

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA



AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO
PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE
AYACUCHO EN EL AÑO 2016

TESIS PRESENTADA POR:

EULOGIA CHUCHON FERNANDEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA

AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO
PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE
AYACUCHO EN EL AÑO 2016

TESIS PRESENTADA POR:

EULOGIA CHUCHON FERNANDEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA
EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DIDICTICA INTERCULTURAL – P34



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 086-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 04 de julio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 043653, presentado por el (la) Bachiller **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**, con número de DNI. **06163157**, asignado (a) con código de matrícula **1412405025**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Ayacucho.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**, con número de DNI. **06163157**, asignado (a) con código de matrícula **1412405025**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTES EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34.. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de junio de 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTES EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016** Elaborado por el (la) Bachiller **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves, 13 de julio de 2023
Hora	:	11:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron **anterior** a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. FERNANDESA O. PLATA ALMA
SECRETARIA ACADÉMICA



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 402-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 13 de junio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 043653. Presentado por el (a) Bach: **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**, con número de DNI 06163157 y asignado (a) con código de matrícula N° 1412405025, quien solicita cambio de JURADO del Proyecto de Tesis titulado: **AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL 2016** Línea de Investigación: **DIDACTICA INTERCULTURAL - P34** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en: **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede **Ayacuch**.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**, quien solicita el cambio del JURADO del Comité de Investigación, aprobado con Resolución Directoral No. **0505-2022-USA-EPG/UANCV**, de fecha **13 de Setiembre del 2022**, en el que se le asignó como presidente al (a) **Dr. Obdulio Collantes Menis**, el mismo que se cambia por **no tener vínculo laboral con la UANCV**.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **29 de agosto del 2022**, registrado en el Folio N° **3355** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - AUTORIZAR EL CAMBIO DEL JURADO DE LA TERNA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL 2016** Presentado por el (a) Bach: **CHUCHON FERNANDEZ EULOGIA**, Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo Miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor (a)	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

ARCHIVO EPG - 2023-04
INTELECCIÓN
2023.06.14



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
PRESIDENTE



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Pedro Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO ACADEMICO



UNIVERSIDAD ANDINA

"Néstor Cáceres Velásquez"

ESCUELA DE POSTGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 1525-2016-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de Diciembre del 2016

VISTOS:

El Registro Nº 316 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la Maestría en Educación Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis titulado "**AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016**", presentado por el (a) Bach. **EULOGIA CHUCHÓN FERNANDEZ** con Código Nº **1412405025**, para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **EULOGIA CHUCHÓN FERNANDEZ**, para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de Tesis de Maestría titulado "**AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016**" para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **01 de Setiembre del 2016**, se ha registrado en el Folio Nº 316 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 228 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA**, titulado "**AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016**" presentado por el (a) Bach. **EULOGIA CHUCHÓN FERNANDEZ**, para optar el Grado Académico de Magister en Educación Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa, y Siendo **Ateorado** por el Mgtr. RUBEN NESTOR CALSIN COASACA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. Obdulio Collantes Menis
Primer Miembro	:	Dr. Mario Aguilar Fruna
Segundo Miembro	:	Dr. Marcos Alberto Valencia Paredes

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de Magister de la Escuela de Posgrado.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Hipólito Ari Yufra
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

M. Luis Chavira Aguilar
SECRETARIO ACADÉMICO

DISTRIBUCIÓN:
ARCHIVO, INTERESADO.
OCM/dab

AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

20%

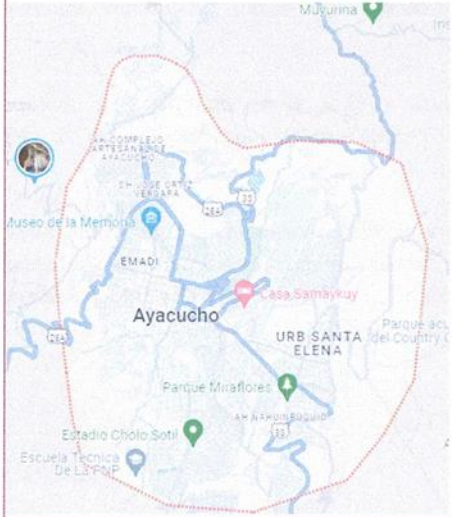
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	answers.yahoo.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
4	concepto.de Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
6	www.psicologoencasa.es Fuente de Internet	1%
7	www.repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	1%

Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	EULOGIA CHUCHON FERNANDEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06163157
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-0547-8141
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos de investigación	
Línea de investigación	DIDACTICA INTERCULTURAL – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Ayacucho País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Ayacucho Distrito: Ayacucho Latitud: -13.16455, Altitud: -74.22089 https://goo.su/FMIT7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



 UNIVERSIDAD ALAMEDA "Mestizo" JOSÉ VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - FPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EULOBIA CHUCHON FERNANDEZ, identificado con DNI Nro. 06163157 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

" AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016 "

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

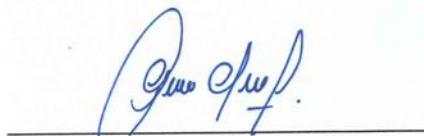
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de Mayo del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial dios por permitirme culminar este trabajo satisfactoriamente.

A mis dos tesoros invaluableles que dios me dio como hijos, Dewitt Fernando y Jamilee Milagros, que son la razón de mi vida y motor para que todos mis propósitos se cumplan y sea cada vez mucho mejor.

A los profesores, quienes en clase con su paciencia y dedicación me inspiraron mucho más para seguir formándome como profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y hacer posible la realización de este trabajo, por enseñarme lo maravilloso que es la vida, la naturaleza y todo lo creado por él, desde el desplazamiento de un simple gusano, hasta la grandiosidad en la nada ocurre al azar y todo tiene una causa.

A mis hijos hoy quiero brindar mi agradecimiento por haber estado presente siempre, dedicándome su apoyo incondicional. Por ese aguante que como hijos me han dado en las horas donde sentía que mis fuerzas estaban disminuidas, en las que mi ánimo, muchas veces necesitó del amor y el apoyo moral de ustedes mis queridos hijos. Igualmente agradezco a la comunidad educativa del CETPRO La Libertad que participaron en la realización de este informe de investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE	v
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	96
EL PROBLEMA.....	96
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	96
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	97
1.2.1. Problema General	97
1.2.2. Problemas Específicos.....	97
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	98
1.4. OBJETIVOS	100
1.4.1. Objetivo General	100
1.4.2. Objetivos Específicos.....	100
CAPÍTULO II	102
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	102
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	102
2.2. MARCO TEÓRICO.....	106
2.2.1. Autoestima	106
2.2.2. Factores que influyen en la autoestima.....	118
2.2.3. Niveles de Autoestima	127
2.2.4. Autoestima	129
2.2.5. Alta Autoestima	130
2.2.6. Media Autoestima	132
2.2.7. Baja Autoestima.....	134
2.2.8. Docente.....	135
2.2.6. Desempeño Docente	138
2.2.7. Roles que caracterizan el desempeño docente	141
2.2.8. Elementos que conforman el desempeño de los docentes.....	149
2.2.9. Planificación Didáctica	151
2.2.10. Preparación del ambiente de enseñanza.....	155
2.2.11. Evaluación adecuada de los aprendizajes.....	157
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	160

2.3.1. AUTOESTIMA (PUNTO DE VISTA ENERGÉTICO).....	160
2.3.2. AUTOESTIMA (PUNTO DE VISTA PSICOLÓGICO).....	160
2.3.3. AUTOESTIMA ALTA.....	161
2.3.4. CONCIENCIA	161
2.3.5. CONFIANZA	161
2.3.6. RESPONSABILIDAD	162
2.3.7. COHERENCIA.....	162
2.3.8. EXPRESIVIDAD.....	162
2.3.9. RACIONALIDAD	162
2.3.10. ARMONÍA	162
2.3.11. RUMBO.....	163
2.3.12. AUTONOMÍA	163
2.3.13. VERDAD	163
2.3.14. PRODUCTIVIDAD	163
2.3.15. FLEXIBILIDAD	164
2.3.16. DESEMPEÑO	164
2.3.17. DESEMPEÑO DOCENTE.....	164
2.3.18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	164
2.3.19. DESEMPEÑO DOCENTE LABORAL	164
2.3.20. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	165
2.3.21. APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA.....	165
2.3.22. APRENDIZAJE EMOCIONAL Y SOCIAL	165
2.3.23. COGNICIÓN	166
2.3.24. COMPETENCIAS	166
2.3.25. DOCENTE	166
2.3.26. EDUCACIÓN EMOCIONAL.....	167
2.3.27. EMOCIÓN.....	167
2.3.28. HABILIDADES SOCIALES	167
2.3.29. INTELIGENCIAS.....	168
2.3.30. INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE).....	168
2.4. HIPÓTESIS	168
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	168
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	168

2.5. VARIABLES.....	169
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	169
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	169
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	169
CAPÍTULO III	171
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	171
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	171
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	171
3.3. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	172
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	172
3.4.1. Población	172
3.4.2. Muestra	173
3.5. TÉCNICAS, E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	175
3.5.1. Técnica de recolección de datos.....	175
3.5.2. Instrumentos de recolección de datos.....	175
3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	176
3.6.1. DISEÑO ESTADÍSTICO	176
CAPÍTULO VI.....	177
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	177
4.1. RESULTADO DE LA VARIABLES	177
4.1.1. Resultados de la variable independiente:	177
4.1.2. Resultados de la variable dependiente	183
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	187
4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS: AUTOESTIMA	188
4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS: DESEMPEÑO DOCENTE	189
CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
SUGERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Este trabajo de investigación lo que quiere conseguir es determinar el efecto de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016. El estudio se realizó orientado por el primer modelo cuantitativo, diseño explicativo compuesto causal sencilla, el muestreo desde este mundo se escogerá una muestra representativa. Para eso se usó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado. “Consiste en particionar la población en subpoblaciones al agrupar en ellas los recursos más parecidos entre sí. Cada subpoblación se llama estrato” siendo en un total de 58 docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

Se recopiló los resultados de la averiguación desarrollada sobre el impacto de la autoestima en el manejo profesor en los Centros de Enseñanza Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho, donde, se aplicó las herramientas de la encuesta, esta técnica de recolección de información es la más usada para esta clase de averiguaciones, situación que queda denotada por medio de preguntas en relación en medio de las magnitudes de la variable y sus indicadores. Está dirigida a los maestros en relación a la autoestima y su impacto en el manejo profesor en los centros de enseñanza técnico productiva pública del distrito de Ayacucho en el año 2016.; posteriormente a ello se ingresaron los apuntes a una base de datos para el procesamiento correspondiente utilizando el software estadístico SPSS última versión; obteniendo los siguientes resultados, después se presentan los resultados obtenidos en cuadros y gráficos

estadísticos con su respectiva interpretación de acuerdo a los objetivos e hipótesis de investigación planteados.

Según se observa los resultados que se presentan muestra claramente que según el 89.7 % de docentes, muestran características de autoestima regular, también se presentan con un resultado del 69.0 % de docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho tienen un nivel deficiente de factores de autoestima. Por otro lado, se presentan según los resultados que el 60.3 % de docentes mostraron niveles deficientes de autoestima.

Los resultados que se presentan muestran claramente que el 77.6 % de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho demostraron un bajo rol característico de su desempeño, finalmente los resultados que se presentan el 91.4 % de los docentes, sostienen que es bajo el cumplimiento de la utilización de elementos de desempeño.

En la presente investigación se concluye que la autoestima tiene un efecto positivo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

Palabras claves: Autoestima y Desempeño docente.

ABSTRACT

The present research aims to determine the effect of self-esteem on teaching performance in the Public Technical Productive Education Centers of the District of Ayacucho in the year 2016. The research was conducted guided by the quantitative paradigm, simple causal compound explanatory design, Sampling from this universe will select a representative sample. For this, probabilistic sampling of stratified random type was used. "It consists of partitioning the population into subpopulations by grouping in them the elements most similar to each other. Each subpopulation is called stratum "being in a total of 58 teachers of the Public Productive Technical Education Centers of the District of Ayacucho.

We collected the results of the research carried out on the effect of self-esteem on teaching performance in the Public Productive Technical Education Centers of the District of Ayacucho, where the instruments of the survey were applied, this technique of gathering information is the most Used for this type of research, a situation that is denoted through related questions between the dimensions of the variable and its indicators. It is addressed to teachers regarding self-esteem and its effect on teaching performance in public productive education centers in the district of Ayacucho in 2016; Subsequently the notes were entered into a database for the corresponding processing using the statistical software SPSS latest version; Obtaining the following results, then the results obtained are presented in tables and statistical graphs with their respective interpretation according to the objectives and research hypotheses.

According to the results presented, it is clearly shown that according to 89.7% of teachers, they show characteristics of regular self-esteem, they also present with a result of 69.0% of teachers in public productive education centers in the district of Ayacucho have a level Deficient factors of self-esteem. On the other hand, according to the results, 60.3% of teachers showed poor levels of self-esteem.

The results presented clearly show that 77.6% of the teachers of public productive education centers in the district of Ayacucho showed a low role characteristic of their performance, finally the results that are presented 91.4% of teachers say that compliance with the use of performance elements is low.

In the present research it is concluded that the self - esteem has a positive effect on the teaching performance in the Centers of Technical Productive Public Education of the District of Ayacucho in the year 2016.

Key words: Self-esteem and Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se desarrolla con el fin de que se dé a conocer el efecto de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del distrito de Ayacucho. Esta Investigación es importante porque trata de un tema básico, la autoestima, asunto que, con el tiempo ha obtenido relevancia en el mundo actual, ya que se caracteriza por la evaluación de uno mismo, lo que implicaría el juicio valor que uno tiene, razón por la que existe la necesidad de conocer la relación existente en el efecto de la autoestima dentro del desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del distrito de Ayacucho.

Entregaremos posibles soluciones a los contextos mencionados con los resultados de esta investigación, ya que pueden sistematizarse y proseguir a ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia de la educación. Entre los diferentes aspectos de que incide esta investigación, esta tiene como objetivo determinar el efecto de la autoestima sobre el desempeño del docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

La confianza, la sensación de seguridad y la autoeficacia están todas conectadas con la autoestima y es probable que se prueben al asumir un nuevo trabajo con nuevas demandas. Es común escuchar a las personas expresar un sentido de inseguridad en su trabajo, especialmente al comienzo de su carrera. Para aprender a hacer un trabajo, se necesita tiempo, experiencia y conocimiento para crear una sensación de seguridad que aumente el bienestar y la seguridad en la posición de una persona en el lugar de trabajo. Sin embargo, es improbable

que aquellos que viven con continua inseguridad en su trabajo experimenten una sensación de satisfacción. Más bien, es más probable que se desarrolle un sentido de incertidumbre e inferioridad, no propicio para el bienestar, razones por la que denotamos una relevante importancia de la autoestima en el desempeño de los docentes en una institución.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el mundo entero se vive una época de transformación la cual marca maneras en el ser humano en sí, por lo que, se quiere que el sujeto tenga bien definido su autoestima, porque de ello depende un buen desenvolvimiento del individuo en todos los aspectos.

Se requiere conseguir cada día un personal de trabajo, que tenga una autoestima muy elevada, que cumpla un buen papel en el trabajo y lo cumpla de manera especial el personal que trabaja en los Centros de Educación Técnico Productiva puesto que en esta modalidad se trabaja con jóvenes y adultos, en los que recae una responsabilidad muy grande, la cual es formar seres que sean aptos en la vida. Por esta razón, la autoestima que tiene el docente es importante, así como su estudio.

En el caso de Ayacucho según percepciones de los directores y la información recibida de los estudiantes se ha evidenciado que en los Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de Ayacucho, los docentes han demostrado la inseguridad, inactivos, con miedo al fracaso, desconfianza e indecisión en las actividades que realizan en el desarrollo de su trabajo

pedagógico y deficiencia en la interrelación con sus estudiantes, hecho que influye en el comportamiento y actitudes negativas en los alumnos (as) de los CETPRO, más que nada cuando éstos van a insertarse al mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, en los diferentes Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de Ayacucho, se observa que su personal presenta una serie de problemas en lo que respecta a su autoestima, la misma que influye en el desarrollo normal de su labor; el personal que se estudió no tenía conocimiento sobre que practicas utilizar para tener o gozar de un buen autoestima, por lo que no se veía los aspectos que eran propios del autoestima en la vida profesional que estaban llevando en la institución educativa, por lo que después de haber llevado talleres que se realizaron con la participación de las diferentes organizaciones no gubernamentales se pudo tener un cambio en su actitud de los docentes; mediante lo talleres se les fomento realizar practica de autoestima y se les propuso a ellos como participantes multiplicadores.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿Cuál es el efecto de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es el efecto de las características de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho?

PE2: ¿Qué efecto tiene los factores de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho?

PE3: ¿Cual es el efecto de los niveles de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho?

PE4: ¿Qué efecto tiene los roles característicos del desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se justifica por la inquietud constante y permanente de los maestros, ya que el objetivo del docente es poner mucho esfuerzo, apoyo y dedicación; esto se ve en el tiempo en la formación y desarrollo de los individuos que se muestran calificados para desenvolverse eficazmente en medio de una sociedad donde la tecnología y la ciencia tiene relevante importancia, y justamente dentro de esta sociedad, es necesario contar con personal docente capaz y con autoestima bien definido.

Esta investigación tiene la inquietud constante del desafío, ya que se enfoca en que los docentes deben desarrollar su autonomía principalmente, y que esta se encuentre acompañado de expresión de sentimientos, actitudes adecuadas dentro del entorno democrático de la convivencia.

Asimismo, los aportes teóricos nos muestran la gran importancia que tiene la autoestima sobre el ser humano, ya que esta forma parte de cada una

de las etapas de la educación básica, porque la autoestima es uno de los factores fundamentales por la que un estudiante es conducido, con el fin de responder a su realidad biopsicosocial, tomándose en consideración las etapas evolutivas, de sentimientos, necesidades y características. Asimismo, forma en el estudiante un pensamiento orientado concreto, facultándole seguridad, confianza para sí mismo, dándole participación, valor, personalidad introvertida o extrovertida, consolidación.

Respecto de las practicas que el estudio permitió los Centros de Educación Técnicos Productivos del distrito de Ayacucho, se necesita educadores que estimulen o promuevan la autoestima en la clase taller, por lo que se debe poner a la practica el dominio cognoscitivo, didáctico, critico, reflexivo y adecuado; asimismo deben de ser capaces de mantenerse siempre con una constante actualización, es decir asumir cambios de las reformas que pudiere ver en el currículo; ser capaces de seleccionar estrategias metodológicas que sean apropiadas para el alcance de metas establecidas.

Por otro lado, se debe de organizar actividades conforme a las seleccionadas estrategias, ver si el desarrollo de las actividades obtiene objetivos que se propusieron, evaluar de manera sistemática el trabajo que realizó con la finalidad de mejorar los planes futuros, determinar e influenciar para el rendimiento escolar. La importancia del estudio se sitúa específicamente en la estimulación, motivación, interés y emociones, ya que mediante estos aspectos se puede formar estudiantes con características de seguridad, activos, críticos, no temerosos y con la suficiente capacidad de buscar sus propias respuestas y fijarse un objetivos fundamental; cabe resaltar

que el autoestima facilita en el alumno las estrategias instruccionales y desarrolla los aspectos emocionales, intelectuales y mentales de los estudiantes.

