



WELCOME



**AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA: INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE  
RELACIÓN DEL AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA CON EL  
DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE EDUCACION PRIMARIA EN LA  
RED III, IV Y V DE CARABAYLLO DE LIMA METROPOLITANA**

**Jacqueline Vilela Aucca**  
**Ministerio De Educación**  
**Universidad Inca Garcilaso de la Vega**  
**Perú**

**RESUMEN**

El Buen Desempeño Docente es una de las principales necesidades y políticas de nuestro sistema educativo (MBDD, 2013), la Dirección General de Desarrollo Docente del MINEDU viene fortaleciendo la profesionalidad docente mediante incentivos económicos y académicos; sin embargo los docentes de algunas instituciones educativas de Lima no se sienten satisfechos y carecen de motivación que posibilite un mejor desempeño laboral. Por ello en esta investigación se planteó como problema: ¿Qué relación hay entre el autoconcepto y la autoestima y el desempeño de los docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana?

El estudio se hizo en una muestra de 236 docentes de 25 escuelas públicas de primaria con el objetivo de determinar que existe una correlación significativa entre autoconcepto – autoestima y desempeño docente. Para ello se utilizaron dos instrumentos de recolección de información: el cuestionario para docentes sobre Autoconcepto-autoestima, compuesto por 32 ítems, para recabar información sobre las dimensiones: profesión como sentido de vida, satisfacción con la profesión, autopercepción sobre sus competencias personales y profesionales para la docencia y autopercepción de la imagen que tienen los demás sobre su competencia profesional y el Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, compuesto por 40 ítems, para recabar información sobre las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y proactividad del docente.

## MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Finalmente los resultados indicaron que los docentes muestran, en general, una alta autoestima profesional en relación a la profesión como sentido de vida sustentado ello en aspectos vocacionales y generativos y una valoración positiva sobre su desempeño en relación a las capacidades pedagógicas, dejando en segundo lugar aspectos con las preparación de clases, manejo y regulación de emociones en el aula y actitudes proactivas en beneficio de toda la comunidad educativa, indispensables para la efectividad educativa. Y en cuanto a los aspectos más críticos lo encontramos en el sentido de identidad y trascendencia con su Institución Educativa.

### CAPITULO I: SISTEMA EDUCATIVO PERUANO Y EL DOCENTE PERUANO

La Educación Básica Regular es obligatoria y gratuita y está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

En este aspecto las instituciones educativas juegan un rol muy importante puesto que constituyen comunidades de aprendizaje donde interactúan sus actores (docentes, personal directivo, personal administrativo, estudiantes y padres de familia) con la finalidad de lograr aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes.

En nuestro país por el tipo de gestión, las Instituciones Educativas se distinguen como, instituciones públicas de gestión directa (sostenidas por el Estado), instituciones Públicas de gestión privada (sostenidas por el Estado, o administradas por la Iglesia Católica y entidades privadas) y las instituciones de gestión privada (a cargo de personas naturales o jurídicas del derecho privado).

Al respecto en nuestro país contamos con 89 887 instituciones que ofrecen educación básica, 68 486 de las cuales son públicas.

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área	
		Pública	Privada	Urbana	Rural

Básica Regular	89,887	68,486	21,401	45,764	44,123
Inicial	40,490	31,470	9,020	22,449	18,041
Primaria	36,949	29,104	7,845	14,585	22,364
Secundaria	12,448	7,912	4,536	8,730	3,718

Fuente: MINEDU y GUERRERO, 2012

Si comparamos el número de instituciones públicas y privadas que brindan servicios en los tres niveles, podemos observar una gran diferencia porcentual en el nivel secundaria en comparación con los otros niveles (15%). Aquí se observa un incremento de IIEE en la educación privada, lo cual amerita ampliar los servicios educativos en el sector público.

### **DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN EL PERÚ.**

Si bien es cierto desde el 2012 a la fecha se han implementado reformas en beneficio de los maestros como la Ley de Reforma Magisterial (LRM, 2012), donde se precisan modificaciones en los niveles magisteriales, estímulos y sanciones, las reflexiones realizadas por Rivero (2007) aún siguen vigentes. Aún existe una escasa autovaloración y revaloración al trabajo docente. Según la Mesa Interinstitucional del Buen Desempeño Docente (MIBDD, 2012) los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio.

El Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2007) establece que cada escuela se convierta en un foco de innovación sustentado en el aprendizaje colaborativo e intercultural, que haga posible un clima institucional amigable, integrador y estimulante. Y para lograrlo considera indispensable contar con “docentes que demuestren aspiraciones de progreso y mejoramiento en su desempeño, que participen activa y responsablemente en sus centros educativos y en cuya práctica profesional puedan verificarse de manera progresiva e inobjetable, criterios esenciales de calidad, de inclusión y buen trato”.

Asimismo en el marco de las reformas que viene planteando el Ministerio de Educación tenemos el desarrollo de un currículo basado en un Enfoque por competencias, el cual involucra a un docente capaz de realizar procesos pedagógicos y actividades que posibiliten

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

en el estudiante, un desempeño exitoso y resolver un problema en un contexto particular, pertinente y no rutinario (Mejía, 2012)

Este enfoque pretende establecer una vinculación entre la escuela y la vida, entre lo que el alumno aprende en el aula y sus ocupaciones y actividades fuera de ella. Intenta relacionar estrechamente la teoría y la práctica en el ámbito pedagógico en el marco de una cultura ciudadana democrática e intercultural (Guerrero, 2012).

Como bien lo señala Pereda (2010) la relación entre maestro y alumno debe ser una relación liberadora, que se da cuando se comparten conocimientos y herramientas útiles y trascendentales para la vida; un maestro puede transmitir a sus alumnos el amor por la materia que imparte, el amor por la investigación, por el trabajo, por la riqueza de las relaciones de los demás, por la vida y sobre todo, por el descubrimiento y la construcción de sí mismo.

Este constituye un gran desafío para el docente puesto que él no fue formado en un marco de educación liberadora y ahora tiene el reto de ser guía, de no atar la mente de sus alumnos, de dejarlos descubrir sus propios procesos, de dejarlos que aprendan por sí mismos, emitan sus propios juicios, que sepan equivocarse y retomar el rumbo.

