



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**ESCUELA DE POST GRADO**

TESIS

**“AUTOESTIMA Y NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

**“INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA”**

PRESENTADO POR:

**Lic. Carlos Bienvenido Cruz Chunga**

ASESORA:

**Mag. Mariana Alejandra Campos Sobrino**

**CHINCHA – PERÚ - 2017**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por iluminar mis pasos en cada momento y derramar bendiciones sobre mi familia.

A mi esposa, por su amor incondicional y por ser una amiga y un apoyo en mi desarrollo profesional.

A mi hija Fabiana por ser el motor y motivo del esfuerzo para lograr mis objetivos.

## RESUMEN

La presente investigación, cuyo informe presento tiene como eje central, determinar la relación que existe entre la autoestima de los docentes que laboran en la universidad Autónoma de Ica con el nivel de desempeño docente que registran.

El Objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre la autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente.

La unidad de análisis del estudio fue la Universidad Autónoma de Ica, de la que se tomó la población de docentes (68 en total) y se determinó la muestra (procedimiento estadístico), Se procedió a extraer la muestra que estuvo constituida por 58 docentes.

Para efectos de su comprobación empírica se operativizaron la hipótesis respectiva, en función de lo cual se consideró útil el diseño, validación y empleo de la guía de observación, denominados: “Auto examen de autoestima” y “desempeño docente”.

Los instrumentos pertenecen a dos tipos; el primero se utiliza la técnica de observación, instrumento, Escala “Auto examen de autoestima”, fue tomada del doctor Cirilo Toro Vargas. En el segundo instrumento se analizaron los reportes de supervisión de docentes resultados de la evaluación pedagógica docente realizada por el vicerrectorado y la coordinación académica.

La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, de manera que las variables fueron estudiadas y luego correlacionados sus valores a efecto de determinar el grado de correlación que presentaban.

El tratamiento de la información estadística se manipulo el programa estadístico SPSS version.22, con el cual se procesaron los datos recogidos, estableciéndose que:

En relación al nivel de Autoestima de los docentes: 37 docentes consideran que tienen autoestima alta (positiva); 18 docentes consideran que tienen autoestima baja (positiva); 2 docentes indican que tienen Autoestima baja (negativa) y 01 docente consideran que tienen autoestima Alta (negativa).

Por tanto se puede concluir que: los docentes de la Universidad Autónoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva). Por otro lado “existe” relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de educación de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño profesional. Se ha determinado una correlación estadísticamente significativa de 0.472; considerada correlación media.

Se demuestra que el grado de relación es de nivel bajo, determinado esencialmente por los valores altos registrados entre las dimensiones cognoscitivas, afectivas y sociales de autoestima de los docentes y sus desempeños.

En este sentido se determina que la hipótesis principal de la investigación ha sido comprobada positivamente, estableciéndose la correlación de las variables estudiadas.

## INDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	02
RESUMEN .....	03
INDICE.....	05
INTRODUCCIÓN .....	07
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA TESIS.....	09
1.1 Situación Problemática .....	09
1.2 Formulación del Problema Principal y Específicos .....	10
1.3 Importancia .....	10
II. MARCO TEÓRICO DE LA TESIS.....	12
2.1 Antecedentes .....	12
2.2 Bases Teóricas .....	14
2.3 Marco Conceptual.....	20
III. OBJETIVOS .....	20
3.1 Objetivo General .....	20
3.2 Objetivos Específicos.....	20
IV. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	23
4.1 Hipótesis.....	23
4.2 Variables.....	24
4.3 Operacionalización de Variables .....	25
V. ESTRATEGÍA METODOLOGICA.....	26
5.1 5.1 Tipo y Nivel de la Investigación .....	26
5.2 Diseño de la tesis.....	27

5.3 Población – Muestra .....	28
5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	29
5.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos.....	31
VI. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
VII. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	44
VIII. CONCLUSIONES.....	49
IX. RECOMENDACIONES.....	49
X. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	50
XI. ANEXOS .....	52

## INTRODUCCIÓN

Se puede precisar que el desempeño de los docentes universitarios y de cualquier otro nivel en nuestro medio es bastante heterogéneo, toda vez que coexiste, un nivel de desempeño muy bajo, hasta el desempeño del más alto nivel. En efecto existen docentes que cumplen su rol con eficiencia en tanto que otros simplemente no lo hacen, su rol es más bien negativo para la optimizar la calidad en la educación.

Los factores asociados o causantes de este desempeño deficiente son definitivamente muchos. Pero dentro de estos factores la autoestima constituye el factor más importante, el factor que suple la falta de muchos otros factores, aquello que está disponible en todo momento y siempre junto a cada uno.

Como debemos saber, la autoestima es la fuerza interna que da movimiento a la persona en una dirección determinada, es la fortaleza que tiene cada uno para enfrentar aún los problemas aún más grandes que puede presentarse.

Si bien esto es bastante conocido, no sucede lo mismo cuando se relaciona con el desempeño profesional docente; aún no está claro el hecho de qué grado de incidencia puede tener sobre el desempeño profesional. Es decir, es necesario saber si los profesores con autoestima mejoran significativamente su desempeño, frente a aquellos que no tienen autoestima en los que se supone que debe haber un desempeño deficiente.

En esta investigación, se estudia precisamente la correlación entre la variable autoestima y desempeño profesional.

El informe se divide en seis partes o capítulos:

Capítulo I: Aquí podemos visualizar el planteamiento del problema de la tesis, se incluye la determinación del problema, para lo cual se ha realizado una aproximación ordenada, considerando el contexto y las particularidades en las que se produce el problema.

Para la formulación del problema, se ha procedido a establecer un problema principal y los problemas específicos. Se remarca la importancia del problema, en términos de resultados que causará la investigación.

En el Capítulo II: Marco teórico de la tesis, comprende antecedentes del estudio, los cuales se han reseñado tomando en cuenta los aportes que se han hallado de los repositorios virtuales de universidades nacionales, asimismo se han considerado aquellos aportes investigativos producidos en otras latitudes y que guardan relación directa con la Autoestima y el desempeño docente.

En este capítulo también se organizan las bases teóricas, relacionadas a las variables del estudio: “Autoestima” y “Desempeño docente” en el sistema universitario”. Este enfoque teórico hace referencia a las bases conceptuales que explican las variables antes citadas y que han servido para tener un diagnóstico global del tema investigado.

Por último se procede a la definición de los principales términos utilizados en la investigación. Esta definición se realiza a fin que los términos tengan un significado único y puedan entenderse como tal en el contexto de la investigación.

En el capítulo III, comprenden los objetivos de la investigación, los cuales están divididos en objetivos generales y objetivos específicos.

En el capítulo IV, comprenden las hipótesis de la investigación y las variables y su conceptualización.

En el Capítulo V: Estrategia Metodológica, se despliega una explicación en relación al Método al que se ha recurrido para la investigación. Se explica y justifica el diseño de la investigación, así como el tipo de la misma.

Se incluyen en este capítulo, los mecanismos, de determinación, selección de la muestra y su respectiva descripción. Esta última se acompaña de una representación estadística. Finalmente el capítulo concluye con la explicación sobre los instrumentos y las técnicas seleccionadas para el trabajo de campo y la recolección de datos y el procesamiento de los datos empíricos.

Capítulo VI: Teniendo los instrumentos utilizados en la investigación y los resultados correspondientes, se muestra la selección de ítems y validación de los instrumentos, explicando su proceso de validación de la consistencia interna a través del juicio de expertos y su determinación del grado de confiabilidad, es decir la capacidad de medir lo mismo en diversos tiempos, a través de una aplicación previa de una prueba piloto y procesamiento estadístico con el coeficiente alfa de Cronbach.

A continuación se organiza la presentación e interpretación estadística de los resultados, obtenidos mediante procesamiento con el software SPSS v.22 a manera de tablas y gráficos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA TESIS

#### 1. Situación problemática

De acuerdo con las observaciones efectuadas sobre el desempeño de los docentes de educación superior, muchos docentes tienen un desempeño muy aceptable en tanto otros tienen deficiencias notorias en el trabajo que desempeñan.

En el desempeño docente se consideran los aspectos académicos, asociados con el dominio de la materia de enseñanza, así como la solvencia didáctica y conocimiento de procesos de evaluación de los aprendizajes.

Asimismo se considera el desempeño social, que se expresa a través de un buen nivel de convivencia con los estudiantes, un nivel de confianza y generación de un ambiente cooperativo, lo cual demanda el despliegue de una serie de habilidades, entre estas tenemos la Autoestima, la Empatía y la Asertividad.

También se considera como parte del desempeño docente el dominio ético y axiológico como soporte a las actitudes y acciones que se ponen de manifiesto en el acto educativo.

Frente a esta situación dividida del nivel de desempeño de los docentes, me interesó saber ¿cuáles son los factores que hacen que unos docentes tengan un mejor desempeño que otros?

Nuestra inquietud por determinar algunos de los factores nos llevó a especular en el sentido siguiente: ¿La autoestima de los docentes, tendría que ver con su nivel de desempeño? ¿Qué tipo de relación tiene la autoestima con el desempeño docente?

Considerando que la autoestima no sea un factor determinante, ¿Cuál es el nivel de asociación de La autoestima con el desempeño docente?

En esa línea de reflexión se plantea el presente estudio al que he denominado “Correlación entre la Autoestima y Niveles de Desempeño Docentes de Educación Superior Universitaria de la universidad Autónoma de Ica”.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y su desempeño docente?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la dimensión física de la autoestima y el desempeño docente, de los docentes de la universidad Autónoma de Ica?

¿Existe relación entre la dimensión Cognitiva de la autoestima y el desempeño docente de los docentes de la universidad Autónoma de Ica?

¿Existe relación entre la dimensión afectiva de la autoestima y el desempeño docente de los docentes de la universidad Autónoma de Ica?

¿Qué relación existe entre la dimensión Social de la autoestima y el desempeño docente de los docentes de la universidad Autónoma de Ica?

¿Qué relación existe entre la dimensión ética de la autoestima y el desempeño docente de los docentes de la universidad Autónoma de Ica?

## **1.3 IMPORTANCIA DEL PROBLEMA**

Considero que esta investigación tiene una significativa importancia desde su parte teórica y práctica.

Aporte Teórico: El aporte teórico de esta investigación está en relación a la sistematización de la información respecto a la correlación de la variable “autoestima” y la variable “desempeño docente” de la universidad Autónoma de Ica. Esta información resulta muy necesaria para aquellas personas que tiene por misión diseñar estrategias que permitan modernizar los aprendizajes así como la calidad de la educación peruana tan criticada y menoscabada últimamente.

Como en nuestro país se viene implementando un sistema de acreditación tanto en las instituciones de educación regular en sus diferentes niveles, como en las universidades, es indudable que la información sobre esta relación ha de servir mucho para esos propósitos.

En consecuencia esta investigación se justifica plenamente, por que servirá de una fuente de información para dichos fines.

Aporte Práctico: En el aspecto práctico, esta investigación será de mucha utilidad para que los responsables de diseñar los programas, la formación docente en general, incluyan dentro de la estructura curricular actividades para el desarrollo de la autoestima del futuro profesional, porque finalmente ello garantizará el éxito del ejercicio profesional de calidad.

Antes de pensar en encontrar fuerzas externas que contribuyan a mejorar el ejercicio profesional, resulta muy necesario pensar en acciones que garanticen el desarrollo interno de los profesionales; es en este sentido que este trabajo constituye un aporte significativo toda vez que servirá de sustento para el mejoramiento de la calidad profesional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO DE LA TESIS**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

En relación a la autoestima y el desempeño profesional de los trabajadores docentes, se ha podido hallar los siguientes antecedentes que forman parte la experiencia que toma como base la presente investigación.

Para efectos de tener un orden he consignado en primer término las investigaciones de carácter nacional que aluden a las variables del presente estudio.