Por lo tanto, se considera a la autoestima como uno de los temas más destacados a nivel mundial, porque al ser el autoestima una evaluación de sí mismo, implicaría un auto juicio que cada ser humano tiene, por lo que si tenemos un autoestima positivo, entonces nos relacionaremos con afectos positivos como son: gozo, confianza, placer, entusiasmo, interés; pero si estos son efectos negativos, entonces la relación será con aspectos como: dolor, angustia, duda, tristeza, sentirse vacío, inercia, culpa y vergüenza; estos efectos son vitales a la hora del comportamiento y desempeño del docente, se ve la necesidad de indagar más en este estudio, por esa razón más adelante mostraremos diferentes aspectos y detalles que nos ayudara a comprender y ver la gran importancia del autoestima en el desempeño laboral del docente.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

OG: Determinar el efecto de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Describir el efecto de las características de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

OE2: Conocer el efecto que tiene los factores de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

OE3: Identificar el efecto de los niveles de la autoestima en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

OE4: Analizar el efecto que tiene los roles característicos del desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Crespo el año 2009 ha realizado un trabajo integro, la que se tituló “autoestima y motivación al logro en participantes de la estrategia libre de escolaridad en el municipio Trujillo, teniendo como meta general determinar la autoestima y la motivación al logro de los participantes de libre escolaridad que asisten a las asesorías en el Centro de Educación Básica de jóvenes y Adultos (CEBJA) “Felipe Guevara Rojas” del séptimo y octavo semestre”. (Montilla, 2014)

“En conclusión, se arribó a que los que participaron en el estudio, tuvieron un nivel de autoestima medianamente bajo, al no tomar la responsabilidad de organizar sus actividades, la motivación al querer alcanzar objetivos es producto de la autoestima que tuvieron, siendo medianamente bajo el resultado, de allí es que no se sienten suficientemente competentes, cabe señalar que las condiciones exteriores afectaron el logro de las expectativas en el entorno educativo, como en el entorno personal”. (Montilla, 2014)

Se consideró al estudio pertinente, con la investigación que se llevó, por cuanto expone que la autoestima tiene una influencia de forma relevante en las instituciones educativas, sustentándose además que este trabajo de investigación tiene sustento teórico.

La investigación que realizó en el año 2010 Jiménez, que se “denominó tecnologías de información y comunicación y la autoestima del docente, en el que tiene como propósito analizar la relación entre las variables propuestas. Conforme a los resultados, el uso de las TIC en el campo de la docencia queda determinado que existen limitaciones significativas en el manejo de los medios de seguimiento y control”.

“En cuanto a referirnos al uso de las TIC en el campo de la investigación se pudo evidenciar que la utilización de estos recursos por los educadores para los medios de colaboración y difusión se encuentra en un nivel bajo. En cuanto a la descripción de la dimensión académica los educadores consiguen una percepción la cual las líneas en general se consideran muy adecuadas, para el caso en concreto de la dimensión de los resultados, se muestra las condiciones que son favorables y preponderantes”. (Montilla, 2014)

“Respecto de la implementación de las TIC , relacionadas con el autoestima en educadores, está claro que por medio de la decisión del coeficiente de correlación, una baja sin embargo positiva interacción en medio de las cambiantes.

Los resultados del análisis anterior, hacen que se evidencie lo pertinente de la presente indagación una vez que se sugiere uno de los diversos componentes que están afectando la autoestima de los sujetos, así como estudiantes o educadores, dentro del cual se localiza un excelente ambiente educativo, del caso en específico del trabajo que se manifestó, logrando este correlacionarse con el salón de clases, se señaló lo fundamental de la realidad de información y los recursos que son importantes para aumentar un correcto grado académico”. (Montilla, 2014)

“Gonzales en su análisis nombrado Autoestima y rendimiento académico en los alumnos de la Universidad de Carabobo en el año 2011, tuvo como meta que se establezca una interacción entre la autoestima y el rendimiento académico de los educandos que residen en la vivienda de estudios que anteriormente se dijo, bajo las posibilidades cupo y subvención residencia. Los resultados botaron una correlación negativa no bastante intenso para la modalidad de cupo lo cual instituye que no existe una interacción entre los dos cambiantes”. (Montilla, 2014)

“El análisis del estudio anterior señala lo pertinente de este con la presente investigación al mencionar que la autoestima del ser humano es intrínseca y que se encuentra influenciada por varios factores que no solo son ambientales, profesionales, personales, razón por la que se seleccionó la investigación pues muestra elementos teóricos relacionados con los factores incidentes de la autoestima, necesarios para fundamentar las variables propuestas”. (Montilla, 2014)

“La averiguación de Briceño en el año del 2019 que se llamó Negociación directiva y funcionamiento profesor en empresas educativas. Su fin inicialmente era decidir que la interacción existente entre la negociación directiva y el funcionamiento maestro en instituciones educativas de la parroquia La Concepción del municipio autosuficiente Jesús Enrique Lossada del estado Zulia. Se resumió en que los directivos usan la negociación directiva integradora en forma medianamente correcta para los convenios triunfar - triunfar, interrelaciones individuales y participación, usando de la misma forma los tipos de negociación consultiva. Directiva mediadora, arbitrada, y conciliadora”. (Montilla, 2014)

“En lo cual refiere a las competencias técnicas del funcionamiento de maestro se puso en prueba que casi constantemente se denota idea, empero en ocasiones se les faculta que se trabaje con pensamientos de innovación, y que se comprometan a los que les representan en las actividades educativas. Así mismo se observó que aplican en forma correcta leve los indicadores de manejo de efectividad eficiencia, y productividad. Aun cuando constantemente, trabajan con la ejecución. La correspondencia arrojó una contestación de 0,85 siendo netamente positiva”. (Montilla, 2014).

“Cuando se analizó la investigación anterior se permitió su selección como antecedentes que se refirió al desempeño del maestro en la que se ha manifestado aspectos del mismo que se consideran como dimensiones e indicadores para este estudio, así como el aporte de conclusiones que nos conlleva a realizar la interpretación de sus resultados”. (Montilla, 2014)

Se arriba a la conclusión de que hay una fuerte necesidad del programa, ya que nos faculta tener como alternativa, formar, actualizar y preparar a maestros con función directiva con visión a enfoques gerenciales, para que se pueda mejorar el desempeño laboral por lo que propiciará un ambiente de trabajo agradable, de estímulo, placido, y a la vez el gerente tiene la oportunidad de poder reforzar, y consolidar sus valores éticos-morales para que se pueda llevar a cabo una supervisión del desempeño docente dirigida a convertirse en una herramienta de transformación y de mejoramiento de la calidad de enseñanza en los Centros de Educación Técnico Productivas.

2.2. MARCO TEÓRICO

El interés que asume el marco teórico es la de ubicar el problema dentro de un grupo de enseñanzas, que facilite direccionar la búsqueda y brinde una representación prudente de las palabras y términos que se usarán, asimismo, se muestran los antecedentes cuyos descubrimientos refuerzan el propósito del estudio, ajustándose de manera efectiva a los objetivos planteados.

Asimismo, el propósito que se tiene es buscar mejor información de los diferentes conceptos del tema a fin de que en el Centro de Educación Técnica Productiva “La Libertad” se mejore el desarrollo de enseñanza aprendizaje en los estudiantes, porque quiérase o no el estado emocional del docente influye en la actitud negativa o positiva del estudiante.

2.2.1. Autoestima

Durante los últimos años se ha observado que los docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva Públicos del distrito de Ayacucho, han demostrado una inseguridad total en sus comportamientos frente a sus

alumnos, por lo que es necesario analizar estas situaciones, cuyo objetivo general es determinar la autoestima y la motivación en el trabajo docente para el logro de sus competencias en los estudiantes de libre escolaridad que asisten a los CETPRO a recibir la capacitación técnica en las diferentes especialidades que se oferta.

En la investigación realizada se ha tratado de identificar los elementos que influyen en la autoestima de los profesores que laboran en el CETPRO “La Libertad”, hallándose que es muy fundamental en su desempeño docente. Por lo que Branden (1995, p. 16) piensa que es una necesidad humana y básica para una vida sana y su autorrealización, porque está relacionada con el bienestar general, ya que “De todos los juicios que formulamos, no hay ninguno tan importante como el que formulamos sobre nosotros mismos”.

La autoestima del docente en educación técnica es la tribuna para el perfeccionamiento de competencias emocionales necesarias para encaminar un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje. La técnica pedagógica no es suficiente, ya que la eficiencia en la ejecución de estas prácticas de capacitación será determinada por las emociones del docente.

Las aptitudes emocionales del docente impactan directamente en los diferentes elementos que construyen el ambiente de enseñanza y aprendizaje, tales como:

- La presentación personal
- Planeación de clase
- Empleo de recursos didácticos
- Entusiasmo e interés manifestados

- Secuencia didáctica integral
- Resolución de problemas en el grupo
- Motivación para el aprendizaje del grupo

Todos estos elementos requieren de energía, esfuerzo, creatividad y por tanto de alta motivación por parte del docente; motivación fundamentada en una autoestima que propicia la resiliencia y creatividad.

Por lo tanto, es necesario que las instituciones educativas deben contar con espacios y programas que fomenten en el docente el interés y conciencia de buscar su desarrollo y cuidado personal, pues un docente con autoestima baja no ayudará en nada a sus estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes, porque no se siente bien para motivar a los mismos. Sin embargo, un docente con autoestima muy desarrollada obtendrá mayores resultados en la enseñanza aprendizaje.

Con respecto al esfuerzo docente, referente a Montenegro (2003), se manifiesta como el cumplimiento de sus obligaciones; “está referenciada por elementos asociados al mismo maestro, al estudiante y al ámbito. Por igual, el esfuerzo maestro se lleva a cabo en diversas maneras, campos o niveles: el entorno sociocultural, el ámbito institucional, el ambiente del aula y sobre el propio maestro, por medio de un elaborado reflexivo. El esfuerzo profesor como constructor aspira declarar de forma concisa las distintas labores que definen el trabajo de un maestro tradicional, grupo de obligaciones que un maestro realiza en el ámbito de su responsabilidad y que encierra a partir de la programación y preparación de las clases hasta los convenios con otros maestros y con directivos para discutas relativas al currículo y la administración

de la organización educativa, siguiendo por el desarrollo de clase o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los estudiantes, la información que se le debería informar a los papás y la evaluación de nuestra práctica. Por lo tanto, la vida de un funcionamiento gremial relevante no solo va a ser suficiente sus habilidades particulares y creencias, sino además su autoestima. Desde lo expuesto, se aprecia que la autoestima se hace importante en el desarrollo gremial; más todavía si de la bibliografía revisada, se pudo valorar que una sección de los inconvenientes es contestación de la falta de autoestima profesor”.

Se entiende que la autoestima se desarrolla desde nuestra infancia, dependiendo de qué manera nos relacionamos con las personas de nuestro entorno, principalmente nuestros padres; ya que ellos pueden ayudar a sus hijos a desarrollar una alta autoestima, condición que puede influenciar considerablemente en la adultez, asimismo en el colegio, la intervención de los profesores y sus pares juega un rol fundamental en la ejecución de este progreso.

Por ello, para garantizar el desarrollo psicológico armónico con alta autoestima las personas unidas deben demostrar amor, alentar las decisiones individuales, menguar los errores que podrán ser señalados como práctica de aprendizaje.

Igualmente, es necesario querer hacerlo, tener la disposición, propósito y motivación necesarios que admitan poner en marcha los componentes en la dirección de los objetivos o fines que se pretenden conseguir. asimismo, se hallaron estudios que proponen que la autoestima es un aspecto a considerar

muy significativo y excelente en todo ámbito, desde lo social hasta educacional. En las diferentes investigaciones desarrolladas se ha buscado identificar los componentes que podrían influir en la autoestima de las personas y principalmente en el docente, encontrando lo esencial que es en su desempeño.

Según Nieto (2008), “la autoestima es un desarrollo psicológico difícil que adhiere la percepción, imagen, estima y criterio que cada uno tiene de uno mismo. La toma de conciencia del sí se va ejecutando en la relación del infante con el ambiente; él va elaborando gradualmente cómo lo observan; o sea, la autoestima es la apreciación de los individuos del cariño que le poseen los otros.

Actualmente la autoestima es un aspecto relevante dentro del mercado gremial, debido a que una persona tiene la función de mostrar su competitividad y, por consiguiente, el triunfo en su historia profesional. Asimismo, las organizaciones tienen que ocuparse de que el personal a su cargo asuma una apropiada autoestima por medio del recambio, convirtiendo los periodos funestos de la vida en oportunidades de aumento y valoración personal. Para poder hacer esto, se debería tener el empuje de querer prosperar para lograr desarrollar reacciones que faciliten autorrealizarse y poder contribuir en todos los puntos de la vida, incorporando el trabajo, lo mejor de sí, con absoluta estabilidad en sí mismo.

Principalmente la autoestima se relaciona estrechamente con el manejo gremial de un sujeto. Es de esta forma que, la autoestima está más ligada a una imagen alta de uno mismo que a una realista. Una vez que se piensa en

la imagen alta, es recurrente ver una impresión de perfeccionismo y confianza en sí mismo. Empero una vez que se está triste, la imagen personal es básicamente irreconocible, debido a que el individuo se torna autocrítica, siente vergüenza y culpa, lo que destroza su autoestima”.

Por otra parte, L'Ecuyer (2008), describe que: “la autoestima es un evento psíquico característico al ser humano y forma parte de él desde que el hombre es hombre. Sin embargo, fue Aristóteles quien utilizó el término para aludir al "amor a sí mismo" y fue William James que estudió el desdoblamiento del "yo", en "yo-conocedor" y "yo-conocido", participando en algún grado la autoestima, dando nacimiento a un evento psíquico que más tarde sería la clave del éxito personal. A mitad del presente siglo, con el nacimiento de la psicología humanista, la autoestima registra relevancia influyente gracias a la colaboración de Carl Rogers”.

Según Massó (2008), la autoestima "Es el concepto más directo de la palabra auto (sí mismo/a); estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento básico". Se considera importante enfatizar que es amor, es decir, que al poseerse amor a sí mismos la persona tiene la decisión de aceptarse tal cual es, cuando se dice así se indica que se sabe y se está consciente que es un ser humano y que como tal es poseedora de cualidades, igualmente tiene defectos.

Peñaherrera (1997, p. 75), en su definición, manifiesta que “la autoestima es la valoración sobre uno mismo, esta se desarrolla gradualmente, desde el nacimiento, según la seguridad, amor, aliento o desaliento que la

persona recibe de su entorno, y que está relacionada con el sentirse amado, capacitado y valorado”.

Shibutani y Tomotsu (2001, p. 23), en su concepción, analizan a “la autoestima como el afecto valorativo, de nuestra personalidad, de quienes somos, del grupo de rasgos corporales, mentales y espirituales que definen nuestra personalidad”; asimismo es aprender a querernos y valorarnos, es algo que se edifica o reconstruye por dentro. También, Equizabal (2004, citado por Gamarra, 2012) describe que “la palabra autoestima está formada por dos conceptos, el de “auto” que alude a la persona en sí y por sí misma, “estima” que alude a la valoración. Por tanto, valorando lo referido por el anterior autor, se considera a la autoestima como la evaluación que tenemos de nosotros mismos, es lo que nos dice quiénes somos. Así mismo añade, que es la habilidad de identificarnos, de conocer cómo actuamos y reaccionamos ante dificultades y momentos de felicidad. Es mirarse internamente para definir las características importantes de nuestra personalidad”. La autoestima nace del amor hacia uno mismo. Autores, como López (1999), Camacho (2004) y Miranda (2005), (citados por Wilhelm. 2012) coinciden en que “la autoestima es el concepto que se tiene del propio valor y que se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre sí mismo tiene el sujeto y que se han ido construyendo durante su vida, donde uno de los factores es la conciencia de sí mismo, la habilidad de definir quién es y decidir si le gusta o no tal identidad”. Coopersmith (1976) cree que “la autoestima no es más que la actitud positiva o negativa que el individuo tiene hacia sí mismo, afirma, también, que la autoestima es la prueba que el individuo realiza y normalmente se mantiene con respecto a si mismo. Permite que esta

se expresa través de una actitud de aprobación o desaprobación, que proyecta el nivel en el cual el individuo cree en sí mismo para ser capaz, productivo, importante y digno. Por consiguiente, supone una valoración personal de la dignidad que se manifiesta en las habilidades que el individuo tiene hacia sí mismo. Por último, Rodas y Sánchez (2006) afirman que la autoestima es una apreciación positiva o negativa hacia sí mismo, que se respalda en una base afectiva y cognitiva, puesto que el individuo siente de una forma determinada a partir de lo que piensa sobre sí mismo”.

“Al estar sensato de esto y al amarse realmente como lo manifiesta el autor citado anteriormente no se puede llegar al egoísmo, la vanidad, el contenido de sí mismo, la auto justificación, el fariseísmo que al contrario de quererse, es al último de todo un valor muy débil de el mismo, ya que al creerse superior y lo mejor, no se acepta los defectos terminando en pensar que no los tiene, entonces pierde la decisión de ser auto crítico, lo cual es malo para cada persona porque la realidad es que es un ser humano y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a este progresar en la vida para una mejor calidad de vida”. (Montilla, 2014)

Por otra lado, el autor Yagosesky (2008) establece que la autoestima psicológicamente hablando es "amarnos incondicionalmente y creer en nosotros para alcanzar objetivos, indistintamente de los límites que podamos tener". “Lo que recomienda a tener en cuenta que como humanos se cometen errores, e incluso se tienen limitaciones, ya sean estas físicas o emocionales; pero que también no hay que perder de vista que se tiene la habilidad de recuperarse, y que cada caída no es un fracaso eterno, sino verlo

como una oportunidad que nos da la vida de conocernos más y de ganar la experiencia que en la siguiente equivocación poder confiar en la habilidad que tenemos de seguir adelante y alcanzar las metas que deseamos”.

Desde el punto de vista energético, se comprende que: Autoestima es la energía innata que proyecta al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus operaciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus operaciones y evoluciones, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

De aquí se libera:

- Existe una fuerza inicial que nos lleva hacia la vida.
- Esa fuerza hace posible la ejecución de las funciones orgánicas armónicamente.
- Esa fuerza nos ayuda desarrollarnos.
- Esa fuerza nos ayuda tener una organización, una estructura.
- Esa fuerza es responsable de nuestros procesos de funcionamiento, y tiene que ver con nuestros ideales, nuestros estados emocionales y nuestros actos.

Desde el punto de vista psicológico, puede manifestarse que: Autoestima es la habilidad desarrollable de experimentar la existencia, responsable de nuestro potencial y nuestras carencias reales; de amarnos absolutamente y confiar en nosotros para alcanzar objetivos, independientemente de los

obstáculos que podamos presentar o de las circunstancias externas producidas por los diferentes ámbitos en los que nos concierne interactuar.