El papel del maestro peruano del siglo XXI es el de un agente transformador que entiende, promueve, orienta y da sentido al cambio inevitable de todos. Lo que se pide de él es un compromiso con la superación personal, con el aprendizaje de sus alumnos, con la creación de una sociedad democrática e intercultural donde se protejan y promuevan la defensa de los derechos humanos y se construyan consensos en pro del bien común (Guerrero, 2012)

### **CAPITULO II: AUTOCONCEPTO, AUTOESTIMA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

#### **CONCEPTOS VINCULADOS AL AUTO CONCEPTO**

Según Rogers (1964) el autoconcepto es un conjunto organizado y cambiante de percepciones (características, atributos, cualidades y defectos, capacidades y límites, valores) y relaciones que el sujeto reconoce como descriptivos de sí y que él percibe como datos de su identidad.

Para Coopersmith (1967) el autoconcepto es la evaluación que el individuo hace y que generalmente mantiene con respecto a sí mismo. Expresa su actitud de aprobación y desaprobación e indica la medida en que el sujeto se cree capaz, importante, exitoso y valioso.

Aun cuando no exista consenso, diversos autores coinciden que autoconcepto es un constructo personal que cada individuo elabora de sí mismo (García y Musito, 2009) y partiendo del modelo teórico de Shavelson, Hubner y Stanton (1976), consideran que el autoconcepto es un constructo multidimensional, ya que aborda la imagen que un sujeto tiene distintas dimensiones en su vida. La primera dimensión corresponde al autoconcepto académico/laboral que consiste en la percepción que el sujeto tiene de la calidad del desempeño de su rol, como trabajador. La segunda dimensión, al autoconcepto social, hace referencia a la red social del sujeto, a su facilidad o dificultad para mantenerla o ampliarla y a las cualidades importantes en las relaciones interpersonales. La tercera dimensión corresponde al autoconcepto emocional, que es la percepción sobre el control de las situaciones y emociones que tiene el sujeto. El autoconcepto familiar corresponde a la cuarta dimensión y es la percepción que tiene el sujeto de su implicación, participación e integración en el medio familiar. Y la última dimensión corresponde al autoconcepto físico o forma como se percibe físicamente el sujeto (García y Musito, 2009).

En conclusión, partiendo de distinguir el autoconcepto de la autoestima y de considerarlo en su naturaleza multidimensional, podemos señalar que el autoconcepto es la forma como la persona se percibe a sí misma. Es un sistema organizado y categorizado que incluye áreas definidas (habilidades sociales, el atractivo físico, roles) de acuerdo a los valores y edad de las personas. Así mismo podemos señalar que el autoconcepto se va construyendo y diferenciando en el transcurso del ciclo vital (Martínez Otero, 2003).

### **CONCEPTOS VINCULADOS A LA AUTOESTIMA**

Etimológicamente, la palabra autoestima, significa estimarse, amarse, quererse a sí mismo y tenerse estima. Así mismo podemos entender la autoestima como confianza en la eficacia de nuestra mente, en nuestra capacidad de pensar. Es la confianza en nuestra capacidad de aprender, de tomar decisiones y hacer elecciones adecuadas, y de afrontar el cambio.

## MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

López y Schinitzler (1983) definió la autoestima como el valor que el sujeto otorga a las percepciones que tiene de sí mismo. De esta forma, la autoestima estaría más referida al aspecto emocional sobre las percepciones de sí. En esta definición, aparece como medular la emocionalidad, ya que tiene consecuencias fundamentales en la construcción del sujeto.

Branden (1995) define la autoestima como una experiencia fundamental que lleva la vida a su significatividad y al cumplimiento de sus exigencias; es decir es la confianza en la capacidad de enfrentar los desafíos básicos de la vida y confianza en el derecho a triunfar y ser felices.

La Comisión del Estado de California afirma que la autoestima es la “apreciación de la propia valía e importancia y asunción por el individuo de su responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales (Voli, 1996)

Otro dato relevante es la que entrega Feldman (2001), quien argumenta que toda la información que recibe el individuo, la internaliza y la estructura en tres dimensiones que componen lo que se denomina “concepto de sí mismo”. El concepto real, que se refiere al conjunto de datos que tiene la persona sobre sí misma y construye un auto descripción libre de juicios de valor. El concepto ideal, que se refiere a aquello a lo que el individuo le gustaría ser. La autoestima, que sería la valoración que una persona tiene respecto a su persona.

Así las personas que se aprecian así mismas por su valía y cualidades tienen tendencia a responsabilizarse de sus propias acciones, asumir riesgos y ayudar a los demás sin tener miedo a colaborar, participar o contribuir. En cambio las personas que no se estiman así mismas prefieren responsabilizar a los demás o a las circunstancias de lo que le pasa, lo cual impide la toma de medidas necesarias para conseguir soluciones, iniciativas, alternativas y resultados en la propia vida personal, social y laboral (Roch y Cerviño, 2002).

Miranda (2004) agrega que la autoestima al manifestarse como cambio personal se explicita de manera concreta en el discurso y en la interacción del sujeto, lo cual genera una retroalimentación constante entre sujeto y ambiente, siendo entendida como:

- Una competencia socio-afectiva que está relacionada en forma importante con la idea de autoimagen. Existe entre ambos un grado de dependencia; el sujeto no puede percibirlos por separado.
- Un proceso de formación constante, a través de toda la vida, proceso en el cual tienen gran importancia los otros significados.

- Un proceso de aprendizaje que se traduce en adaptación al medio.
- Un fenómeno que pertenece a la vida afectiva del individuo, que consiste en la valoración de la imagen de sí que hace el sujeto y el grado de satisfacción que tiene.
- Un constructo estable, consistente y presente en la mayor parte de las conductas del individuo.

Por lo expuesto anteriormente asumimos que la autoestima es una competencia específica en permanente construcción y reconstrucción, e involucra la percepción, imagen, autoconcepto y responsabilidad hacia sí mismo, y hacia sus relaciones intra e interpersonales.

El autoconcepto y autoestima juega un papel muy importante en la vida de las personas; la satisfacción de uno mismo los éxitos y fracasos, el bienestar psíquico y el conjunto de las relaciones sociales se ven afectados. Tener una autoestima positiva es de la mayor importancia para la vida personal, profesional y social del sujeto. Esto favorece el sentido de la propia identidad, constituye su marco de referencia, desde el cual interpreta la realidad externa y las propias experiencias, influye su rendimiento personal, aumenta sus expectativas, su motivación, contribuyendo así a su salud y equilibrio psíquico.