Lévano, J. (2014), en su tesis titulada “Formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la facultad de ciencias empresariales de la universidad peruana Unión, con el objetivo fue determinar cómo se relacionan la formación profesional y el desempeño laboral en los colaboradores del área financiera que egresaron en las tres sedes de la Universidad Peruana Unión, entre los años de 2000 y 2013, siguiendo la metodología correlacional descriptivo, diseñado para “determinar el grado de relación de las variables de estudio; formación profesional y desempeño laboral. El estudio tiene diseño de investigación no experimental, correlacional, transaccional, llegó a las siguientes conclusiones; Existe una correlación significativa baja entre las dimensiones de la variable formación profesional; Formación Académica, Formación en Valores, Formación en liderazgo, y la dimensión de la variable criterio: Manejo de tecnologías informáticas. Existe una correlación significativa moderada entre las dimensiones de la variable predictora “formación profesional; “Formación Académica”, “Formación en Valores”, Formación en liderazgo, y la dimensión de la variable criterio: Competencias laborales; Existe una correlación significativa superior a la media entre las dimensiones de la variable predictora “formación profesional”: “Formación Académica”, “Formación en Valores”, “Formación en liderazgo”, y la dimensión de la variable criterio: Atención empática al cliente; Existe una correlación significativa superior a la media entre las dimensiones de la variable predictora “formación profesional”

Enrique O (2012), con su tesis titulada: “Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la Región Callao; el objetivo es: comparar la opinión del alumno y del profesor sobre el desempeño profesional del docente en el aula; siguiendo la metodología, descriptivo comparativo. Los instrumentos que se utilizaron para la medición de la variables, fueron Autoevaluación IADD-A para los docentes y Evaluación EDD-B para los alumnos los mismos que han sido elaborados para el presente estudio, la conclusión más relevante a la que se llegó fue; existen diferencias significativas entre la evaluación del docente y la de los alumnos sobre el desempeño docente”.

Cancho L (2014), con su tesis titulada “Influencia del nivel de autoestima en la actitud sexual de los adolescentes del colegio preuniversitario Kepler. Trujillo, el objetivo fue; determinar el grado de influencia entre el nivel de Autoestima en la actitud sexual; siguiendo la metodología de tipo descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión; El 64% de los adolescentes presentaron una autoestima alta, el 25% de la muestra presentaron una autoestima media y el 11% una autoestima baja. Respecto a la segunda variable que es la actitud sexual de los adolescentes, el 64% presentó una actitud sexual objetiva, mientras que el 36% presentó actitud sexual moderadamente objetiva y 0% presentó una actitud sexual poco objetiva. Finalmente se concluyó de que existe una relación estadística significativa ( $p= 0,015$ ) entre ambas variables”.

Negrete, A. (2013), con la tesis titulada, “Autoestima y actitudes al tratamiento de los pacientes de 15 a 49 años con tuberculosis pulmonar en el centro de salud; con el objetivo; determinar qué relación existe entre el nivel de autoestima y las actitudes al tratamiento del paciente con tuberculosis pulmonar, en el Centro de Salud Micaela Bastidas; siguiendo la metodología; cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, en conclusión; los resultados obtenidos; 40% de la muestra tenían una actitud medianamente favorable respecto a su tratamiento, mientras que el 34% de la muestra alcanzó el nivel alto de autoestima. Los adultos de 20 -29 presentan actitudes medianamente favorables y un nivel de autoestima media alta en mayor porcentaje. La correlación entre estas dos variables: autoestima y el nivel de actitud, tenía significancia estadística mediante el estadístico de correlación  $r$ - Pearson”.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Estableceremos las bases conceptuales que guardan íntima relación con las variables de la investigación: Autoestima y Nivel de desempeño profesional de los docentes. Los indicadores de la primera variable son:

Autovaloración asertiva de las cualidades personales de los docentes universitarios; Autovaloración asertiva del rol de la profesión docente.

Los indicadores de la segunda variable son: Nivel de dominio del marco teórico de los contenidos curriculares de su especialidad; Nivel de dominio de las estrategias didácticas pertinentes a la especialidad de los docentes universitarios.

### **2.2.1. LA AUTOESTIMA**

Autoestima se define como el amor y el aprecio que se tiene una persona de sí mismo/a, ósea quererse a sí mismo(a), lo cual no constituye ni egoísmo, ni una actitud enfermiza, sino es un sentimiento fundamental”.

#### **DIMENSIÓN DE LA AUTOESTIMA**

Para la evaluación de la autoestima se descompuso esta variable en cinco dimensiones de acuerdo al test validado por el doctor Cirilo Vargas, teniendo las siguientes dimensiones: física, cognitiva, afectiva, social y Ética

##### **DIMENSIÓN 1: DIMENSIÓN FÍSICA**

Esta dimensión indica en la persona el modo de sentirse atractivo en el caso de hombres o bellas en el caso de mujeres desde el punto de vista físico, sentirse fuerte y capaz de defenderse, sentirse coordinado.

## **DIMENSIÓN 2: DIMENSIÓN COGNITIVA**

**Milicic. (2001)** “Formado por el conjunto de conocimientos sobre uno mismo. Representación que cada uno se forma acerca de su propia persona, y que varía con la madurez psicológica y con la capacidad cognitiva del sujeto. Por tanto, indica ideas, opiniones, creencias, percepción y procesamiento de la información. El autoconcepto ocupa un lugar privilegiado en la génesis, crecimiento y consolidación de la autoestima y las restantes dimensiones caminan bajo la luz que les proyecta el autoconcepto, que a su vez se hace acompañar por la autoimagen o representación mental que la persona tiene de sí misma en el presente y en las aspiraciones y expectativas futuras. Un autoconcepto repleto de autoimágenes ajustadas, ricas e intensas en el espacio y tiempo en que vivimos demostrará su máxima eficacia en nuestros comportamientos. La fuerza del autoconcepto se basa en nuestras creencias entendidas como convicciones, convencimientos propios; sin creencias sólidas no existirá un autoconcepto eficiente”.

## **DIMENSIÓN 3: DIMENSIÓN AFECTIVA**

Esta dimensión indica a la autopercepción de característica de la personalidad, quiere decir cómo nos sentimos; soy simpático ante los demás o antipático, soy estable o inestable, soy valiente o temeroso, me siento tranquilo o inquieto, estoy de buen o mal carácter, soy generoso o tacaño, soy equilibrado o desequilibrado. Este elemento es la respuesta de nuestra sensibilidad y emotividad ante los valores que percibimos dentro de nosotros; es el corazón de la autoestima, es la valoración, el sentimiento, la admiración, el desprecio, el afecto, el gozo y el dolor en la parte más íntima de nosotros mismos”.

## **DIMENSIÓN 4: DIMENSIÓN SOCIAL**

**Carlos, S. (2013)** “Incluye el sentimiento de sentirse aceptado o rechazado por los iguales y el sentimiento de pertenencia, es decir el sentirse parte de un grupo. También se relaciona con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales”.

## **DIMENSIÓN 5: DIMENSIÓN ÉTICA**

**Milicic (2013)** “Sentimiento una persona de sentirse buena y confiable o, por el contrario, mala y poco confiable. También incluye atributos como sentirse responsable o irresponsable, trabajador o flojo”.

## **FORMACIÓN DE LA AUTOESTIMA**

La formación de la autoestima es un proceso que va paralelamente al aprendizaje de las personas en la familia y fuera de ella. La autoestima es una conducta aprendida”.

Los padres serán las piezas básicas para la formación y desarrollo de la Autoestima del individuo, quien dependiendo de la formación que reciba de ellos, serán reflejo de ellos.

## **LA AUTOESTIMA EN EL AMBIENTE LABORAL.**

La autoestima es muy importante en el trabajo, por cuanto el éxito en esta está fuertemente influenciado por la autoestima que cada uno tiene.

Debemos de tener en cuenta que la persona es única, y que debe valorarse y aceptarse como es. Al haberse reconocido como es, con sus fallas y aciertos, la persona puede ser autocrítica y de esta manera poder autoevaluarse dando un juicio de valor sobre ella (si es perfecta o no).



## **AUTOESTIMA Y EL TRABAJO**

En este tema podemos tener en cuenta que la autoestima también tiene relación directa con el trabajo, en primer lugar debemos saber que el trabajo es una actividad que el hombre realiza y está encaminada al cambio y transformación de la naturaleza para satisfacer necesidades humanas.

Según Vidal, L. (2000) "Así pues, podemos afirmar que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonal (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea)".

## **BAJA AUTOESTIMA**

Los sentimientos de dolor que muchas veces mantenemos ocultos a menudo pueden manifestarse en un enojo que al pasar el tiempo esta cólera reprimida vuelve contra nosotros mismos, originando de esta forma la depresión. Estas manifestaciones de sentimientos pueden asumir muchas posturas: el odio hacia nosotros, ataques de ansiedad, cambios de humor frecuente (bipolaridad), sentimiento de culpa, reacciones exageradas, hipersensibilidad, ser negativos en situaciones positivas o sentirse impotentes o que no podemos hacer nada más allá.

Toda persona, crece y va formando su perfil de personalidad dentro del ambiente familiar, este es el factor indispensable que influye en su formación, ya que se incorpora al periodo valores, de normas de convivencia y de costumbres que muchas veces pueden influenciar en la formación positiva o negativa del individuo. Branden, N. (1998).

## 2.2.2. Desempeño Del Docente Universitario

**Contreras, J. (1997)** “Actividad del docente formado profesionalmente (Inicial, Primaria, Secundaria) son un conjunto de acciones en las que aplican fundamentos teóricos, criterios y procedimientos específicos, adecuados a las características biológicas, psicológicas y sociales de los alumnos, a los objetivos de su nivel educativo y en relación al entorno material y cultural de su sociedad”.

El Docente es un profesional que ha sido preparado para enseñar, como este objetivo se le incluyen diversos aspectos como por ejemplo:

**Planifica:** su actividad, en diversos ámbitos, momentos y actividades, en función de los objetivos (o perfil) de su nivel educativo.

**Organiza:** prepara, ubica, consigue, adopta, adapta, y diversifica procedimientos y materiales educativos.

**Ejecuta:** lo planificado y organizado; son las diversas actividades académicas del docente y de sus alumnos que se cumplen de manera concreta, en función de sus objetivos inmediatos, de las características de sus alumnos, etc.

**Evalúa:** sus propias actividades (como docente), las actividades de sus alumnos y los logros obtenidos (en sus alumnos), a fin de apreciar su eficiencia, valorar procedimientos, materiales y nivel de participación de sus alumnos, para poder efectuar, después, acciones de corrección, consolidación, diversificación e innovación.

El docente educador nunca deberá olvidarse el rol que tiene que desempeñar, su labor debe ser una continuidad de la que desempeña en su casa, ya que es sumamente necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así que en todo momento en su labor debe demostrar amor a la profesión para poder de esta manera otorgar calidad a la enseñanza.

## **El Docente Universitario**

La globalización ha permitido que los cambios en todo ámbito profesional sean variables y se vea sometido a cambios constantes.

En la práctica docente incursionan personas de todas las profesiones, unos por vocación de enseñar, y otros por mejorar sus ingresos y también otros porque no encontraron otro trabajo. Todos tienen la noble misión de formar, entre otros, a los futuros dirigentes de nuestro país.

Muchas Universidades que han detectado este problema están invirtiendo mucho dinero en la capacitación de su personal docente y administrativo, para que puedan innovar de nuevas metodologías, con el único y gran objetivo de reorientar el proceso enseñanza – aprendizaje.

El nuevo enfoque que se está adoptando en este proceso en la nueva concepción de educación superior, está apuntando a la formación basada en competencias.

### **Características del docente en el nivel de educación Universitaria.**

El Docente que ingresa a la Docencia Universitaria tiene dominio de su especialidad; esta característica se le aprecia en cada docente en relación a su nivel de dominio, de comunicación y de aplicación de los aspectos de su profesión. Es decir que cada docente tendrá diverso nivel de aporte en sus actividades de enseñanza a sus alumnos de Facultad, en relación a diversos factores **GIMENO, S. (1997)**.

### **Visión social de su Profesión**

Como parte de su formación profesional y del dominio de su profesión, el docente universitario debe tener una adecuada visualización y comprensión de la función de su contexto económico social (local, regional, nacional, internacional) según nuestra

ubicación dentro del mundo globalizado. Según el nivel de comprensión de esa función, el docente podrá orientar a sus alumnos durante sus actividades académicas. **GIMENO, S. (1992)**

### **Características Pedagógicas**

Estas características son las que deben ser consideradas como algo a complementar en cada docente que no tiene como profesión la de ser Profesor. Ser eficiente como docente (desde el punto de vista pedagógico) en el Nivel de Educación Universitaria implica el desenvolvimiento del docente en diversas fases y áreas. M.E.C. (1992)

### **EL ROL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

El término docente, Según García, M. (1996), "Que enseña; perteneciente o relativo a la enseñanza. La Enseñanza, está referida al Sistema y método de dar instrucción".

**Fabián B. (2003)**, "Docente", es: "El que enseña; como el maestro, el profesor, el catedrático". Enseñar significa: "Instruir, adoctrinar, amaestrar con reglas o preceptos".

