del proceso educativo.

## **DEDICATORIA.**

### **Dedicatoria**

A mis Esposa, hijos y padres por ser mi fuente de inspiración y por el apoyo constante que siempre me brindaron para concluir la maestría.

El Autor

### **Agradecimiento**

A mi Tía Elizabeth, por darme la posibilidad de alcanzar un título más en pro de mi labor profesional.

El Autor

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, R., & Hernández, J. (2004). La autoestima en la educación. *Límite: revista de filosofía y psicología*, 86-99. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2007286>
- Ahumada-García, F., & Obregón-Nieto, C. (2015). La tutoría profesional: una estrategia para favorecer la formación de docente a partir de la formación de la autoestima. *Revista Ra Ximha*, 75-89. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596004.pdf>
- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima: Editorial Udegraf.
- Artunduaga, L. (2009). *Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial*. Obtenido de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval\\_docente\\_Luis](http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis)
- Arzola, S., & Collarte, C. (1992). *Autoestima y Enseñanza Media*. Obtenido de 327208973\_AUTOESTIMA\_PROFESIONAL\_Y\_FORMACION\_PERMANENTE\_ANALISIS\_DESDE\_LA\_PERSPECTIVA\_PSICOSOCIAL
- Barrick, M., Mount, M., & Judge, T. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: Meta-analysis of meta-analyses. *International Journal of Selection*, 9-30. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barroso, C. (2010). *La Psicología de la Motivación*. México: Editorial Limusa.
- Braden, N. (1998). *Como mejorar su autoestima (12ª Edición)*. Barcelona: Barcelona: Paidós.
- Bretel, L. (2002). *Geocities*. Obtenido de [http://www.geocities.ws/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm](http://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm)
- Cabrera, M. (2014). *Autoestima y rendimiento escolar en los niños*. Universidad de Cuenca, Facultad de Psicología. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/19842/1/TESIS.pdf>
- Carrasco, W. (1993). *Autoestima en educadores: un diaporama motivacional*. [Tesis de Magister], PUC.
- Clemens, H., Bean, R., & Aminah, C. (1993). *Como Desarrollar la autoestima en niños y adolescentes*. Madrid: Debate.
- Clemens, H., Bean, R., & Clark, A. (1994). *Cómo desarrollar la autoestima en niños y adolescentes*. Madrid: Debate.

- Colque, D. (2011). *El clima organizacional del Comando De Educación y Doctrina Del Ejército y su relación con el nivel de actuación en operaciones psicológicas en el personal de oficiales recientemente egresados de la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/686/TM0131.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of self- esteem*. Consulting Psychologists Pr.
- Echevarría, B. (1996). *Formación Profesional*. Barcelona: PPU.
- Fow, A. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática en Educación Primaria de la Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- García, A. (2014). *Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria "Alfred Nobel" - Tumbes, 2014*. Universidad Católica los Angeles de Chimbore, Facultad de Ciencias de la Salud. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4498/AUTOESTIMA\\_MOTIVACION\\_DE\\_LOGRO\\_GARCIA\\_CAMIZAN\\_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4498/AUTOESTIMA_MOTIVACION_DE_LOGRO_GARCIA_CAMIZAN_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, B. (2015). *La supervisión educativa ¿víctima o excluida de las políticas públicas*. Maracay: UPEL.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 211-228. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=147545>
- González-Arrantía, N. (2001). *La Autoestima*. México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=iYPB8K-T14gC&pg=PA39&dq=los+antecedentes+de+la+autoestima+coopersmith&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiUyaSQnJLxAhWuTjABHd23C-cQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=los%20antecedentes%20de%20la%20autoestima%20coopersmith&f=false>
- Guerrero, L. (2008). Desarrollo docente, aportes para el debate. *Revista*, 120.
- Huici, E. (2000). *Estudio de validez de la escala de autoestima de Milicic and Aarón mediante la correlación con el juicio de los profesores*. Universidad Católica Pontificia de Chile, Posgrado.
- James, W. (1890). *he principles of psychology*. New York: Holt.

- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: ELIAC.
- Korkille, L. (2009). *Motivación y Emoción*. Madrid: Editorial Anaya.
- Lara-Cantú, M., Verduzco, M., Acevedo, M., & Cortés, J. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinonamericana de Psicología*, 247-255. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>
- Lönnqvist, J.-E., Hennig-Schmidt, H., & Walkowitz, G. (2015). Discriminación por motivos étnicos y sexuales y mantenimiento de la autoestima. *Revista PLoS ONE*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0124622>
- Maciel, C. (2005). La formación docente: mitos, problemas y realidades. *Revista PRELAC*.
- Madrid, D., & Mayorga, M. (2010). ¿Didáctica General en y para Educación Social? Puntos de encuentro desde la perspectiva del alumnado,. *Revista Educación Siglo XXI*, 245-260. Obtenido de <http://revistas.um.es/educatio>
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67-78. doi:doi:10.1037/0022-3514.35.2.63
- Martín, E. (2010). ¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación? *Pensamiento Iberoamericano*, 91-112. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011204#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20sistemas,igualmente%20%C3%BAtiles%20para%20la%20mejora.>
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú: ICE-HORSORI.
- Medina, A., & Salvador, F. (2009). *Didáctica genera*. Madrid: Pearson Educación.
- Méndez, E. (2006). *Gerencia Educativa*. Caracas. Caracas: McGraw Hill.
- Millar, A., & Troncoso, M. (2005). *La autoestima profesional docente: un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia*. Valdivia: Universidad Austral de Chile.
- Ministerio de Defensa. (31 de marzo de 2015). Decreto Supremo N° 005-2015-DE. *DECRETO SUPREMO N° 005-2015-DE*. Editora Perú Diario El Peruano. Obtenido de <https://bancopol.com/archivos/reglamento-del-decreto-legislativo-1137-ley-del-ejercito/>

- Miranda, C. (2005). Impacto pedagógico: relaciones entre la autoestima profesional y la formación permanente del profesorado en Chile. *Revista Iberoamericana De Educación*, 1-21. doi: <https://doi.org/10.35362/rie3712730>
- Montilla, M. (2014). *Autoestima y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Básica U.E Maestro Víctor Valestrini*. Universidad Santa María, Decanato de Posgrado. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2014/05/autoestima-y-desempeno-laboral-de-los-docentes-de-educacion-basica.pdf>
- Mount, M., Barrick, M., & Stewart, G. (1998). Five-factor model of personality and performance mance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*. *Revista Talento Humano*, 145-165. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08959285.1998.9668029>
- Naranjo, M. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770311.pdf>
- Nieves, F. (1996). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Obtenido de <https://dokumen.tips/reader/f/desempeno-docente-y-clima-organizacional-en-el-liceo-agustin-codazzi>
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5284>
- Ones, D., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Revista Rendimiento Humano*, 389-404. Obtenido de [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1804\\_5](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1804_5)
- Pades, A. (2003). La autoestima profesional y su cuidado. *Revista de Enfermería Clínica*, 47-52. Obtenido de [https://sci-hub.mkxa.top/10.1016/S1130-8621\(03\)73801-7](https://sci-hub.mkxa.top/10.1016/S1130-8621(03)73801-7)
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteriro, J., & García-Cueto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 245-254. doi:doi:10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad

- Peñaherrera, M., Cachón, J., & Ortíz, A. (2014). La autoestima profesional docente y su implicación en el aula. *Revista Magister*, 52-58. Obtenido de [https://scihub.mkxa.top/10.1016/S0212-6796\(14\)70018-0](https://scihub.mkxa.top/10.1016/S0212-6796(14)70018-0)
- Pérez, M., Vidal, L., & Villarán, V. (2009). *Estudio exploratorio del auto concepto en docentes*. Lima.
- Pla, R., Ramos, J., Arnaiz, I., García, A., & Castillo, M. (2012). *Una concepción de la Pedagogía como ciencia*. La Habana. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/349725289\\_Una\\_concepcion\\_de\\_la\\_Pedagogia\\_como\\_ciencia/link/603fbb34299bf1e078541c07/download](https://www.researchgate.net/publication/349725289_Una_concepcion_de_la_Pedagogia_como_ciencia/link/603fbb34299bf1e078541c07/download)
- Presidencia de la República del Perú. (10 de diciembre de 2012). Decreto Legislativo N° 1137. *Ley del Ejército del Perú*. Editora Perú Diario El Peruano.
- Raffini, W. (2008). *Compendio de Psicología*. Madrid: Editorial Muralla.
- Ramos, D., Pankalla, A., & Cabecinhas, R. (2012). Identidad étnica como predictor del bienestar: Estudio exploratorio transcultural en Brasil y Europa. *Revista Summa Psicológica UST*, 22-43. Obtenido de <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/issue/view/18>
- Reasoner, R. (1994). *Building self-esteem in the elementary*. California: Consulting Psychologists Press.
- Rivera, A., & Hernández, G. (2015). El autoconcepto de docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 87-100. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/7699.pdf>
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista PRELAC*.
- Rodas, A. (2013). *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Rodas-Alicia.pdf>
- Rosemberg, M. (1965). *Sociedad y autoimagen adolescente*. New Jersey: Princenton University Press.
- Sebastian, V. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Revista PHAINOMENON*. Obtenido de <https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2012/articulo%202.pdf>
- Sharma, S., & Agarwala, S. (2015). Autoestima y autoestima colectiva entre adolescentes: un enfoque intervencionista. *Pensamiento Psicológico*, 105-113. doi: <https://doi.org/10.5964/psyct.v8i1.121>

- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 319-327. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4571151>
- Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño*. Ciudad de México: Ponencia. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/260549939/Encuentro-Iberoamericano-Sobre-Evaluacion-Del-Desempeno-Docente>
- Vásquez, W. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de*. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado.
- Voli, F. (1996). *La autoestima del profesor*. Madrid: PPC Editores.
- Whilheim, K., Martín, G., & Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *uación docente. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 339-350. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3935079>
- Zanoco, P. (1996). *Validación de las estrategias para el logro de*. Santiago: PUC.
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176>



## ANEXOS Y APENDICE

### Anexo 1 Matriz de Consistencia lógica

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y el Desempeño Docente de los Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015?	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Describir el nivel de autoestima en los docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015 Describir el nivel de desempeño docente en la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015. Determinar qué relación existe entre la autoestima y la didáctica del desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015. Determinar qué relación existe entre la autoestima y la personalidad del docente en</p>	<p><b>Hipótesis General</b> <b>H0:</b> No Existe relación significativa entre la Autoestima y el Desempeño Docente de los Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre la Autoestima y el Desempeño Docente de los Profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> Existe una relación altamente significativa entre la autoestima y la didáctica del desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015. Existe una relación altamente significativa entre la autoestima y la personalidad del docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p>	<p><b>Variable 1.</b> Autoestima</p> <p><b>Variable 2.</b> Básica.</p> <p><b>Diseño de Investigación.</b> No experimental Descriptivo Simple-transversal.</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básico</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental Transversal Correlacional</p> <p><b>Método de Estudio</b> Científico Deductivo-Inductivo</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>	<p><b>UNIVERSO</b> Docente de la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.</p> <p><b>POBLACION - MUESTRA</b> La muestra al igual que la población está conformado por 15 profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015.</p>

	<p>profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.  Determinar qué relación existe entre la autoestima y la motivación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.  Determinar qué relación existe entre la autoestima y la orientación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.  Determinar qué relación existe entre la autoestima y la apreciación de la habilidad general para la enseñanza en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p>	<p>Existe una relación altamente significativa entre la autoestima y la motivación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.  Existe una relación altamente significativa entre la autoestima y la orientación en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.  Existe una relación altamente significativa entre la autoestima y la apreciación de la habilidad general para la enseñanza en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.</p>			
--	---	--	--	--	--

## Anexo 2 Matriz de Consistencia Metodológica

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS
Cuantitativo	Básica Sustantiva	No experimental transversal Correlacional-descriptivo	<p><b>UNIVERSO</b> Docente de la Escuela de Blindados del Ejército, 2015.</p> <p><b>POBLACION - MUESTRA</b> La muestra al igual que la población está conformado por 15 profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano - 2015.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Afirmaciones, que contiene los datos generales del encuestado, indicadores de las dimensiones de las variables a autoestima y desempeño docente.</p> <p>Elaborado en base a los objetivos de la investigación y en coherencia con la Operacionalización de las variables de estudio (Variable – Dimensión – Indicador).</p> <p>Contiene afirmaciones que permitirá al encuestado marcar una de las 5 alternativas consideradas como respuesta (Tipo Escala Likert), según su grado de afinidad a las respuestas. Dichas respuestas van de 1 a 5 (De Nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre a Siempre).</p>	<p>La validez de los instrumentos se determinó con la valoración de tres Jueces expertos.</p> <p>La confiabilidad se determinó mediante el test Alfa de Cronbach</p>

### Anexo 3 Operacionalización de Variables

<b>Variables</b>	<b>Conceptuación</b>	<b>Dimensiones o aspectos</b>	<b>Indicadores</b>
Autoestima	La estima es el aspecto valorativo que tiene uno de sí mismo en tanto que el autoconcepto se refiere a los procesos cognitivos que el individuo realiza para poder hacer una interpretación de uno mismo (Pérez, Vidal, y Villarán, 2009)	Yo soy	Aspectos relacionados con los autoconceptos propios
		Yo siento	Aspectos relacionados con los sentimientos propios
		Yo hago	Aspectos relacionados con las propias responsabilidades personales
Desempeño Docente	Desempeño docente es el conjunto de acciones en el cumplimiento de sus funciones, como mediador del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual comprende; las cualidades profesionales, las habilidades cognitivas, la preparación y su rendimiento como educador o facilitador en el proceso de enseñanza - aprendizaje	Didáctica	Procedimientos Técnicas Principio
		Personalidad	Es Ordenado Es puntual y Responsable Se comporta en forma Ética
		Motivación	Fomenta expectativa en los estudiantes Fomenta participación del alumno en clase Refuerza el interés de los alumnos
		Orientación	Dialoga con los estudiantes. Orienta y aconseja a los estudiantes. Brinda orientación académica. Motiva el trabajo en equipo Precisa instrucciones a los estudiantes
		Habilidad general de enseñanza	Cumple con las expectativas de los estudiantes. Es capaz para enseñar

## Anexo 4 Muestra

Muestra de Docentes de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano, 2015

<b>Institución</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Escuela de Blindados del Ejército Peruano, 2015	15	-	15
Total	15	-	15

Nota. Oficina de Personal del Ejército.