De aquí se determina lo siguiente:

- La Autoestima es una capacidad, un contenido, un recurso natural en el ser humano.
- La Autoestima es evolucionable.
- La Autoestima sólo existe relacionada con la experiencia de la vida.
- La Autoestima está relacionada con el hecho de estar conscientes de nuestras capacidades y necesidades.
- La Autoestima está relacionada con la seguridad en uno mismo.
- Existen carencias reales y otras que no lo son, aunque a veces así lo pensemos.
- La Autoestima está ligada con el amor incondicional hacia uno mismo.
- La Autoestima señala la acción hacia la obtención de los objetivos y el bienestar general.

Entonces, la autoestima es una característica importante en el mundo laboral actual, ya que influye la capacidad de competir de una persona y por lo tanto, el éxito en su desarrollo profesional. Las empresas deben responsabilizarse de que su personal asuma una correcta autoestima a través del recambio, cambiando las situaciones adversas de la vida en oportunidades de desarrollo y valoración personal. Para conseguir esto, se debe tener la fuerza de querer enriquecerse y lograr desarrollar actitudes que ayuden autorrealizarse y poder colaborar a todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, lo mejor de sí, con plena seguridad en sí mismo.

La autoestima logra estar rigurosamente relacionada con el esfuerzo laboral de una persona. En definitiva, la autoestima está más ligada a una imagen idealizada de sí mismo que a una realista. Cuando se piensa en la imagen idealizada, es normal descubrir una sensación de perfeccionismo y confianza en sí mismo. Pero cuando se está triste, la imagen personal es casi irreconocible, ya que el individuo se torna autocrítica, siente vergüenza y culpa, lo cual aniquila su autoestima.

En razón de lo anterior, surge esta investigación, a través de la cual se pretende Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productivo del Distrito de Ayacucho, a fin de alcanzar una mejor conducción institucional con una exhibición moderna y grande de la dirección educacional.

Son las ideas que tenemos acerca de nosotros mismos, aquellas cualidades, habilidades, modos de sentir o de pensar que nos atribuimos, definen nuestra “imagen personal” o “autoimagen”. La “autoestima” es la valoración que realizamos de nosotros mismos encima de la base de sensaciones y experiencias que hemos ido agregando en el transcurso de la vida. Nos sentimos listos o tontos, capaces o incapaces, nos gustamos o no. Esta autovaloración es muy significativa, dado que de ella necesitan en gran parte la ejecución de nuestro potencial personal y nuestros aciertos en la vida. De esta manera, los individuos que se sienten bien consigo mismos, que disponen una buena autoestima, son hábiles de enfrentarse y solucionar los retos y las responsabilidades que la vida exige. Por el contrario, los que tienen una autoestima mínima acostumbran auto limitarse y fracasar.

Los humanos son complicados y muy difíciles de explicar en algunas palabras. Como existen muchas variantes a tener en cuenta es fundamental no hacer generalizaciones a partir de uno o dos aspectos. Ejemplos:

- Es posible ser muy habladores con los amigos/as y ser callados/as en casa.
- Ser un mal jugador de fútbol no hace referencia a que seamos un incapaz en todos los deportes.
- Que no nos salga correcta una prueba no significa que no sirvamos para los estudios.

La autoestima es un punto importante en la personalidad, en el caso de los docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva público del distrito de Ayacucho, el tipo de autoestima profesional que posean ya sea en relación a su valía personal o, en mayor medida, tiene impacto en sus alumnos, la clave para desarrollar la autoestima en sus estudiantes está en cómo se sienten los profesores con respecto a sí mismos, ya que la buena autoestima que demuestren los estudiantes afianzarán que los profesores también tengan una alta autoestima.

El desempeño de los maestros de los Centros de Educación Técnico Productiva públicos del distrito de Ayacucho en el ejercicio de su papel, está íntimamente relacionado, a las cogniciones que él tiene de sí mismo como un profesional de la pedagogía; estas comprensiones implican valoraciones que, como se presenta en la autoestima, son decisivas en las maneras de pensar, sentir y actuar en el escenario educacional.

Es importante remarcar que la importancia del desarrollo de la autoestima en el profesor está esencialmente en la relación de comunicación que se implanta "entre él y los alumnos. La autoimagen que el profesor impulsa afectará y condicionará entonces el desarrollo personal de los alumnos que está instruyendo. Los elementos antes indicados, posibilitan justificar y valorar el significado que tiene la autoestima como variable de la enseñanza.

Una autoestima positiva facilitaría, tanto para el ejercicio y desarrollo profesional del docente como para sus los alumnos un apropiado ámbito emocional que posibilita una educación de mayor calidad humana. En este aspecto, es fundamental pensar sobre el carácter particular de la autoestima que el docente experimenta de su trabajo profesional, pues se contempla uno de los elementos característicos de su labor y lucha profesional.

2.2.2. Factores que influyen en la autoestima

En la personalidad del sujeto la autoestima se asigna como un factor fundamental, la cual le permite actuar de forma responsable, consciente que su actuar es el más correcto frente al caso presentado, aceptando la responsabilidad de sus ocupaciones, por cuanto se estima capaz de realizar cualquier actividad de forma efectiva y eficiente.

Cuántas veces habremos oído dialogar de la autoestima, y cuántas otras habremos comentado de ella. Todo el planeta plantea que debemos tener la autoestima alta, empero, mucha gente sigue preguntándose todavía, ¿y cómo lo hago?

Como se puede entender, la autoestima es la imagen que poseemos nosotros mismos de nosotros y dicha imagen es la que le proyectamos a los otros.

El desarrollo de nuestra autoestima dependerá de diversos puntos. Y estos son:

Nuestra educación

“La educación que hemos obtenido es crucial. Es importante ayudar a los niños y adolescentes de forma adecuada; si le refrendas reiterativamente que “no vale para nada”, sin duda el individuo vivirá con esa idea. Hay que reafirmar sus empeños, su talento, sus habilidades; es decir, aspectos básicos. Nada de “eres el mejor del mundo”, eso es muy ambiguo y además, es falso”. (Armas, 2017)

Nuestras experiencias

“También va a depender mucho de los éxitos y fracasos que uno haya tenido en su vida. Los logros nos posibilitan confiar en nosotros mismos y a razonar que sí que valemos. Las frustraciones debemos conducirlos bien y eso se logra manifestando una lección de ellos y no, castigándonos por haberse equivocado”. (Armas, 2017)

Nuestro nivel de perfeccionismo

“Desear ser perfectos también complica a nuestra autoestima, pero a la baja autoestima. Entre otras cosas porque, creernos perfectos significa que no podemos o no nos damos permiso para equivocarnos nunca; y eso,

básicamente no es posible. No hay nadie perfecto y no hay nadie que no se equivoque nunca". (Armas, 2017)

Importancia de La Autoestima

“Es vital registrar una adecuada autoestima porque eso nos ayudará a confrontarnos a escenarios y a pruebas que, de no tenerla alta, ni siquiera lo intentaríamos. Daríamos por hecho que no somos hábiles, que no somos cualificados o lo suficientemente preparados.

Pero, no debemos confundir, que tener una buena autoestima no significa que nos tenemos que creer los mejores en todo. Eso sería manifestar una autoestima demasiado alta y, simplemente eso no es ni posible ni cierto.

De la misma manera, creer que somos malos en todo, es decir, tener una autoestima muy baja, tampoco es ni verdad ni posible. Lo correcto en este tema es manifestar una autoestima realista e incondicional”. (Armas, 2017)

Ser realistas

“Que seamos realistas define que somos responsables de nuestras fortalezas, debilidades, cualidades, defectos, virtudes, etc.... que sea incondicional, lo que da entender es que “me acepto, me quiero y me respeto tal y como soy, con mis virtudes y mis defectos”.

Aquí hacemos otra aclaración porque... incondicional tampoco significa que lo que a uno no le gusta, se acepte, lo deje así y ya está. Entre los aspectos que no le gusta de uno mismo, se ha de diferenciar entre lo que no se puede cambiar y lo que sí se puede siempre que uno quiera”. (Armas, 2017).

Cambiar lo que sea posible

“Lo que no se puede cambiar, se tiene que aceptarlo, es lo más inteligente, por ejemplo, la altura, por más que uno quisiera medir más... no va a poder ser. De lo que sí está a tu alcance cambiar, tendrás que seleccionar entre sentirte mal por ello, o laborar para poder modificarlo. Este último sí que produce que tu autoestima aumente y, a medida que te vas forjando metas y obteniéndolas, vas fortaleciendo la autoestima, te vas sintiendo cada vez mejor contigo mismo y cada vez más apto de conseguir lo que te propongas”. (Armas, 2017)

Para Raffini (2010) "la autoestima es la estimación del propio valor e importancia, identificada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera consecuente hacia los demás". Esta definición al ser ejecutada a la educación sugiere la importancia de posibilitar al estudiante las experiencias requeridas para fomentar un sentimiento de orgullo, eludiendo aquellas conducentes a la creación de expectativas desvalorizadoras. Asimismo, el hecho de asumir por sí mismo, le concede el sentido del valor, el cual, al ser alimentado tanto en la casa como en la escuela, le otorga la oportunidad experiencial de respetarse y, en efecto, respetar a los demás. En ese sentido, Corkille (2009), define que “la autoestima está formada por dos términos: auto, se refiere a la persona en sí mismo; estima, relacionada con la valoración; por consiguiente, la define como la valoración de una persona acerca de sí mismo”.

“Los autores nombrados refieren indicar la autoestima como el reflejo de sí misma que tienen las personas, estimándose una obligación interior

experimentada por el individuo, la cual lo lleva a sentirse valioso, merecedor de respeto no solo ante sí mismo, sino ante los demás; esta interioridad manifiesta un papel de vital relevancia en la conciencia, la personalidad, el organismo como totalidad". (Montilla, 2014)

Desde esa posición, Barroso (2010) atribuye "la autoestima como la energía que ordena, da sentido y dirección a cuatro fases fundamentales para el desarrollo como persona: ubicación, identificación, selección, socialización. Cualquier cambio en el sentir con respecto a sí mismo, es sobrado para disparar modificaciones en la organización, así como en la operatividad del organismo como sistema, siendo por tanto, encargado de la salud, asimismo del bienestar". Al respecto, indica como factores de la autoestima los siguientes:

- **Confianza**

"Es el cimiento para la seguridad de toda persona, sin ella todo desarrollo a continuación será más indefenso. La confianza se edifica de diferentes formas; esquivando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, ya que produce confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) eludir enviar mensajes suaves para proteger sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que al disolver las emociones fuertes se instruye a disimular y a desconfiar de los sentimientos fuertes). La confianza produce el amor y el respeto, facilitando al individuo la seguridad para confrontar a los demás de manera abierta y sincera". (Montilla, 2014)

Chiavenato (2008), manifiesta que “la confianza es la aceptación que se alcanza sobre las propias habilidades y cualidades. Se establece en el individuo a medida que demuestra su aptitud en las obligaciones que realiza y al tiempo que alcanza la habilidad para establecer relaciones de calidad con los demás. Es, por tanto, una afección que se produce en el interior del ser humano y de cuyo desarrollo es encargado.

La confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada coyuntura e ideas. La confianza se verá más o menos replanteada en función de las acciones. La confianza es una hipótesis sobre el comportamiento futuro del otro. Es una actitud que refiere el futuro, en la medida en que este futuro necesitará del proceder de un otro. Es una forma de desafío que concierne en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo”.

- **Concepto de sí Mismo**

“Las personas exitosas tienen un elevado concepto de sí mismo, son positivos frente a su futuro, tienen seguridad en su habilidad en general. Son queridos por los otros, son corteses y honestos con los demás. Se puede decir que están preparados a sobresalir en su excelencia como individuos”. (Montilla, 2014)

Para L"Ecuyer (2007), el significado que cada uno asume de sí mismo consiste en quién y qué piensa que es “consciente e inconscientemente: sus características físicas y psicológicas, cualidades, defectos y, por encima de todo, su autoestima. La autoestima es el ingrediente evaluativo del concepto de sí mismo. Esa definición modela el futuro del individuo; es decir que la visión

más exhaustiva que tiene de sí mismo recae sobre todas sus elecciones y decisiones más importantes y, por ende, ejemplifica el tipo de vida que se crea”.

El concepto de sí mismo, es uno de los componentes centrales al que se le otorga un papel importante en la formación de la personalidad, y se refiere al grupo de percepciones, ideas o teorías que la persona posee acerca de sí mismo, y en cuya edificación participan los demás. En ese aspecto, Coopersmith (2010) determina que “el concepto de sí mismo o autoconocimiento significa entender las partes que conforman el yo, cuáles son sus expresiones, necesidades, habilidades; por tanto, los papeles representados por el individuo le permiten entender porqué actúa de una determinada manera”.

Al identificar estos elementos, el humano logrará tener una personalidad fuerte, establecida, si una trabaja de manera deficiente, las otras se verán afectadas, su personalidad será débil, entrecortada con sentimientos de ineficiencia y desvaloración. Dentro de ese aspecto, puede deducirse que el autoconocimiento, se estima una autoevaluación, y es un punto clave para definir como el individuo ejecuta sus evaluaciones, es decir, es actor, pero también observador. Involucra reconocer los propios estados de ánimo, los recursos, las intuiciones. Según Baron (2009) el autoconocimiento es entender el propio estado interno, anexando las corazonadas, la intuición, los mensajes del depósito interno de la memoria emocional de cada persona, la cual es el depósito de sabiduría, actitudes, habilidades, buen juicio, es decir, el autoconocimiento de la persona.

Dentro de este ámbito, Simmons (2008), “instituye el autoconocimiento como un modo reflexivo (y sus resultados), por el que el profesor asume idea de su yo, de sus propias cualidades. Como todo desarrollo, podría ser separado en diferentes piezas, como: auto percepción, auto observación, memoria autobiográfica, autoestima, auto aceptación. Según con lo anterior, el autoconocimiento define en conocer los mismos estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, comprende paralelamente, 3 capacidades emocionales, las cuales son conciencia emocional, que es la comprobación de las propias emociones y sus efectos; la autoevaluación estricta o entendimiento de los recursos interiores, capacidades, parámetros; la confianza en la persona, se define como la convicción sobre el propio costo, así como las facultades”.

- **Empatía**

La empatía, para Cortere (2008) es la habilidad de captar sentimientos, necesidades e intereses. “Abarca, a su vez, cinco aptitudes emocionales: comprender a los demás, percibir los sentimientos y puntos de vista ajenos e intereses activamente por sus preocupaciones, ayudar a los demás a progresar, orientación hacia el servicio, disfrute de la diversidad, conciencia política”.

Implica entender lo que sienten los demás, ser capaces de observar las cosas desde su posición, así, sembrar la afinidad es innato de los individuos empáticos, por cuanto se comportan como radar social el cual desea conocer interpretar las emociones ajenas; en un plano más alto implica percibir las

dificultades del otro y tener respuesta a ellas, es decir entender los problemas e intereses subyacentes bajo los sentimientos del compañero.

Asimismo, Goleman (2004) conceptualiza "la empatía como "la capacidad para identificar las emociones de los otros, saber lo que quieren y qué necesitan, es la capacidad básica para crear relaciones sociales y lazos personales". En otras palabras, estas personas actúan tratando de captar los sentimientos, así como las posibilidades ajenas, interesándose activamente en sus inquietudes. Igualmente, apoyan a los demás a desarrollarse, es decir, referente a la percepción de las necesidades de desarrollo de los demás para promover su capacidad".

"De igual manera, las personas empáticas sustentan la orientación hacia el servicio, por cuanto prevén, reconocen y cumplen las necesidades de los demás, a su vez, dejan aprovechar la multiplicidad para sembrar las oportunidades a través de varios tipos de personas. Por ello, la empatía es una de las capacidades primarias para el entendimiento en las instituciones educativas".

En esa línea de pensamiento, Madrigal (2006) entiende la empatía como "la capacidad para comprender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, de ponerse en su lugar y responder correctamente a sus inquietudes emocionales, es decir, las personas que lo afirman son capaces de oír a los demás, comprender sus problemas, motivaciones, a su vez, tienen mucha aceptación, así como reconocimiento social, se adelantan a las necesidades de los demás utilizando las oportunidades ofrecidas por ellas".

Por lo tanto, “el personal de una institución educativa debe profundizar la habilidad de entendimiento para reconocer los problemas y motivaciones propios, así como los de sus compañeros, lo cual ayudará a fomentar mejores relaciones interpersonales. Asimismo, Kainz (2003) la señala como "la comunicación emocional subjetiva entre dos o más personas". Por ello, percibe con ella (s) tanto la felicidad como la tristeza, aunque no se vivan las mismas experiencias”.

“Cabe indicar que las personas empáticas valoran las diferencias individuales, colaborando con ello al desarrollo del otro, por cuanto le facilitan apoyo basándose en sus carencias reales, aplazando los juicios personales para alcanzar comprender el concepto de una situación específica para el mundo de éste”. (Montilla, 2014)

2.2.3. Niveles de Autoestima

Diferentes autores proponen la existencia de diferentes grados o niveles de autoestima, entre ellos Ramia (2009) quien indica que esta no es estática, sino variable, pudiendo disminuir, aumentar o mantenerse, por consiguiente, los individuos experimentan las mismas etapas de manera desigual, pues tienen interés sobre el futuro, reacciones afectivas y auto-conceptos distintos.

De acuerdo con lo antes expresado, Coopersmith (2010) plantea la existencia de diferentes niveles de autoestima, por lo cual cada individuo reacciona ante escenarios semejantes, de forma diferente; teniendo intereses desiguales ante el futuro, reacciones, así como auto-conceptos distintos.

Desde ese punto de vista, Yagosesky (2008) sostiene dos niveles para la autoestima: energético, psicológico. El primero, la define como la fuerza

propia que impulsa al organismo a la vida, creando la realización armónica de todas sus funciones, hacia su desarrollo, la cual lo llena de organización, direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

Este concepto es apoyado por Barroso (2010) cuando define que la autoestima es una fuerza que habita en el organismo vivo, cualitativamente diferente, la cual organiza, integra, cohesiona, unifica, direcciona todo el sistema de contactos realizados internamente en el individuo. En cuanto al nivel psicológico, Yagosesky (2008) lo define como el resultado del progreso de valoración profunda, íntima, personal de cada individuo, esté o no consciente de ello, el mismo es observable, se relaciona con su sentido de valía, capacidad, merecimiento, siendo a la vez, causa de las conductas. Por ello, Satir (2008) dispone tres niveles identificativos de la autoestima: alto, medio, bajo.

Mientras que, Ignacio Gallego de Lerma Rojo, (2017) refiere desde su misma experiencia **4 niveles de la autoestima** por los que los individuos pasan en distintas etapas de nuestra vida. “Creo que vale la pena identificar para ir cambiando en nuestra forma de integrarnos con nosotros mismos y con los demás”, estos niveles son:

- Autoestima **Reactiva**
- Autoestima **Activa**
- Autoestima **Interna**
- Autoestima **Profunda**

Este esquema supera esta visión más limitada que habla de los niveles de la autoestima bajo, medio y alto. Y que se ve que en muchos casos nos confunden al no aportarnos unas referencias claras de por donde andamos.

2.2.4. Autoestima

La autoestima es el reconocimiento, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se conduce del criterio emocional que los humanos tienen de sí mismos y que vence en sus causas la racionalización y la lógica.