"El perfil profesional adecuado del docente universitario, está dado por un conjunto determinado de cualidades que todo docente debe adquirir, a fin de transmitir conocimientos, principios, ideas, preceptos." **Quintanilla, M. (1998)**.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **DESEMPEÑO DOCENTE**

**Wilson, J. (1992)** "Expresa la capacidad docente para generar procesos de aprendizajes de calidad. El desempeño docente esta en relación con la calidad de

la formación inicial, la capacitación continua y la actitud de compromiso del docente frente a su labor educativa”.

### **CALIDAD EDUCATIVA**

Se refiere a las características de calidad de los procesos educativos. Serán eficaces en la medida que cumplan con alcanzar los logros planificados; será eficiente en la medida que el alcanzar los logros signifiquen un ahorro de esfuerzo y recursos, dejándolos disponibles para otros procesos y será funcional, si los logros alcanzados son útiles y necesarios para mejorar el proceso educativo institucional.

### **AUTOEVALUACIÓN ASERTIVA**

El término proviene del latín assertus que quiere decir "Afirmación de la certeza de una cosa", podemos ver que está relacionada de manera directa con la firmeza y la certeza o veracidad, y podemos deducir que una persona asertiva es aquella que afirma con certeza. La autoevaluación asertiva se refiere al propio enjuiciamiento que realiza el docente de sus capacidades.

## **CAPÍTULO III**

### **OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVOS**

Los objetivos son los propósitos que persigue la investigación. En el presente estudio los objetivos siguen la línea de esclarecer el nivel correlacional existente entre las variables. Por el tipo de diseño utilizado, no se pretende establecer relaciones de causalidad, sino solamente niveles de correlación. En ese sentido se plantearon los siguientes objetivos:

##### **3.1.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente.

##### **3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar y explicar la relación que existe, entre la dimensión física y el desempeño docente en los docentes de la universidad Autónoma de Ica

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar y explicar la relación que existe entre la dimensión Cognitiva y el desempeño docente en los docentes de la universidad Autónoma de Ica.

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar y explicar el nivel de relación existe entre la dimensión afectiva y el desempeño docente en los docentes de la universidad Autónoma de Ica.

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar y explicar la relación existe entre la dimensión social y el desempeño docente en los docentes de la universidad Autónoma de Ica.

###### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5**

Determinar y explicar el nivel de relación existe entre la dimensión ética y el desempeño docente en los docentes de la universidad Autónoma de Ica.

## **CAPÍTULO IV**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **4.1. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

Las hipótesis que se plantearon para el presente estudio son descriptivas, partieron de afirmaciones establecidas a priori y que requirieron un proceso empírico para obtener y ordenar datos, procesarlos estadísticamente y finalmente contrastarlas para obtener conclusiones válidas.

##### **4.1.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente.

##### **4.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

###### **Hipótesis específica 1**

La dimensión física de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tienen relación directa y significativa con desempeño docente.

###### **Hipótesis específica 2**

La dimensión cognoscitiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

###### **Hipótesis específica 3**

La dimensión afectiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

#### **Hipótesis específica 4**

La dimensión Social de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

#### **Hipótesis específica 5**

La dimensión ética de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

## **4.2 SISTEMA DE VARIABLES**

### **4.2.1. Variable 1 y sus indicadores**

#### **Variable 1: Autoestima de los docentes universitarios.**

El docente de acuerdo con la definición de la autoestima según el investigador Franco, V. (1998) “apreciación de la propia valía e importancia y de la propia toma de responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales”, necesita reflexionar, aceptar y asumir en la propia dinámica vivencial y profesional”.

#### **Variable 2: Desempeño profesional.**

Según Chiavenato, I. (2010) “El desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.



### 4.3. Operacionalización De Las Variables

Tabla N° 1

*“Definición Operacional de Variables”*

Variables	Dimensiones	Nº de ítems	Índice
Autoestima de los docentes universitarios	Dimensión física	04	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Dimensión cognoscitiva	10	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Dimensión afectiva	08	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
	Dimensión ética-social	18	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
Desempeño docente		15	Muy bien Bien Regular Deficiente  Muy bien Bien Regular Deficiente

## **CAPÍTULO V**

### **ESTRATEGÍA METODOLOGICA**

#### **5.1. TIPO Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN UTILIZADO**

##### **5.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El estudio realizado es una investigación de tipo descriptivo y correlacional, cuyo propósito práctico, es determinar el grado de relación que existe entre el nivel de autoestima de los docentes universitarios de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente.

La presente investigación asume el enfoque cuantitativo, que emplearemos como método el hipotético – deductivo.

El propósito fundamental de este es medir el grado de relación que exista entre dos variables (en un contexto en particular).

Este tipo de estudios correlacionales, se encarga de medir dos o más variables para luego contrastarlas y verificar si estas se encuentran o no correlacionadas.

##### **5.4.2 MÉTODO: HIPOTÉTICO – DEDUCTIVO.**

Los componentes principales del método hipotético-deductivo son la observación, la elaboración de hipótesis, deducción de consecuencias para iniciar y formular la hipótesis, contrastación empírica de los enunciados y formulación de leyes científicas.

Pascual, J. & García, F. (1996) “El método hipotético-deductivo es un proceso iterativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones. Se actúa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer”.

### 5.4.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN UTILIZADO:

#### DISEÑO NO EXPERIMENTAL

Como señala Kerlinger (1979, p. 116). "La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Los sujetos son observados en su ambiente natural, quiere decir en el aula de clases de la universidad.

Las relaciones entre variables se realizarán sin la intervención o influencia directa en el momento de recabar la muestra, observándose dichas relaciones tal como se han dado en su contexto real.

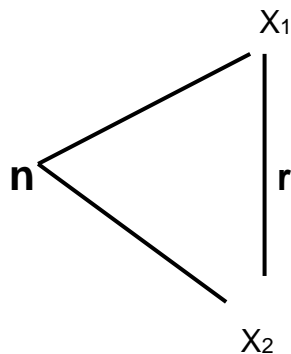
El diseño "Descriptivo correlacional" se representa de la siguiente manera:

#### REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL DISEÑO:

Nivel de autoestima del docente universitario : Variable ( $x_1$ )

Desempeño profesional docente : Variable ( $x_2$ )

Se mide y describe relación ( $X_1 - X_2$ )



Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (Metodología de la investigación, 2003:275)

De donde:

**n**: Muestra seleccionada

**X<sub>1</sub>**: Variable autoestima.

**X<sub>2</sub>**: Variable desempeño profesional de los docentes universitarios.

**r**: Coeficiente de correlación.

Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no correlacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

La correlación nos indica tendencias más que casos individuales.

### **5.3. Descripción De La Población Y Muestra**

#### **5.3.1. Población**

La población está constituida por los docentes universitarios de la universidad Autónoma de Ica.

Se trata de una universidad de gestión particular, en la que ha venido desarrollando los procesos de enseñanza superior. La población en total es de 68 docentes.

#### **5.3.2. Muestra**

Determinación de la muestra: 58 docentes universitarios.

Para determinar la muestra de los docentes universitarios se utilizó el muestreo no Probabilístico utilizando la muestra voluntaria de 58.

Se optó por este procedimiento debido a que resulta más consistente para la investigación la aplicación de los cuestionarios de autoestima a casi la totalidad de docentes de la universidad. Siendo el cuestionario "Auto examen de autoestima" un instrumento de fácil manejo y que además indica el nivel de autoestima en que se encuentra la persona que se lo aplica, esto generó un interés de los docentes y se mostraron voluntarios a su aplicación.

### **Selección de la muestra:**

Los docentes que integran la muestra voluntaria de naturaleza intencionada y no probabilística son docentes de tiempo completo y parcial de la Universidad Autónoma de Ica.

## **5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

### **5.4.1 Selección Y Validación De Los Instrumentos**

Para la presente investigación se consideró útil el diseño, validación y aplicación de los instrumentos denominados: Escala “Autoexamen de autoestima” y Escala “Desempeño profesional del docente universitario”.

Los instrumentos pertenecen a la técnica de observación. EL instrumento, Escala “Autoexamen de autoestima”, fue tomada de Cirilo Toro Vargas, es decir, se trata de un instrumento estandarizado y fue auto aplicado por los docentes de la muestra. Los resultados fueron reportados a la investigadora para su procesamiento estadístico.

El segundo instrumento, Escala “Desempeño profesional del docente universitario”, fue aplicado por la investigadora. Se trató de un instrumento que se nutre de información documental. Se analizaron los documentos curriculares generados, como Syllabus y en algunos casos planes de clase.

También se obtuvo información con este instrumento desde los reportes de evaluación consolidados por las coordinaciones académicas de las diversas universidades a partir de la evaluación que hacen los estudiantes del desempeño de sus docentes al finalizar el ciclo académico.

### **5.4.2 Análisis De Confiabilidad De Los Instrumentos**

Prueba de confiabilidad del Cuestionario N° 1 “Autoexamen de autoestima” (auto aplicado por docentes)

El instrumento que aplique en este trabajo de investigación es estandarizado por su autor el doctor Cirilo Toro Vargas en el año 1994.

Para la prueba de confiabilidad del instrumento, se aplica el estadístico Alfa de Cronbach; la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable. También se define como Consistencia Interna, que se obtiene mediante la determinación de las intercorrelaciones o Covarianzas de los ítems.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

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

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$ :** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- $S_T^2$ :** Varianza de la suma de los Ítems
- $\alpha$ :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

#### Prueba de Confiabilidad de la Ficha de observación N° 2 “Desempeño docente”

Para determinar la prueba de confiabilidad del instrumento la realizaremos aplicando el estudio estadístico Alfa de Cronbach; la confiabilidad se puede define como la forma en que un test es sumamente consistente al realizar la medición de sus variables. También se puede definir como Consistencia Interna, que se obtiene mediante la determinación de las intercorrelaciones o *Covarianzas* de los ítems.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

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

El número de ítems

- K:**
- $\sum S_i^2$ :** Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- $S_T^2$ :** Varianza de la suma de los Ítems
- $\alpha$ :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

## **5.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **5.4.1 La Encuesta**

Es una técnica de recolección de datos que puede desarrollarse de manera impersonal, es decir, sin necesidad de que el encuestado este físicamente presente en el momento de dar sus respuestas. La encuesta se operativiza a través de un cuestionario y se puede aplicar las mismas preguntas a muchas personas en el mismo momento.

La encuesta (muestra o total), es una investigación estadística en que la información se obtiene de una parte representativa de las unidades de información o de todas las unidades seleccionadas que componen el universo a investigar.

En nuestro caso utilizaremos una encuesta por muestreo en donde se elige una parte de la población que se estima representativa de la población total.

### **5.4.2 La observación**

MARSHALL & ROSSMAN (1989) definen la observación como "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (p.79).

Van Dalen & Meyer (1981) "consideran que la observación juega un papel muy importante en toda investigación porque le proporciona uno de sus elementos fundamentales; los hechos".

El estudio se desarrollado es de carácter descriptivo y por tanto los procesos ligados al desempeño docente universitario de la universidad Autónoma de Ica, son materia de una profunda observación a fin de identificar los rasgos esenciales que sean pertinentes registrarse para cumplir los objetivos y para comprobar la hipótesis.

## CAPÍTULO VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se describe la muestra voluntaria que participó en la investigación:

Tabla 2

*Distribución de docentes universitarios de acuerdo al género*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	32	55,17%	55,17%
Femenino	26	44,83%	100,0%
Total	58	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia

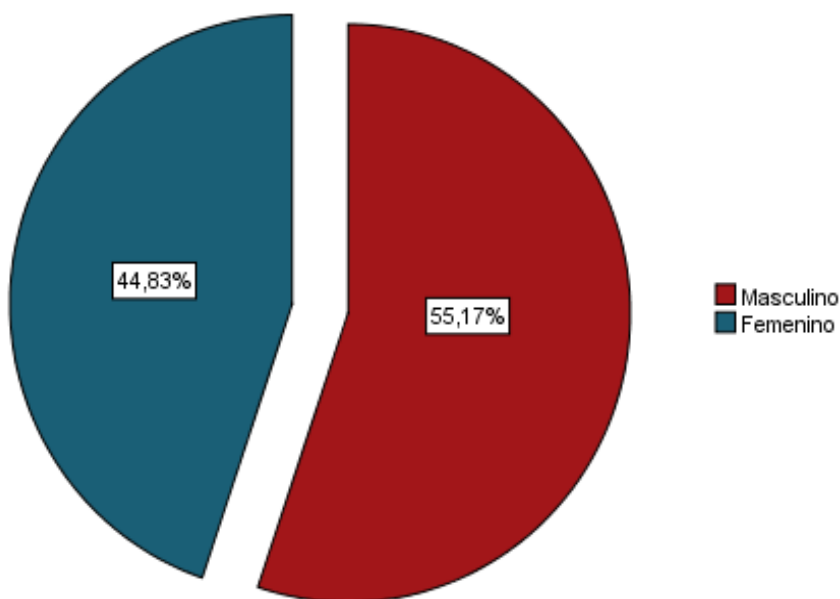


Figura. 1 *Distribución de docentes universitarios de acuerdo al género*

Comentario:

Del total de docentes encuestados podemos afirmar que un porcentaje mayor está integrado por docentes del sexo masculino.