## **AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

Cuando se habla de autoestima profesional docente, se asocia a la imagen de una persona que cultiva una sana autoestima a nivel personal y profesional, que renueva su compromiso con la docencia a lo largo de la carrera, que actúa asertivamente en diferentes ámbitos de su intervención: aula, escuela, comunidad (Rivero, 2003), porque un docente no puede proyectar y enseñar autoestima en el aula si carece de ella, proyectaría una imagen de insuficiencia como persona, y ésta es la que los estudiantes perciben e integran como ejemplo de adulto, complementario a la figura de los padres (Voli, 1995)

En la misma línea de investigación se manifiesta que el autoconcepto del maestro influye en su competencia interpersonal, lo que el maestro siente de sí mismo afecta la manera cómo percibe las relaciones con los demás. Si un maestro no ha sido ayudado a desarrollar su autoestima será menos eficaz para impartir ayuda y cuidados a otros (López y Gallardo 2008)

## MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

pues el docente es el referente de adulto de sus alumnos e influye directa e indirectamente en el comportamiento de los mismos.

Los docentes que se encuentran en actividad tienen entre 25 y 60 años, si bien los estudios de Erickson nos dice que el joven adulto (25 a 40 años) tiende a afrontar nuevas situaciones de vida, y su quehacer es más productivo y creativo y el adulto (40 a 60 años) suele ser más estable y es generativo, porque asume deberes precisos para las nuevas generaciones a las cuales se impone como modelo (De Natale, 2003) pueden ocurrir cambios en su vida y por lo tanto en su autoconcepto y autoestima debido a diversas situaciones como: ser padres de niños con dificultades, divorciarse, tener problemas económicos, pérdida de sus padres, enfermedad, no llevarse bien con sus compañeros de trabajo, ser evaluados, entre otros.

Ante situaciones paralelas, inevitables en la vida de todo profesional, lo importante es mantener el equilibrio para superarlos, porque el trabajo del docente es permanecer todas sus jornadas en interacción con sus alumnos y el autoconcepto positivo ayudará a mantener una postura adecuada. Así mismo ello implica que el docente cuente con una serie de herramientas y recursos que le facilite su Institución Educativa y todo el aparato administrativo de la educación para que pueda afrontar situaciones de crisis.

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría sostener que la autoestima del profesor se ve influenciada por el estatus social que posee esta profesión en la sociedad. Un docente que tenga la fortuna de trabajar en una sociedad que le proporcione un entorno que le lleve a establecer actitudes favorecedoras en seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia hacia sí mismo, tendrá sin duda un buen punto de partida. En adelante, el posterior desarrollo profesional reflejará únicamente niveles de éxito obtenido (Millar y Troncoso, 2005)

Según la literatura revisada son cuatro los factores que intervienen en la construcción del autoconcepto: el feed-back de los otros significativos, los éxitos y fracasos de las propias experiencias personales, la comparación social (imitación o aprendizaje de modelos de sus grupos de referencia) y las atribuciones acerca de las causas de la conducta (causas percibidas o interpretaciones que da el sujeto a sus éxitos y fracasos). De todas ellas, la persona obtiene información autorreferente que integra a la percepción que forma de sí mismo (Helfer, 2009).

El primer factor corresponde al feed-back de los otros significativos. En función de lo que los otros esperan de ellos (Mead, 1982). En nuestro caso están implicados de alguna

manera con su actuación profesional: sus estudiantes, los otros docentes con quienes interactúa, sus superiores (coordinadores, director) y los padres de familia.

Un segundo factor corresponde a los éxitos y fracasos de la experiencia personal ya que por medio de ellos el individuo se siente y se sabe capaz, digno, exitoso (o lo contrario). Sin embargo más que éxitos y fracasos, es la percepción o interpretación que hace el docente de los sucesos que afronta, lo cual conlleva un proceso de autoevaluación respecto a sus competencias. Por ello la importancia de conocer como se ve el docente a sí mismo.

Un tercer factor corresponde a la comparación social, se refiere a la incidencia de los grupos de referencia en la construcción de la imagen de uno mismo. Turner (1990) intenta explicar cómo se unifican los individuos en un grupo y como llegan a ser capaces de desarrollar una conducta colectiva. Señala que en la categorización del yo es posible distinguir tres niveles: el yo como ser humano, distinto de otras especies; el yo, como miembro de un engrupo, diferenciado del exogrupo; y el nivel subordinado, basado en las diferencias de la percepción de uno mismo como único. En este sentido, el grupo incita a la despersonalización de la percepción del yo, se concibe así una percepción del yo equivalente a la de aquella categoría social acorde con la concepción que se tiene de ésta. Todo ello lo podemos relacionar con la visión que tenemos del magisterio nacional (en comparación con otros profesionales) del cual no se habla bien que digamos; la opinión pública sin criterios en su mayoría, catalogan a los docentes como mal preparados, como personas que solo saben salir a las calles a causar disturbios y hacer huelga entre otras cosas descalificándolos.

Un cuarto factor corresponde a las atribuciones acerca de las causas de la conducta, nos remite al análisis de las explicaciones que busca el sujeto acerca de lo que sucede. Estas atribuciones causales pueden ser endógenas (causas que encuentran su origen en uno mismo) o exógenas (causas que se encuentran fuera de uno) y constituyen una importante fuente de motivación para la conducta, llevando a la persona a valorar o desestimar algunos rasgos, y en consecuencia a afirmarlos o desecharlos en la construcción de su autoconcepto y autoestima.

Las atribuciones causales endógenas que contribuyen al logro de un autoconcepto y autoestima positivos están relacionadas con sentimientos de autonomía, libertad y la percepción de poseer capacidades personales para enfrentar desafíos, responder con suficiencia y creatividad a situaciones nuevas y resolver problemas, aún con la ayuda de

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

otros. Las atribuciones causales exógenas son explicaciones acerca de la propia conducta cuyo origen es atribuido a agentes o situaciones externas, que muchas veces impiden el reconocimiento de características propias, ya sean positivas o negativas. Tal como sucede con los mencionados anteriormente, este aspecto de la construcción del autoconcepto y los rasgos que de él se derivan pueden ser aplicados para el estudio de la autoimagen profesional que posee el docente (Helfer, 2009)

Algunos investigadores como Ginzberg (1963), Hancock y Teevan (1969): señalan que si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales. De tal manera que la formación profesional basada en la vocación garantizaría la calidad de la enseñanza (Vildoso, 2002)

Estudios señalan también que la orientación vocacional incide en las altas expectativas que muestran los docentes respecto a su desempeño, exigiendo un alto nivel de compromiso y capacidades para abordarla como un desafío que los impulse a desplegar esfuerzos para cumplirla; de manera que, sentimientos de autoeficacia, competencia y autocontrol resultan necesarios para mantener el rol profesional como un importante incentivo de superación. De esta manera, es posible afirmar que la vocación sostenida en el tiempo expresa, a la vez que se soporta en, un alto autoconcepto y autoestima profesional.