## Anexo 5 Carta de Permiso para aplicar Cuestionario

## Anexo 6 Autorización para aplicar Cuestionario

## Anexo 7 Cuestionario para recoger información

Instrumentos de Recolección de datos.

Test para media la Autoestima.

TEST SOBRE AUTOESTIMA						
<b>Instrucciones:</b> Se le presenta una serie de enunciados cuyas respuestas tienen una valoración en escala de Likert que van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo con valores de 1 a 5. Luego de su lectura, se le solicita marcar con una equis (X) en la casilla correspondiente a los valores, según su criterio objetivo. <b>La objetividad de su respuesta permitirá conseguir información confiable.</b>						
N°	Dimensiones/Enunciados	Valores				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Yo soy</b>						
1	Yo soy un profesor creativo e innovador.					
2	Yo soy una persona importante para mis alumnos.					
3	Yo soy un ejemplo que mis alumnos pueden imitar.					
4	Yo soy un ejemplo de profesor para mis colegas.					
5	Yo soy un profesor respetado por mis colegas.					
6	Yo soy capaz de ver las cosas buenas de mis directores.					
7	Yo soy un buen profesional para las autoridades del colegio.					
8	Yo soy un buen profesor para los apoderados.					
9	Yo soy importante para los apoderados.					
10	Yo soy un buen profesor.					
11	Yo soy miembro de un grupo de profesionales importantes en su quehacer.					
12	Estoy contento de ser profesor.					
13	Yo no soy un profesor importante para los alumnos.					
14	Yo soy un profesor barrero.					
15	Yo no soy querido por mis alumnos.					
16	Yo no soy eficiente como mis colegas.					
17	Mis colegas son mejores profesores que yo.					
18	Yo soy menos que las autoridades.					
19	Yo no soy respetado por las autoridades.					
20	Para los apoderados, yo soy un profesor de segunda categoría.					
21	Yo no soy un profesor estimado por los apoderados.					
22	Yo no soy el profesional que quisiera ser.					



23	Yo soy un fracaso profesional.					
24	Estoy aburrido de trabajar como profesor.					
<b>Dimensión: Yo siento</b>						
25	Yo siento que mis alumnos me aprecian.					
26	Yo siento que mis alumnos confían en mí.					
27	Yo me siento satisfecho con las relaciones que mantengo con mis alumnos					
28	Yo siento que tengo un grupo de colegas que confía en mí.					
29	Yo me siento bien con mis colegas.					
30	Yo siento que mis colegas respetan mi opinión.					
31	Cuando tengo un problema, me siento respaldado por las autoridades del colegio.					
32	Yo siento que me llevo bien con el director.					
33	Me siento satisfecho con mi relación con los padres y apoderados.					
34	Siento que los padres y apoderados me respetan.					
35	Yo siento que soy una persona importante en el colegio.					
36	Me siento feliz siendo profesor.					
37	Yo siento que mis alumnos no confían en mí.					
38	Creo que mis alumnos no me aceptan como yo quisiera.					
39	Siento que no confío en mis alumnos.					
40	Yo siento que valgo menos que el resto de mis colegas.					
41	Yo siento que mis colegas no confían en mí.					
42	Yo siento que no confío en mis colegas.					
43	En los consejos, siento que mis opiniones valen menos que las de los otros.					
44	Si pudiera, no iría a los consejos porque siento que mis opiniones no son importantes					
45	Yo siento que los apoderados no me valoran como profesor.					
46	Yo siento que valgo menos que los apoderados.					
47	Siento que no sirvo como profesor.					
48	Me siento inútil como profesor.					
<b>Dimensión: Yo Hago</b>						
49	Yo me relaciono bien con los alumnos.					
50	Yo mantengo el control de la sala de clases en cualquier circunstancia.					
51	Yo sé mi materia y la comunico bien					
52	Yo me llevo bien con mis colegas.					
53	Yo trabajo bien en equipo con mis colegas.					
54	Por mi desempeño profesional, yo tengo prestigio entre las autoridades.					
55	Cuando emito opiniones, las autoridades las consideran importantes.					

56	Yo entrego algo de mí mismo cuando organizo las reuniones de padres y apoderados.					
57	Yo tengo éxito con los padres y apoderados.					
58	Yo tengo un buen desempeño profesional					
59	A pesar de las dificultades, no cambiaría por nada la misión de profesor.					
60	A mí me gusta ser profesor					
61	Yo no quiero a mis alumnos.					
62	Yo me sacrifico mucho por los alumnos sin recompensa de ellos.					
63	Yo no acepto que mis alumnos me critiquen.					
64	Yo hablo mal de mis colegas.					
65	Mis relaciones con los colegas no son buenas.					
66	Yo no tengo independencia para tomar decisiones profesionales.					
67	Las autoridades subestiman mi trabajo.					
68	Los apoderados no respetan mi modo de actuar.					
69	Cuando me reúno con los apoderados, ellos me tratan como a un empleado.					
70	A mí no me va bien como profesor					
71	No confío en mi calidad profesional					
72	Yo tengo una profesión de segunda clase.					

