



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**AUTOESTIMA E IDENTIDAD PROFESIONAL DE LAS PROFESORAS DE  
EDUCACIÓN INICIAL DE URUBAMBA, 2019**

**PRESENTADA POR:**

**LUCY HUAMAN HUAMAN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2020**



## DEDICATORIA

Con el más profundo amor y gratitud a mis padres, que en paz descansen, quienes fueron y son mis ángeles que dan luz mi pasar en la vida,

A mi familia: Catalina, Yony, José, Miguel, Gaby, Cristhian y Amaru, quienes son mi motivo permanente para seguir creciendo profesionalmente.

Con mucho cariño y agradecimiento a mis amigas Miriam Huamán Pillco y Martha Mariscal Loaiza, quienes me brindaron su apoyo moral y fueron mi fortaleza en este proceso de investigación.



## AGRADECIMIENTOS

- A Dios sobre todas las cosas, por ser guía permanente en la trayectoria de mi vida.
- A la Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado “Maestría en Educación”, por haberme acogido en sus aulas durante mis estudios de Maestría y a los profesores quienes fueron protagonistas para alcanzar este objetivo.
- Al jurado de tesis, por sus observaciones, sugerencias y disposición de tiempo, quienes hicieron que fuera más objetiva la investigación.
- Al Dr. Vidnay Noel Valero Ancco, gran maestro y asesor de tesis, mi más grande y sincero agradecimiento por su apoyo y dirección durante todo este proceso.
- A las maestras de las Instituciones Educativas Iniciales de la Ciudad de Urubamba, por su paciencia y compromiso en la ejecución de esta investigación



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico	3
1.1.1 La autoestima	3
1.1.1.1 La autoestima del docente	4
1.1.1.2 Dimensiones de la autoestima	4
1.1.1.3 Niveles de la autoestima	6
1.1.1.4 Aspectos del alcance de la autoestima	7
1.1.1.5 Relaciones interpersonales y autoestima	8
1.1.2 La identidad profesional	10
1.1.3 Noción general sobre desempeño docente	14
1.1.3.1 Perfil docente	15
1.1.3.2 El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa	18
1.2 Antecedentes	20

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema	28
2.2 Enunciado del problema	29
2.2.1 Problema general	29



2.2.2 Problemas específicos	29
2.3 Justificación	29
2.4 Objetivos	30
2.4.1 Objetivo general	30
2.4.2 Objetivos específicos	30
2.5 Hipótesis	30
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1 Lugar de estudio	31
3.2 Población	31
3.3 Muestra	32
3.4 Método de investigación	32
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	33
3.5.1 Descripción de variables analizadas por objetivos específicos y descripción de instrumentos	33
3.5.2 Análisis estadístico y prueba inferencial	34

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Resultados del nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.	35
4.2 Resultados del nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.	37
4.3 Resultados de la correlación del nivel de autoestima y la identidad profesional	39
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	50

Puno, 15 de diciembre del 2020

**ÁREA:** Gestión y gerencia administrativa.

**TEMA:** Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial de Urubamba, 2019.

**LÍNEA:** Relaciones humanas y clima institucional



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Población de la investigación	32
2. Resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable autoestima.	35
3. Resultados del nivel de autoestima según escala	36
4. Resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Identidad Profesional	37
5. Resultados del nivel de identidad profesional	38
6. Resultados de la correlación entre la autoestima y la identidad profesional	39



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Resultados del nivel de autoestima	36
2. Resultados del nivel de identidad profesional	38
3. Resultados del nivel de correlación	40



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de operacionalización de variables	51
2. Inventario de autoestima	55
3. Cuestionario para evaluar la identidad profesional	56
4. Matriz de consistencia	63





## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

SEI	: Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith
MINEDU	: Ministerio de educación
IEI	: Institución educativa inicial

## RESUMEN

El propósito de este trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019. El problema de investigación, que surgió de la necesidad de evidenciar la autoestima y la identidad profesional, se resume en la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?. Para tal efecto se trabajó bajo el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación no experimental y diseño correlacional transversal. La población está constituida por 45 profesoras, aplicándose la técnica de encuesta con los instrumentos Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión Adultos y el cuestionario para evaluar la identidad profesional del profesor. Los resultados indican que existe una correlación positiva moderada entre la identidad profesional demostrada con un valor de R de Pearson de 0.503 y corroborado con la prueba de hipótesis en la que el valor de  $p < 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ).