En buena cuenta, autoconcepto y autoestima son dos constructos que intervienen de manera significativa en el proceso de desarrollo del adulto, tanto en la dimensión personal, a nivel global, como profesional, y, por tanto, importantes de tomar en cuenta en cualquier proceso que pretenda obtener como producto el mejoramiento del desempeño de un colectivo, como en el caso de los docentes en servicio (Helfer, 2009)

### **CAPITULO III: EL DESEMPEÑO DOCENTE**

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una

cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Oreal, Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino, Astorga,2006)

El Ministerio de Educación de Perú (MINEDU) establece como política educativa el Marco del Buen desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país con el propósito fundamental de lograr el aprendizaje en todos sus estudiantes.

El MED plantea como propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Actualmente el Marco del Buen Desempeño Docente ( MBDD, 2012) define cuatro dominios: la preparación que el docente debe tener para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente . Cada dominio a su vez cuenta con competencias que en total suman nueve y cada competencia a su vez cuenta con desempeños que en total suman cuarenta, que caracterizan una buena docencia y desde el 2013 son exigibles a todo docente de la EBR.

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Son propósitos del MBDD (2012): establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente, promover que se apropien de los desempeños, tener una visión compartida de enseñanza, fortalecer su imagen y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación y reconocimiento a los docentes.

En esta investigación tomamos en cuenta los aportes de Valdés (2009), experto de la UNESCO en temas de evaluación del desempeño docente, sostiene que pese a existir una gran cantidad de literatura sobre evaluación del desempeño docente no hay una definición clara y específica de este concepto, razón por la cual elabora la suya propia. El referido autor define la evaluación del desempeño profesional del docente como un “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.”

Valdés (2009) propone la Operacionalización del variable desempeño profesional del docente, sustentado en las ideas del paradigma histórico – cultural, con las dimensiones y los indicadores que aparecen a continuación y que dan sustento a nuestro estudio:

### **CAPACIDADES PEDAGÓGICAS.**

- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
- Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Utilización de variedad de prácticas educativas.
- Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
- Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela.

- Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas
- Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.

### **EMOCIONALIDAD**

- Vocación pedagógica.
- Autoestima.
- Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
- Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

### **RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.**

- Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.
- Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
- Cumplimiento de la normativa.
- Nivel profesional alcanzado.
- Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
- Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
- Nivel profesional alcanzado

### **RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS ALUMNOS, PADRES, DIRECTIVOS, DOCENTES Y COMUNIDAD ESCOLAR**

- Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
- Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

- Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

### **RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA.**

- Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.
- Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.
- Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

En nuestro estudio se tomaron en consideración las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y proactividad.

Capacidades pedagógicas. Medina (2010) sostiene que las capacidades pedagógicas comprende el dominio de conocimientos que serán impartidos mediante variadas estrategias y técnicas de aprendizaje, de manera planificada y organizada, clara, coherente y lógica, considerando siempre las necesidades y demandas de los estudiantes.

Emocionalidad. Tiene que ver con indicadores claves como: autoestima, autoconfianza, capacidad para resolver problemas, y la disponibilidad y capacidad para ofrecer un trato equitativo a los estudiantes. Tiene que ver también con la capacidad del docente para crear un clima psicológico en el aula propicio para el aprendizaje, para lo cual “resultan de gran importancia los indicadores relacionados con un ambiente positivo en cuanto al respeto, relaciones afectivas, posibilidades de estimular a cada niño de acuerdo con sus diferencias y, en particular, a los escolares con problemas de aprendizaje los que deberán ser apoyados con palabras que impliquen seguridad y posibilidades que tienen todos para aprender, demostrando así confianza en todos por igual.” (Valdés, 2009).

Responsabilidad. Medina (2010) define la responsabilidad docente como la capacidad para el ejercicio de la docencia con dignidad y con una elevada autoestima asistiendo a la institución con puntualidad, pulcritud y decoro, participando comprometida y activamente

en la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión pedagógica e institucional. La responsabilidad comprende también el buen trato a los educandos y la preocupación por su seguridad integral, la cooperación en acciones de mantenimiento y conservación de los bienes de la institución. Supone mantener comunicación permanente y oportuna con los padres de familia sobre asuntos relacionados al aprendizaje y rendimiento académico de sus hijos, así como participar en las actividades cívico-patrióticas, deportivas, artísticas y otras actividades inherentes al quehacer educativo. Por ser el estudiante el centro del proceso educativo, la responsabilidad docente incluye la disponibilidad para absolver las consultas de los educandos dentro o fuera de horas de clase, la capacidad para ayudar a solucionar los conflictos que se presenten entre los miembros de su grupo cada vez que sea posible, motivando el diálogo, la comunicación y educándolos para resolver sus conflictos pacíficamente.

**PROACTIVIDAD.** Respecto de la proactividad, otra dimensión de nuestra investigación, hemos de decir, siguiendo a Medina (2010), que “busca desarrollar productos creativos para el futuro, con acciones que se resuelven en el presente, contando con una predisposición a la perfección profesional, capacitación pedagógica continua y una autoevaluación personal”, con lo cual se puede comprender que estaremos hablando del planteamiento de un pensamiento estratégico en el desempeño del quehacer docente.

Valdés (2000) asegura que “La autoevaluación es el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño.” La autoevaluación tiene por objetivos: estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo; y, aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

Autores como Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), según Valdés (2009), han dejado en evidencia que la autoevaluación es una buena propuesta para facilitar el cambio y desarrollar una cultura innovadora en los centros escolares y en las aulas.

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

La autoevaluación empodera al docente como el principal protagonista de la función evaluadora de su profesión, mientras que la heteroevaluación es ejecutada por los directivos o por una comisión de evaluación dirigida por ellos y en la que participan también otros educadores, padres de familia, etc.

La autoevaluación permite reconstruir el proceso de desarrollo profesional a partir de la narración del propio quehacer educativo, profundizando en el análisis crítico de la historia vivida y la transformación de la acción futura.