### Ficha técnica del Test de Autoestima

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario para evaluar la Autoestima
<b>AUTOR</b>	Test de autoestima de Arzola y Collarte (1992)
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Medir el nivel de Autoestima de los Docentes de la Escuela de Blindados del Ejército del Perú.
<b>USUARIOS</b>	15 docentes.
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Individual - Autoaplicado
<b>DURACIÓN</b>	10 a 15 minutos
<b>VALIDEZ</b>	El instrumento ha sido validado por el Mg. José Cerna Montoya, por el Mg. José Cedeño León y el Mg. Hugo Florián Orchessi.
<b>CONFIABILIDAD</b>	La confiabilidad del instrumento para medir el Nivel de Autoestima es ALTA. Se determinó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,978$ ) aplicado a los resultados del cuestionario suministrado a la muestra del estudio. El estadístico se encuentra en el apartado respectivo.

Confiabilidad del Test de Autoestima.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	72

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	179,7333	3310,067	,459	,978
P2	179,6000	3365,543	,145	,978
P3	179,2667	3302,067	,554	,978
P4	179,2667	3281,352	,578	,978
P5	179,1333	3259,552	,734	,978
P6	178,8667	3271,410	,674	,978
P7	179,0000	3320,571	,379	,978
P8	179,1333	3299,981	,530	,978
P9	179,2667	3249,781	,954	,977
P10	179,4000	3289,829	,609	,978
P11	179,2000	3229,743	,880	,977
P12	179,0000	3247,286	,798	,977
P13	179,4667	3253,981	,883	,977
P14	179,4667	3314,124	,472	,978
P15	179,5333	3307,695	,544	,978
P16	179,8667	3322,981	,541	,978
P17	179,2667	3259,067	,848	,977
P18	179,6000	3301,829	,591	,978
P19	179,4667	3298,695	,831	,978
P20	179,2667	3297,924	,721	,978
P21	179,4000	3325,686	,412	,978
P22	179,4667	3297,267	,683	,978
P23	179,5333	3298,695	,580	,978
P24	179,2667	3344,352	,269	,978
P25	179,4667	3310,981	,575	,978
P26	179,0000	3279,143	,679	,978
P27	179,5333	3387,410	-,017	,979
P28	179,4000	3306,543	,481	,978
P29	179,3333	3250,524	,711	,978
P30	179,3333	3278,095	,715	,978
P31	179,6667	3376,095	,073	,978
P32	179,6000	3359,686	,169	,978
P33	179,2667	3274,495	,660	,978
P34	179,2667	3264,352	,722	,978

P35	179,4667	3282,981	,631	,978
P36	179,4000	3291,400	,654	,978
P37	179,0667	3271,781	,691	,978
P38	179,6667	3262,667	,722	,978
P39	179,1333	3293,267	,596	,978
P40	179,4000	3287,971	,753	,978
P41	179,1333	3300,410	,574	,978
P42	179,3333	3294,952	,629	,978
P43	179,6667	3272,810	,741	,978
P44	179,2667	3303,781	,597	,978
P45	179,5333	3279,410	,746	,978
P46	179,2000	3287,029	,633	,978
P47	178,8667	3303,410	,518	,978
P48	179,4667	3336,124	,433	,978
P49	179,4000	3286,686	,657	,978
P50	179,6000	3251,114	,843	,977
P51	179,5333	3261,267	,772	,977
P52	179,3333	3301,095	,650	,978
P53	179,7333	3284,067	,706	,978
P54	179,4667	3318,981	,512	,978
P55	179,8000	3287,886	,729	,978
P56	179,6000	3268,829	,830	,977
P57	179,2000	3328,171	,444	,978
P58	179,2000	3260,457	,724	,978
P59	179,4000	3264,257	,721	,978
P60	179,0667	3340,352	,415	,978
P61	179,6667	3256,952	,784	,977
P62	179,1333	3338,552	,392	,978
P63	179,9333	3297,781	,620	,978
P64	179,2667	3319,781	,506	,978
P65	178,7333	3367,067	,138	,978
P66	179,0000	3291,000	,558	,978
P67	178,7333	3256,638	,902	,977
P68	179,2000	3301,314	,698	,978
P69	178,8667	3243,552	,908	,977
P70	178,9333	3272,924	,703	,978
P71	179,4667	3260,552	,745	,978
P72	179,3333	3304,952	,558	,978