El 55.17% de la muestra son del sexo masculino y el 44.83% del sexo femenino. Esta leve predominancia de docentes de sexo masculino es contraria a lo que



sucede en la educación básica donde el porcentaje es generalmente inverso a los datos presentados.

TABLA 3

*Distribución de docentes universitarios por edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
27-32	9	16%
32-37	6	10%
37-42	6	10%
42-47	11	19%
47-52	16	28%
52-57	8	14%
57-62	2	3%
	58	100%

Fuente: Elaboración propia

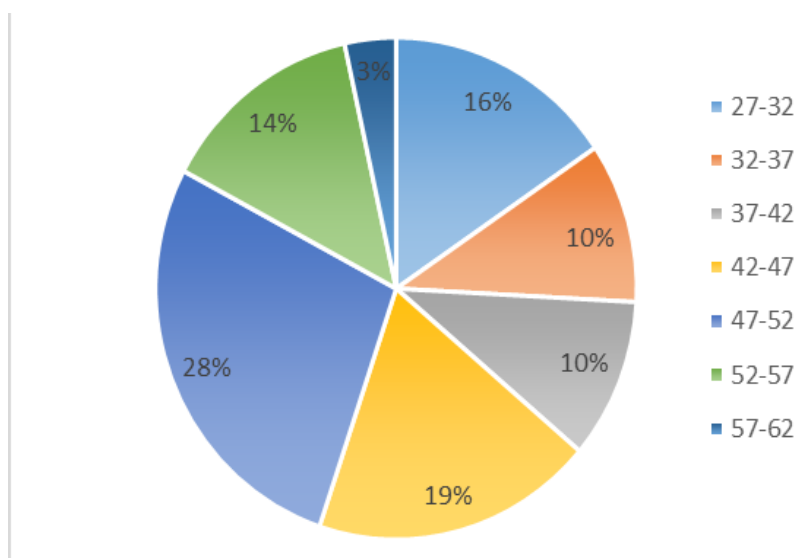


Figura. 2 *Distribución de docentes universitarios de acuerdo a la edad*

**Comentario:**

Del total de docentes encuestados podemos afirmar, que 28% de los docentes cuenta con una edad promedio entre 47 a 52 años de edad, siendo esta la más alta en la tabla.

Asimismo podemos decir que el 19 % de los docentes de la muestra cuenta con una edad promedio de 42 – 47 años. También de los 58 docentes encuestados 9 de ellos con un porcentaje de 16% cuentan con edades comprendidas entre 27 – 32

años, del mismo modo 8 docentes cuyo porcentaje 14%, tiene una edad promedio de 52 a 57 años. El 10% tienen edades comprendidas entre 32 y 42 años, y solamente 2 docentes cuentan con edades comprendidas entre 57 y 62 años.

## 6.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS

La información recogida durante el trabajo de campo se ha realizado teniendo en cuenta los datos estadísticos descriptivos, a fin de que pueda facilitar la interpretación de los indicadores de las variables de estudio y la explicación adecuada de los niveles de relación e influencia de éstas.

## 6.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Se desarrolla el estudio descriptivo mediante tablas y gráficos para cada una de las variables y dimensiones de estudio.

### Tabla 4

*Estudio descriptivo de Nivel de autoestima general en docentes de la Universidad Autónoma de Ica*

Niveles	Docentes	Porcentaje
Autoestima Baja (Negativa)	2	3,40
Autoestima Baja (Positiva)	17	29,30
Autoestima Alta (Positiva)	32	55,20
Autoestima Alta (Negativa)	7	12,10
Total	58	100,0

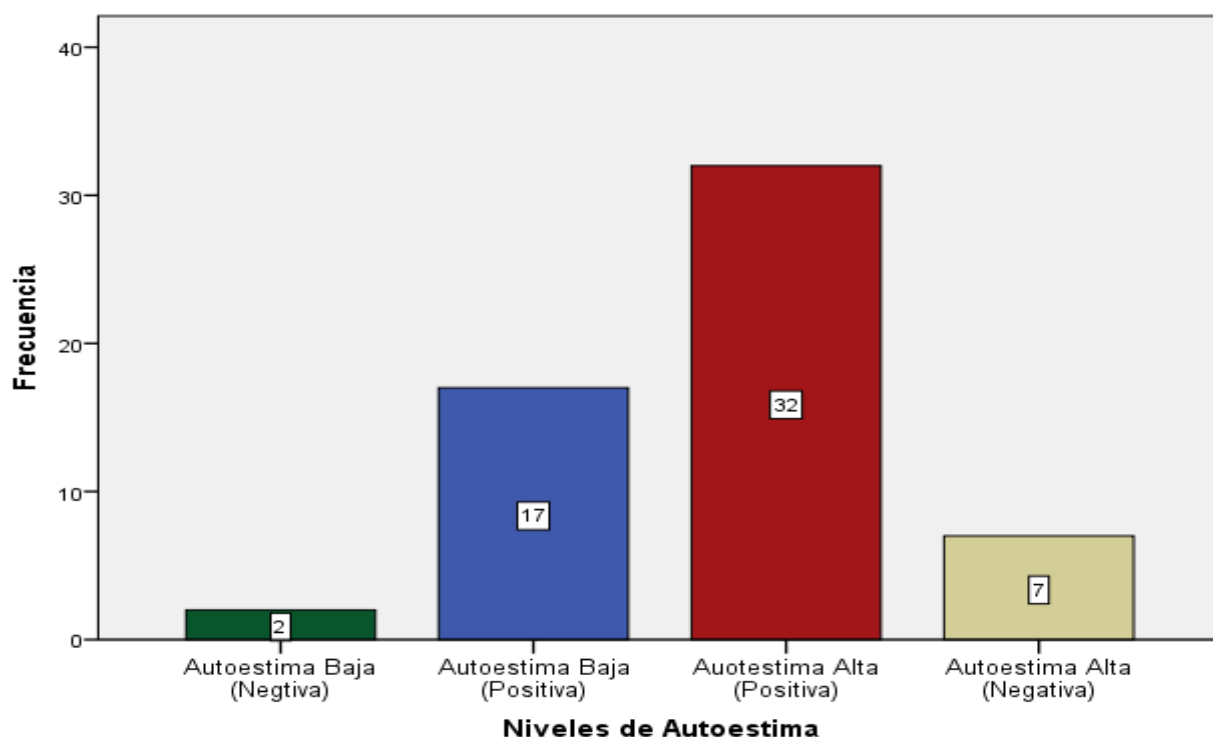


Figura. 4: *Diagnóstico general de Autoestima*

En la Tabla y figura adjunta se observa los niveles de autoestima de los docentes de la universidad Autónoma de Ica, 32 docentes equivalentes a 55,20% de los 58 docentes encuestados, reportan una “Autoestima alta (Positiva)”, mientras que 17 docentes que equivalen al 29.30% de la muestra, se reportan con “Autoestima baja (Positiva)”, por otro lado 7 docentes equivalentes al 12,10%, de la muestra, se reportan tener un “Autoestima Alta (Negativa)”, y finalmente 2 docentes que conforman el 3,4% de la muestra, reportan tener “Autoestima Baja (Negativa)”.

**Tabla 5**

*Estudio descriptivo del Nivel de desempeño docente*

Desempeño Docente	Docente	Porcentaje
Deficiente	2	3,40
Bueno	5	8,60
Muy bueno	34	58,60
Excelente	17	29,30
Total	58	100,0

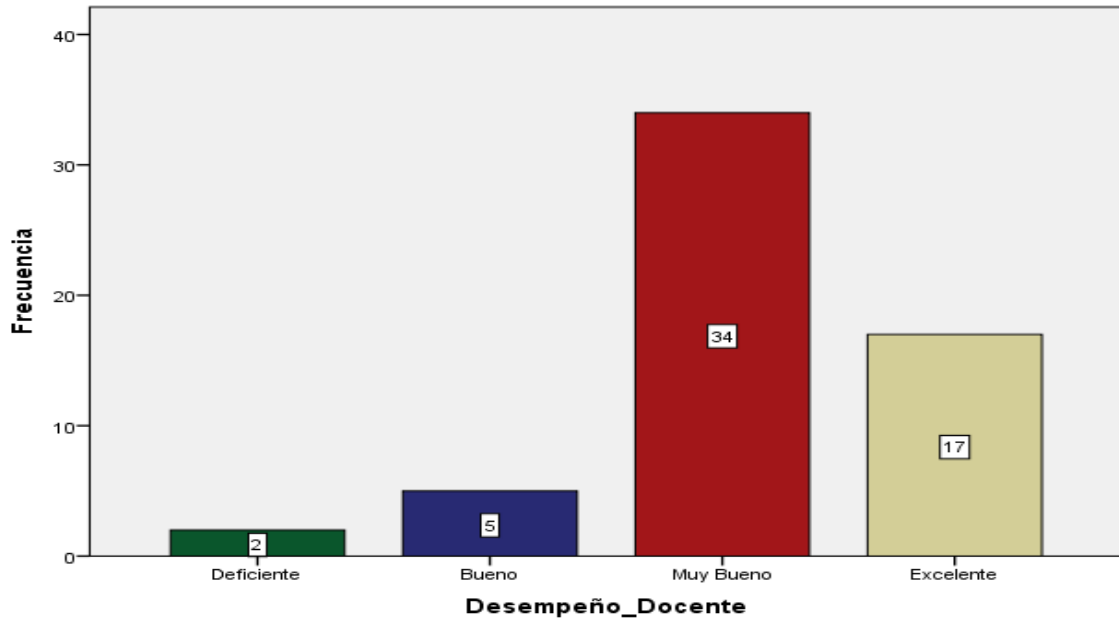


Figura. 4: *Diagnóstico general de Desempeño Docente*

En la tabla y figura adjunta se observa el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica, según la valoración de las supervisiones pedagógicas docentes, se tiene como resultado que 34 docentes que equivalen un 58,60% de la muestra total, tiene una valoración de desempeño de “Muy bueno”, mientras que 17 docentes que conforman el 29,30% de la muestra calificaron como “Excelente”, por otro lado 5 docentes que conforman el 8,60% de la muestra, calificaron como “Bueno”, finalmente 2 docentes que conforman el 3,40% de la muestra, reportaron como “Deficiente”. Lo que indica que la mayoría de docentes tienen una calificación de “Excelente” y “muy bueno” en su desempeño docente.

### Tabla 6

*Tabla de contingencia de Autoestima y Desempeño Docente*

Recuento		Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Bueno	muy Bueno	Excelente	
Autoestima	Autoestima (Baja Negativa)	0	0	2	0	2
	Autoestima (Baja Positiva)	0	0	13	4	17
	Autoestima (Alta Positiva)	1	5	16	10	32
	Autoestima (Alta Negativa)	1	0	3	3	7
Total		2	5	34	17	58

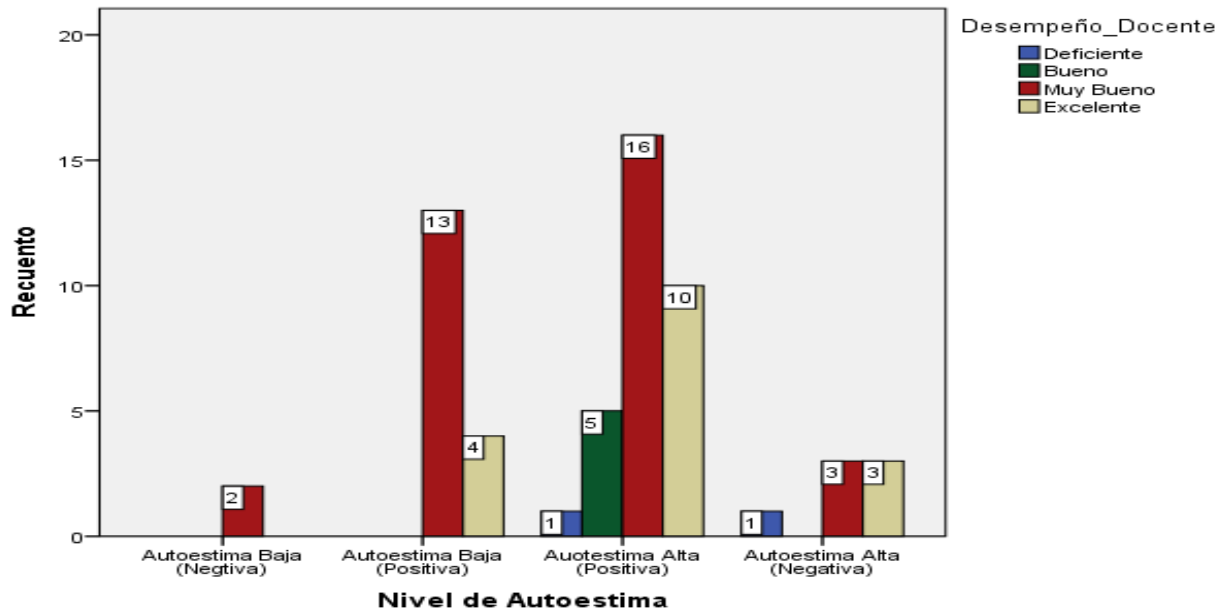


Figura. 5: Autoestima y Desempeño Docente

En la tabla de contingencia, donde interviene la Autoestima y el desempeño docente, correspondiente al objetivo general, se puede observar que los docentes cuya autoestima es “Alta positiva”, 16 docentes tienen un desempeño docente de “muy bueno”, 10 docentes tienen un desempeño de “Excelente”, 5 de ellos tienen un desempeño docente “Bueno” y un docente es ineficiente.