**Palabras clave:** Autoestima, autoestima familiar, autoestima personal, autoestima social, ética profesional, identidad profesional, percepción del trabajo



## ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between self-esteem and professional identity of the teachers of the initial level of Urubamba, 2019. The research problem, which arose from the need to demonstrate self-esteem and professional identity, is summarized in the following question: What relationship exists between self-esteem and the professional identity of the teachers of the initial level of Urubamba, 2019? For this purpose, we worked under the quantitative approach with a type of non-experimental research and cross-sectional correlational design. The population is made up of 45 teachers, applying the survey technique with the Stanley Copersmith Self-Esteem Inventory (SEI) Adult version and the questionnaire to assess the teacher's professional identity. The results indicate that there is a moderate positive correlation between the professional identity demonstrated with a Pearson R value of 0.503 and corroborated with the hypothesis test in which the p value  $<0.05$  ( $0.00 <0.05$ ).

**Keywords:** family, perception of work, personal self-esteem, , professional ethics, professional identity, self-esteem social self-esteem.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante contar con profesionales que tengan una adecuada identidad profesional, entendida como el conjunto de experiencias y acontecimientos personales y profesionales que hacen ser a una persona como es (Gonzales, 2015). La identidad profesional se precisa como la definición de lo que uno mismo es en referencia a un área de desempeño (Galaz, 2015). En caso de las profesoras diremos que su identidad es como ellas se consideran, se definen o interpretan dentro de su labor como docentes o dentro de la institución en la cual trabajan, esta identidad es un aspecto muy importante para el desempeño del profesor y el aprendizaje de sus estudiantes (Moslemi & Habibi, 2019)., esta variable se considera como un factor de garantía para un adecuado desempeño profesional y laboral.

La misma importancia recae en el estudio de la autoestima que se entiende como la valoración que tiene cada persona de sí misma y que es capaz de reconocer y expresar una actitud de aprobación o desaprobación, que influye en la valoración de ser capaz, exitoso y valioso (Valek, 2007). Se considera que la autoestima es un factor importante en el desarrollo profesional del profesor, y por extensión también en el desarrollo de sus estudiantes (Wilhelm *et al.*, 2012). En la literatura se define la autoestima como la evaluación que una persona hace de sí misma (Wilhelm *et al.*, 2012). Se entiende que es una representación afectiva que un individuo hace de sí mismo, o como la afirmación que el individuo tiene sobre su propio comportamiento en diversas situaciones interpersonales o impersonales (Nuñez, 2015), así mismo se puede concebir la autoestima como una actitud, es decir la actitud que tenemos hacia nosotros mismos (De Souza *et al.*, 2013). Ambas variables afectan directamente a la población. Por lo expuesto es necesario estudiarlas

El trabajo de Investigación se estructura en cuatro Capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolla la revisión de la literatura que compone el marco teórico y los antecedentes de la investigación.

En el Capítulo II, se presenta el planteamiento del problema, enunciado del problema, justificación, objetivos e hipótesis.

En el Capítulo III, para concretizar el trabajo, se presenta el lugar de estudio, población, muestra, la metodología empleada en la investigación, técnicas e instrumentos de recojo



-de datos, descripción detallada de métodos por objetivos específicos y el diseño estadístico apropiado.

En el Capítulo IV; se presenta los resultados y discusión de la investigación, los cuales están expresados en tablas y figuras para su mejor comprensión, los que fueron importantes ya que permitieron mostrar los resultados obtenidos.

Finalmente, se consignan las conclusiones obtenidas a partir de los resultados de la investigación; las recomendaciones que son producto de la experimentación; la bibliografía consultada; y los anexos.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 La autoestima

En la literatura revisada se asume que “La autoestima es la evaluación que el individuo hace y generalmente mantiene con respecto a sí mismo; ésta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz, importante, exitoso y valioso” (Sparisci, 2013, p.7).

A su vez plantea que existen distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones y auto conceptos disímiles. Por lo cual, caracteriza a las personas con alta, media y baja autoestima.

Así mismo Valek (2007) define “La autoestima como la apreciación del propio valor e importancia, caracterizada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás”(p.33).

Otra definición expresa que: “La autoestima es la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o rechazo e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo exitoso y valioso” (Valek, 2007, p.35).