El uso de la autoevaluación en toda propuesta de evaluación del desempeño profesional de los docentes es muy importante porque permite a los docentes reflexionar sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que dirige, examinándolos críticamente.

### **CAPITULO IV: DESARROLLO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION**

Recogiendo las opiniones de los docentes en diversos talleres de capacitación impartidos por el Ministerio de Educación, los profesores manifiestan cierto malestar porque no se sienten reconocidos ni valorados. Sienten que no toman en cuenta determinados aspectos de su vida profesional (Condiciones laborales inadecuadas, falta de incentivos y reconocimiento por las autoridades, situación personal delicada por motivos económicos, afectivos y enfermedad, entre otros.) y que ello influye en su desempeño laboral.

En ese aspecto es importante aprender a observar al docente, generar espacios para que reflexione sobre su propia práctica y se autoevalúe con el propósito de plantear la estrategia más adecuada y pertinente para lograr un buen desempeño docente. Por ello en esta investigación se plantea como problema:

¿Qué relación hay entre el autoconcepto- autoestima y el desempeño de los docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana?

Para ello planteamos “Hay una relación significativa entre el autoconcepto - autoestima y el desempeño de los docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima

Metropolitana”, siendo las variables: Autoconcepto-Autoestima y Desempeño docente. Veamos a continuación su Operacionalización.

a) Operacionalización de la variable Autoconcepto-Autoestima.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Autoconcepto- autoestima	Vocación o profesión como sentido de vida	Se siente orgulloso (a) de ser maestro (a).  Ha obtenido logros en su carrera.  Posee motivación intrínseca
	Satisfacción con la profesión	Se siente útil y productivo.  Se siente útil y feliz cuando sus alumnos aprenden
	Autopercepción de sus competencias personales y profesionales	Cuenta con recursos metodológicos para lograr que aprendan sus estudiantes.  Siente que sus aportes trascenderán.  Organiza y optimiza adecuadamente su tiempo.  Se adapta a los cambios.  Influye en sus alumnos positivamente.
	Autopercepción de la imagen profesional que tienen los demás sobre	Se siente apreciada (do) por sus colegas, alumnos y padres de familia.

**MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION  
PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

	su desempeño profesional.	Toman en cuenta sus ideas y aportes en la escuela.
--	---------------------------	--

b) Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	<p>Dominio de la especialidad.</p> <p>Dominio de la didáctica.</p> <p>Toma en cuenta los intereses de sus estudiantes.</p> <p>Maneja estrategias adecuadas para la enseñanza.</p>
	Emocionalidad	<p>Demuestra confianza y seguridad.</p> <p>Sabe manejar conflictos suscitados e clase.</p> <p>Maneja y expresa asertivamente sus emociones.</p>
	Responsabilidad	<p>Es puntual</p> <p>Cumple sus funciones con eficacia y eficiencia.</p> <p>Tiene iniciativa y es colaborador.</p>
	Pro actividad	<p>Participa en acciones educativas con visión de futuro.</p> <p>Dispuesto a seguir aprendiendo.</p>

Durante la ejecución se utilizaron dos instrumentos de recolección de información:

- Cuestionario para docentes sobre Autoconcepto-autoestima. Compuesto por 32 ítems, para recabar información sobre las dimensiones: profesión como sentido de vida, satisfacción con la profesión, autopercepción sobre sus competencias personales y profesionales para la docencia y autopercepción de la imagen que tienen los demás sobre su competencia profesional. Se midió la fiabilidad del cuestionario autoestima y autoconcepto, aplicando el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, siendo los resultados: factor I (0,877), factor II (0,838), factor III (0,782) y factor IV (0,706).
- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. Compuesto por 40 ítems, para recabar información sobre las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y proactividad del docente. Se midió la fiabilidad del cuestionario Autopercepción del desempeño docente, aplicando el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, siendo los resultados: factor I (0,963), factor II (0,357), factor III (0,946) y factor IV (0,952).

Se emplearon técnicas metodológicas cuantitativas como la estadística descriptiva y la estadística inferencial (Fiabilidad a través del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach, cálculo de la medida Káiser-Meyer-Olkin, análisis factoriales y correlaciones.

## **ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA**

Nuestra muestra tomada al azar ascendió a 236 docentes que pertenecían a 25 de las 33 instituciones educativas públicas que hay en totalidad en el distrito de Carabayllo. El mayor número de docentes (38) laboran en la I.E 3057.

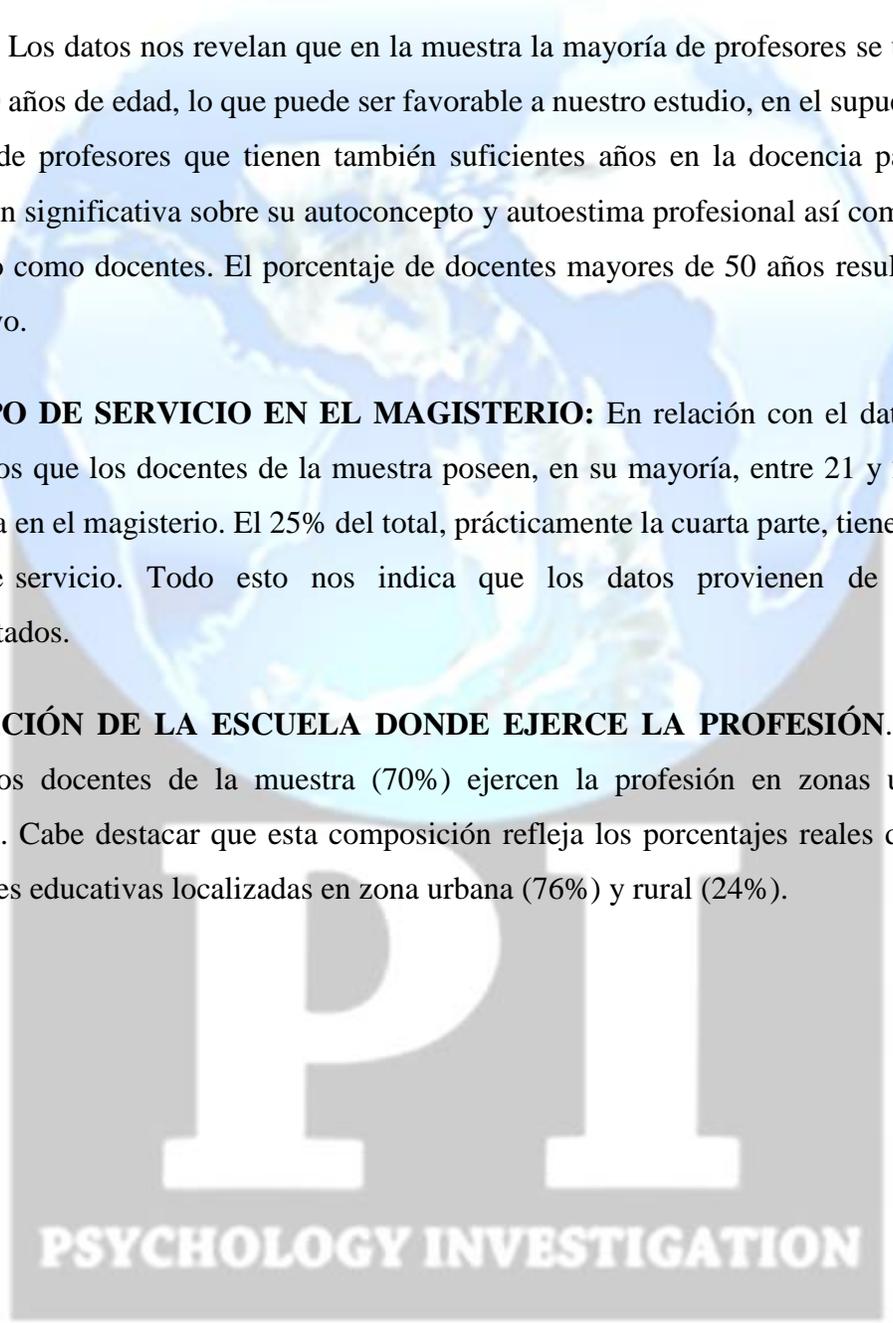
## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