Por otro lado aquellos docentes cuya autoestima es “Baja positiva”, 13 de ellos tienen un desempeño de “muy bueno” y 4 de ellos, tienen un desempeño de “excelente”.

Interpretación de datos para determinar el nivel de relación entre la dimensión física y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica.

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia de la dimensión Física y Desempeño Docente*

Recuento		Desempeño Docente				Total
Dimensión	Deficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente		
Autoestima Baja (Positiva)	0	0	11	1	12	
Física Autoestima Alta (Positiva)	2	5	21	14	42	
Autoestima Alta (Negativa)	0	0	2	2	4	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>58</b>	

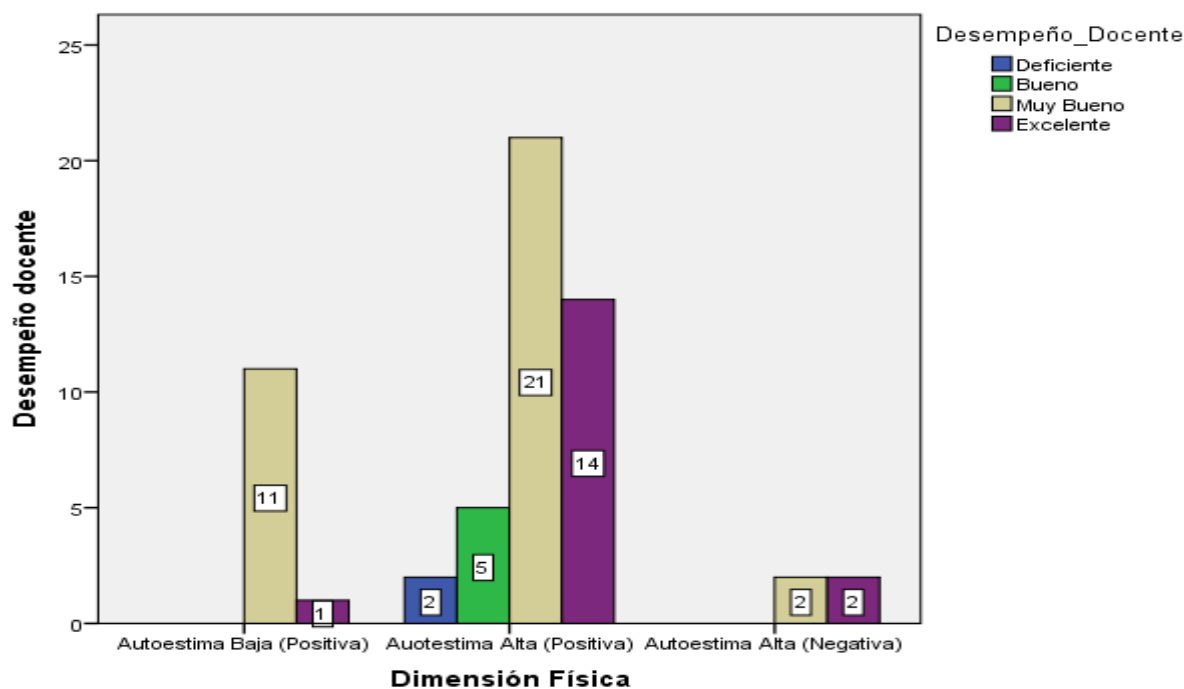


Figura 6: *Dimensión Física y Desempeño Docente*

En la tabla de contingencia, donde intervienen la dimensión de la Autoestima Física y el desempeño docente, muestra los siguientes resultados: 14 docentes cuya Autoestima es “Alta Positiva”, indican un desempeño docente de “Excelente”, 21 docentes indican un

desempeño docente de “Muy Bueno”, 5 docentes registran un desempeño docente de “Bueno”. Por otro lado de los docentes cuya Autoestima es “Baja positiva”, 1 docente tiene un desempeño de excelente y 11 docentes tiene un desempeño de “Muy bueno”. En conclusión se aprecia una relación entre la Autoestima Alta positiva y el desempeño docente.

**Interpretación de datos para determinar el nivel de relación Cognitiva y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica.**

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia de dimensión: Cognitiva y Desempeño Docente*

Dimensión		Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Cognitiva	Autoestima Baja (Positiva)	1	2	19	8	30
	Autoestima Alta (Negativa)	1	3	15	9	28
Total		2	5	34	17	58

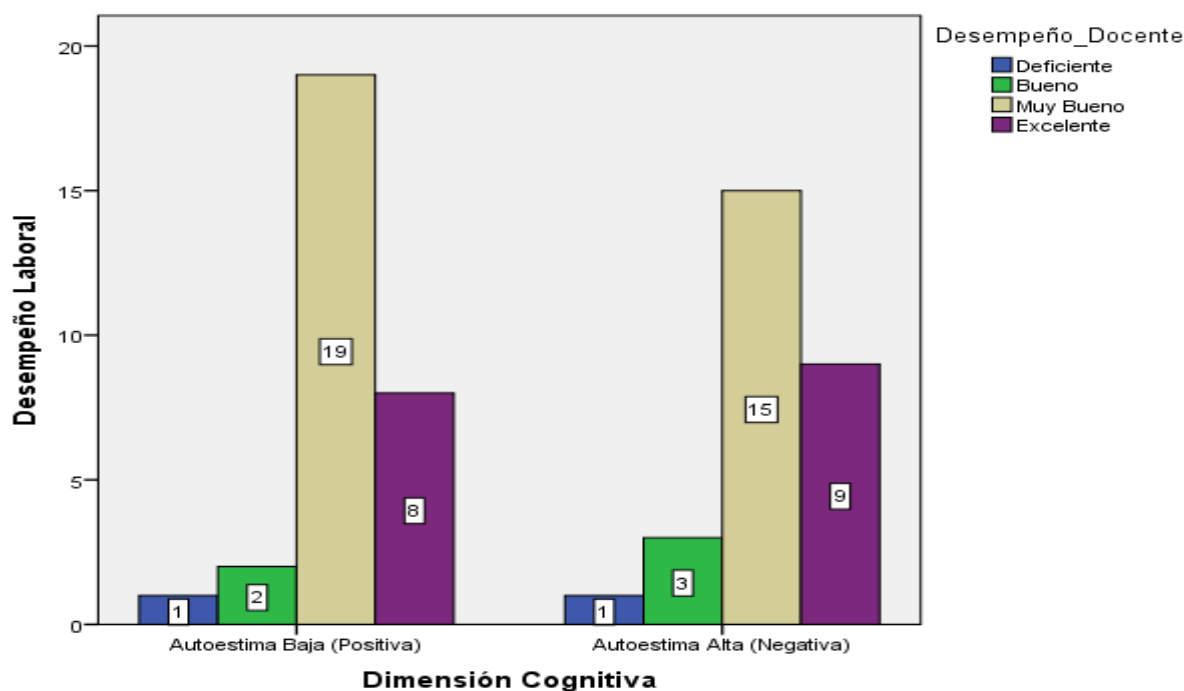


Figura 10: *Dimensión Cognitiva y Desempeño Docente*

En la tabla de contingencia, donde intervienen la dimensión de la Autoestima Cognitiva y el desempeño docente, se muestran los siguientes resultados: 19 docentes que tienen una Autoestima “Baja (positiva)”, tienen un desempeño docente de “muy bueno”, y 8 docentes de esa misma dimensión tienen un desempeño docente de “Excelente”. De la

misma forma 15 docentes cuya autoestima es “Alta negativa”, tienen un desempeño docente de “Muy bueno”. De esta manera se puede deducir que si existe una relación entre la Autoestima y el desempeño docente.

**Interpretación de datos para determinar el nivel de relación entre la dimensión afectiva y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica.**

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de dimensión: Afectiva y Desempeño Docente*

Dimensión		Desempeño Docente				Total
		Deficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Afectiva	Autoestima Baja (Positiva)	0	1	21	4	26
	Autoestima Alta (Positiva)	2	4	13	13	32
Total		2	5	34	17	58

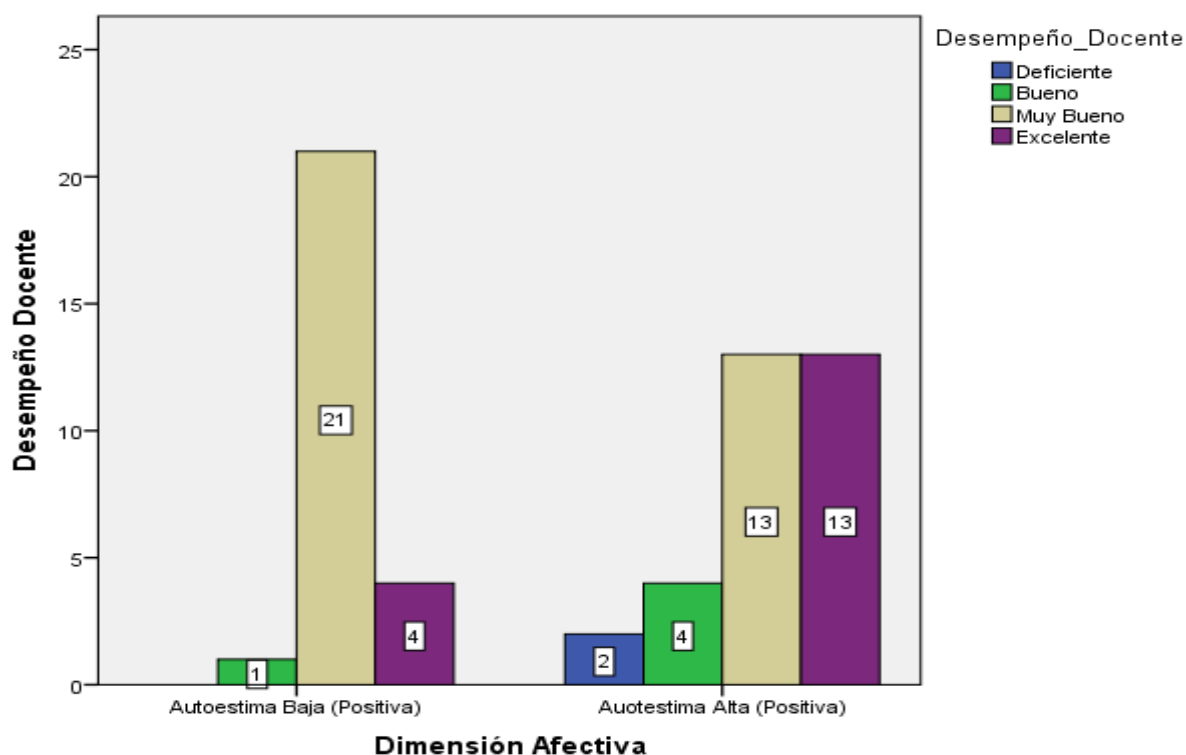


Figura 11: *Dimensión Afectiva y Desempeño Docente*

En la tabla de contingencia, donde intervienen la dimensión de la Autoestima Afectiva y el desempeño docente, se muestran los siguientes resultados: 21 docentes que tienen una Autoestima “Baja positiva”, tienen un desempeño docente “Muy bueno”, mientras que



4 docentes de esa misma dimensión tienen un desempeño docente de “Excelente”, y solamente 1 docente de esa dimensión tiene un desempeño docente “Bueno”. Por otro lado 13 docentes que tienen una autoestima “Alta positiva”, tienen un desempeño docente “Muy bueno”, y 13 docentes de esa misma categoría tienen un desempeño de “Excelente”, 4 docentes de esa misma categoría tienen un desempeño de “Bueno” y 2 docentes tienen un desempeño “Deficiente”.