En otros términos, la autoestima es un sentimiento valorado de nuestro grupo de características corporales, mentales y espirituales que definen la personalidad. Dicho afecto puede modificarse con el tiempo: a partir de los cinco o seis años de edad, un niño comienza a formar el criterio sobre cómo es visto por el resto de la gente.

El cuidado de una buena autoestima es fundamental en cualquier psicoterapia, ya que acostumbra formarse como un síntoma cotidiano en diferentes problemas de conducta. Entonces, existen psicólogos que establecen a la autoestima como la función del organismo que posibilita la autoprotección y el crecimiento particular, puesto que las debilidades en la autoestima alteran la salud, las relaciones sociales y la productividad.

La definición de autoestima es vital en el área de la psicopedagogía. Esta disciplina establece a la autoestima como la razón de las actitudes constructivas en las personas, y no su consecuencia. Entonces, si un alumno tiene buena autoestima, entonces podrá obtener buenos resultados académicos.

Valdés (2001), afirma que la autoestima general vendría a ser el juicio que la persona tiene de sí misma, es decir, lo que la persona se dice a sí misma sobre sí misma. Es la magnitud expresiva de la imagen personal que se vincula con datos objetivos, con experiencias vitales y con expectativas. La autoestima general sería entonces el grado de complacencia consigo mismo, la valoración de uno mismo. Esta autoestima se relaciona con la evaluación general que muestra el individuo con respecto a si mismo, manifestando el grado en que se muestra seguro, capaz valioso, significativo, siente confianza y responsabilidad de sus propias acciones y tiene firmeza frente a los desafíos; normalmente logran un alto grado de éxito, reconocen sus habilidades, así como las habilidades privilegiadas de otros.

Podemos concluir entonces que la autoestima más que la aceptación de las cualidades positivas de uno mismo, se debe entender fundamentalmente como el reconocimiento de quienes somos, conocer nuestra dimensión física, mental y espiritual, pues forman parte fundamental de nuestra personalidad; además se le puede definir como el respeto y el valor que nos tenemos a nosotros mismos, reconociéndonos como seres producto de una evolución que aún no se ha detenido, con dones y cualidades, defectos y limitaciones. Todo ser humano es único e irreplicable. Somos seres pensantes y tenemos la capacidad de ser dueños de nuestro destino, con la capacidad de edificarlo, cambiarlo y adaptarlo a los diferentes escenarios que se manifiestan en nuestra interacción social.

2.2.5. Alta Autoestima

“La elevada autoestima es el resultado de una autovaloración positiva que se realiza la persona como consecuencia de una formación profesional ganadora, o de un cargo de importancia conseguido por un esfuerzo eficiente, el cual le permite considerarse acreedor de las retribuciones entregadas, o, en el caso de los docentes, puede indicar el alcance de un esfuerzo superior al promedio” (Montilla, 2014).

Según Satir (2008), la elevada autoestima “lo tiene la gente expresiva, asertiva, con éxito académico y social, que creen en sus propias percepciones, esperan el resultado de sus desempeños, por tanto, establecen su labor como de alta calidad, tienen intereses en trabajos futuros, son creativos, muestran gran respeto por sí mismos, yendo hacia metas realistas”.

Igualmente, Ramia (2009) establece que “las personas con elevada autoestima se identifican por ser activos, exitosos tanto social como académicamente, seguros de sí mismo, comunicativos, creativos, originales, independientes, mostrando confianza y optimismo, creen en sus innatas percepciones, por lo cual hacen amistades fácilmente”.

Asimismo, Craighead (2008), cree que “los docentes con elevada autoestima muestran un autoconcepto positivo sobre su imagen corporal, así como en relación a sus habilidades académicas, familiares y sociales, manifestando de este modo su autoconfianza y enriqueciendo sus debilidades, entonces, son seguros, confiados, eficientes, dignos, solucionan problemas.

Cabe mencionar que una persona con elevada autoestima puede adquirir exceso de confianza estableciéndose metas reales o comprometiéndose a ejecutar acciones más allá de sus posibilidades. Sin

embargo, en condiciones normales, tiene una ventaja sobre quienes tienen un nivel bajo con respecto a la ejecución de varias tareas, porque al tener un conocimiento más completo, consistente de sí mismo, por ello, pueden hacer un mejor trabajo al seleccionar objetivos deseables”.

En este perfil de pensamiento, Baron (2009) establece que “las personas con elevada autoestima son activas, expresivas, con logros tanto sociales como académicos, son líderes, no escapan al desacuerdo, se preocupan por asuntos públicos. Asimismo, esta fase se basa en la capacidad para evaluarse objetivamente, conocerse realmente y ser optimo tanto de valorarse como de admitirse incondicionalmente.

De lo antes indicado se puede resaltar que un individuo con elevada autoestima es orgulloso de sus éxitos, independiente, asume responsabilidades, afronta nuevos desafíos con entusiasmo. Son creativos, plasmando una característica importante, por cuando los lleva hacia la autosuficiente, aprendiendo, e inspirándose en los demás, pero valorando su propio pensamiento e intuición”.

Igualmente, se estima importante para todos los individuos, pues les muestra mayor seguridad, confianza a la hora de edificar su enseñanza, tener una calificación particular de sus posibilidades de actuar en un momento dado a partir de sus conocimientos para lograr establecer hasta dónde pueden alcanzar en una acción determinada, asignándoles mayor valor a lo que sabe y puede ofrecer, se implantan nuevas metas, son más creativos, permitiéndoles desarrollar con éxito su labor.

2.2.6. Media Autoestima

Este nivel de autoestima está ubicado en una posición central, por lo que tiene características de los niveles de la autoestima alta y baja, es decir tiene factores positivos que le ayudan a la persona a sobresalir; cabe resaltar que el docente depende de sus compañeros para que pueda sentirse competente y capaz, para que pueda desarrollar cualquier actividad.

Branden (2010) manifiesta que las personas con media autoestima son sujetos expresivos, pero son muy dependientes de la aceptación social, pero de todas maneras tienen un alto número de afirmaciones positivas; son muy moderados en sus expectativas y competencias

Baron (2009) considera a las personas con este nivel de autoestima como personas muy con optimismo, capaces de recepcionar las critica, pero tienden a tener inclinación por la inseguridad, dependiendo directamente de la aceptación social para que se confirme su valía.

Straumman (2010), dice que las personas que cuentan con una media autoestima, no son capaces de confiar en si mismos y poderle hacer frente a situaciones nuevas para que puedan dominarlos, asimismo su capacidad se limita en afrontar los cambios, reaccionar a tiempo, no tienen una plena seguridad de querer hacer algo, no se arriesgan, es decir no confían en su capacidad,

Al haber estudiado las opiniones antecesoras, podemos decir que el nivel medio de autoestima, tipifica a los maestros con un optimismo moderado; son capaces de aceptar cualquier crítica, pero que están sujetas a la aceptación social. Es decir, lo que buscan la aceptación social, tanto de compañeros y superiores, que se dirigen a enriquecer su autoevaluación.

2.2.7. Baja Autoestima

“La decaída autoestima, es una situación negativa, por cuanto los docentes que la poseen, toman más en cuenta el pensar de los demás en relación a sí mismos. Por ello, se ocultan de sus compañeros, preservan mínimas relaciones interpersonales, no soportan los comentarios de los demás, pues se sienten heridos al dar resultados de inseguridad al momento de divulgar sus ideas”. (Montilla, 2014)

Para Craighead (2008), los individuos con decaída “autoestima suelen ser dependientes, estiman más las ideas de los demás. Se identifican por el desánimo, así como la depresión, se sienten solos, sin atractivos, incapaces de manifestarse, muy débiles para afrontar o vencer sus deficiencias, igual para asumir sus circunstancias.

En esta parte, los individuos con decaída autoestima son, en esencia, señalan los autores, personas que logran muy pocas razones para sentirse orgullosas de sí misma. Por eso, son retraídos, confusos, sumisos, con dificultades para la solución de problemas, todo lo cual fortifica sus problemas de autoconcepto, afectando la autoestima”.

Referente con lo anterior expuesto, los docentes con decaída autoestima se consideran débiles para ganar sus diferencias, permanecen solos ante un grupo social específico, son delicados a la crítica, no están ciertos de sus ideas, por tanto, dudan de sus habilidades. Igualmente, Coopersmith (2010) comenta que “los individuos en esta fase dependen de los logros presentes para indicar cómo deben estar con respecto a sí mismos,

necesitando experiencias positivas extremas para mitigar los sentimientos negativos hacia ellos mismos”.

En concordancia con los autores anteriores, Straumman (2010), “expresa que los individuos con baja autoestima en los grupos sociales tienden más a escuchar con escasa participación, se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de incitar el enfado los demás, la intranquilidad por sus problemas internos los deriva de las oportunidades de concretar relaciones amistosas”.

Desde ese punto de vista, Beans (2010) indica que los individuos con decaída autoestima se dejan manejar con facilidad, evitan escenarios los cuales provoquen ansiedad, no se sienten estimados por los demás, tampoco se establecen metas y sus aspiraciones son mínimas, adecuándose con lo indicado por Straumman (2010), quien señala en esta fase a individuos desanimados, deprimidos, aislados, se consideran poco atractivos, inepto de defenderse, sintiéndose débiles para vencer sus deficiencias, con una actitud negativa hacia sí mismos, faltante de herramientas internas para tolerar escenarios o ansiedades.

Al entender las definiciones anteriores, se logra suponer que los individuos con baja autoestima se sienten inferiores a los demás cambiando el lado contrario de la autoaceptación. De igual manera, establecen miedo, ansiedad, angustia, estrés, lo cual complica negativamente las relaciones familiares, amistosas, de pareja, profesionales, pero, fundamentalmente, la sensación interna de bienestar.

2.2.8. Docente

Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional ideal, debe poseer dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, habilidad para facilitar un clima psicosocial participativo y una serie extra compleja de señales cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima.

“El docente es la persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo lineamiento básico es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede comunicar en un marco general de enseñanza o sobre un área específico”. (SARABIA, 2018)

“Un docente tiene distintas funciones a desarrollar, entre ellas se manifiesta la opción de facilitar de toda forma posible el aprendizaje al alumno, para que éste pueda llegar a alcanzar la comprensión neta de la materia o área que se está enseñando”. (SARABIA, 2018)

“Un docente, profesor o maestro es responsable no solo de manifestar una enseñanza a sus alumnos o estudiantes, sino que también debe accionar como mediador o intermediario entre las actividades que realizan los alumnos para poder comprender y asimilar esos nuevos conceptos. Éste debe proporcionar todos

los métodos requeridos para ayudar el aprendizaje en cada alumno". (SARABIA, 2018)

Como en otra profesión, los docentes tienen la función de ejercer su labor observando toda cualidad ética y moral que le permita trabajar de forma honesta.

Requisitos para ejercer la docencia

Un individuo que desee dedicarse a la docencia debe cumplir con los requisitos basados en cualidades necesarias para ejercer la profesión. Ellas son:

Cualidades personales: Cuando se trata de cualidades personales se hace mención a su condición física en general, su estado de salud y su apariencia personal. Estas tres condiciones son de gran valor, ya que se debe tener un buen estado de salud, mental especialmente para poder desarrollar el trabajo.

- Lo mismo acontece con las condiciones físicas y la apariencia personal. Los individuos que deciden seleccionar esta profesión deben contar con una higiene personal correcta y buena presencia para lograr laborar en óptimas condiciones posibles.

- Otra peculiaridad personal es la responsabilidad, básica para este tipo de profesión, y se debe pedir que los mismos alumnos o estudiantes la tengan.

- La originalidad también es muy importante debido a que los nuevos y novedosos métodos de educación pueden hacer importar aún más a los alumnos a aprender. El docente debe crear y producir cosas nuevas en toda su carrera y vida profesional, sino solo sería una simple copia de contenidos.

La tolerancia, justicia, paciencia y firmeza son cualidades básicas para cualquier

maestro o profesor, sin ellas se realizarán innumerables obstáculos, no solo para el docente mismo sino también para los propios alumnos. Por eso cada enseñante debe estar totalmente preparado para obrar en un aula o cualquier ámbito de enseñanza.

Cualidades culturales: No debe existir límites con el poder del conocimiento y solo manifestarse de forma plena en el área en la que se ejecuta, sino que también es básico tener contenido para poder poseer un equilibrio cultural que lo coloque en posición de una persona culta.

2.2.6. Desempeño Docente

Montenegro (2003, p. 137), define que: “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes de los centros de educación técnico productiva del distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga. Asimismo, en este ensayo se presentan los presupuestos teóricos que afianzan el ser del ejercicio docente, o si se elige el deber ser de la tarea educativa, con la misión de constatar los resultados de cualquier investigación en función al hecho educativo”.

“Este trabajo centra su atención en el concepto de evaluación docente el cual busca mejorar la labor pedagógica de los educadores y promover su desarrollo profesional, con las cuales se intentara dejar en claro que la evaluación docente tiene como finalidad fortalecer la profesión docente, y reflexionar sobre el propio desempeño profesional, con el propósito de lograr

mejores resultados en sus alumnos. Incluye además las contribuciones personales de cada integrante, en relación a los temas tratados. Y por último concluye destacando la importancia que debe tener para cada profesor el someterse a la evaluación docente en términos de fomentar mejoras en su desempeño profesional". Montenegro (2003, p. 137).

"El esfuerzo docente no solo debe contemplar su capacidad de transmitir sus conocimientos sino también debe tener la sutileza para aprovechar al máximo los pocos recursos educativos. Y añade que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la excusa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con dichos recursos. La labor debe ser con creatividad". Montenegro (2003, p. 137).

El esfuerzo docente es algo importante, pero sin que este pierda su originalidad que es el de posibilitar al docente su desarrollo integral. De otro lado, también se conoce que se usa una definición restringida de docente cuando se conversa de Evaluación de Desempeño. Comúnmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando fuera de este proceso de evaluación, en varios casos, otros docentes y/o actores educativos importantes del sistema. Escenario que produce algo de malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no suceden sólo en el aula y que las acciones lideradas por un docente directivo también componen y forman parte de la práctica educativa.

Esta define una de las razones que ayudan a mantener todavía en algunos sectores la idea de que la evaluación de esfuerzo sigue centrándose como una manera de poder calificar y tomar acciones administrativas.

Cahuana (2006) refiere: “Que es el trabajo práctico de una persona que realiza las responsabilidades y roles definidos legal, institucional y socialmente, pero que son propios a la profesión docente. Entre dichas actividades, se nombran la planificación y programación educativa, la facilidad del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. La importancia del factor desempeño docente ya definida en la determinación del problema de investigación se ha validado mediante diferentes estudios, al punto que se ha añadido un grupo de rasgos relativos al esfuerzo docente, como propios del patrón de las designadas escuelas eficaces, entre las que se nombran una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos”.

El desempeño del docente puede ser visto desde dos planos. **Según Montenegro (2003)** en su estudio elaborado refiere “dos escenarios del desempeño docente: Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos. Desempeño del docente desde el ámbito interno: Existen docentes que desarrollan separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios

y bibliotecas, en la colaboración de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos”.

Asimismo, Montenegro (2003) considera que “el esfuerzo del docente se entiende como: El cumplimiento de sus tareas, este se halla ligado por factores asociados al mismo docente, al estudiante, y al entorno, igualmente, el esfuerzo, se realiza en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva. Por ello, el desempeño se estima para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para ello, la evaluación exige funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la responsabilidad de crear estándares que ayuden de base para llevar a cabo el desarrollo evaluativo”.

2.2.7. Roles que caracterizan el desempeño docente

El desempeño docente representa el eslabón que obtiene la calidad educativa, a través de la práctica de factores pedagógicos que le faculta aplicar instrumentos didácticos en la consecución de actividades propias del grado, con lo que debemos tomar en consideración aquellos avances tecnológicos, culturales y científicos que son planteados a la educación primaria.

Day (2008) establece el esfuerzo docente como "el conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas que proveen los docentes en el ejercicio de su labor". Es decir, tiene todas las acciones efectuadas por el maestro durante su jornada diaria tanto dentro como fuera del aula.

Si bien el docente es uno de los componentes mas imprescindibles para que se logre una educación de calidad, por eso, su desempeño debe estar adecuado

a las demandas personales de los educandos, de la sociedad y de la comunidad. En ese entender, Giordan y De Vecchi (2010), explican "fundamentalmente el papel de los docentes debe estar dirigido a mostrar mayor interés por examinar las concepciones que el alumno trae consigo, con la finalidad de empezar con ellos, el largo transitar que llega a lograr un saber construido".

En otro entender, el desempeño docente tiene que ver con el saber compartir todo tipo de conocimientos con sus estudiantes, en las que el docente tiene pleno dominio de los temas y contenidos, así como ser portador de un conjunto de destrezas, aptitudes, habilidades, que le apoyen en gestionar en el salón de clases, creando un ambiente de acogimiento, diálogo, confianza, respeto y trabajo.

Dentro de esa lista de ideas, Romero (2007), asume al desempeño docente como la base cuando se ejerce "una profesión y en este caso como el maestro debe de compartir sus conocimientos, pero no sin antes estimular el desarrollo intelectual de sus pupilos, así como también el desarrollo social, moral, físico y afectivo. En otras palabras, se trata de un trabajo desarrollado de forma consiente por el profesor dirigido a influir en la educación de los educandos con una meta en específico, el cual es que sus alumnos se formen de manera integral desempeñando diferentes tareas".

Las tareas tienen que ver con las actividades a cumplir los maestros durante sus actividades diarias. Asimismo, Antúnez (2009), los describe como "un grupo de acciones conductuales esperadas que se adhieren a quienes ocupan un determinado lugar en una unidad social". Razón por la que se presentan en tareas

o actuaciones ejecutadas por los educadores durante el periodo de su jornada laboral.

De igual manera, Salazar (2006) destaca "los roles del docente refieren en una serie de tareas específicas que éste ejecuta en su puesto laboral, a fin de saciar las exigencias que obliga su trabajo".

Así, el docente debe estar muy preparado en relación a éstos para realizar la tarea de educar, la cual conlleva no sólo la responsabilidad de comunicar conocimientos básicos, sino también compromiso con su formación integral. En relación a estos conceptos, Jover (2007) refiere "el docente no sólo debe ser simple distribuidor de conocimientos, sino que debe ser también, un ejemplo, iniciador democrático, mediador entre el conocimiento y el alumno, referente de valores, motor de cambios, sustituto de los padres, expertos en nuevas tecnologías, gestor de recursos, dinamizador de la comunidad, catalizador de la transformación social".

Según lo expuesto por el autor que se cito, el maestro como ser profesional de la enseñanza, no solamente es una guía del alumno, sino además es un acompañante en su proceso de construcción de conocimientos; asimismo tiene otras funciones como guía en las diferentes actividades que se hacen, consejero, tutor, promotor social e investigador, cualidades del docente que proporcionan al alumno una mejor ayuda pedagógica, la misma que es sumamente necesaria para el logro de los aprendizajes.