## Cuestionario de Desempeño Docente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE						
<b>Instrucciones:</b> Se le presenta una serie de enunciados cuyas respuestas tienen una valoración en escala de Likert que van desde nunca a siempre con valores de 1 a 5. Luego de su lectura, se le solicita marcar con una equis (X) en las casilla correspondiente a los valores, según su criterio objetivo. <b>La objetividad de su respuesta permitirá conseguir información confiable.</b>						
N°	Dimensiones/Enunciados	Valores				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: DIDÁCTICA</b>						
1	Al inicio de la clase comunica los objetivos y/o competencias a lograr					
2	Realiza clases que aumentan el interés del alumno por los temas tratados.					
3	Se muestra responsable y trasmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes					
4	Estimula cuando mejoran su rendimiento, los estudiantes.					
5	Da explicaciones en clases, fáciles de comprender.					
6	Muestra dominio de la asignatura que enseña					
<b>Dimensión: PERSONALIDAD</b>						
7	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.					
8	Es ordenado(a) al realizar su clase.					
9	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo con los alumnos.					
10	Inicia y termina sus clases puntualmente.					
11	Atiende a las consultas que se le hacen fuera de clase.					
12	Ayuda al alumno para el logro de auto aprendizaje.					
13	Brinda orientación académica individual cuando el alumno lo requiere.					
<b>Dimensión: MOTIVACIÓN</b>						
14	Cumple con los compromisos académicos (entrega de trabajos, etc) que tiene con los alumnos.					
15	Está dispuesto a aclarar lo que sus alumnos no entienden en clases					
16	Motiva a tener una actitud de investigación hacia su materia.					
17	Satisface las expectativas académicas de los alumnos.					
18	Sugiere actividades interesantes relacionadas con la asignatura.					
<b>Dimensión: ORIENTACIÓN</b>						
19	Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura.					
20	Impulsa el trabajo en equipo					
21	Califica académicamente de acuerdo a los merecimientos del alumno					
22	Las lecturas y/o ejercicios que propone son útiles para la formación de los alumnos					
23	Hace un resumen de la clase al finalizar.					

24	Al impartir la clase mantiene la atención de los alumnos.					
<b>Dimensión: HABILIDAD GENERAL DE ENSEÑANZA</b>						
25	Enseña contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio					
26	Estimula la participación en clases					
27	Da instrucciones claras cuando asigna un trabajo					
28	Dedica tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica.					
29	Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien.					
30	Respecto a la habilidad general para la enseñanza es: competente					

### Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Docente

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente.
<b>AUTOR</b>	El instrumento ha sido elaborado por el investigador.
<b>OBJETIVO DEL INSTRUMENTO</b>	Medir el nivel de Desempeño Docente en la Escuela de Blindados del Ejército del Perú.
<b>USUARIOS</b>	15 docentes.
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	Individual - Autoaplicado
<b>DURACIÓN</b>	10 a 15 minutos
<b>VALIDEZ</b>	El instrumento ha sido validado por el Mg. José Cerna Montoya, por el Mg. José Cedeño León y el Mg. Hugo Florián Orchessi.
<b>CONFIABILIDAD</b>	La confiabilidad del instrumento para medir el Nivel de Desempeño Docente es ALTA. Se determinó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha=0,956$ ) aplicado a los resultados del cuestionario suministrado a la muestra del estudio. El estadístico se encuentra en el apartado respectivo.

## Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	30

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,4667	482,695	,254	,957
P2	67,3333	471,381	,496	,956
P3	67,7333	464,781	,608	,955
P4	66,9333	463,352	,548	,956
P5	67,4667	465,695	,521	,956
P6	67,5333	453,552	,774	,954
P7	67,2667	450,781	,748	,954
P8	67,8667	457,981	,670	,954
P9	67,5333	447,410	,782	,953
P10	67,6667	457,238	,717	,954
P11	68,0000	466,571	,734	,954
P12	67,5333	465,552	,560	,955
P13	67,4667	443,838	,809	,953
P14	67,4667	456,124	,716	,954
P15	67,3333	468,667	,610	,955
P16	67,6667	475,095	,533	,956
P17	67,3333	465,524	,591	,955
P18	67,6000	457,686	,697	,954
P19	67,4667	449,981	,843	,953
P20	67,6000	451,971	,704	,954
P21	67,8000	472,029	,544	,955
P22	67,4000	464,257	,620	,955
P23	67,4000	455,114	,697	,954
P24	67,2667	479,638	,369	,956
P25	67,2667	461,067	,652	,955
P26	67,7333	455,067	,697	,954
P27	68,0000	457,571	,724	,954
P28	67,4667	458,981	,696	,954
P29	67,7333	465,210	,644	,955
P30	67,8000	476,029	,368	,957

## **Anexo 8 Validación experto 1**

**Mg. José Cedeño León.**

### **FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECORELECCIÓN DE DATOS**

#### **HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO**

#### **DATOS PERSONALES**

1. Apellidos: CEDEÑO LEÓN
2. Nombres: José Darío
3. N° de DNI: 17919241
4. Teléfono: 949704940
5. Dirección actual: San José 739, Laredo - Trujillo
6. Correo electrónico: j.cedeno@uct.edu.pe