Se puede concluir que existe una relación positiva entre la dimensión afectiva de los docentes de la universidad y el desempeño en su labor en la docencia.

**Interpretación de datos para determinar el nivel de relación entre la dimensión Social y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica.**

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia de dimensión Social y Desempeño Docente*

Dimensión	Desempeño Docente				Total
	Deficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Autoestima Baja (Positiva)	1	3	29	12	45
Social Autoestima Alta (Positiva)	1	2	4	5	12
Autoestima Alta (Negativa)	0	0	1	0	1
Total	2	5	34	17	58

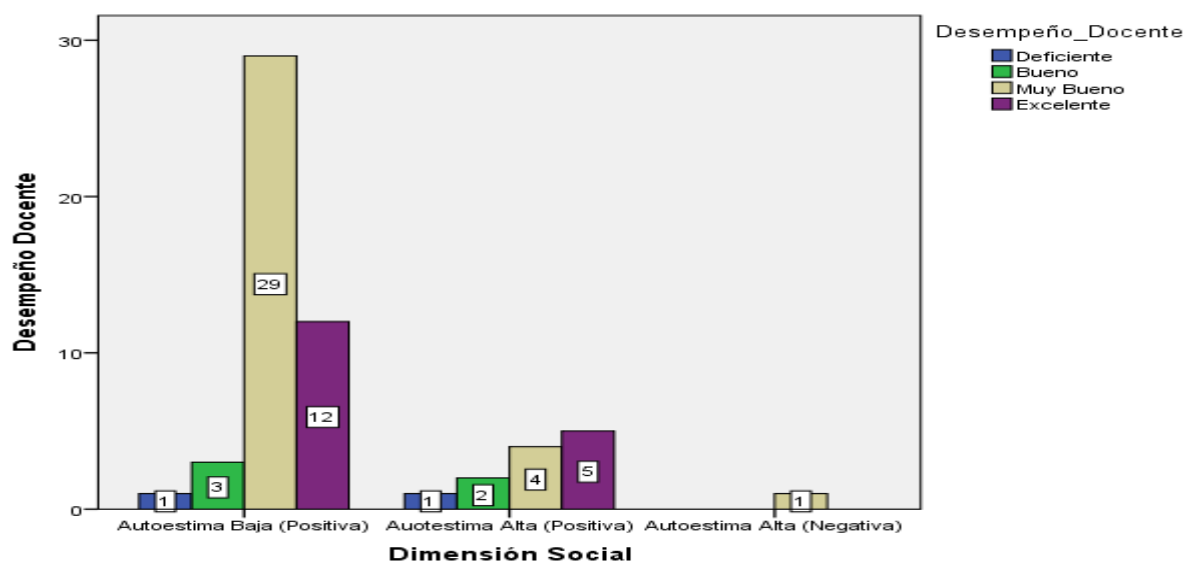


Figura 12: *Dimensión Social y Desempeño Docente*

En la tabla de contingencia, donde intervienen la dimensión de la Autoestima Social y el desempeño docente, se muestran los siguientes resultados: 29 docentes que tienen una Autoestima “Baja positiva” de la dimensión social, tienen un desempeño docente de “Muy

bueno”, mientras que 12 docentes con la misma autoestima tienen un desempeño docente “Excelente”, y 3 docentes con la misma autoestima tienen un desempeño de “Bueno”, solamente 1 docente de esta dimensión de autoestima tiene un desempeño “deficiente”.

Por otro lado de los docentes que tienen autoestima “alta positiva”, desde la dimensión social, 5 de ellos tienen un desempeño docente “Excelente”, 4 docentes tienen un desempeño “muy bueno”.

A pesar que la mayoría de los docentes se encuentran situados en una autoestima baja positiva, se demuestra que la dimensión social tiene una relación directa con el desempeño docente. El docente se siente capaz de tomar decisiones, relacionarse con sus estudiantes y solucionar conflictos interpersonales.

**Interpretación de datos para determinar el nivel de relación entre la dimensión Ética y el desempeño docente de los docentes de la Universidad Autónoma de Ica.**

Tabla 11

*Tabla de contingencia de dimensión Ética y Desempeño Docente*

Dimensión	Desempeño Docente				Total
	Deficiente	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
Autoestima Baja (Positiva)	0	0	3	1	4
Ética Autoestima Alta (Positiva)	1	4	29	14	48
Autoestima Alta (Negativa)	1	1	2	2	6
Total	2	5	34	17	58

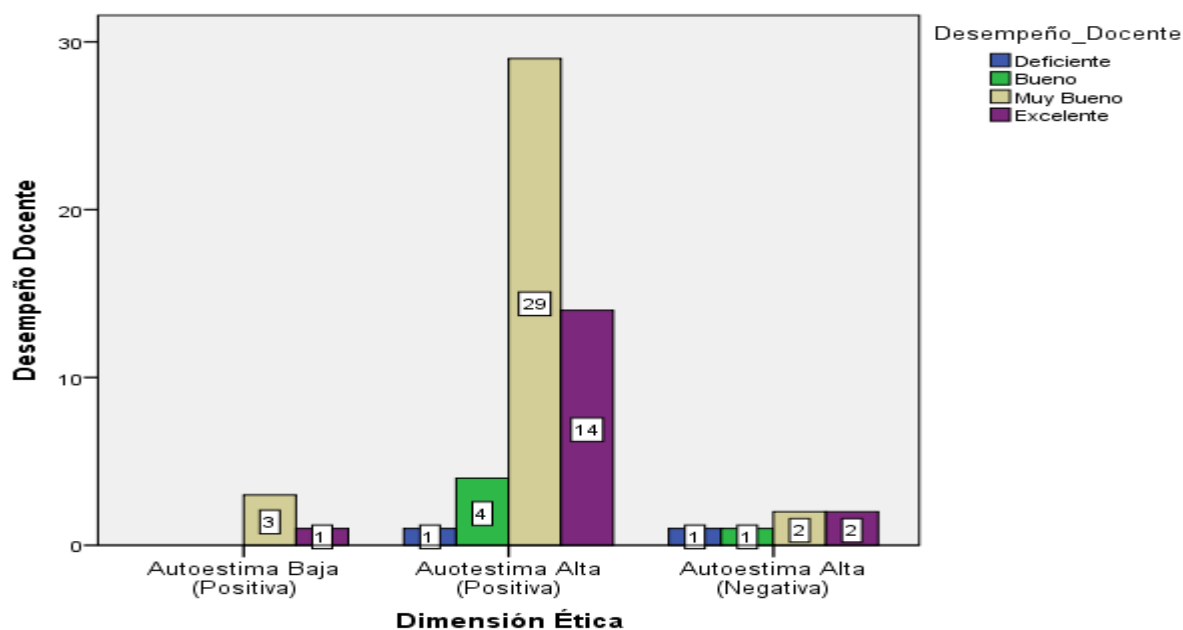


Figura 13: Dimensión Ética y Desempeño Docente

En la tabla de contingencia, donde intervienen la dimensión de la Autoestima Ética y el desempeño docente, se muestran los siguientes resultados: 29 docentes que tienen una Autoestima “Alta positiva” de la dimensión ética su desempeño docente es “Muy bueno”, de 14 docentes de la misma dimensión, tienen un desempeño docente de “Excelente”, 4 docentes con autoestima Alta positiva, tienen un desempeño “Bueno”.

La mayoría de docentes que tienen desempeño docente “Muy bueno” y “Excelente”, tienen una autoestima en su dimensión ética “Alta positiva”, lo que quiere decir que existe una relación significativa entre la autoestima ética y el desempeño docente.

## CAPÍTULO VII

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 7.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Para la Hipótesis general: Existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente.

Planteamiento de las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_i$ : Existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente.

$H_o$ : No existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente.

Para un nivel de significancia (Sig),  $\alpha < 0.05$

El estadístico de prueba Correlación de Spearman.

**Tabla 12**

*Significancia y correlación entre Autoestima y desempeño Docente*

		Correlaciones		
			Autoestima	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1,000	,022
		Sig. (bilateral)	.	,869
		N	58	58
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,869	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto no existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente, además como el valor de la correlación es de 0.022, por lo tanto la correlación entre las variables es muy baja o inexistente.

#### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H<sub>i</sub> La dimensión física de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tienen relación significativa con el desempeño docente.

H<sub>o</sub> La dimensión física de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente.

**Tabla 14**

*Significancia y correlación entre la dimensión Física y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Física	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Física	Coeficiente de correlación	1,000	,147
		Sig. (bilateral)	.	,270
		N	58	58
Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,147	1,000
		Sig. (bilateral)	,270	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la dimensión física de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente, además como el valor de la correlación es 0.147, por lo tanto la correlación entre las variables es muy baja o inexistente.

## **CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

H<sub>i</sub> La dimensión cognoscitiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

H<sub>o</sub> La dimensión cognoscitiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

**Tabla 15***Significancia y correlación entre la dimensión Cognitiva y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Cognitiva	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cognitiva	Coeficiente de correlación	1,000	,019
		Sig. (bilateral)	.	,889
		N	58	58
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,889	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la dimensión cognitiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente, además como el valor de la correlación es 0.019, por lo tanto la correlación entre las variables es muy baja o inexistente.

### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H<sub>i</sub> La dimensión afectiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

H<sub>o</sub> La dimensión afectiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

**Tabla 16***Significancia y correlación entre la dimensión Afectiva y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Cognitiva	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Cognitiva	Coeficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,403
		N	58	58
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,403	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la dimensión afectiva de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente, además como el valor de la correlación es 0.112, por lo tanto la correlación entre las variables es muy baja o inexistente.

#### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H<sub>i</sub> La dimensión social de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

H<sub>o</sub> La dimensión social de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

**Tabla 17**

*Significancia y correlación entre la dimensión Social y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Social	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Social	Coeficiente de correlación	1,000	-,002
		Sig. (bilateral)	.	,990
		N	58	58
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,002	1,000
		Sig. (bilateral)	,990	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la dimensión social de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente, además como el valor de la correlación es -0.02, por lo tanto la correlación entre las variables es nula e inexistente.

#### CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

H<sub>i</sub> La dimensión Ética de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

H<sub>o</sub> La dimensión Ética de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tiene relación directa y significativa con el desempeño docente.

**Tabla 18***Significancia y correlación entre la dimensión Ética y Desempeño Docente*

<b>Correlaciones</b>			Ética	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Ética	Coeficiente de correlación	1,000	,077
		Sig. (bilateral)	.	,565
		N	58	58
Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,565	.
		N	58	58

Como el valor de P es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, por lo tanto la dimensión ética de la autoestima en los docentes de la universidad Autónoma de Ica, no tienen relación significativa con el desempeño docente, además como el valor de la correlación es 0.177, por lo tanto la correlación entre las variables es nula e inexistente.

## 6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando los resultados estadísticos presentados en los cuadros precedentes, se considera lo siguiente:

La hipótesis principal, establecía que “Existe relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de la Universidad Autónoma de Ica y el desempeño docente”.

Del análisis de los resultados estadísticos se infiere que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de autoestima general alta positiva y la calidad del desempeño profesional del docente universitario.

Los resultados evidencian de la contratación de la hipótesis, indica una correlación muy baja, lo cual no se evidencia en las tablas de frecuencias de cada variable, donde se muestra un Autoestima Alta positiva de 37 docentes y en la tabla de frecuencia de desempeño laboral de 34 docentes es “muy bueno”, lo que indica aparentemente una correlación entre estas variables, se puede observar que los factores correlacionados en



las dimensiones física, cognitiva, afectiva, social y ética, no se correlacionan o tienen una correlación muy baja.

Pero al contrario, hay investigaciones que se correlacionan y que indican una correlación significativa, por ejemplo relacionados con este resultado se halla, **González, M. (1999)**, en su investigación “**Autoestima Profesional a partir del Perfeccionamiento Docente: un estudio comparativo**”, utiliza el análisis envolvente de datos para analizar un estudio comparativo en la universidad de Chile.

Así nos demuestra mediante su investigación que el perfeccionamiento docente está inmerso en la autoestima profesional, a la vez realiza comparaciones para medir su investigación.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso de análisis de los datos logrados en el proceso de investigación y en concordancia con los objetivos y marco teórico se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera

Existe una correlación significativa muy baja en la contratación de la hipótesis general y la hipótesis específicas, lo que indica que no necesariamente influye la autoestima en el rendimiento académico de los docente, ya que su correlación es débil.