**SEXO:** Nuestra muestra tomada al azar, presenta un porcentaje significativamente mayor de profesores de sexo femenino, lo cual concuerda con información oficial que indica a nivel global la población de profesores en el Perú es mayoritariamente femenina.

**EDAD:** Los datos nos revelan que en la muestra la mayoría de profesores se ubica entre los 41 y 50 años de edad, lo que puede ser favorable a nuestro estudio, en el supuesto de que hablamos de profesores que tienen también suficientes años en la docencia para ofrecer información significativa sobre su autoconcepto y autoestima profesional así como sobre su desempeño como docentes. El porcentaje de docentes mayores de 50 años resulta también significativo.

**TIEMPO DE SERVICIO EN EL MAGISTERIO:** En relación con el dato anterior, encontramos que los docentes de la muestra poseen, en su mayoría, entre 21 y 25 años de experiencia en el magisterio. El 25% del total, prácticamente la cuarta parte, tiene entre 21 y 25 años de servicio. Todo esto nos indica que los datos provienen de profesores experimentados.

**UBICACIÓN DE LA ESCUELA DONDE EJERCE LA PROFESIÓN.** La mayor parte de los docentes de la muestra (70%) ejercen la profesión en zonas urbanas de Carabayllo. Cabe destacar que esta composición refleja los porcentajes reales del total de instituciones educativas localizadas en zona urbana (76%) y rural (24%).



## ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Para conocer la relación que hay entre dos variables cuantitativas y conocer su nivel de concordancia empleamos la correlación de Pearson.

- La correlación entre el factor 1, Profesión como sentido de vida del

		Correlaciones							
		factor 1 Autoconcepto	factor 2 Autoconcepto	factor 3 Autoconcepto	factor 4 Autoconcepto	Factor 1 Desempeño	Factor 2 Desempeño	Factor 3 Desempeño	Factor 4 Desempeño
factor 1 Autoconcepto	Correlación de Pearson	1	0	0	0	,299**	,272**	,377**	0,077
	Sig. (bilateral)		1	1	1	0	0	0	0,324
	N	199	199	199	199	167	167	167	167
factor 2 Autoconcepto	Correlación de Pearson	0	1	0	0	0,102	,187*	,168*	0,015
	Sig. (bilateral)	1		1	1	0,188	0,016	0,03	0,845
	N	199	199	199	199	167	167	167	167
factor 3 Autoconcepto	Correlación de Pearson	0	0	1	0	,283**	,283**	0,027	,312**
	Sig. (bilateral)	1	1		1	0	0	0,728	0
	N	199	199	199	199	167	167	167	167
factor 4 Autoconcepto	Correlación de Pearson	0	0	0	1	0,058	0,133	0,04	,369**
	Sig. (bilateral)	1	1	1		0,458	0,086	0,609	0
	N	199	199	199	199	167	167	167	167
Factor 1 Desempeño	Correlación de Pearson	,299**	0,102	,283**	0,058	1	0	0	0
	Sig. (bilateral)	0	0,188	0	0,458		1	1	1
	N	167	167	167	167	187	187	187	187
Factor 2 Desempeño	Correlación de Pearson	,272**	,187*	,283**	0,133	0	1	0	0
	Sig. (bilateral)	0	0,016	0	0,086	1		1	1
	N	167	167	167	167	187	187	187	187
Factor 3 Desempeño	Correlación de Pearson	,377**	,168*	0,027	0,04	0	0	1	0
	Sig. (bilateral)	0	0,03	0,728	0,609	1	1		1
	N	167	167	167	167	187	187	187	187
Factor 4 Desempeño	Correlación de Pearson	0,077	0,015	,312**	,369**	0	0	0	1
	Sig. (bilateral)	0,324	0,845	0	0	1	1	1	
	N	167	167	167	167	187	187	187	187

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

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

cuestionario Autoconcepto y Autoestima y el factor 1, Emocionalidad, del cuestionario Autoevaluación del desempeño docente, es significativa, tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0.299\*\*

- La correlación entre el factor 1, Profesión como sentido de vida del cuestionario Autoconcepto y Autoestima y el factor 2, Responsabilidad del cuestionario Autoevaluación del desempeño docente, es significativa tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,272 \*\*

- La correlación entre el factor 1, Profesión como sentido de vida del cuestionario Autoconcepto y Autoestima y el factor 3, Capacidades pedagógicas, del cuestionario Autoevaluación del desempeño docente, es significativa tal como se

## MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,377\*\*.

- La correlación entre el factor 2, Autopercepción sobre sus competencias para la docencia y el factor 2, Responsabilidad del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,05) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,187\*.

- La correlación entre el factor 2, Autopercepción sobre sus competencias para la docencia y el factor 3, Capacidades pedagógicas del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,05) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,168\*.