Así mismo se indica también que la autoestima: Es una representación afectiva que una persona se hace de sí mismo. Es un juicio positivo o negativo referido a las cualidades y habilidades que se posee. Es también la capacidad de tener presente las cualidades positivas para poder utilizarlas haciendo frente a los desafíos y supera las dificultades (Ribeiro, 2004).

### **1.1.1.1 La autoestima del docente**

Un docente que tiene buena autoestima presenta las siguientes cualidades intrapersonales e interpersonales. Se siente seguro de comunicar sus sentimientos, emociones, opiniones, pensamientos, etc. Se acepta así mismo como es sin frustraciones, invirtiendo sus energías en superar sus debilidades. Es honesto, sincero, tolerante, comprensivo, flexible, creativo, decidido, etc. Respeto a cada persona, ya que considera que cada uno tiene su propia integridad, dignidad y motivación. Es organizado, actúa de acuerdo a planes y objetivos generales, pero es a la vez flexible cuando es necesario. Es social, promueve la interacción y participación colectiva para el desarrollo de las relaciones sociales. Y sobre todo es optimista (MINEDU, 2004).

En función a las definiciones asentadas, el docente como toda persona debe apreciarse y amarse tal y como es, porque los sentimientos que experimenta hacia sí mismo son aquella que reflejará en sus interacciones con los demás, sean positivas o negativas, aquello que le hará experimentar la tranquilidad, aceptación y satisfacción consigo mismo.

Así mismo las siguientes pautas ayudarán a comprender porque es importante que el docente tenga una adecuada autoestima: Primero, la autoestima se puede aprender y cada persona está en condición de hacerlo, si reflexiona constantemente acerca de su accionar. Segundo, el docente proyecta y transmite su estado de ánimo a los alumnos que atiende. Finalmente, que la sociedad ha asumido que los docentes tienen la tarea y responsabilidad de la formación de la personalidad de las nuevas generaciones (MINEDU, 2004).

### **1.1.1.2 Dimensiones de la autoestima**

La dimensión se relaciona con el tamaño o extensión que abarca el término de la autoestima; para ellos se toma como referencia a Monbourquette (2002) quien indica que existen cuatro dimensiones, las cuales mencionan a continuación:

- Autoestima general, es 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 dimensión afectiva de la imagen personal que se relaciona con datos objetivos, con experiencias vitales y con expectativas.

Consiste en la evaluación que el individuo realiza y que con frecuencia mantiene de sí, en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva implícito un juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo (Naranjo, 2007).

- Autoestima Social, es la valoración que el individuo realiza con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual igualmente lleva implícita un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

El sujeto con autoestima social posee mayores dotes y habilidades sociales, puesto que sus relaciones con amigos y colaboradores son positivas, expresando en todo momento su empatía y asertividad, las que evidencian un sentido de pertenencia y vínculo con los demás (Naranjo, 2007).

- Autoestima familiar, la autoestima está condicionada por las experiencias que se viven, ya sea de aceptación o rechazo; y es la familia la primera que brinda estas experiencias, al ser las primeras personas con las que un sujeto se relaciona.

La autoestima familiar está constituida por los diversos sentimientos que se tienen en relación al hogar y a las dinámicas que interactúan dentro de este; indica el grado en que el sujeto se siente aceptado por su entorno familiar; es decir, en qué medida es aceptado, respetado, amado y comprendido por cada uno de los miembros de su familia (Naranjo, 2007).

- Autoestima escolar. Afirma que se va formando su autoestima en etapas, de las cuales la más importante va desde los 2 hasta los 12 años, período en el cual los padres y profesores tienen una gran responsabilidad, debiendo retroalimentar al niño acerca de sí mismo de manera positiva. Afirma que la autoestima escolar se refiere a la autopercepción de la capacidad para enfrentar con éxito las situaciones de la vida escolar, específicamente, la capacidad de rendir bien y ajustarse a las exigencias escolares. También se considera la autovaloración de las capacidades



intelectuales, como sentirse inteligente, creativo, constante, desde el punto de vista intelectual (Panesso, 2017).

### 1.1.1.3 Niveles de la autoestima

Los niveles de la autoestima que se propone son de acuerdo a la teoría de (Branden, 2000), quien propone los siguientes tres niveles:

Autoestima alta, las personas que poseen una autoestima alta son expresivas, asertivas, y esperan siempre el éxito, consideran su trabajo de alta calidad y mantiene altas expectativas con respecto a sus trabajos futuros, manejan la creatividad, se autorrespetan, sienten orgullo de sí mismos y caminan hacia metas realistas.