## **RECOMENDACIONES**

Bien sabemos que en el campo de la educación, los formadores, en este caso los docente universitarios para transmitir el conocimiento a los estudiantes, deben tener autoconfianza y ciertas dimensiones de autoestima, ya que para motivar, para llegar y transmitir saberes significativos, ellos deben poseer ciertas potencialidades, para ello es importante desarrollar cursos de liderazgo, estrategias didácticas y manejo y control de conflictos, ya que muchos docentes que se desarrollan en el dictado de clase, no son pedagogos, y esto facilitará el saber llegar al alumnos y de esta manera ellos puedan alcanzar saberes nuevos.

## Referencias Bibliográficas

- Braden , N. (1998). *El poder de la Autoestima*. Lima : San Marcos.
- Delors, J. (1999). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO a la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, compendio*, ediciones UNESCO.
- Levano, J. (2014). “*Formación profesional y el desempeño laboral de los graduados de la facultad de ciencias empresariales de la universidad peruana unión*”.
- Enrique, O. (2012), “*Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una institución educativa de la Región Callao*”.
- Cancho, L. (2014). “*Influencia del nivel de autoestima en la actitud sexual de los adolescentes del colegio preuniversitario Kepler*”.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona, editorial Kairós.
- Hernández, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. México, Ed Mc Graw Hill.
- JAMES M. (1992). *Nacidos para triunfar*, Lima, editorial Vlacavo, 1era. Edición.
- Kerlinger, F. (1998), *Investigación del Comportamiento*. México, McGRAW-HILL, 3era. Edición.
- Padua, J. (1987). *Técnicas de investigación aplicada a las ciencias sociales*. México, Fondo de cultura económica.
- Veliz, A. (1995). *Cualidades y debilidades de los docentes*. En Revista de educación y cultura, Lima, agosto N° 38, pp 28,36.
- Barrientos, J. (1996). *El Rendimiento Académico y el Perfeccionamiento Docente*. Editorial U. de Concepción.
- Miguel, A. (1993). *Desarrollo Profesional Docente y Evaluación*. Sevilla, España.
- Gimeno, S. (1992). “*Profesionalización Docente y Cambio educativo*”. En *Maestros, Formación, Práctica y Transformación escolar*. Edit. Miño y Davila, B. Aires.
- Gimeno, S. (1997). *Docencia y Cultura Escolar*. De. IDEAS. Argentina.

*Ramirez, M. (2006). "Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza".*

*Rojas, R. (1991). El Perfeccionamiento Docente y la enseñanza. Editorial Trillas, México, D.F.*

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 1**  
**INSTRUMENTOS**

## Ficha de Observación N°1

### “DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO”

#### Instrucciones:

La Presente escala de valoración nos permite consignar organizadamente información relacionada Desempeño docente. Será llenada por el equipo de investigación a partir de la información que se encuentra a la vista en los documentos de gestión y los desempeños docentes. Considere la siguiente puntuación:

4 =Muy bien	3= Bien	2 =Regular	1 =Deficiente
-------------	---------	------------	---------------

Variable	N°	ITEM	Escala de valoración			
			1	2	3	4
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	01	Contextualiza los contenidos y actividades de enseñanza a las exigencias de la carrera profesional.				
	02	Identifica las demandas educativas locales.				
	03	Determinó las capacidades de aprendizaje.				
	04	Determinó los objetivos de aprendizaje.				
	05	Seleccionó los contenidos en función de las necesidades de los estudiantes.				
	06	Determinó las estrategias de enseñanza.				
	07	Articula contenidos a través de proyectos de aprendizaje.				
	08	Elabora los sílabos de los curso a su cargo.				
	09	Entrega los sílabos a los estudiantes				
	10	Consigna bibliografía de apoyo para los estudiantes.				
	12	Describe el sistema de evaluación en el syllabus.				
	13	Identifica los conocimientos previos, como base para el desarrollo cognitivo de los estudiantes.				
	14	Genera conflicto cognitivo (plantea problemas, afirmaciones nuevas, retos, etc.)				
	15	Provee estrategias para el procesamiento de la información (análisis y reestructuración de la información)				
	16	Logra aprendizajes funcionales, útiles para el futuro ejercicio profesional.				
	17	Establece puentes entre las capacidades de aprendizaje y los criterios de evaluación.				
	18	Los indicadores de logro los transforma en ítems o muestras de desempeño.				

## CUESTIONARIO

### “AUTOEXAMEN DE AUTOESTIMA”

Estimado colega:

A partir de una evaluación personal lo más objetiva posible indique marcando con un aspa (X) en la columna de la derecha el número aplicable a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

4 =Siempre	3= Casi Siempre	2 =Algunas Veces	1 =Nunca
------------	-----------------	------------------	----------

**DATOS PERSONALES:**

Sexo: Masculino  Femenino  Edad:

	N°	Indicadores	Escala			
			4	3	2	1
DIMENSIÓN FÍSICA	01	Me siento contento(a) con mi estatura.				
	02	Siento que mi estatura no es la correcta.				
	03	Yo soy perfecto(a).				
	04	Me gustaría cambiar mi apariencia física.				
DIMENSIÓN COGNITIVA	01	Los retos representan una amenaza a mi persona.				
	02	Me divierte reírme de mis errores.				
	03	Evito nuevas experiencias.				
	04	Acepto los retos sin pensarlo.				
	05	Encuentro excusas para no aceptar los cambios.				
	06	Los demás cometen muchos más errores que yo.				
	07	Me aterran los cambios.				
	08	Me encanta la aventura.				
	09	Todo me sale mal.				
	10	Todo me sale bien.				
DIMENSIÓN AFECTIVA	01	Me siento alegre.				
	02	Me siento triste.				
	03	Me siento el ser menos importante del mundo.				
	04	Me siento el ser más importante del mundo.				
	05	Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos				
	06	Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí.				
	07	Realmente soy tímido(a).				
	08	Me considero sumamente agresivo(a).				
DIMENSIÓN SOCIAL	01	Me siento incómodo con la gente que no conozco.				
	02	Me siento dependiente de otros.				
	03	Me siento cómodo con la gente que no conozco.				
	04	Siento que soy agradable a los demás.				
	05	Resulto desagradable a los demás.				
	06	Hacer lo que los demás quieren es necesario para sentirme aceptado.				
	07	Siento que el mundo entero se ríe de mí.				
	08	Yo me río del mundo entero				

4 =Siempre	3= Casi Siempre	2 =Algunas Veces	1 =Nunca
------------	-----------------	------------------	----------

	N°	Indicadores	Escala			
			4	3	2	1
DIMENSIÓN ÉTICA	01	Cuando las cosas salen mal es mi culpa.				
	02	Creo que es bueno cometer errores.				
	03	Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos.				
	04	Creo que es de sabios rectificar.				
	05	Acepto de buen agrado la crítica constructiva				
	06	A mí todo me resbala.				
	07	Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos.				
	08	Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos.				
	09	Sólo acepto las alabanzas que me hagan.				
	10	Siento que los demás dependen de mí.				

#### INTERPRETACION DEL AUTOEXAMEN

En cada columna sume las marcas de cotejo y multiplique por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivalen a 40. Anote esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego sume los totales de las cuatro columnas, y anote ese total. Examine, entonces, la interpretación de los resultados con la tabla siguiente:

160-104	Autoestima alta (negativa)
103-84	Autoestima alta (positiva)
83-74	Autoestima baja (positiva)
73-40	Autoestima baja (negativa)

Adaptado de:

©Cirilo Toro Vargas, Ph.D., 1994

Revisión: 2003



## BASE DE DATOS DE DIMENSIONES DE AUTOESTIMA

4 =Siempre	3= Casi Siempre	2 =Algunas Veces	1 =Nunca
------------	-----------------	------------------	----------

### AUTOEXAMEN - AUTOESTIMA

Nº DE ENCUEST.	DATOS PERSONALES			DIMENSIÓN FÍSICA						DIMENSIÓN COGNITIVA											
	EDAD	SEXO		PGTA.1	PGTA.2	PGTA.3	PGTA.4	TOTAL	NIVEL	PGTA.1	PGTA.2	PGTA.3	PGTA.4	PGTA.5	PGTA.6	PGTA.7	PGTA.8	PGTA.9	PGTA.10	TOTAL	NIVEL
1	49	M	1	4	3	3	2	13	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	26	4
2	28	M	1	4	2	4	2	13	4	1	4	1	4	4	3	1	4	2	3	27	4
3	33	F	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	23	4
4	52	F	2	4	1	2	1	10	3	1	2	1	3	4	2	1	2	2	2	20	2
5	30	F	2	4	1	2	1	10	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	18	2
6	30	M	1	3	2	3	2	11	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	22	4
7	58	F	2	4	1	3	1	11	3	1	1	1	4	1	2	1	3	2	4	20	2
8	40	M	1	4	1	2	2	10	3	1	4	1	4	1	2	1	3	2	3	22	4
9	27	F	2	4	1	3	1	11	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	19	2
10	45	F	2	4	1	2	1	10	3	1	4	1	2	2	2	1	4	2	3	22	4
11	49	M	1	4	1	2	1	9	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22	4
12	30	F	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18	2
13	49	M	1	4	1	3	2	11	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	22	4
14	50	M	1	4	1	1	1	8	2	3	2	2	4	1	2	2	3	1	3	23	4
15	33	M	1	4	1	1	1	8	2	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	19	2
16	28	M	1	4	1	3	1	10	3	1	2	1	4	1	1	1	1	2	3	17	2
17	27	M	1	4	1	4	1	11	3	1	2	1	3	2	2	2	4	2	4	23	4
18	36	M	1	4	1	3	1	10	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	19	2
19	29	M	1	3	1	1	1	7	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	17	2
20	56	M	1	4	1	1	1	8	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	3	18	2
21	48	M	1	4	1	3	1	10	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	3	16	2
22	41	M	1	4	1	2	1	9	3	1	2	1	4	1	2	1	4	2	3	21	4
23	52	M	1	3	2	1	2	9	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2	25	4
24	60	M	1	2	2	1	1	7	2	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	24	4
25	48	M	1	4	1	1	1	8	2	1	4	1	2	1	1	1	4	1	4	20	2
26	36	F	2	4	1	2	2	11	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	19	2
27	33	F	2	4	1	2	1	10	3	1	2	1	4	1	2	1	4	2	3	21	4
28	41	M	1	4	1	2	1	9	3	1	2	1	4	2	2	1	2	1	3	19	2

29	48	F	2	4	4	2	2	14	4	1	2	1	2	1	2	2	4	2	3	20	2
30	51	M	1	4	1	1	2	9	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	17	2
31	42	F	2	4	1	3	1	11	3	1	4	4	4	2	2	1	4	2	3	27	4
32	45	F	2	4	1	4	2	13	4	1	2	1	3	1	3	1	4	2	3	21	4
33	52	M	1	4	1	2	1	9	3	1	2	1	3	4	2	1	2	2	2	20	2
34	46	F	2	2	1	1	2	8	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	18	2
35	48	F	2	4	1	3	2	12	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	22	4
36	39	F	2	4	1	1	1	9	3	1	1	1	4	1	2	1	3	2	4	20	2
37	52	M	1	4	1	1	1	8	2	1	4	1	4	1	2	1	3	2	3	22	4
38	54	M	1	4	1	3	1	10	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	19	2
39	49	M	1	4	1	4	1	11	3	1	4	1	2	2	2	1	4	2	3	22	4
40	43	M	1	4	1	3	1	10	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22	4
41	35	F	2	3	1	1	1	8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18	2
42	39	F	2	4	1	1	1	9	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	22	4
43	48	M	1	4	1	3	1	10	3	3	2	2	4	1	2	2	3	1	3	23	4
44	55	F	2	4	1	2	1	10	3	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	19	2
45	38	M	1	3	2	1	2	9	3	1	2	1	4	3	1	1	3	2	3	21	4
46	43	F	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	3	2	2	2	4	2	4	23	4
47	48	F	2	4	1	1	1	9	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	19	2
48	51	M	1	4	1	2	2	10	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	17	2
49	42	F	2	4	1	2	1	10	3	1	2	1	2	1	2	1	4	1	3	18	2
50	45	F	2	4	1	2	1	10	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	3	16	2
51	52	M	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	4	1	2	1	4	2	3	21	4
52	46	F	2	4	1	3	2	12	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2	25	4
53	48	F	2	4	1	1	1	9	3	1	2	1	3	4	2	1	2	2	2	20	2
54	45	F	2	4	1	1	1	9	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	18	2
55	49	M	1	4	1	3	1	10	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	22	4
56	30	F	2	4	1	4	1	12	3	1	1	1	4	1	2	1	3	2	4	20	2
57	49	M	1	4	1	3	1	10	3	1	4	1	4	1	2	1	3	2	3	22	4
58	45	M	1	4	1	3	1	10	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	4	18	2