Si bien el desempeño docente tiene mucho que ver con las labores de la cotidianidad en un aula de clase con sus estudiantes para obtener un desarrollo integral, por eso se debe:

- Proyectar, lo que supone realizar actividades como la evaluación de la situación de los alumnos, decoración de las clases, perfil necesario por el grado, dotación de recursos didácticos, control de estadísticas.
- dar experiencias educativas, con esa capacidad para usar estrategias y recursos que produjeran en el alumno el desarrollo de la creatividad, actitudes y valores.

2.2.7.1. Mediador

“El docente requiere dejar atrás el esquema de transmisor de conocimientos, sino un profesional reflexivo abierto a la crítica, indagación, tolerancia y pluralismo, conduciéndolo a dar un nuevo enfoque a su praxis educativa, desarrollando una serie de características como ser capaz de diseñar, desarrollar una variedad de situaciones de aprendizaje, adaptando los programas a la realidad del entorno del educando”. (Montilla, 2014)

En ese sentido, Urdaneta (2005) señala que “el docente en su rol de mediador busca lograr el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Para ello, facilita la realización de actividades, a través del diseño curricular para ofrecer experiencias significativas, vinculadas con las necesidades, intereses, potencialidades de sus estudiantes”.

Visto de esa forma, el docente mediador concibe al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. Dentro de ese ámbito, planea procesos y estrategias pedagógicas que ayuden y promuevan la formación integral del educando, manejando un proceso instruccional destinado a edificar conocimientos en él.

Al respecto, Porlan (2008) expresa: "el docente es el mediador fundamental entre la teoría y la práctica educativa. Las particularidades de su labor profesional le asignan como referente regulador y transformador de toda iniciativa externa que pretenda reflejar en la dinámica de las aulas". Por ello, implica la gestión del educando con el proceso de aprendizaje, en búsqueda de resultados satisfactorios.

Con referencia en lo anteriormente señalado, el docente para cumplir con este rol debe generar buenos hábitos de estudio, mejorar la actitud de los estudiantes con los compañeros, por cuanto ser mediador es más que facilitar conocimientos, refiere cambiar comportamientos, ayudar sus alumnos a tomar una actitud positiva ante la clase, haciéndolos participativos, críticos, reflexivos.

2.2.7.2. Orientador

El educador para desarrollar el rol de orientador debe tener conocimientos, habilidades, destrezas, actividades, valores que le permiten atender al educando como persona; tomar en cuenta sus características básicas e intereses, ayudarlo en el descubrir de sus potencialidades y limitaciones, promover en él relaciones interpersonales correctas, estimular la adaptación de hábitos de estudio/trabajo, así como ayudarlo en relación con el proceso de explotación vocacional.

Al respecto, González (2005), el docente debe tener una autoestima sana y una autoimagen positiva, un propósito de vida, una visión de futuro, además de una congruente relación consigo mismo y con el entorno. Estas definiciones implican los pensamientos o creencias de sí mismo, abordando una verdadera enseñanza de valores.

Por otra parte, Bruce y Shelley (2004), indican que el docente como líder debe tener un "conjunto de acciones desarrolladas por este actor educativo dentro del procesos de enseñanza y aprendizaje, donde desempeña funciones concretas como consultor, asesor, evaluador y controlador del personal docente, más específicamente de la praxis que este realiza".

De acuerdo con lo anterior, el docente desarrolla una labor decisiva en la formación del niño y/o adolescente, preparándolo para internalizar los valores deseados, sobre todos aquellos necesarios dentro del contexto familiar y social. El rol del educador como guía se define como el grupo de acciones ejecutadas por este actor educativo dentro del proceso enseñanza aprendizaje, donde gestiona funciones específicas como consultor, asesor, evaluador.

Desde ese punto, Castillo (2005) plantea: Que “el orientador es un gran profesional de la docencia, aquel profesional que llega al estudiante, quien logra estimularlo y propicia en él enseñanzas significativas, pero que aún en este caso, que parece ideal desde el punto de vista docente, quizás no sea adecuado para garantizar que tal profesor ha de destacarse como un buen tutor”.

Lo antes comentado refiere que no es suficiente con organizar, facilitar adecuadamente las experiencias de aprendizaje, requiere además, disposición y actitud para promover el crecimiento, desarrollo, madurez, humanización de los alumnos, por medio de la promoción de valores para apoyarlos a entender, así como hallar respuestas a problemas cotidianos dentro o fuera del ambiente escolar.

En tal sentido, Medina (2008) al referirse “al rol orientador sostiene que es una tarea de carácter humano con el cual el docente muestra su vocación, al interesarse por guiar al educando apoyándolo a elevar su autoestima, confianza, seguridad en sí mismo, desarrollar su autonomía, así como su vocación, fortalecer sus valores y hábitos de estudio”.

Se deduce que el rol orientador permite al docente ayudar en el descubrimiento de la vocación de sus estudiantes, mediante la guía oportuna efectuada no sólo con la implementación de estrategias pedagógicas adecuadas sino, la conversación oportuna, el consejo acerca de sus potencialidades y dificultades para la edificación de saberes, los cuales permitirán decidir la profesión a seguir.

2.2.7.3. Promotor Comunitario

El docente como promotor comunitario debe ejemplificar su capacidad de liderazgo dentro de la comunidad, para organizar, administrar los procesos del colectivo y a la vez permitir su participación en el mejoramiento de la institución. Asimismo, Sánchez (2009) señala "el docente como promotor comunitario debe tener conocimientos, habilidades y destrezas que le facilite lograr una contundente comunión escuela-comunidad, propiciar la participación o conjugación de esfuerzos para contribuir a satisfacer necesidades educativas de la comunidad".

“Visto de esa forma, el rol promotor comunitario del docente exige coordinar resultados individuales para que el colectivo escolar trabaje conjuntamente para lograr las metas de la institución”. En ese sentido, González (2009) propone una serie de características propias del mismo:

- Conocer y aplicar las técnicas de desarrollo comunal para facilitar la participación en el logro de los objetivos de la educación.
- Propiciar la participación, cooperación de la comunidad educativa en la identificación y solución de problemas.
- Conducir los movimientos sociales, culturales, deportivos y políticos de la comunidad adyacente a la escuela.

En ese sentido, Álvarez (2006) indica que “este rol ayuda al docente analizar y estudiar las situaciones actuales en las comunidades, planificando con sus alumnos acciones para mejorarlas, así como adherir al colectivo a la escuela, por cuanto es un agente sociocultural quien promociona la planificación, organización, coordinación de esfuerzos para lograr la real integración escuela comunidad.

Por ello, el docente en su rol de promotor comunitario, lleva la transformación social a fin de promover e impulsar actividades sociales, grupales, corporativas y de autogestión, al buscar solucionar condiciones distintas tanto para la escuela como el entorno. De acuerdo con Ander (2005): es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización, donde todos conformen un grupo, participen experiencias, definan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos trazados.

Cabe indicar que, para el desenvolvimiento de este rol, el docente debe tener conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, las cuales le ayuden alcanzar una acertada integración escuela-comunidad. Asimismo, debe conocer

las técnicas de trabajo comunitario para facilitar la participación y alcanzar las metas propuestas .

2.2.8. Elementos que conforman el desempeño de los docentes

El desempeño docente abarca distintos aspectos que lo definen, entre este conocimiento sólido de los contenidos programáticos del grado a impartir; saber planificar, organizar y secuenciar correctamente situaciones, favorecedoras del aprendizaje autónomo, mediante el uso de estrategias innovadoras.

Igualmente, el docente debe crear una programación didáctica del grado, acoplando los contenidos al perfil psico-socio-pedagógico de sus alumnos para obtener un aprendizaje comprensivo, significativos, realizando una evaluación inicial, donde defina el grado de conocimientos que tienen sus estudiantes.

En referencia a lo anterior, Zabalza (2008) establece que “la clave del desempeño docente es la educación de contenidos en un determinado ámbito educativo anexando saberes correspondientes al grado con la experiencia personal de sus alumnos mediante el uso de las estrategias requeridas para el logro de los objetivos educativos”.

Visto de esa forma, el docente es un profesional cuyo esfuerzo se identifica por planificar y llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje, mediante la comunicación, interacción en el aula, gestión de recursos. De esa manera, facilita los conocimientos educativos propios del nivel educativo donde actúa, ayudando, atendiendo las carencias presentadas por sus estudiantes.

Por ello, Duhalde (2007) plantea que “el desempeño docente puede manifestarse de acuerdo con los siguientes caracteres:

- Teórico-práctico; se refiere a la mediación de los contenidos teóricos de manera que los alumnos puedan darle una aplicación práctica dentro de su cotidianidad.
- Aplicativo; pues los conocimientos adquiridos durante su formación deben ser aplicados en las diferentes y cambiantes situaciones de su praxis cotidiana.
- Contextualizado; los conocimientos adquiridos durante la formación deben ser adaptados a cada situación particular”.

Sin embargo, Fielden (2007) señala que “el desempeño docente se determina si el profesor:

- Identifica y comprende las diferentes formas existentes para que los estudiantes aprendan.
- Posee conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el diagnóstico, evaluación del alumnado a fin de ayudarlos en su aprendizaje.
- Posee la habilidad para enseñar a un amplio y diverso colectivo de estudiantes con diferentes orígenes socioeconómicos, culturales.

Al analizar los aportes de los autores mencionados, se infiere que los elementos constitutivos del desempeño docente son: planificación didáctica, preparación del ambiente de enseñanza, evaluación adecuada de los

aprendizajes, los cuales engloban, de manera general, aspectos antes señalados”.

2.2.9. Planificación Didáctica

La planificación didáctica, señalan Agudelo y Flores (2007) “proporciona al docente pautas para orientar su práctica de aula, determinando las formas utilizadas para organizar y presentar los contenidos de aprendizaje. En ese sentido, una adecuada planificación didáctica propicia en los alumnos una amplia gama de experiencias, pues permite aplicar un conjunto de actividades, orientadas, utilizadas educativamente por el educador para resolver los diferentes problemas planteados en la práctica de aula.

Ahora bien, en el contexto de la reforma curricular vigente, señalan las autoras, independientemente de la modalidad de planificación didáctica asumida, se deben considerar los siguientes elementos fundamentales: el diagnóstico, los contenidos, las actividades didácticas y la evaluación”.

1. El diagnóstico: de acuerdo con Álvarez y Hernández (2005) “en la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje, el diagnóstico constituye uno de los elementos esenciales, a realizarse como exploración al inicio del año escolar o cuando el docente lo considere necesario. Éste parte del análisis, la reflexión del educador acerca de los factores que directa o indirectamente intervienen en su acción pedagógica, independientemente de la modalidad de planificación seleccionada: unidades de clase, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje.

En opinión de la investigadora, el diagnóstico puede definirse como el análisis de las características y las competencias de los alumnos, así como el

ambiente de aula, con el propósito de elaborar una planificación didáctica ajustada, pertinente a la realidad del aula. Esta acción resulta útil en la medida en que sus resultados se incorporan a la planificación didáctica de un modo efectivo, enriquecedor, dirigido a su máximo aprovechamiento”.

2. Los contenidos: para Coll (2009) se definen como: “Un conjunto de saberes o formas culturales cuya asimilación y apropiación por los alumnos y alumnas se considera esencial para su desarrollo y socialización. La idea de fondo es que el desarrollo de los seres humanos no se produce nunca en el vacío, sino que tiene lugar siempre, necesariamente en un contexto socio-cultural determinado.

De la definición anterior se deduce que los contenidos deben ser concebidos en la planificación del docente desde una concepción constructivista, en la cual se privilegia la actividad mental constructiva del alumno, con el propósito de propiciar la construcción de sus conocimientos, posibilitando su posterior contextualización”.

3. Actividades didácticas: Palladino (2007) define “las actividades didácticas como ejercitaciones diseñadas, planificadas cuya finalidad es el logro de determinados objetivos por los alumnos, requiriendo por parte del docente:

- Conocimiento disciplinar en cuanto a contenidos, metodologías, líneas de investigación.
- Formación pedagógica sólida en relación al proceso de aprendizaje.
- Conocimiento de los aprendizajes previos y puntos de partida de los alumnos.

- Conocimiento profundo del contexto para adecuar sus actividades.
- Conocimiento de las teorías que sustentan el diseño curricular aplicado.

De acuerdo con el planteamiento anterior, las actividades didácticas exigen del docente un grado de conocimiento específico en relación a los diferentes elementos presentes en su praxis diaria, tales como enfoques de aprendizaje, intereses de sus estudiantes, dominio de los contenidos a ofrecerles, entre otros”.

4. La evaluación: de acuerdo con Cooper (2007) “la evaluación actual se sustenta en un enfoque cualitativo, el cual pretende hacer del contexto donde se produce la acción educativa un espacio para la reflexión, comprensión, valoración del proceso enseñanza-aprendizaje, los avances, intereses e interpretaciones de todos los que participan en la acción educativa.

Para la investigadora, la evaluación contemplada en la planificación didáctica debe aportar evidencias acerca de la participación de todos los entes involucrados en el proceso educativo, así como los progresos alcanzados por los estudiantes, es decir, debe contener los tres tipos propuestos en el currículo bolivariano: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación”.

Ahora bien, Jiménez (2008) señala “la planificación didáctica contempla dos modalidades, que van de lo macro a lo micro: proyectos de aprendizaje, y unidades de clase”.

1. Proyectos de aprendizaje: para Jiménez (ob.cit.) un proyecto de aprendizaje se puede definir como un conjunto de acciones desarrolladas por un grupo para lograr el aprendizaje y aportar, al mismo tiempo, soluciones a problemas comunitarios. Parten de los proyectos educativos integrales

comunitarios porque consideran el diagnóstico del plantel e incorporan actividades relacionadas con los problemas pedagógicos, sociales, culturales, detectados en la institución escolar o comunidad, a objeto de contribuir a la mejora de la calidad de la educación.

De acuerdo con lo anterior un proyecto de aprendizaje debe tener un enfoque global, concebido y desarrollado desde los principios que caracterizan el concepto de globalización considerado en una doble perspectiva, tal como lo señalan Agudelo y Flores (ob. cit.):

- La globalización como una opción integradora de los contenidos de enseñanza.
- La globalización como una opción metodológica en la cual todos los procesos de enseñanza aprendizaje giran en torno a la realidad, las experiencias y necesidades de los educandos.

2. Unidades de clase: de acuerdo con la Zona Educativa Zulia (2008) “es un instrumento de planificación diaria o semanal, en el cual se reflejan las distintas estrategias a seguir para el desarrollo efectivo de las actividades enmarcadas en el proyecto de aprendizaje y el logro de los objetivos que se aspiran lograr mediante éstas.

Los tipos anteriores de planificación didáctica deben ser conocidos por los docentes de los Centros de Educación Técnico Productivo públicos del distrito de Ayacucho, por cuanto ellos se corresponden con el diseño curricular implementado por el Catálogo Nacional de títulos y certificaciones 2015. Asimismo, el directivo de

los CETPROS requiere su conocimiento para poder aplicar el correspondiente acompañamiento según las exigencias del diseño curricular vigente”.

2.2.10. Preparación del ambiente de enseñanza

Este elemento se refiere al entorno del aprendizaje, es decir al ambiente generado por el docente, donde ocurren los procesos de enseñanza – aprendizaje, adquiriendo relevancia, por cuanto, la calidad de los aprendizajes de los estudiantes depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

En tal sentido, las expectativas del docente sobre sus alumnos adquieren especial importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus fortalezas más que en sus debilidades considerando, valorizando sus características, intereses, preocupaciones particulares, así como su potencial, tanto intelectual como humano.

En ese marco de ideas, la relevancia del ambiente de enseñanza percibido por los alumnos es algo cuya importancia no puede ser lo suficientemente destacada, ello por al menos dos razones. Una de ellas, es que esta variable por sí sola, tiene un efecto mayor en los resultados que la suma de todas las otras variables en conjunto, constituyéndose, por tanto, en un factor crucial en los procesos educativos.

Visto de esa forma, los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un ambiente de confianza, aceptación, equidad, respeto entre los actores y cuando se establecen, mantienen normas constructivas de comportamiento, así como también un espacio de aprendizaje organizado, enriquecido que invite a indagar, compartir, aprender, con un profundo compromiso del docente con los

aprendizajes, también como el desarrollo de sus estudiantes. Para Mc Kennan (2007) este elemento se caracteriza por:

- Establecer un clima de aceptación, equidad, confianza, libertad y respeto en la interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.
- Propiciar un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus estudiantes.
- Proporcionar a todos sus estudiantes oportunidades de aprendizaje.
- Promover actitudes de compromiso y solidaridad entre los estudiantes.
- Crear un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas.
- Abordar educativamente los comentarios negativos de los estudiantes hacia sus compañeros.
- Manifestar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.

Según las características anteriores, los ambientes de enseñanza donde los estudiantes se sienten desafiados a construir conocimientos siendo apoyados por docente, quien cree realmente que todos ellos pueden aprender y esforzarse para ello, favorecen el ejercicio de su autonomía, así como la adquisición de aprendizajes verdaderamente significativos”.

Dentro de ese contexto, De Miguel (2006) “señala que estos ambientes son "los distintos escenarios donde tienen lugar las actividades a realizar por el

profesorado y el alumnado a lo largo de un curso". Estos entornos, denominados también modalidades varían según su propósito, tareas a realizar, recursos utilizados, distribución de espacios, así como los horarios utilizados en cada una de ellas.

Estos ambientes pueden ser o no presenciales, señala el autor. Los primeros, son aquellas donde una interacción directa entre alumnos y docentes, es decir el aula de clase, mientras los segundos posibilitan la realización de actividades de forma libre, bien sea en la cancha, biblioteca u hogar. Desde esa perspectiva, se plantea la necesidad de elegir alguno de ellos tomando en cuenta el propósito de la clase, la competencia a desarrollar, el contexto; además, el modelo seleccionado se establecerá en congruencia con las actividades a cumplir".

2.2.11. Evaluación adecuada de los aprendizajes

La evaluación en el Currículo Peruano, se define como un proceso sistemático, sistémico participativo y reflexivo que posibilita producir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del (la) estudiante para una toma de elecciones donde se garantice el logro de los metas establecidos.

La evaluación de los aprendizajes asume que su objeto lo conforman los criterios e indicadores de cada área curricular, que funcionan como fronteras de alusión para decidir los progresos y problemas de los educandos. Estos criterios se conforman en la unidad de recolección, registro, estudio y comunicación del proceso evaluativo, dándole de esta forma su naturaleza de criterio.

Por todo lo señalado la evaluación en la enseñanza Técnico Provechosa se estima como parte de la idealización positiva de la educación y el

aprendizaje, ya que se focaliza en exponer cómo aprenden nuestros propios alumnos, centrándose más en la práctica del aula taller donde demuestran las competencias, capacidades, destrezas y los 3 saberes (saber, saber ser y saber convivir, para después insertarse al mercado gremial. Por esto resulta fundamental la retroalimentación pues la evaluación acarrea un efecto emocional en el estudiante para su manejo en la elección gremial que ejercerá en el futuro. Por consiguiente, se debería enfatizar el avance y los logros de los alumnos en lugar de sus fracasos, así como debería existir una retroalimentación constructivista centrándose en los trabajos y no en el individuo.