Según Branden (2000) afirma que “tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir, capaz y valioso”(p87).

Una persona con autoestima alta se caracteriza porque: “se acepta tal como es, siempre tratándose de superar, es consciente de sus alcances, pero también de sus limitaciones, aunque esto último no será un obstáculo sino un reto motivador para su desarrollo” (Monbourquette, 2002, p.38).

Autoestima media, las personas con una media autoestima, son personas expresivas, dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que las anteriores.

Según Branden (2000) “Tener autoestima media es sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incoherencias en la conducta, actuar a veces con sensatez, reforzando, así la inseguridad”

Autoestima baja, las personas con baja autoestima son desanimadas, deprimidas, aislados, se consideran no poseer un atractivo, son incapaces de expresarse y defenderse, se sienten débiles para vencer sus deficiencias, tienen miedo de provocar el enfado de los demás, su actitud hacia sí mismo es negativa, carecen de herramientas internas para tolerar situaciones y ansiedades (Valek, 2007).

“Tener autoestima baja es sentirse inútil para la vida; errado o equivocado como persona” Es un sentimiento de inferioridad personal, de inseguridad, de

dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Existe la sensación que todo no alcance, y es muy común que haya poco aprovechamiento de los estudios o del trabajo. Puede ir acompañado de inmadurez afectiva (Sparisci, 2013)

#### **1.1.1.4 Aspectos del alcance de la autoestima**

Según (Zegarra, 2010) considera:

##### **A. Condiciona el aprendizaje**

En este aspecto reside la causa de tanto fracaso escolar, la importancia y en los estudios de aquellos niños y adolescentes con un nivel bajo de autoestima es evidente, y las nuevas experiencias negativas vienen a reforzar el auto desprecio, cayendo así en un círculo vicioso destructor. Los suspensos, las bajas calificaciones, los comentarios de los padres, profesores y de los propios compañeros dibujan o agravan un auto concepto nocivo que los aplasta como una losa pesada.

##### **B. Supera las dificultades personales**

Cuando una persona goza de autoestima es capaz de afrontar los fracasos y los problemas que le sobrevengan, dispone dentro de sí la fuerza necesaria para reaccionar buscando la superación de obstáculos que se le presentan en la vida.

##### **C. Fomenta la responsabilidad**

La responsabilidad es una cualidad indiscutible en todo ciudadano idóneo, la personalidad necesita de la autoestima para crecer, solo se compromete el que tiene confianza en sí mismo en su interior los recursos requeridos para superar las dificultades inherentes a su compromiso.

##### **D. Apoya la creatividad**

En todos los campos de la sociedad actúan formidables presiones conformistas, estereotipos que se inculcan abrumadoramente masificando, uniformando. Pero el mundo como nunca, deriva hacia un

cambio acelerado e imprevisible; como individuos y como sociedad seremos aniquilados si no somos altamente creativos.

#### **E. Determina la autonomía personal**

Entre los objetivos principales de la Educación quizá se sitúe en primero o segundo lugar la formación de personas autónomas, autosuficientes, seguros de sí mismos, que se sientan a gusto consigo mismo, que encuentren su propia identidad en la crisis de la independencia que sepan orientarse en medio de una sociedad en permanente mutación.

#### **F. Facilita una relación social saludable**

El respeto y aprecio hacia uno mismo es la plataforma adecuada para relacionarse con el resto de personas. Cuantos se acerquen a nosotros se sentirán cómodos porque irradiaremos un ambiente positivo en nuestro entorno.

#### **G. Garantiza la proyección futura de la persona**

Desde el sentimiento de las cualidades propias, la persona se proyecta hacia su futuro, se autoimpone unas aspiraciones y unas expectativas de realización, se siente capaz de transmitir convicción en el porvenir a cuantos le rodean.

#### **H. Constituye el núcleo de la personalidad**

La persona es un ser en busca de su identidad, la fuerza más profunda del hombre en su tendencia a llegar a ser él mismo. La fuerza impulsora última, es la voluntad inexorable de la persona de captarse a sí mismo. El dinamismo básico del hombre es su autorrealización.