- La correlación entre el factor 3, Satisfacción con la profesión del cuestionario Autoconcepto y autoestima y el factor 1, emocionalidad, del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa, tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,283\*\*.

- La correlación entre el factor 3, Satisfacción con la profesión del cuestionario Autoconcepto y autoestima y el factor 2, Responsabilidad, del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa, tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01), por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,283\*\*.

- La correlación entre el factor 3, Satisfacción con la profesión del cuestionario Autoconcepto y autoestima y factor 4, proactividad del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa, tal como se evidencia en las puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,312\*\*.

- La correlación entre el factor 4, autopercepción de la imagen profesional que los demás tienen sobre su desempeño y el factor 4, proactividad del cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente es significativa, tal como se evidencia en las

puntuaciones (menor a 0,01) por tanto existe correlación entre ambos factores, siendo el nivel de correlación de 0,369\*\*.

## **CAPITULO V: SINTESIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS**

### **RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que hay entre el autoconcepto y la autoestima y el desempeño de los docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana.

Para dar respuesta a este objetivo se identificaron que aspectos del autoconcepto y autoestima tienen mayor incidencia en la autoestima de los docentes:

- Se realizó la comparación de las medias y desviación típica de los ítems del cuestionario. Los resultados indican que los aspectos relacionados con la profesión como sentido de vida, alcanzan los valores más elevados, reflejando con ello que se sienten orgullosos de ser docentes y que su trabajo los hace sentir útiles y productivos. Este factor tiene mayor incidencia en el autoconcepto-autoestima de los docentes comprendidos en este estudio.

- Este resultado concuerda con lo que señala la literatura sobre la importancia de la vocación en el perfil profesional de la docencia. También, en la medida en que el 70,7 % de sujetos de la muestra se ubica entre los 41 y más de 60 años de edad, el séptimo estadio del ciclo vital según Erikson, en el que la generatividad (preocupación por las siguientes generaciones, con un sentido de proyección personal hacia el futuro) es el producto de desarrollo en esta etapa, es posible interpretar que este aspecto cobra especial importancia para este grupo de docentes y es signo de madurez de su desarrollo personal.

- Sin embargo, los aspectos relacionados con la autopercepción de la imagen profesional que tienen los demás sobre su desempeño profesional, obtuvieron los valores más bajos, con lo que interpretamos que son los que aportan menos o tienen menor incidencia en el auto concepto-autoestima de los docentes incluidos en el estudio. Esto podría explicarse porque en las instituciones educativas no es común encontrar un director que tome en cuenta las sugerencias de sus profesores o

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

que los docentes entre si se soliciten ayuda y orientación. En las escuelas el clima institucional es poco favorable para la integración y reconocimiento entre pares.

Por otro lado, la desviación típica es muy coincidente, las diferencias no llegan ni a una sigma, lo que expresa que los profesores de la muestra valoran estos aspectos de manera similar.

Para dar respuesta a este objetivo se identificaron que aspectos del desempeño docente tienen mayor incidencia la autoevaluación de su desempeño profesional:

- Se realizó también la comparación de las medias y desviación típica de los ítems del cuestionario. Los resultados indican que los aspectos relacionados con las capacidades pedagógicas alcanzan las puntuaciones más altas, indicando que estos son los que más valoran acerca de su desempeño profesional.
- Esto parece significar que para estos docentes, en el desempeño profesional, tienen mayor peso sus capacidades pedagógicas: el rol que les compete como docentes y son conscientes del interés que tienen por sus estudiantes. Estos aspectos están vinculados más a lo cognitivo y que el aspecto de la emocionalidad, preparación de clases e innovación cobra menor importancia.
- Mientras que los aspectos que reportan los valores más bajos están vinculados a la proactividad. Encontramos que no existe una preocupación por anticiparse a las acciones pedagógicas: es decir no contamos con un plan b, c, d o planificación circular (Guerrero, 2013), perciben que los demás no tienen una buena percepción de los docentes y no han tomado la decisión de dar a conocer su quehacer docente.
- Es probable también que esta desvalorización por los aspectos de la emocionalidad, responsabilidad y proactividad que muestra este grupo de docentes tenga relación con los problemas de la formación profesional inicial recibida, con la autopercepción que tienen de sus competencias y la autopercepción de la imagen que tienen los demás de él y la ausencia de reconocimientos por parte de sus colegas y los gestores educativos (directores de las IIEE).

### **RESPECTO A LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Se aplicó entre ambos cuestionarios la prueba de correlación, a través del coeficiente de correlación de Pearson

1. Identificar la relación que existe entre auto concepto-autoestima y las capacidades pedagógicas de las docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana.

- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor I, Profesión como sentido de vida del cuestionario Auto concepto y autoestima y el factor III, Capacidades pedagógicas del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.
- Existe correlación estadísticamente significativa entre el factor II, Autopercepción sobre sus competencias para la docencia del cuestionario Auto concepto y autoestima y el factor III, Capacidades pedagógicas del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.

2. Identificar la relación que existe entre auto concepto-autoestima y la emocionalidad de las docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana.

- Los resultados muestran que existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor I, Profesión como sentido de vida del cuestionario de Autoconcepto-autoestima y el factor I, Emocionalidad, del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.
- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor III, Satisfacción con la profesión del cuestionario de Autoconcepto –autoestima y el factor I, Emocionalidad del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.

## MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

3. Identificar la relación que existe entre autoconcepto-autoestima y la responsabilidad de las docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana.

- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor I, Profesión como sentido de vida del cuestionario autoconcepto y autoestima y el factor II, responsabilidad, del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.
- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor II, Autopercepción sobre sus competencias para la docencia del cuestionario auto concepto y autoestima y el factor II, responsabilidad, del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.
- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor III, Satisfacción con la profesión del cuestionario autoconcepto y autoestima y el factor II, Responsabilidad, del cuestionario Autoevaluación sobre su desempeño profesional.

4. Identificar la relación que existe entre autoconcepto-autoestima y proactividad de los docentes de educación primaria del distrito de Carabayllo de Lima Metropolitana.

- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor III, Satisfacción con la profesión del cuestionario Auto concepto y autoestima y el factor IV, Proactividad del cuestionario autoevaluación sobre su desempeño profesional.
- Existe correlación estadísticamente significativa al nivel medio entre el factor IV, Autopercepción de la imagen profesional que los demás tienen sobre su desempeño del cuestionario Auto concepto y autoestima y el factor IV, Proactividad del cuestionario autoevaluación sobre su desempeño profesional.