De dicha manera la evaluación origina el motivo de sus metas y fines que ayuda a los alumnos de las diversas posibilidades laborales a perfeccionarse en lo cual se sugiere. Por esto se debería utilizar metodologías que estimulen a la soberanía del estudiante y que le permitan cierta elección y oportunidades de auto dirección.

A partir de esa visión, la evaluación planteada es multidireccional, centrada en procesos donde se piensan todos los recursos, colaboraciones e influencias que permitan el mejoramiento constante de quienes participan. Por esto, toma presente los significados particulares, creencias, modelos interpretativos iniciales de los (las) alumnos que favorezcan la descripción de sus aspectos, asimismo, el contraste con los (las) otros (as), y con instantes de su propia vivencia.

2.2.12. Autoestima en los estudiantes en tiempos de pandemia.

Impacto de la Pandemia: La pandemia ha tenido un impacto significativo en la autoestima de muchos estudiantes. El distanciamiento social, la falta de interacción social con sus pares, la transición a la enseñanza en línea y la incertidumbre en torno a la salud han llevado a un aumento en los niveles de estrés y ansiedad entre los estudiantes.

Desafíos Académicos: Los desafíos académicos relacionados con la enseñanza a distancia, como la dificultad para mantener la concentración y la motivación, pueden afectar la autoestima de los estudiantes. Las dificultades en el aprendizaje pueden hacer que se sientan inseguros de sus habilidades.

Autoimagen y Comparación Social: La falta de interacción en persona también puede afectar la autoimagen de los estudiantes, ya que pueden compararse con otros y sentirse socialmente aislados.

2.2.13. Desempeño docente en tiempos de pandemia

Adaptación a la Enseñanza en Línea: Los docentes han tenido que adaptarse rápidamente a la enseñanza en línea, lo que puede ser un desafío. Su capacidad para utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas y diseñar estrategias de enseñanza en línea influye en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Apoyo Emocional y Pedagógico: Los docentes también desempeñan un papel crucial en el apoyo emocional y pedagógico de los estudiantes durante la pandemia. Su capacidad para brindar un entorno de aprendizaje seguro y de apoyar el bienestar emocional de los estudiantes es fundamental.

Interacción entre la Autoestima de los Estudiantes y el Desempeño Docente:

Apoyo Emocional: Los docentes que son sensibles a las necesidades emocionales de sus estudiantes y que brindan apoyo emocional pueden ayudar a mejorar la autoestima de los estudiantes. Una relación positiva y de apoyo entre docentes y estudiantes puede tener un impacto significativo en la autoimagen y la confianza de los estudiantes.

Metodologías Motivadoras: Los docentes que utilizan estrategias pedagógicas efectivas que fomentan la participación, la motivación y el éxito académico pueden contribuir a una mayor autoestima de los estudiantes.

Comunicación Abierta: La comunicación abierta y efectiva entre docentes y estudiantes es esencial. Los docentes que se comunican de manera clara y brindan retroalimentación constructiva pueden ayudar a los estudiantes a superar desafíos académicos y mantener una autoestima saludable.

Adaptación a las Necesidades Individuales: Los docentes que reconocen y responden a las necesidades individuales de los estudiantes, especialmente en un entorno de enseñanza en línea, pueden ayudar a mitigar los desafíos que pueden afectar la autoestima de los estudiantes.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. AUTOESTIMA (PUNTO DE VISTA ENERGÉTICO)

Autoestima es la fuerza que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le llena de organización y dirección en todas sus funciones y procesos.

2.3.2. AUTOESTIMA (PUNTO DE VISTA PSICOLÓGICO)

Autoestima es la capacidad desarrollable de experimentar la existencia, conscientes de nuestro potencial y nuestras necesidades reales; de

amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener.

2.3.3. AUTOESTIMA ALTA

Equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona. Tener una autoestima alta es fundamental tanto para el éxito personal como el éxito profesional. Las personas exitosas gozan de una alta autoestima.

2.3.4. CONCIENCIA

Este individuo es la persona que todos podemos ser. Alguien que se ocupa de conocerse y saber cuál es su papel en el mundo. Su característica esencial es la conciencia que tiene de sí, de sus capacidades y potencialidades, así como de sus limitaciones, las cuales tiende a aceptar sin negarlas. Filtra sus pensamientos enfatizando los positivos, procura estar emocionalmente arriba, en la alegría y el entusiasmo, y cuando las situaciones le llevan a sentirse rabioso o triste expresa esos estados de la mejor manera posible sin esconderlos neuróticamente.

2.3.5. CONFIANZA

Autoestima es también confianza en uno mismo en las fuerzas positivas con las que se cuenta para abordar el día a día. Esta confianza es la guía para el riesgo, para probar nuevos caminos y posibilidades; para ver alternativas en las circunstancias en que la mayoría no ve salida alguna; para usar la inteligencia y seguir adelante, aunque no se tengan todas las respuestas.

2.3.6. RESPONSABILIDAD

El que vive desde una Autoestima fortalecida asume responsabilidad por su vida, sus actos y las consecuencias que éstos pueden generar. No busca culpables sino soluciones. Los problemas los convierte en un "cómo", y en vez de compadecerse por no lograr lo que quiere, se planteará las posibles formas de obtenerlos.

2.3.7. COHERENCIA

La Autoestima nos hace vivir de manera coherente y nos impulsa a realizar el esfuerzo necesario para que nuestras palabras y actos tengan un mismo sentido. Sus actos hablarán por él tanto o más que sus palabras.

2.3.8. EXPRESIVIDAD

Los que viven confiados en su poder, aman la vida y lo demuestran en cada acto. No temen liberar su poder, aunque puedan valorar la prudencia y respetar las reglas. Mostrar afecto, decir "te quiero", halagar y tocar físicamente, son comportamientos naturales en quienes se estiman, ya que disfrutan de sí mismos y de su relación con las personas.

2.3.9. RACIONALIDAD

Se acepta lo espontáneo, aunque el capricho es indeseable. La vida es vista como una oportunidad lo bastante especial como para no dejarla en manos de la suerte. Quien anda de manos del amor propio, no juega consigo y por eso valora el tiempo como recurso no renovable que es.

2.3.10. ARMONÍA

Equilibrio, balance, ritmo y fluidez. Cuando existe valoración personal, también se valora a los demás, lo que favorece relaciones sanas y plenas, medidas por la honestidad, la ausencia de conflicto y la aceptación de las diferencias individuales.

2.3.11. RUMBO

El respeto hacia nosotros y hacia la oportunidad de vivir engendra una intención de expresar el ser, de lograr y de ser útil. Eso se hace más factible al definir un rumbo, un propósito, una línea de objetivos y metas, un plan para la existencia y decir "esto es lo que soy y esto es lo que ofrezco".

2.3.12. AUTONOMÍA

La autonomía tiene que ver con la independencia para pensar, decidir y actuar; con moverse en la existencia de acuerdo con las propias creencias, criterios y convicciones.

2.3.13. VERDAD

Siente respeto por la verdad, no la niega, sino que la enfrenta y asume con sus consecuencias. Los hechos son los hechos, negarlos es un acto irresponsable que nos quita control sobre nuestra vida. "no le temas tanto la verdad como para negarte a conocerla".

2.3.14. PRODUCTIVIDAD

La productividad es un resultado lógico de la Autoestima. Una productividad equilibrada en las distintas áreas de la vida humana. No a la productividad meramente económica que suele ser causas de enormes distorsiones en las relaciones y en la salud.

2.3.15. FLEXIBILIDAD

Es característica de la persona autoestimada aceptar las cosas como son y no como se le hubiese gustado que fueran.

2.3.16. DESEMPEÑO

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber, como algo o alguien que funciona para el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

2.3.17. DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de la función y cumplimiento de las actividades pedagógicas, y con el objetivo de comprobar, 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 se debe realizar la Evaluación correspondiente.

2.3.18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Chiroque, 2006).

2.3.19. DESEMPEÑO DOCENTE LABORAL

Califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden

ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (De la Cruz, 2008).

2.3.20. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Es la combinación muy variada de esfuerzos tendientes al descubrimiento, la conservación, la depuración, la transmisión y la aplicación del mismo. En cada uno de estos esfuerzos se perfilan rasgos que caracterizan profesiones académicas distintas, entre las que se identifican actualmente con claridad, la docencia y la investigación, aunque se empiezan a perfilar nuevas profesiones como: la administración académica, la divulgación académica entre otras. (Ibarrola, 1999).

2.3.21. APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA

Actividad de aprendizaje permanente, que se realiza a lo largo de toda la vida con el objeto de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes. Y esto con una perspectiva personal, cívica, social o, más particularmente, relacionada con la dimensión profesional.

2.3.22. APRENDIZAJE EMOCIONAL Y SOCIAL

Proceso mediante el cual los niños y niñas, así como las personas adultas, adquieren los conocimientos, actitudes y las habilidades necesarias para reconocer y gestionar sus emociones, demostrar interés y preocupación por las demás personas, formar buenas

relaciones, adoptar decisiones responsablemente y afrontar los desafíos de manera constructiva.

2.3.23. COGNICIÓN

Genéricamente, se concibe como la facultad o la actividad mental que permite el procesamiento de información y, de esta manera, la generación de conocimiento. Vendría a ser una de las tres esferas de la actividad mental, junto con la Motivación y el Afecto. Y estaría relacionada con el aprendizaje, el pensamiento, el juicio, la memoria y otras formas de elaboración mental (Mayer y Salovey, 1997).

2.3.24. COMPETENCIAS

Supone la conjugación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas para intervenir satisfactoriamente sobre el contexto. Las que cabe considerar como competencias-clave serían las decisivas para la realización y crecimiento personales, así como para participar en la ciudadanía activa, el empleo y la inclusión social.

2.3.25. DOCENTE

Es la persona que tiene como función primordial la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y evaluación de los procesos formativos y sus resultados, y de otras actividades educativas. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de

planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

2.3.26. EDUCACIÓN EMOCIONAL

Proceso educativo destinado a potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo. Ambos se configuran en fundamentos de la personalidad integral. El aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre las emociones posibilita capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se plantean en la vida cotidiana, y, de este modo, aumentar su bienestar biológico, psicológico y social (Bisquerra, 2000).

2.3.27. EMOCIÓN

Se trata de un fenómeno psicofisiológico que se produce ante estímulos externos o ambientales, así como ante estímulos o procesos internos. En función de su naturaleza, de las experiencias previas y de la personalidad de quien la vive, provoca reacciones o modos de adaptación de carácter subjetivo, fisiológico, cognitivo y expresivo. Suele distinguirse su orientación o signo (positivo o negativo), sus componentes cualitativo y cuantitativo (su magnitud, grado o intensidad).

2.3.28. HABILIDADES SOCIALES

Son destrezas necesarias para desenvolverse socialmente de manera adecuada y competente. La capacidad para comunicarse con criterio, dominio de los códigos, empatía y sentido del autocontrol, se fundamenta en el eje de las habilidades sociales. Su conocimiento puede aprenderse o perfeccionarse a lo largo de toda la vida.

2.3.29. INTELIGENCIAS

Posee una naturaleza pluridimensional, de acuerdo a sus manifestaciones diversas. Con esta pluralidad, podría ser considerada como la capacidad para comprender y afrontar satisfactoriamente la realidad; para procesar y analizar la información; para resolver de un modo adaptativo las dificultades y los problemas, tanto teóricos como prácticos, que se nos presentan en el día a día, y asimismo, como la capacidad para idear y crear.

2.3.30. INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

Se concibe como la capacidad de las personas para percibir y considerar las emociones y los sentimientos de modo apropiado y preciso; el sentido para valorarlos y asimilarlos; la destreza para expresar un estado emocional.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La autoestima tiene un efecto positivo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La característica de la autoestima tiene efectos positivos en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

HE2: Los factores de la autoestima tienen efectos positivos en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

HE3: Los niveles de la autoestima tienen efectos positivos en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

HE4: Los roles característicos tienen efectos positivos en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Autoestima.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño docente.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN
------------------	--------------------	-----------------------------

Variable Dependiente Desempeño docente	/variable Independiente Autoestima	1.1. Características	Deficiente
		1.2. Factores	Regular
		1.3. Niveles	Buena
		2.1. Roles característicos	Bajo
		2.2. Elementos de desempeño	Medio
			Alto

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Método es el medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado, para la recolección de datos y el logro de objetivos.

Para el presente trabajo de investigación corresponde el Método descriptivo EXPLICATIVO COMPUESTO debido a que nuestro estudio está basado en el uso de teorías y doctrinas, también por el tipo de estudio que se realiza, es conveniente de utilizar el método Ex–Post–Facto; a partir de lo ya acontecido, por que denota algo que sucede después de un fenómeno que tiene efecto retroactivo sobre el hecho. Trata de explicar la posible relación que se confronta en el momento actual.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación entendida como el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso investigativo, guiando los propósitos y contratarlas a través de la prueba de hipótesis, para el presente estudio es de carácter **no experimental** y cuyo diseño es el **explicativo casual**.¹

DISEÑO ESPECÍFICO

Para el presente estudio se estableció el diseño:

¹ Hernández Sampieri y otros (2014) Metodología de la Investigación Científica 6ta edición.

$$y = f(x)$$

Dónde:

- X Variable independiente: Autoestima.
- Y Variable dependiente: Desempeño docente.

3.3. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el criterio de la naturaleza de la investigación, es una investigación **explicativa** porque es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse al problema estudiado, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Según el propósito de la investigación es **básica**.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.4.1. Población**

Sabemos que la población es una parte del universo o un conjunto de personas y objetos que van a ser investigados, en este caso de acuerdo a nuestro trabajo planteado, la población de estudio estuvo constituida por 67 docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho en el año 2016.

Tabla 2

Población: número de centros de educación técnico productiva y docentes de las mismas en el Distrito de Ayacucho en el año 2016.

Nº	Nombre de CETPRO	Docentes
1	Centro De Educación Técnico Productiva “La Libertad”	18
2	Centro De Educación Técnico Productiva “Joaquín Lopez Antay”	22
3	Centro De Educación Técnico Productiva “Mariscal Cáceres”	15
4	Centro De Educación Técnico Productiva “María Auxiliadora”	12
Total		67

Nota: Datos UGEL Ayacucho 2016.

Tabla 3

POBLACION Y MUESTRA: NÚMERO DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA Y DOCENTES DE LAS MISMAS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

Nº	Nombre de CETPRO	Docentes	Muestra
1	Centro De Educación Técnico Productiva “La Libertad”	18	16
2	Centro De Educación Técnico Productiva “Joaquín Lopez Antay”	22	20
3	Centro De Educación Técnico Productiva “Mariscal Cáceres”	15	12
4	Centro De Educación Técnico Productiva “María Auxiliadora”	12	10
Total		67	58

Nota: Elaboración propia

3.4.2. Muestra

Se determinó a través del método probabilístico, para lo cual se ha elegido el total de la población y de forma sistemática a todos los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

Donde:

N = Población = 67

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(67)}{(0.05)^2(67) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(67)}{(0.0025)(67) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(67)}{(0.0025)(67) + (0.9604)}$$

$$n = 58$$

TAMAÑO DE MUESTRA

Aplicando el 5% de margen de error se obtuvo aproximadamente una muestra de 58 docentes.

Para determinar la muestra de cada Centro de Educación Técnico Productiva Pública se utilizará afijación proporcional al tamaño de estrato, cuya fórmula es:

$$n_h = \frac{N_h * n}{N}$$

Tabla 4

MUESTRA: PARA EL ESTUDIO DE DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

No	Docentes	Muestra docentes
TOTAL	67	58

Nota: Elaboración propia

3.5. TÉCNICAS, E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Técnica de recolección de datos

La observación un de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permite obtener información respecto del problema de investigación planteada y de acuerdo a los fines del trabajo de investigación como es el caso de autoestima.

Se utilizó para efectos de obtención de la información relacionada con la autoestima.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

LA ENCUESTA: Esta técnica de recolección de información es la más utilizada para este tipo de investigaciones, situación que queda denotada a través de interrogantes relacionadas entre las dimensiones de la variable y sus indicadores. Está dirigida a

los docentes respecto a la autoestima y su efecto en el desempeño docente en los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho en el año 2016.

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.6.1. DISEÑO ESTADÍSTICO

De acuerdo al tipo de investigación en el presente estudio y la población; se utilizó el diseño estadístico de prueba denominado:

PRUEBA CHI CUADRADO.

Adoptará el siguiente procedimiento:

a. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

H_a: La autoestima tiene un efecto positivo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

$$P1 = P2 = P3 = \dots = Pn$$

H_o: La autoestima tiene un efecto negativo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

$$P1 \neq P2 \neq P3 \neq \dots \neq Pn$$

b. LA PRUEBA ES BILATERAL Y DE DOS COLAS.

c. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN:

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

d. PRUEBA ESTADÍSTICA:

Chi cuadrada.

Cálculo del estadístico de prueba.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADO DE LA VARIABLES

4.1.1. Resultados de la variable independiente:

Tabla 5

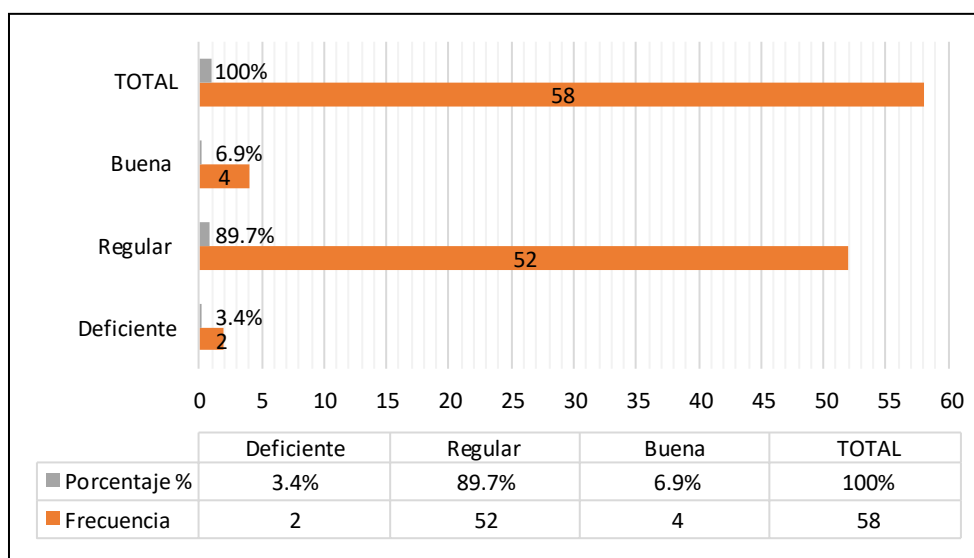
CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016

VALORACIÓN	CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOESTIMA	
	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	2	6.9 %
Regular	52	89.7 %
Buena	4	3.4 %
TOTAL	58	100%

Nota: Cuestionario

Figura 1

CARACTERÍSTICAS DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.



Nota: Tabla 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados que se han obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos, con respecto a la percepción de la dimensión de las características de la autoestima, se tiene que:

En la tabla 5 y la figura 1, se presenta los datos sobre la encuesta de la dimensión de las características de la autoestima de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho, cuya distribución de frecuencias es el siguiente:

Presenta una frecuencia de 2 que representan el 6.9 % que manifestaron que es deficiente. Seguido de 52 que representa el 89.7 % que afirman que es regular. Por otro lado 4 manifiestan que son buena las características de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho.