#### **1.1.1.5 Relaciones interpersonales y autoestima**

La importancia de las relaciones interpersonales consiste en obtener buenos resultados de la relación y organización a nivel personal y grupal. Según (Castro *et al.*, 2010):

## A. Relaciones entre profesores y alumnos

Además de las buenas relaciones humanas que deben existir entre los padres y profesores, que están unidos fuertemente en la tarea común de educar a sus hijos/alumnos, también son de extrema importancia las relaciones entre profesores y alumnos en el aula y en el colegio.

La cordialidad y el buen humor han de presidir esas relaciones en todo momento, ya sea cuando todo sale bien o cuando están cansados.

Esta convivencia cordial no se consigue a base de prohibiciones, de gritos, de castigos, sermones o de golpes. El profesor que conoce a sus alumnos les brinda más interés y dedicación- prevé como van a reaccionar ante un hecho concreto. La educación no se consigue por miedo al castigo, los gritos, llamadas de atención, una clase paralizada por el temor, puede tener apariencia de orden o compostura, pero esas conductas son forzadas y no tiene valor educativo.

El alumno debe tener seguridad de estar apoyado por el profesor y esto se consigue reforzando las actuaciones positivas del alumno, animándolo, en lugar de resaltar con frecuencia las acciones negativas.

Para mantener la convivencia hay que cultivar el diálogo amable, respetuoso y la disciplina cuando sea necesario habrá que aplicarse las normas de convivencia incluidas en el reglamento de régimen interior y aplicar, si es el caso, el castigo correspondiente a la falta cometida. En todo caso habrá que hacer ver al alumno que se impone un castigo por su conducta antisocial, no como un enojo del profesor.

El profesor no puede convertirse en un cazador de faltas, sino más bien tiene que prevenirlas y enseñar y facilitar al alumno el comportamiento correcto. Quizá sea la diferencia fundamental entre educador y enseñante.

A veces puede resultar difícil compaginar la autoridad y la convivencia basada en la cordialidad. La autoridad tiene que ser reconocida por los alumnos y se gana el prestigio y la dedicación del profesor.

Con su autoridad, el profesor puede implantar el orden que es la base de la convivencia. Pero este orden nunca es inmovilidad y rigidez, sino que, con naturalidad, los alumnos se mueven cuando es necesario y guardan silencio absoluto cuando demanda el profesor.

¿Qué es preferible el trato de usted o el tuteo? Dependerá de la costumbre de cada uno, pero en todo caso tendrá que quedar a salvo el respeto y el aprecio mutuos, así como la necesaria autoridad del profesor.

## **B. Interés sincero por los alumnos**

La primera y principal norma de conducta del profesor esta tratar con estima y respeto a los alumnos. Para estar en condiciones de educar, el profesor ha de establecer unas relaciones cordiales y afectuosas con sus discípulos, de lo contrario su buena preparación puede resultar ineficaz. El profesor necesita crear un ambiente estimulante de comprensión y colaboración, que dependerá en gran medida de su actitud amistosa, paciente y comprensiva con todos los alumnos, sin distinción. La acepción de personas y los tratos de favor deterioran el ambiente y las relaciones interpersonales.

En suma, en este ambiente de cordialidad que debe envolver las relaciones entre profesor y alumno no tiene cabida las palabras y gestos que signifiquen menosprecio. En ningún caso es admisible que el maestro ridiculice a sus discípulos ante sus compañeros, ni revele sus intimidades, ni se impaciente con sus equivocaciones, ni conceda privilegios, ni adule, ni se deje adular gratuitamente, ni actúe como si sus alumnos nunca tuviesen razón ni derecho a presentar sus justificaciones, ni que utilice el castigo como recurso para estimular los aprendizajes y reconducir las clases o como medio de desahogo personal.

### **1.1.2 La identidad profesional**

En las últimas décadas la identidad profesional del profesor se convirtió en un campo independiente de investigación que revela la complejidad que tiene la práctica docente (Gómez, 2015), a través de la identidad profesional de los profesores se ha accedido al significado que tiene la profesión y la docencia,

ingresando a variados aspectos como la motivación y la satisfacción hacia la labor e incluso a su conexión con la vida afectiva. La identidad no es otra cosa que el conjunto de experiencias y acontecimientos personales y profesionales que hacen ser a una persona como es (Gonzales, 2015).