- Todos estos análisis nos llevan a precisar el hallazgo de que existe una estrecha correlación entre Autoconcepto-autoestima y desempeño docente, con un nivel importante de significación.

## CAPITULO VI: CONCLUSIONES

- Se ha revalidado un cuestionario para medir el Autoconcepto-autoestima docente en el distrito de Carabayllo (Lima Metropolitana). Siendo un aporte puesto que proporciona conocimiento sobre algunos aspectos que los docentes peruanos valoran en la construcción de su identidad profesional.
- Se ha revalidado también un cuestionario para medir la valoración del desempeño docente, Consideramos que el aporte de la investigación en este asunto es de importancia significativa para el momento actual en el que se están elaborando instrumentos de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente en nuestro país.
- Se ha podido comprobar una relación de importancia significativa entre el Autoconcepto- autoestima y la Autovaloración del desempeño docente. Con el objetivo de implementar una cultura de autoevaluación docente, de fortalecer las competencias docentes donde se evidencia mayor debilidad; así como de implementar políticas orientadas al desarrollo personal y profesional de los docentes en servicio que fortalezcan la satisfacción con la profesión basada en el buen desempeño.
- Los docentes muestran, en general, una alta autoestima profesional en relación a la profesión como sentido de vida sustentado ello en aspectos vocacionales y generativos y una valoración positiva sobre su desempeño en relación a las capacidades pedagógicas, dejando en segundo lugar aspectos con las preparación de clases, manejo y regulación de emociones en el aula y actitudes proactivas en beneficio de toda la comunidad educativa, indispensables para la efectividad educativa. Este hallazgo puede explicar en parte la escasa incidencia que

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

logran los esfuerzos desplegados en la formación continua para lograr transformaciones en las prácticas docentes.

- Los resultados indican que uno de los aspectos más críticos de la docencia es el sentido de identidad y trascendencia con su Institución Educativa. Ambos cuestionarios de autopercepción nos reflejan que no se sienten identificados con su escuela, que se limitan a cumplir con sus funciones en el aula, no se sienten reconocidos por sus colegas, por su director (a); en pocas palabras no tienen iniciativa ni proyectos de innovación propia.
- A la fecha ya existe un documento orientador en nuestro país, que especifica 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños que deben lograr los docentes de todo el país, nos referimos al Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2013), por ende la actividad inmediata correspondería a elaborar instrumentos diversos no solo de evaluación sino de autoevaluación del desempeño docente.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. Barcelona: Paidós.

Cerviño, C. (2011). Autoestima y desarrollo personal. Material del Doctorado Psicología de la Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Valencia, España.

Ley General de Educación. Lima: Diario El Peruano.

Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN). Lima, Perú.

Consejo Nacional de Educación (2007). La escuela que queremos. Estudiantes opinan sobre el Proyecto Educativo Nacional al 2021. Lima, Perú: CNE.

Danielson, Ch. (2011). Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación. Panamá: PREAL.

De la Herrán, A. (2004) El docente de baja autoestima: implicaciones didácticas. Madrid: La Salle.

García, F. (2009). Publicaciones de Psicología Aplicada. Autoconcepto Forma 5. Madrid: TEA.

Guerrero, M. (2011). Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión. Lima: 2º Congreso Pedagógico Nacional.

Helfer, S. (2009). Incidencia del autoconcepto y autoestima en el desempeño docente. (Trabajo de investigación -DEA) . Universidad de Valencia, ISSP CREA, Lima, Perú.

Marqués, P. (2000) (última revisión: 7/08/11). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. Barcelona: UAB, Facultad de Educación.

Martínez, V. (2003). Autoconcepto docente: Análisis de una muestra de profesores y orientaciones mexicanos. Revista Educación y futuro N°34.

Martín, G., & Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), 339-350.

Millar, A. y Troncoso, M. (2005). La autoestima profesional docente: Un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia. (Tesis para optar al título de Profesora de Lenguaje y Comunicación). Universidad Austral, Chile.

Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Lima: MINEDU.

OREALC. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Chile: Andros impresores.

## **MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Perrenoud, P. (2007). Diez nuevas competencias para enseñar. México: Revista Educación N°23.

Piscoya, L. (2004). La formación docente en el Perú. Lima: UNESCO.

Riegle, R.P. (1987). Conceptions of faculty development. *Educational Theory*, 37, 53-59.

Valdés, H. (2009). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 50-62.

(2009) Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Vilela, J. (2013). Caracterización de las Instituciones Educativas de la EBR. Lima: MINEDU.

Wilhelm, K., Martin, G. & Miranda, Ch. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. N° 10 (1), pp. 339-350.

### **RESEÑA**

#### **JAQUELINE VILETA AUCA**

Master en Psicología de la Educación y Desarrollo Humano en Contextos Multiculturales en la Universidad de Valencia (España).

Máster en Educación de la Creatividad en el IPLAC-Universidad de Postgrado de la Habana-Cuba.

Licenciada en Educación Secundaria en la especialidad de Historia y Geografía en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Estudiante del VIII ciclo en la Facultad de Psicología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (Perú).

Segunda Especialidad en Gestión y Didáctica de Programas de Educación a Distancia y Tecnologías de la Información y Comunicación en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Segunda especialidad en Conciliación Extrajudicial y acreditada por el Ministerio de Justicia.

Estudios de Educación para la Ciencia y Tecnología en el Centro Internacional de Capacitación Aarón Ofri-Jerusalén (Israel)

Estudios de Cultura de Legalidad en la Universidad de Georgetown - Washington DC (Estados Unidos)

Ponente en congresos internacionales y docente condecorada por el Municipio de Buenos Aires-Argentina.

### **EXPERIENCIA LABORAL COMO:**

Docente de Educación Secundaria 1990-2010

Consultora en temas de Tutoría adolescente y Desarrollo Personal

Consultora en la elaboración de manuales y fichas de trabajo en Tutoría, Formación Ciudadana y Ciencias Sociales para empresas editoriales: Norma, COREFO y Ediciones S&M.

**MEMORIAS IV CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION  
PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Docente de investigación en las universidades: César Vallejo, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

Especialista de la Unidad de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Lima Metropolitana 2011.

Especialista de Currículo en Ciencias Sociales y Formación Ciudadana del Ministerio de Educación 2013 a la fecha.