En conclusión, los resultados que se presentan muestran claramente según el 89.7 % de los docentes, muestran características de autoestima regular.

TABLA 6

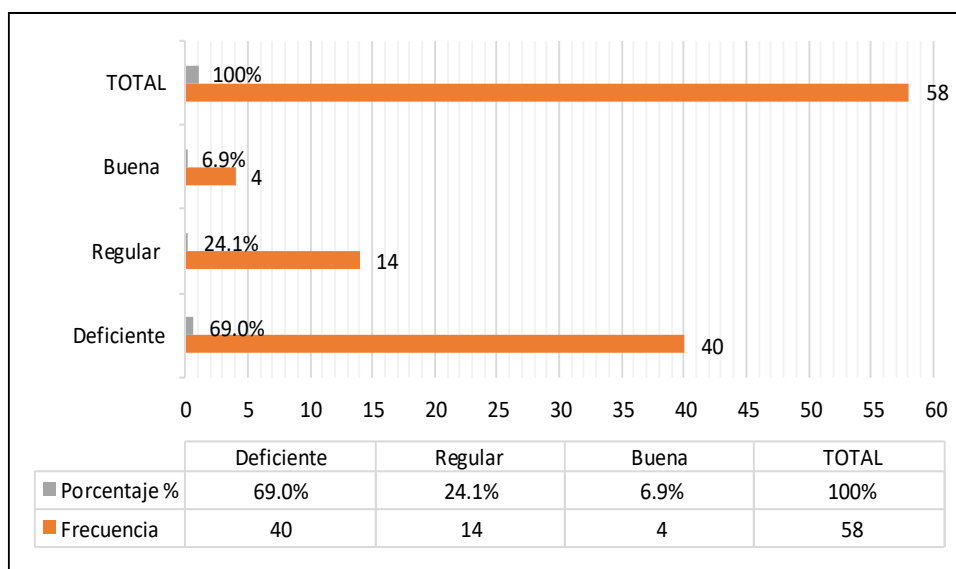
FACTORES DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

VALORACIÓN	FACTORES DE LA AUTOESTIMA	
	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	40	69.0 %
Regular	14	24.1 %
Buena	4	6.9 %
TOTAL	58	100%

NOTA: Cuestionario aplicado a los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del Distrito de Ayacucho

Figura 2

FACTORES DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados que se han obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos, con respecto a la percepción de la dimensión de los factores de la autoestima, se tiene que:

En la tabla 6 y la figura 2, se presenta los datos sobre la encuesta de la dimensión de los factores de la autoestima de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho, cuya distribución de frecuencias es el siguiente:

Presenta una frecuencia de 40 que representan el 69.0 % que manifestaron que es deficiente. Seguido de 14 docentes que representa el 24.1 %, afirman que es regular. Por otro lado 4 que representan el 6.9 %, manifiestan que es buena los factores de la autoestima de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho.

En conclusión, los resultados que se presentan muestran claramente que el 69.0 % de docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho tienen un nivel deficiente de factores de autoestima.

Tabla 7

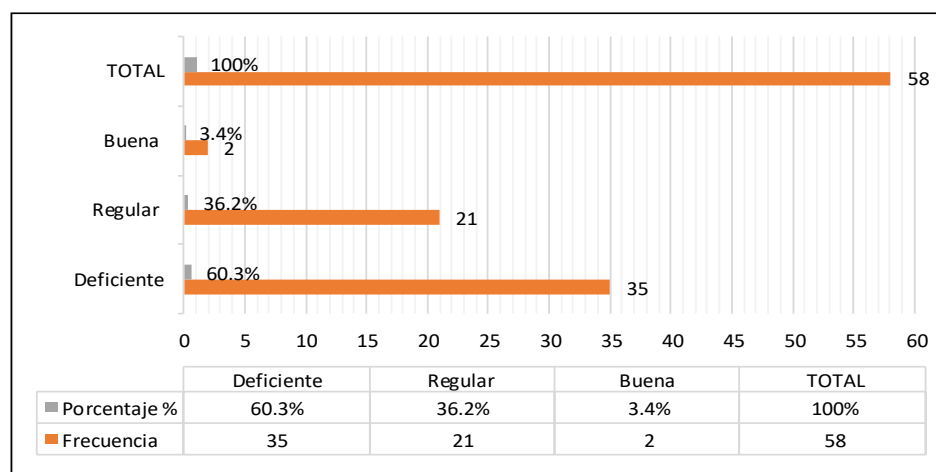
NIVELES DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

VALORACIÓN	NIVELES DE LA AUTOESTIMA	
	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	35	60.3 %
Regular	21	36.2 %
Buena	2	3.4 %
TOTAL	58	100%

NOTA: Cuestionario aplicado a los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del Distrito de Ayacucho

Figura 3

NIVELES DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.



NOTA: Tabla 7.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados que se han obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos, con respecto a la percepción de la dimensión de los niveles de la autoestima, se tiene que:

En la tabla 7 y la figura 3, se presenta los datos sobre la encuesta de la dimensión de los niveles de la autoestima de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho, cuya distribución de frecuencias es el siguiente:

Presenta una frecuencia de 35 que representan el 60.3 % que manifestaron que es deficiente. Seguido de 21 docentes que representa el 36.2 %, afirman que es regular. Por otro lado 2 que representan el 3.4 %, manifiestan que es buena los niveles de la autoestima de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho.

En conclusión, los resultados que se presentan muestran claramente según el 60.3 % de docentes mostraron niveles deficientes de autoestima.

4.1.2. Resultados de la variable dependiente

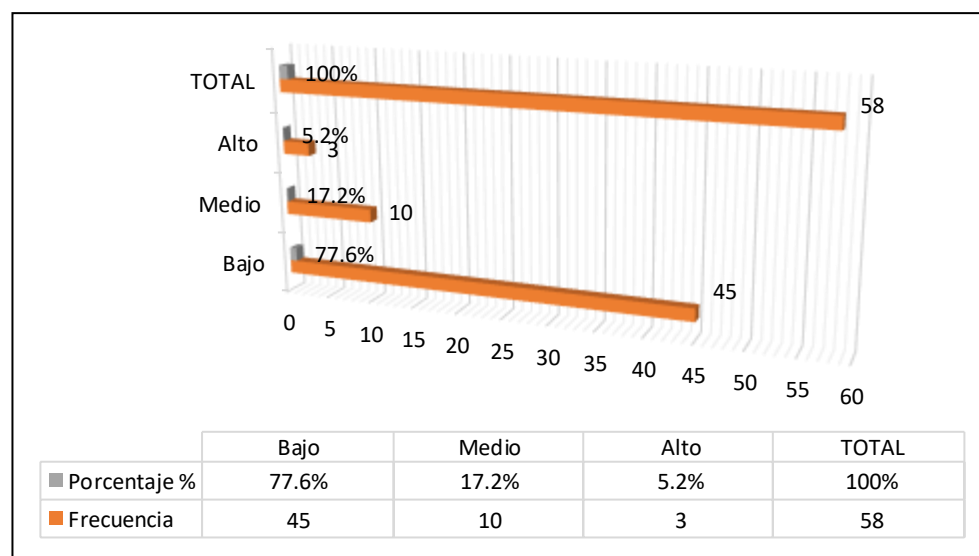
Tabla 8
ROLES CARACTERÍSTICOS DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

VALORACIÓN	ROLES CARACTERÍSTICOS	
	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	45	77.6 %
Medio	10	17.2 %
Alto	3	5.2 %
TOTAL	58	100%

NOTA: Cuestionario aplicado a los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del Distrito de Ayacucho

Figura 4

ROLES CARACTERÍSTICOS DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.



NOTA: Tabla N° 4.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados que se han obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos, con respecto a la percepción de la dimensión de los roles característicos, se tiene que:

En la tabla 8 y la figura 4, se presenta los datos sobre la encuesta de la dimensión roles característicos de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho, cuya distribución de frecuencias es el siguiente:

Presenta una frecuencia de 45 docentes que representan el 77.6 % que manifestaron que es bajo. Seguido de 10 docentes que representa el 17.2 %, afirman que es medio. Por otro lado 3 docentes que representan el 5.2 %, respondieron que es alto los roles característicos de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho.

En conclusión, los resultados que se presentan muestran claramente que según el 77.6 % de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho mostraron un bajo rol característico de su desempeño.

Tabla 9

UTILIZACION DE ELEMENTOS DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.

VALORACIÓN	ELEMENTOS DE DESEMPEÑO	
	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	53	91.4 %
Medio	3	5.2 %
Alto	2	3.4 %
TOTAL	58	100%

NOTA: Cuestionario aplicado a los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del Distrito de Ayacucho

Figura 5

UTILIZACION DE ELEMENTOS DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016.



NOTA: Tabla N° 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados que se han obtenido al aplicar los instrumentos de recolección de datos, con respecto a la percepción de la dimensión de los elementos de desempeño se tiene que:

En la tabla 9 y Figura 5, se presenta los datos sobre la encuesta de la dimensión de la utilización de los elementos de desempeño de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho, cuya distribución de frecuencias es el siguiente:

Presenta una frecuencia de 53 docentes que representan el 91.4 % que manifestaron que es bajo. Seguido de 3 docentes que representa el 5.2 %, afirman que es medio. Por otro lado 2 que representan el 3.4 %, manifiestan que es alto la utilización de elementos de desempeño de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho.

En conclusión, los resultados que se presentan muestran claramente según el 91.4 % de los docentes de los centros de educación técnico productiva pública del distrito de Ayacucho sostienen que es bajo el cumplimiento de la utilización de elementos de desempeño.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

a. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

H₀: La autoestima tiene un efecto negativo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

H_a: La autoestima tiene un efecto positivo en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

La prueba de contrastación de hipótesis es de tipo bilateral y de dos colas.

b. NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

$$\alpha = 0.05 \text{ (5\%)}$$

c. PRUEBA ESTADÍSTICA

Por la naturaleza del estudio se aplicará la prueba Chi-Cuadrado. Prueba de dos colas bilateral.

d. CALCULO ESTADÍSTICO DE LA PRUEBA

$$E_t = \frac{N}{k}$$

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS: AUTOESTIMA

Tabla 10

FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: AUTOESTIMA.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Autoestima	Frecuencias	
	f_o	f_e
Deficiente	25.7	19.3
Regular	29.0	19.3
Buena	3.3	19.3
TOTAL	58	58

NOTA: Tablas de resultados de la variable independiente: Autoestima.

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$X_c^2 = 20.15$$

Según tabla (f-1) entonces (3-1) = 2; con 2 grados de libertad al 95% de confianza con un error del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = 20.15$$

$$X_t^2 = 5.99$$

Interpretación:

Según la tabla 10, nos indica sobre la autoestima que los estudiantes se encuentran en su mayoría en un nivel regular en cuanto es a esta por lo cual se puede indicar que no presentan, buena atención em sus diferentes factores.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS: DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 11

FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente	Frecuencias	
	f_o	f_e
Bajo	49.0	19.3
Medio	6.5	19.3
Alto	2.5	19.3
TOTAL	58	58

NOTA: Tablas de resultados de la variable independiente: Desempeño docente

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$X_c^2 = 68.70$$

Según tabla (f-1) entonces (3-1) = 2; con 2 grados de libertad al 95% de confianza con un error del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = 68.70$$

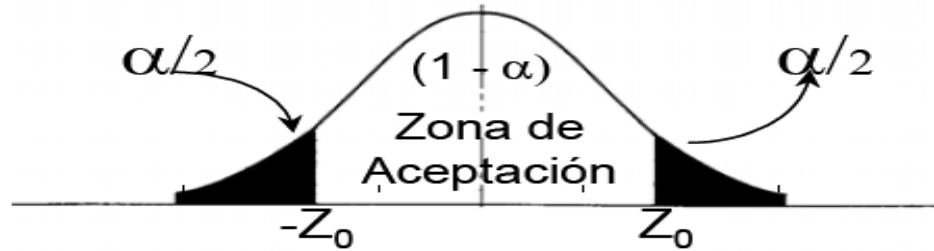
$$X_t^2 = 5.99$$

Interpretación:

Según la tabla 11, nos indica sobre el desempeño docente que los docentes se encuentran en su mayoría en un nivel bajo en cuanto es a esta por lo cual se puede indicar que no presentan, buen desempeño docente.

e. DECISIÓN

Figura 6
Zona de aceptación de la Hipótesis



$$X_c^2 \geq X_t^2$$

$$\Rightarrow X_c^2 \neq X_t^2$$

Nota: Zona de aceptación de la Hipótesis

Como $X_c^2 = 20.15$ para 2 grados de libertad es mayor que el $X_t^2 = 5.99$ para la variable independiente autoestima y $X_c^2 = 68.70$ para 2 grados de libertad es mayor que el $X_t^2 = 5.99$ para la variable dependiente desempeño docente; según tabla, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Concluyendo así que si existe un efecto significativo entre la variable dependiente por parte de la variable independiente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que existe una diferencia significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas de los niveles de autoestima, ya que el valor calculado de ($X^2 = 20.15$), supera el valor crítico de ($X^2 = 5.99$). lo que permite rechazar la hipótesis nula. Esto indica que la autoestima tiene un efecto significativo sobre el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva Pública del Distrito de Ayacucho en 2016. En particular, se observa que la mayoría de los estudiantes presentan un nivel de autoestima "regular", lo que indica que los docentes podrían no estar brindando la atención adecuada a los factores que afectan la autoestima, lo que, a su vez, impacta el desempeño educativo.

SEGUNDA: Las características de la autoestima en los docentes del Distrito de Ayacucho se encuentran en su mayoría en un nivel regular, lo que implica que no presentan una autoestima sólida que pueda influir positivamente en su desempeño. El bajo nivel de autoestima puede estar limitando su capacidad de intervención educativa, lo que repercute en su desempeño docente.

TERCERA: Los factores de la autoestima, como la percepción de uno mismo y la capacidad de afrontamiento emocional, tienen un impacto significativo en el desempeño docente. El análisis de la prueba de Chi-Cuadrado muestra que los docentes con niveles de autoestima más bajos tienden a tener un desempeño docente también bajo, lo que refuerza la relación entre ambas variables.

CUARTA: Los niveles de autoestima, tanto en su forma deficiente como regular, afectan negativamente el desempeño docente. La mayoría de los docentes se encuentran en el rango de autoestima regular, lo que puede implicar que aún no están completamente comprometidos con su rol docente ni con la mejora continua en sus métodos de enseñanza, lo cual impacta directamente en la calidad de su desempeño.

QUINTA: El análisis de los roles característicos del desempeño docente muestra que, debido a la falta de autoestima positiva, los docentes no están cumpliendo de manera óptima sus responsabilidades. Un desempeño docente bajo está relacionado con la falta de autoconfianza y la dificultad para enfrentar los retos que presenta el entorno educativo.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere a la UGEL la creación de un departamento de psicología para la atención a CETPRO. Y mediante esta lograr mejorar en los estudiantes la comunicarse con sus compañeros demostrando seguridad en sus planteamientos, pues la diferencia entre el lenguaje verbal y el gestual puede revelar inseguridad o agresividad ante sus interlocutores.

SEGUNDA: Se sugiere a la DREP Fomentar el desarrollo de la autoestima personal entre los docentes. Proporcionar oportunidades para que reflexionen sobre sus logros y se reconozcan a sí mismos. Esto puede hacerse a través de talleres de desarrollo personal y actividades de autocuidado.

TERCERA: Se recomienda a la DREP Implementar programas de desarrollo de la autoestima dirigidos a los docentes en los Centros de Educación Técnico Productiva. Estos programas pueden incluir talleres, sesiones de capacitación y recursos para ayudar a los docentes a fortalecer su autoestima y autoconfianza.

CUARTA: Recomendación a los docentes estar atentos a las impresiones emocionales que emiten sus estudiantes, mostrando sensibilidad hacia los puntos de vista de ellos, para brindarles su ayuda demostrando entender sus necesidades y sentimientos, de esa manera, establecer relaciones más eficaces con ellos.

QUINTA: Se recomienda a los docentes de la institución, enseñar un comportamiento asertivo, manteniendo los derechos, opiniones, creencias y anhelos, respetando paralelamente los de sus compañeros y estudiantes. De dicha forma, fortalecerá sus interrelaciones interpersonales con ellos. Laborar los sentimientos en su beneficio, utilizándolas con el propósito de ayudarlo a dirigir su comportamiento y pensar la forma de influir en él, mejorando sus resultados, autorregulándolas al instante de admitir las críticas de sus compañeros respecto a la manera cómo se conduce a lo largo de su praxis diaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2004). *“Enseñar lengua y literatura. Comprensión y producción de textos”*. Ediciones Aljibe. Málaga.
- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: Ed. UNMSM.
- Acosta, K., Araus, O., Serrano, I. y Vargas, P. (2002). *Diseño de estrategias para él y maestros del Preescolar Los Angelitos*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo.
- Acróstico [Artículo de Internet] Disponible en:
<http://html.rincondelvago.com/estrategias-de-aprendizaje.html>.
- Adell, D. y Cueva, L. (2006). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico*. México: Ed. Trillas.
- Aebli, H. (1998). *Factores de enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo*. Edit. Narcea. Madrid. España.
- Aguirre, J. (1999). *Problemas de aprendizaje y dificultades escolares*. Edit. Abedul. 1ra edición. Lima Perú.
- Alava, C. (1996). *Psicología General*. Perú: San Marcos.
- Albarracín, C. (1972). *Correlación entre rendimiento académico y hábitos de estudio en alumnos varones del primer, tercer y quinto grado de educación primaria en colegios de pueblos jóvenes y del radio urbano del Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación. UNE, Lima, Perú.
- Almaguer, T. (1998). *El desarrollo del alumno: características y estilos de aprendizaje*. Edit. Trillas. México.
- Almeyda, O. (1998). *Evaluación dentro del nuevo enfoque pedagógico*. Edit. Nuevo Milenio. Lima. Perú.

- Almeyda, O. (1998). *Inteligencia emocional dentro del nuevo enfoque pedagógico*. Edit. Nuevo Milenio. Lima. Perú.
- Alvin, T. (1980). *la tercera ola. colombiana: bogota*.
- Apaza, L. y Vargas, P. (2001). *Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de educación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco*. Tesis. Cusco. Perú.
- Armas, R. (2017). *Factores que afectan a La Autoestima*. Obtenido de <https://www.psicologoencasa.es/factores-que-afectan-a-la-autoestima/>.
- Arqyle, M. y Kendon, A. (1967). *The experimental analysis of social performance*. Advances in Experimental Social Psychology.
- Arredondo, M. (1989). *Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores. Teoría y experiencias en México*. México: Edit. ANUIES.CESU.
- Astocaza, J. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de primaria, titulados en la Universidad Nacional de Educación en el año 2000, que laboran en los colegios de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE, Lima, Perú.
- Barbera, G. (2001) *Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo*. Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad de Carabobo.
- Barriga, F. y Hernández, G. (1999). *“Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo”* McGRAW-HILL, México 1999.
- Barriga, C. (1985). *Influencia del docente en el rendimiento del alumno*. Investigación.