#### **FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL**

##### **Grados.**

Mg. en Docencia Universitaria (UCV)

Mg. Innovaciones Pedagógicas (Universidad de Cotopaxi, Ecuador)

Dr. En Educación (UPAO)

##### **Títulos**

Lic. en Educación

#### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

1. Docente Principal en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía  
Docente Asociado en la Universidad Nacional del Santa
2. Docente EPG Universidad Nacional de Ucayali
3. Docente EPG Universidad César Vallejo
4. Decano de la Facultad de Educación en la Universidad Nacional de la Amazonía (2013 – 2015)



**Dr. José D. Cedeño León**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS DEL INSTRUMENTO.

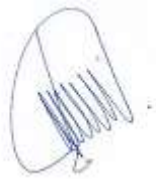
1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.
2. **Tipo del Instrumento:** Cuestionario
3. **Nivel de aplicación:** Individual - Autoaplicado

### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

4. **Título de la tesis:** Autoestima y desempeño docente en profesores de la escuela de blindados del Ejército Peruano - 2015
5. **Tesista:** Bach. Erick Rojas Oropeza
6. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

### III. DATOS DEL EVALUADOR

7. **Apellidos y nombres:** Cedeño León José Darío
8. **Grado Académico:** Doctor en Educación



Firma  
Experto Evaluador

**EVALUACION DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VALIDACION PARA JUECES SOBRE EL  
INSTRUMENTO**

**Estimado:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

CRITERIO	TA	A	I	D	TD
¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
¿EL número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
¿La formulación de las preguntas del cuestionario es la correcta?	X				
¿El diseño del cuestionario facilitará el análisis y su procesamiento de datos?	X				
¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
¿Agregaría algún ítem?	X				
¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la muestra?	X				
¿La redacción de las preguntas es clara?	X				
¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

**TA:** Totalmente de acuerdo (5)

**A:** Aceptable (4)

**I:** Indiferente o indeciso (3)

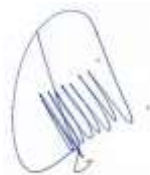
**D:** Desacuerdo (2)

**TD:** Totalmente en desacuerdo (1)

**OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS**

.....

Lima, 12 de Octubre de 2015



Firma del Juez Experto

## **Anexo 9 Validación experto 2**

**Mg. Hugo Florián Orchesi.**

### **FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECORELECCIÓN DE DATOS**

#### **HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO**

##### **DATOS PERSONALES**

1. Apellidos: FLORIÁN ORCHESSI
2. Nombres: HUGO ALEJANDRO
3. N° de DNI: 17920579
4. Teléfono: 943775278
5. Dirección actual: Tulipanes 313- departamento 301 Urb. California- Trujillo
6. Correo electrónico: hugorchessi@gmail.com

##### **FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL**

###### **Grados.**

Bachiller en Educación-Universidad Nacional de Trujillo-1995

###### **Títulos.**

Licenciado en Educación-Especialidad: Historia, Geografía, Filosofía y Ciencias Sociales- Universidad Nacional de Trujillo

Maestría en Metodología de la Investigación- Universidad Privada Antenor Orrego

##### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

- Universidad Nacional del Santa- Docente Contratado TC 1998-2001
- Universidad Cesar Vallejo- Docente Contratado TP 2001-2015- Trujillo
- Universidad Privada del Norte- Docente TP (2007- 2015)



Firma del evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS DEL INSTRUMENTO.

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.
2. **Tipo del Instrumento:** Cuestionario
3. **Nivel de aplicación:** Individual - Autoaplicado

### II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. **Título de la tesis:** Autoestima y desempeño docente en profesores de la escuela de blindados del Ejército Peruano - 2015
2. **Tesista:** Bach. Erick Rojas Oropeza
3. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

### III. DATOS DEL EVALUADOR

**Apellidos y nombres:** Florián Orchessi Hugo Alejandro

**Grado Académico:** Maestría en Metodología de la Investigación-  
Universidad Privada Antenor Orrego



Firma  
Experto Evaluador

**EVALUACION DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VALIDACION PARA JUECES SOBRE EL  
INSTRUMENTO**

**Estimado:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

CRITERIO	TA	A	I	D	TD
¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
¿EL número de preguntas de la encuesta es adecuado?		X			
¿La formulación de las preguntas del cuestionario es la correcta?	X				
¿El diseño del cuestionario facilitará el análisis y su procesamiento de datos?		X			
¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
¿Agregaría algún ítem?	X				
¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la muestra?	X				
¿La redacción de las preguntas es clara?	X				
¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

**TA:** Totalmente de acuerdo (5)

**A:** Aceptable (4)

**I:** Indiferente o indeciso (3)

**D:** Desacuerdo (2)

**TD:** Totalmente en desacuerdo (1)

**OBSERVACIONES Y SUGIERENCIAS**

.....  
 .....  
 .....