## AUTOEXAMEN - AUTOESTIMA

DIMENSIÓN AFECTIVA								DIMENSIÓN SOCIAL											
PGTA.1	PGTA.2	PGTA.3	PGTA.4	PGTA.5	PGTA.6	PGTA.7	PGTA.8	TOTAL	NIVEL	PGTA.1	PGTA.2	PGTA.3	PGTA.4	PGTA.5	PGTA.6	PGTA.7	PGTA.8	TOTAL	NIVEL
4	2	1	3	4	3	3	3	23	3	3	3	4	4	3	2	3	2	24	3
4	1	1	3	4	4	1	4	22	3	3	1	3	4	1	1	1	2	16	2
3	2	1	1	4	2	2	2	17	3	2	2	3	3	2	1	1	3	17	3
4	2	1	3	1	2	1	2	16	2	2	1	2	3	1	1	1	2	13	2
3	2	1	3	2	2	2	1	16	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
3	2	1	2	3	2	1	1	15	2	2	1	3	3	2	1	1	1	14	2
4	2	1	4	3	2	1	1	18	3	1	1	4	4	1	1	1	1	14	2
4	2	1	2	3	4	2	2	20	3	1	1	4	3	1	1	1	2	14	2
3	2	1	1	3	1	2	1	14	2	1	2	3	2	2	1	1	1	13	2
4	2	1	1	3	3	2	2	18	3	2	1	3	3	2	1	2	4	18	3
2	2	1	2	3	4	2	2	18	3	2	1	3	2	2	2	1	2	15	2
3	2	1	2	2	2	1	1	14	2	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2
3	2	1	4	3	3	2	2	20	3	2	2	3	3	2	2	4	3	21	3
2	3	1	1	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2
4	1	1	1	4	1	2	1	15	2	1	1	4	4	3	1	1	1	16	2
4	2	1	4	4	2	1	1	19	3	2	1	3	4	1	1	1	1	14	2
1	2	1	3	2	2	2	1	14	2	4	4	2	3	2	4	4	2	25	4
4	2	1	3	2	2	2	1	17	3	1	1	3	4	2	1	1	2	15	2
3	1	1	2	3	2	2	1	15	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
4	2	1	1	3	2	1	1	15	2	2	1	3	3	1	1	1	1	13	2
3	1	1	3	4	3	1	1	17	3	1	1	4	3	1	1	1	1	13	2
3	1	1	3	3	2	1	4	18	3	4	3	2	4	3	3	1	3	23	3
3	2	1	1	2	3	2	1	15	2	3	2	1	1	2	3	2	2	16	2
4	1	1	1	3	4	1	2	17	3	3	1	2	3	2	1	2	2	16	2
4	1	1	4	4	1	1	1	17	3	3	1	3	4	1	1	1	1	15	2
3	2	1	3	4	3	1	1	18	3	2	1	2	3	1	1	1	1	12	2
4	2	1	3	3	2	1	1	17	3	2	1	2	3	2	1	1	1	13	2
3	2	1	3	2	2	1	1	15	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
4	1	1	4	4	2	1	1	18	3	2	1	3	4	1	1	1	4	17	3
2	3	1	1	3	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	1	1	13	2
4	1	1	3	4	2	1	1	17	3	1	1	4	4	1	1	3	1	16	2
4	2	1	4	3	2	2	1	19	3	1	1	3	3	1	2	1	2	14	2

4	1	1	3	4	1	1	1	16	2	1	1	4	4	3	2	1	2	18	3
4	1	1	3	4	4	1	4	22	3	3	1	3	4	1	1	1	2	16	2
3	2	1	1	4	2	2	2	17	3	2	2	3	3	2	1	1	3	17	3
4	2	1	3	1	2	1	2	16	2	2	1	2	3	1	1	1	2	13	2
3	2	1	3	2	2	2	1	16	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
3	2	1	2	3	2	1	1	15	2	2	1	3	3	2	1	1	1	14	2
4	2	1	4	3	2	1	1	18	3	1	1	4	4	1	1	1	1	14	2
4	2	1	2	3	4	2	2	20	3	1	1	4	3	1	1	1	2	14	2
3	2	1	1	3	1	2	1	14	2	1	2	3	2	2	1	1	1	13	2
4	2	1	1	3	3	2	2	18	3	2	1	3	3	2	1	2	4	18	3
2	2	1	2	3	4	2	2	18	3	2	1	3	2	2	2	1	2	15	2
3	2	1	2	2	2	1	1	14	2	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2
3	2	3	4	3	3	3	2	23	3	3	2	3	3	2	3	4	3	23	3
2	3	1	1	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	1	1	2	14	2
4	1	1	1	4	1	2	1	15	2	1	1	4	4	3	1	1	1	16	2
4	2	1	4	4	2	1	1	19	3	2	1	3	4	1	1	1	1	14	2
1	2	1	3	2	2	2	1	14	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
4	2	1	3	2	2	2	1	17	3	1	1	3	4	2	1	1	2	15	2
3	1	1	2	3	2	2	1	15	2	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2
4	2	1	1	3	2	1	1	15	2	2	1	3	3	1	1	1	1	13	2
3	1	1	3	4	3	1	1	17	3	1	1	4	3	1	1	1	1	13	2
3	1	1	3	3	2	1	4	18	3	1	1	4	4	3	2	1	2	18	3
3	2	1	1	2	3	2	1	15	2	3	1	3	4	1	1	1	2	16	2
4	1	1	1	3	4	1	2	17	3	2	2	3	3	2	1	1	3	17	3
4	1	1	4	4	1	1	1	17	3	2	1	2	3	1	1	1	2	13	2
3	2	1	2	1	2	2	1	14	2	1	1	2	4	1	1	1	1	12	2

## AUTOEXAMEN - AUTOESTIMA

DIMENSIÓN ÉTICA											NIVEL	TOTAL GLOBAL	INTERPRETACIÓN DEL AUTOEXAMEN	AUTOESTIMA
PGTA.1	PGTA.2	PGTA.3	PGTA.4	PGTA.5	PGTA.6	PGTA.7	PGTA.8	PGTA.9	PGTA.10	TOTAL				
2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	31	4	117	Autoestima Alta (Negativa)	4
3	3	4	4	4	3	1	4	2	1	29	3	107	Autoestima Alta (Negativa)	4
2	2	3	3	4	6	1	4	3	2	30	4	99	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	2	4	4	2	1	1	1	1	20	3	79	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	22	3	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	3	3	4	3	1	1	3	2	2	24	3	86	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	1	4	4	4	1	1	4	2	1	24	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	4	4	4	1	1	4	1	1	24	3	90	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	23	3	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	4	4	3	1	1	4	2	2	25	3	93	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	3	4	2	4	1	1	4	2	2	24	3	88	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	3	4	2	2	1	2	1	2	21	3	73	Autoestima Baja (Negativa)	1
1	3	4	4	4	3	1	3	4	3	30	4	104	Autoestima Alta (Negativa)	4
2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	19	2	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	4	4	4	4	1	1	4	4	1	29	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	24	3	84	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	3	4	5	2	2	3	4	4	1	30	4	103	Autoestima Alta (Positiva)	3
4	1	2	3	2	2	1	4	2	2	23	3	84	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	19	2	72	Autoestima Baja (Negativa)	1
2	2	3	4	4	1	1	4	4	2	27	3	81	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	1	3	3	4	2	1	4	1	1	22	3	78	Autoestima Baja (Positiva)	2
1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	33	4	104	Autoestima Alta (Negativa)	4
3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	26	3	91	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	21	3	85	Autoestima Alta (Positiva)	3
4	3	4	4	4	1	1	4	1	1	27	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	4	4	3	1	1	4	3	2	25	3	85	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	27	3	88	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	27	3	84	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	2	4	4	3	1	4	1	2	23	3	92	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	1	4	3	2	1	3	2	2	22	3	76	Autoestima Baja (Positiva)	2
3	2	4	4	4	3	1	4	4	4	33	4	104	Autoestima Alta (Negativa)	4
3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	22	3	89	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	28	3	91	Autoestima Alta (Positiva)	3

1	2	4	2	4	1	1	4	2	2	23	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	3	4	5	2	2	3	4	2	1	28	3	96	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	1	2	3	3	2	1	4	2	2	22	3	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	19	2	79	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	3	4	4	1	1	4	4	2	27	3	85	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	1	3	3	4	2	1	4	1	1	22	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	4	4	4	3	1	4	2	2	27	3	93	Autoestima Alta (Positiva)	3
3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	26	3	79	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	21	3	88	Autoestima Alta (Positiva)	3
4	3	4	4	4	1	1	4	1	1	27	3	93	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	4	4	3	1	1	4	3	2	25	3	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	29	3	105	Autoestima Alta (Negativa)	4
2	2	4	4	3	1	1	4	3	2	26	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	27	3	86	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	25	3	85	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	2	2	4	4	3	1	4	1	2	25	3	81	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	1	4	3	2	1	3	2	2	22	3	80	Autoestima Baja (Positiva)	2
3	2	4	4	4	1	1	4	1	1	25	3	82	Autoestima Baja (Positiva)	2
3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	22	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	28	3	87	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	4	2	4	1	1	4	2	2	23	3	86	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	3	4	5	2	2	3	4	2	1	28	3	91	Autoestima Alta (Positiva)	3
2	1	2	3	3	2	1	4	2	2	22	3	88	Autoestima Alta (Positiva)	3
1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	19	2	81	Autoestima Baja (Positiva)	2
2	2	3	4	4	1	1	3	1	2	23	3	77	Autoestima Baja (Positiva)	2

## BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PUNTAJE	NOTA	VALORACIÓN	
1	62	19.00	4	EXCELENTE
2	64	18.50	4	EXCELENTE
3	58	15.31	2	BUENO
4	68	17.95	3	MUY BUENO
5	67	17.69	3	MUY BUENO
6	68	17.95	3	MUY BUENO
7	67	18,5	4	EXCELENTE
8	60	15.84	2	BUENO
9	57	19.00	4	EXCELENTE
10	56	14.78	2	BUENO
11	66	18.50	4	EXCELENTE
12	62	16.37	3	MUY BUENO
13	65	17.16	3	MUY BUENO
14	67	17.69	3	MUY BUENO
15	65	17.16	3	MUY BUENO
16	65	17.16	3	MUY BUENO
17	64	16.90	3	MUY BUENO
18	62	16.37	3	MUY BUENO
19	62	16.37	3	MUY BUENO
20	61	16.10	3	MUY BUENO
21	66	17.42	3	MUY BUENO
22	63	18.40	4	EXCELENTE
23	66	17.42	3	MUY BUENO
24	65	17.16	3	MUY BUENO
25	63	19.00	4	EXCELENTE
26	63	16.63	3	MUY BUENO
27	62	18.30	4	EXCELENTE
28	61	16.10	3	MUY BUENO
29	62	16.37	3	MUY BUENO
30	64	16.90	3	MUY BUENO
31	57	13.00	1	DEFICIENTE
32	63	16.63	3	MUY BUENO
33	67	18,35	4	EXCELENTE
34	68	17.95	3	MUY BUENO
35	67	17.69	3	MUY BUENO
36	71	18.74	4	EXCELENTE
37	68	17.95	3	MUY BUENO
38	65	15.16	2	BUENO
39	59	18,25	4	EXCELENTE
40	66	17.42	3	MUY BUENO
41	68	17.95	3	MUY BUENO
42	69	18.22	4	EXCELENTE
43	63	16.63	3	MUY BUENO
44	62	16.37	3	MUY BUENO
45	64	16.90	3	MUY BUENO

TABLA DE VALORACIÓN			
19	20	EXCELENTE	4
17	18	MUY BUENO	3
14	16	BUENO	2
0	13	DEFICIENTE	1

46	63	16.63	3	MUY BUENO
47	57	13.00	1	DEFICIENTE
48	70	18.48	4	EXCELENTE
49	68	17.95	3	MUY BUENO
50	69	18.22	4	EXCELENTE
51	68	17.95	3	MUY BUENO
52	69	18.22	4	EXCELENTE
53	59	15.58	2	BUENO
54	58	13.00	1	DEFICIENTE
55	67	17.69	3	MUY BUENO
56	67	18,30	4	EXCELENTE
57	70	18.48	4	EXCELENTE
58	67	17.69	3	MUY BUENO