Lima: Ed. UNMSM.

Barriga, C. y Vidalón, N. (1975). *Influencia del docente en el rendimiento del alumno*.

Lima. Ed. INIDE.

Bazán, M. (2007). *Relación entre Desempeño docente y rendimiento académico de los alumnos de Instituciones Estatales del Distrito de Ventanilla – Callao*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación no publicada, UNE, Lima, Perú.

Beltrán, J. (2002). *“Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje”* Madrid: Síntesis.

Bettini, G y Colombo, J. (1996). *Las nuevas tecnologías de la comunicación*.

Ediciones Paidós. Barcelona. España.

Bigge, M. (1986). *Teoría de aprendizaje para maestro*. Caracas: Trillas. Birkenbihl, M

(1990). *Formación de formadores*. Madrid: Paraninfo.

Bokerts, M. (1995). *El aprendizaje que se regula solo: Salvando la brecha entre teorías meta cognitivas de meta motivación y. El psicólogo educativo, 30, 195-200*. Ediciones Paidós. Barcelona España.

Bretel, L. (2002). *Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial*. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.

Brophy, J., y Good, T. (1996) *Psicología educativa contemporánea*. México: McGraw-Hill.

Bruner, J. (2001). *Desarrollo lector y educación*. Ed. Morata. Madrid.

Bueno A. (2015). Recomendaciones [Artículo de Internet]
Disponibile en: www.buenoacedo.com

y

http://buenoacedo.homestead.com/files/Algunas_recomendaciones_para_la_lectura_comprehensiva.htm.

Bustios, J. y Ruiz de Castilla, M. (1996). *Tesis para obtener el grado de Psicólogas. Relación entre estilos de aprendizaje y rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa Perú.

Buzan, T. (2004). *Usted es más inteligente de lo que cree*. España: urano.

Cahuana, E. (2006). *Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC*. Ed. Pirámide.

Canals, M. (2008). *Conversaciones matemáticas*. España: Ed. GRAO.

Carretero, M. (2000). *“Constructivismo y las emociones”*. Ed. Alque. Buenos Aires.

Cassany, D. (2003). *“Secuencias didácticas para aprender a sentir”*. Edit. Graó. Barcelona.

Cassany, D. (2007). *“Afilas el lapicero. Guía de redacción para profesionales”*. Edit. Anagrama. Barcelona.

Castro, E. (1999). *La Metodología de la Investigación Científica 1*, Edit. Universidad Cristiana María Inmaculada, Lima Perú 147.

Cerisola, M., Páez, H. (2003). *Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE*. Revista Ciencias de la Educación, (21), 11-31.

Charaja, F. y Portillo, F. (2009). *Manual de Investigación Educativa*. Primera Edición. , Editorial Nuevo Mundo. Puno. Perú.

Chavez, J., Falcon, E. y Sifuentes, P. (1998). Hábitos de estudio.

Chevallard, Y., Bosch, M. y Gascón, J. (1997). *Estudiar Matemáticas*. Barcelona: Ed. ICE Horsori.

- Chiroque, S. y Rodríguez, S. (2000). *Metodología. Ministerio de Educación*. Lima. Perú.
- Coll, C. (2003). *“Desarrollo psicológico y educación”*. Edit. Alianza. Madrid.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas. Jueves 30 de diciembre de 1999.
- Cooper, J. (1997). *Estrategias de enseñanza*. México: Ed. Limusa. Coriat, M. (2001). *Materiales didácticos y recursos*. Madrid: Ed. Castro. Crisólogo, A. (1992). *Tecnología Educativa*. Perú: Abedul.
- Delmiro, B. (2002). *“La creatividad en las aulas. En torno a los talleres literarios”*. Edit. Graó.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Santillana. Edic. UNESCO.
- Domínguez, C. (1999). *Incidencia del desempeño docente y la metodología didáctica en el rendimiento académico de los alumnos de quinto y sexto grado de primaria en dos instituciones de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado académico de Magister en la UNMSM. Lima, Perú.
- Dunn, R.; Dunn, K. (1984). *La enseñanza y el estilo de aprendizaje*. Madrid: Anaya.
- Edel, R. (2003). *El rendimiento académico, concepto, investigación y desarrollo*. Revista electrónica iberoamericana. Vol 1. Nro 2. México.
- Egen, P. y Kauchak, D. (1999). *Estrategias docentes. Fondo de cultura económica*. Buenos Aires Argentina.
- Encinas, I. (1992). *Teorías y técnicas en la investigación educacional*. 3ra edición. Editorial AVE S.A. Lima Perú.
- Ferreiro, E. (2000). *“Nuevos aportes sobre los procesos de la inteligencia emocional”*.

Edit. Siglo XXI. México.

Feuerstein, R. (1980). *Conocimiento instrumental*. Baltimore: Ed. Park Press University.

Gamez, A. (1997). *Evaluación del rendimiento académico en la asignatura de Matemática en educación primaria*. Tesis presentada para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la UNE. Lima, Perú.

García, O. y Palacios, R. (1991). *Factores condicionantes del aprendizaje en Lógica Matemática*. Tesis para optar el Grado de Magister. Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.

Godino, J., Batanero, C. y Font, V. (2003). *Fundamentos de la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas para maestros*. Tesis doctoral. Facultad de educación. Universidad de Granada. Visto el 20 de mayo del 2012 en la página <http://www.ugr.es/local/jgodino/edumat-maestros/>

Goldman, D. (2000). *“La inteligencia emocional”*. Edit. Javier Vergara. Buenos Aires.

Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

Goleman, D. (2005). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Barcelona: Kairos.

Gonzales, V. y Simon, V. (2003). *Influencia de los Hábitos de estudio y la autoestima en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional Agronomía de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Gorgorió, N. Deulofeu, J. Bishop, A. (2000). *Matemática y educación, retos y cambios desde una perspectiva internacional*. Barcelona: Ed. ICE-Grao.

Graterol, Ch. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

- Guevara, B. (2000). *Evaluación constructivista, teorías, técnicas y modelos*. Lima: Ed. Pensamiento y Acción.
- Gutiérrez, J. (2003). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos de la EBR de Lima*. Investigación ordinaria para el Instituto de Investigación de la UNE. Lima. Perú.
- HAING, J. (2000). *El profesor como factor determinante en el rendimiento académico*. Madrid. España.
- Harvey, L. y Green, D. (1993). *Defining quality en assessment of de Quality of higher education*. USA: Edit Bath, UK.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Edit. Mac Graw Hill, 5ta. Edición, 706 pp. México D.R.
- Hernández, A. y Quintero, A. (2007). *“Comprensión y composición escrita”*. Edit. Síntesis.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Hidalgo, M. (2000). *Nuevas Estrategias para facilitar aprendizajes significativos*. Edit. INADEP. Lima Perú.
- Hilares, W. (2002). *Meta cognición y aprender a aprender en alumnos del Instituto Superior Pedagógico Público de Acomayo*. Tesis UNSAAC.Cusco. Perú.
- Hinostrosa, G. (2001). *“Aprender a formar niños lectores y escritores”*. Edit. Dolmen. Santiago.
- Howard, G. (1993). *inteligencias multiples*. Estados Unidos: Mirbel.
- Iztcovich, H. (2007). *La matemática escolar. Las prácticas de matemática en el aula*. Buenos Aires: Ed. Aique.
- Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003). *El perfil del educador*. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.

- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y España*. Barcelona: Ed. EUB.
- Jimenez, J. (2008). *“El Valor de los Valores”*. Caracas – Venezuela 2008.
- Kaczinska, M. (1986). *El rendimiento escolar y la inteligencia*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento. Método y técnicas*. México: Ed. Iberoamericana.
- Linares, L. (2003). *Autoestima desempeño de la gestión local de los alcaldes del Estado Trujillo. Tesis de maestría*. Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo.
- López, F. (1995). *La gestión de calidad en educación*. Madrid: Ed. La muralla. Ludeña, S. (2006). *Relaciones Humanas*. Perú: independencia.
- Marcano, A., Trestini, M. (1998). *Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo*. Revista Ciencias de la Educación, (15), 152-242.
- María, J (1967) *Historia de la Filosofía*. Madrid: Revista de Occidente.
- Martin, M. (2013). *“Análisis de un Modelo Estructural de Inteligencia Emocional y Motivación Auto determinada en el Deporte”*. Valencia – España 2013.
- Martín, E. y Marchesi, A. (1990). *Desarrollo Meta cognitivo y problemas de aprendizaje*. Edit. Alianza. Madrid. España.
- Martínez, J. (1996). *La mediación en el proceso de aprendizaje*. Colección Nueva Escuela. Edit. Bruño. España.
- Martínez, V. (1997). *Factores condicionantes del rendimiento escolar y perfil de alumnos con alto rendimiento*. Investigación de la Universidad Complutense. Madrid. España.

- Marzano, R. (1998). *"Dimensiones de Aprendizaje"*. Edit. Iteso – México 1998.
- Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*, ICE–HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.
- Maturana, H. (2000). *"Emociones y lenguaje"*. Edit. Dolmen. Santiago. Mayo, E. (n.d.). *teoría de relaciones humanas*.
- Mc Adams, D. y Losoff, M. (1984). *Motivación y Emoción*. Mc Graw Hill. Mc Clelland, D y Atkinson J. (1953). *Motivación y Emoción*. Mc Graw Hill.
- Mc Clelland, D y Atkinson J. (1970). *Informe sobre el perfil motivacional observado en Venezuela, años 1930, 1950, 1970*. Fundación Venezolana para el Desarrollo de Actividades Socio- económicas. FUNDASE. Caracas.
- Mc Clelland, D y Atkinson J. (1985). *Motivación y Emoción*. Mc Graw Hill.
- Mc Clelland, D y Atkinson J. (1989). *Estudios de la motivación humana*. España. NARCEA.
- Mejia, Mario. (2005). *Hacia una Filosofía Andina*. Primera Edición. Lima – Perú.
- Michel, G. (1993). *Aprende a aprender*. Editorial Trillas. México.
- Ministerio de Educación (2003). *Propuesta Nueva Docencia en el Perú*. Perú: MINEDU.
- Ministerio de educación (2004). *Evaluación Nacional del rendimiento estudiantil. Informe descriptivo de resultados, Unidad de Medición de la Calidad Educativa*. UMC. Lima: MINEDU
- Ministerio de educación (2009). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular*. Lima: MINEDU.
- Monereo, C. (2001). *Ser estratégico y autónomo aprendiendo*. Edit. Graó.

Barcelona. España.

Monsalve, S. (2005). *Psicología general*. Universidad Pedro Ruiz Gallo: Chiclayo.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.

Muñoz, C. y Guzmán, J. (1991). *Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria*. Investigación efectuada en la UNAM. México D.F. México.

Narváez, M. (2003). *Adaptación de la escala de disposición para el aprendizaje auto dirigido. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima Perú.

Navarro, E. (2007). *teoría de relaciones humanas*. Perú: Mv Fénix.

Nieves, F. (1997). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay*. Estado de Aragua. Venezuela. Investigación realizada en la Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Noam, C. (2004). *Hegemonia, supervivencia*. Colombia.

Núñez, J. y Gonzalez, S. (1996). *Procesos motivacionales y aprendizaje*. En J.A. González-Pienda, J. Escoriza, R. González y A. Barca (Eds)., *Psicología de la instrucción. Vol.2: Componentes cognitivos y afectivos del aprendizaje escolar*. Barcelona:EUB.

Olivos, Z. (2000). *Optimización de las competencias para elevar el rendimiento académico de los estudiantes de EBR*. Investigación en la Universidad Alas Peruanas. Lima. Perú.

Pacheco, A. (2000). *Aprendiendo a enseñar, enseñando a aprender en la Universidad*. Lima Perú.

- Palomino, W. (2003). *Estrategias para un aprendizaje significativo*. Lima. Perú. Pari,
- A. (2007). *Manual de Teoría*. Perú: San Marcos.
- Pedagogía, (2007). *Serie 1 para Docentes de Secundaria: Nuevos Paradigmas Educativos*. Primera Edición. Editorial El comercio S.A. Lima Perú.
- Prado, G. (2001). *Psicología*. Perú: Escuela Nueva.
- Quea, E. y Alvarado, W. (1994). *Aspectos socioeducativos y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de EBR*. Investigación bajo el auspicio del Instituto de Investigaciones Educativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Real Academia Española. (2011). *“Nueva gramática de la lengua española”*. Edit. Espasa. Madrid.
- Rebollo, M. (2002). *Aprendizaje auto dirigido*.
- Redero, A. (1994). *Rendimiento educativo*. Edit. Faustino Larrosa. Alicante.
- España.
- Rifkin, J. (2010). *“La Civilización Empática”* Barcelona – España. 2010.
- Rodríguez, R. (2005). *Niveles de inteligencia emocional y de autoeficacia en el rendimiento escolar en alumnos con alto y bajo desempeño académico*. Tesis para optar el Grado de Maestra en Psicología con Mención en Problemas de Aprendizaje, en la Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú.
- Rodríguez, S. (1982). *Factores del rendimiento escolar*. Edit. Oikos. Barcelona. España.
- Rodríguez, W. (1996). *Didáctica Moderna*. Ediciones UNSAA. Arequipa Perú.
- Sánchez, H. (2001). *El Plan de Investigación en la Elaboración de la Tesis Universitaria*. Editorial Visión Universitaria. Lima Perú.

- Sanchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños de investigación científica*. 2da edición. Editorial Mantaro. Lima. Perú.
- Sandoval, M. (1999). *Memorias Programa científico. Centro Peruano de audición y lenguaje*. Edit. Acrópolis. Lima. Perú.
- Schunk, D., y Zimmerman, B. (1994). *La autorregulación en la educación: Autorregulación de aprender y el desempeño* (p. 305-314).
- Serafini, M. (2005). *“Cómo redactar un tema. Didáctica de la escritura”*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona.
- Sierra, R. (1988). *Técnicas de investigación social*. Edit. Paraninfo S.A. Madrid. España.
- Solórzano, N. (2001). *Manual de actividades para el rendimiento académico*. México: Ed. Trillas.
- Sulca, A. (1997). *Evaluación del aprendizaje de la matemática en educación primaria. Investigación de carácter ordinario para el Instituto de Investigación de la UNE*. Lima. Perú. 59
- Tapia, Abel. (1988). *Metodología de la Investigación*. Editorial Distribuidora Mundo – Arequipa Perú.
- Trahtemberg, L. (1996). *Educación para el tercer milenio*. Editorial La estrella. Lima Perú
- Tueros, E. (1998). *Elementos Conceptuales y metodológicos para el tratamiento curricular*. 4ta edición. Lima Perú.
- Travers, R. (1981). *Criterios de una buena enseñanza*. New York: Ed. Russell.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación. Cuba: MED.

- Valdés, V. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Ed. Pueblo y educación.
- Vereau, W. (2006). *Gestion Educativa*. Chiclayo-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.
- Wilson, J. y Mitchel, L. (1987). *Desarrollo de una política para la selección de maestros de nivel primario*. New York: Ed. Mc Hraw Hill.
- Yabar, P. (2008). *“Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje”* Editora Tititcaca – FCEDUC-UNA Puno Perú.
- Zegarra, D. (2001). *Estrés durante las evaluaciones y rendimiento académico universitario. Tesis para optar el grado de Magíster en Psicología*. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa. Perú.

ANEXOS

ANEXO 01:**CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA****INSTRUCCIONES:**

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

Escala de valoración:

Deficiente	Regular	Buena
1	2	3

Dimensión 1: Características	Deficiente	Regular	Buena
1. Pasa mucho tiempo soñando despierto.			
2. Estoy seguro de mí mismo.			
3. Frecuentemente deseo ser otra persona.			
4. Le caigo bien a los demás.			
5. Mi familia y yo nos divertimos mucho juntos.			
6. Nunca me preocupo por nada.			
7. Me da vergüenza pararme al frente para hablar.			
8. Desearía tener menos edad.			
9. Hay muchas cosas acerca de mí que me gustaría cambiar, si pudiera.			
10. Puedo tomar decisiones fácilmente.			
Dimensión 2: Factores			
11. Mis amigos se divierten cuando están conmigo.			
12. En casa fácilmente me incomodo, me altero.			
13. Siempre hago lo correcto.			
14. Me siento orgulloso de mi desempeño en el colegio.			
15. Siempre debe haber alguien que me diga lo que tengo que hacer.			

16. Me toma mucho tiempo adaptarme a situaciones nuevas.			
17. Frecuentemente, me arrepiento de las cosas que hago.			
18. Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.			
19. Usualmente, mi familia considera mis emociones y sentimientos.			
20. Casi siempre estoy triste			
Dimensión 3: Niveles			
21. Estoy esforzándome por hacer bien mis trabajos			
22. Me doy por vencido fácilmente.			
23. No necesito que nadie me cuide			
24. Soy muy feliz.			
25. Preferiría juntarme con personas menores que yo.			
26. Mi familia espera demasiado de mí			
27. Me caen bien todas las personas que conozco			
28. Me gusta que me hagan participar y me pregunten en clase.			
29. Me entiendo a mí mismo.			
30. Me es difícil ser yo mismo			

ANEXO 02:**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO****INSTRUCCIONES:**

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

Escala de valoración:

Baja	Medio	Alto
1	2	3

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

8	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva			
9	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimientos e indicadores previstos			
10	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes			
	Dimensión 2: Elementos del desempeño docente			
11	Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones..			
12	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
13	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.			
14	Promuevo la práctica de las normas de convivencia			
15	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atienda a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes			
16	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.			
17	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.			
18	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.			
19	Propongo actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.			

20	Empleos materiales considerando los aprendizajes previstos, los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes			
	Dimensión 3: Niveles			
21	Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos.			
22	Demuestro empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con mis colegas, directivos y padres de familia			
23	Genero espacios para el intercambio de temas pedagógicos, disciplinares y otros de interés para la institución educativa.			
24	Implemento acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar el logro de los aprendizajes en los estudiantes.			
25	Establezco una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrándolos en el aprendizaje de sus hijos.			
26	Genera canales de comunicación efectivos para mantener informados a los padres sobre su trabajo pedagógico			
27	Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos.			
28	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal.			
29	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.			
30	Considero que soy reconocido por los padres de familia y/o otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño			



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Eulogia chuchan Fernandez
- 1.2. Validado por: Segundo Ortiz Cansaya
- 1.3. Título de la investigación: Autoestima y su efecto en el Desempeño Docente en las centros de Educación Técnico productiva pública del Distrito de Ayacucho en el año 2016
- 1.4. Nombre del instrumento: Efecto en el Desempeño

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.															X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88.7
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: 2016 2014


FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 22/05/25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EULOGIA CHUCHON FERNANDEZ

Dirección: ENACE JOSE ORTIZ VERGORA M3 D LT. 25

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 06163157

Teléfono: 928 733 433 email: elita11-63@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: AUTOESTIMA Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS CENTROS DE

EDUCACIÓN TECNICO PRODUCTIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE AYACUCHO EN EL AÑO 2016

Palabras claves, (3 a 5 términos): AUTOESTIMA, DESEMPEÑO DOCENTE, CENTROS DE EDUCACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LO EDUCACION + P34



Firma de Autor



huella digital

22/05/25

Fecha