Lima, 10 de noviembre del 2015



Firma del Juez Experto

Anexo 10 Validación experto 3

**Mg. José Cerna Montoya.**

**FORMATO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE RECORELECCIÓN DE DATOS**

**HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO**

**DATOS PERSONALES**

1. Apellidos: CERNA MONTOYA
2. Nombres: JOSE ESTANISLAO
3. N° de DNI: 17987155,
4. Teléfono: 997892132
5. Dirección actual: Urb. Carlos García Ronceros M-16, Distrito de Nuevo Chimbote,
6. Correo electrónico: elunicoprofesor@gmail.com

**FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL**

**Grados.**

- Bachiller en Educación
- Bachiller en Ciencias Sociales
- Maestría en Educación: Docencia, Currículo e Investigación

**Títulos.**

Licenciado en Antropología Social

**EXPERIENCIA PROFESIONAL**

- Universidad Nacional del Santa- Docente Asociado



Firma del evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### IV. DATOS DEL INSTRUMENTO.

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño Docente.
2. **Tipo del Instrumento: Cuestionario:** Cuestionario
3. **Nivel de aplicación:** Individual – Autoaplicado

### V. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

**Título de la tesis:** Autoestima y desempeño docente en profesores de la escuela de blindados del Ejército Peruano - 2015

**Tesista:** Bach. Erick Rojas Oropeza

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño docente en profesores de la Escuela de Blindados del Ejército Peruano – 2015.

### VI. DATOS DEL EVALUADOR

**Apellidos y nombres:** Cerna Montoya José Estanislao

**Grado Académico:** Maestría en Metodología de la Investigación- Universidad Privada Antenor Orrego



Firma  
Experto Evaluador

**EVALUACION DEL INSTRUMENTO  
CUESTIONARIO DE VALIDACION PARA JUECES SOBRE EL  
INSTRUMENTO**

**Estimado:**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marca con un aspa (X) en cada criterio según su opinión.

CRITERIO	TA	A	I	D	TD
¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
¿EL número de preguntas de la encuesta es adecuado?		X			
¿La formulación de las preguntas del cuestionario es la correcta?	X				
¿El diseño del cuestionario facilitará el análisis y su procesamiento de datos?		X			
¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
¿Agregaría algún ítem?	X				
¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la muestra?	X				
¿La redacción de las preguntas es clara?	X				
¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

**TA:** Totalmente de acuerdo (5)

**A:** Aceptable (4)

**I:** Indiferente o indeciso (3)

**D:** Desacuerdo (2)

**TD:** Totalmente en desacuerdo (1)

**OBSERVACIONES Y SUGIERENCIAS**

.....  
.....

Lima, 10 de noviembre del 2015



Firma del Juez Experto



Anexo 11 Base de Datos

**Base de datos del Cuestionario de Autoestima**

N°	YO SOY																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	5	1	1	1	2	1	1	5	2	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2
3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	2	4	4	1	3	3	4	5	4	4	4	5
4	1	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	4
5	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1
6	1	1	2	1	2	1	5	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	3	4	1	2	5
7	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2
8	4	3	3	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
9	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2
10	1	3	2	2	3	1	5	2	2	1	2	4	2	1	1	3	2	4	2	3	3	3	2	2
11	1	3	3	5	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3
12	2	2	2	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
13	4	1	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	2	3	3	5	5	3	3	5	2	5	2
14	1	3	3	4	5	4	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2
15	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	3	3	3	1	5	1	2

YO SIENTO																								
P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	
1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	
4	3	4	4	5	5	2	5	2	1	1	2	1	1	2	3	5	3	2	1	3	2	1	1	
2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2
2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	
2	2	1	1	1	2	5	1	5	3	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	4	2	2	
2	2	1	2	2	3	3	1	4	5	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	
5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	
1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	2	1	1	2	1	3	4	4	
3	4	3	1	2	3	2	4	1	4	3	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	
3	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	2	
2	4	1	5	5	2	1	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	
3	4	4	5	5	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	2	2	
3	5	2	2	4	5	2	1	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	3	

YO HAGO																							
P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72
1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1
2	2	5	3	1	1	2	2	2	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3
2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	1	4
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	5	5	2	3	2	1	1	1
2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	4	1	4	1	4	3	2	2	2	3	3	1	4
5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	4	5	3	3
3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3
4	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1	3	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	2	1
3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4
2	2	1	4	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	4	1	2	2	2	4	1	3
1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	1	3	2	5	4	4	5	3	4	3
1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	4	3	2	3	2	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	3	5	4	5	4

### Base de datos del Cuestionario de Desempeño Docente

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
1	2	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	
3	4	2	3	4	3	5	2	5	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	1	4	2	1	
3	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	
3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	
1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	1	2
3	2	4	2	5	3	4	1	2	5	3	1	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	5	3	3	1	4	3	1	1	
3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	3	5	4	3	2	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	2	
1	4	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	1	3	2	4
3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2	3	
3	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	
2	2	2	5	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	5	2	3	3	3	2	
1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	