Según Gómez (2015) la identidad se puede entender a partir del encuentro entre dos formas de concebir el yo, un espacio mental privado y subjetivo que da continuidad autobiográfica a la vida de la persona y coherencia a las actuaciones en diversos contextos, en este sentido, nos referimos a una identidad única, continua y de naturaleza individual, otro espacio múltiple, discontinuo y social, centrado en lo que la persona hace, que además tiene repercusión social. (p.35)

Se define la identidad profesional del profesor como un conjunto de representaciones que pueden ser relativamente estables en el tiempo, con un contenido definido por roles, creencias y sentimientos vinculados al ejercicio de la profesión y a situaciones específicas en determinados contextos en desarrollo de la función docente (Gonzales, 2015).

Para Gonzales (2015) la identidad está configurada en torno a diferentes dimensiones que se complementan e influyen entre sí, y son la dimensión externa, dimensión interna y la dimensión interactiva (p.48).

La identidad profesional docente se construye en la interrelación de un conjunto de factores internos y externos entre los que se destacan los siguientes (Caballero, 2009):

- **Factores internos o personales:** Dentro de éstos, cobran especial importancia:

La vocación: Se refiere al grado en que el sujeto hace aquello que desea hacer.

La concepción de la profesión: Son los principios, individuales o compartidos, que configuran una determinada manera de ser y hacer en la profesión.

El saber: Es el nivel de conocimiento que la persona posee acerca de su profesión y el modo de llevarla a cabo. Implica un saber teórico y práctico.

La integración en la cultura profesional: Es el grado en que el sujeto se identifica con los compañeros de profesión y las formas de organización y funcionamiento, bien a nivel institucional, bien a nivel de sección o grupo.

El autoconcepto: Se refiere a lo que el individuo piensa sobre sí mismo como profesional.

La autoestima: Se va consolidando y reafirmando a través de la adecuación entre la implicación y el esfuerzo profesional y el reconocimiento recibido por parte del colectivo profesional o los sujetos a los que se dirige la actuación

- **Factores externos o sociales:** Tales como:

El prestigio de la profesión: Es el reconocimiento de la profesión por el resto de la sociedad.

La categoría profesional: Se refiere al rango o jerarquía que posee el sujeto dentro de una profesión a modo de reconocimiento oficial y que implica una determinada incentivación económica o promoción. No va necesariamente unida al reconocimiento del colectivo profesional.

El reconocimiento profesional: Es el estatus que ostenta el sujeto dentro de una profesión a modo de reconocimiento social o por parte del colectivo profesional. Se diferencia de la anterior en que no implica un reconocimiento oficial o promoción.

La interacción profesional: Son las relaciones que el sujeto establece con sus compañeros de profesión o usuarios de su servicio.

Para Gonzales (2015), la identidad docente, en cualquier caso, no se trata de una cuestión de pertenencia, algo que se tiene o no se tiene. Se trata de un conjunto de necesidades, valores, experiencias, sentimientos y habilidades<sup>3</sup> que se forman a lo largo de la experiencia personal y profesional de cada uno, creando dicho sentido de identidad (p51).

La demanda social por una educación de calidad es cada día más notoria. Informes internacionales y diversas investigaciones coinciden en señalar que la calidad de la educación y los aprendizajes de los alumnos dependen en gran

medida de la calidad del profesorado y sus aprendizajes (Diaz *et al.*, 2013). Como consecuencia, para aumentar la calidad de la educación, es necesario hacer un gran énfasis en el recurso humano, es decir los académicos.

La incorporación de mecanismos de formación y evaluación, así como todos los procesos sistemáticos e intencionales para mejorar la práctica laboral, las creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente constituyen parte fundamental del desarrollo profesional y, por lo tanto, de la identidad docente (Caballero y Bolivar, 2015).

La identidad profesional puede ser definida como un conjunto de rasgos que caracterizan a un grupo de individuos que poseen cierto grado de capacitación educativa y especialización que les facilita ejercer una ocupación integral con calidad y compromiso, permitiéndole reconocerse y ser reconocido como un integrante de un gremio profesional. Se trata de un proceso constructivo y dinámico dependiente de las interacciones sociales de un individuo, que no puede obtenerse mágicamente como resultado de un título profesional, sino a través de la experiencia.

Así bien, la identidad docente es un conjunto heterogéneo de representaciones profesionales que responden a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales. Se concibe como la definición que el docente hace de sí mismo y a la vez, de su grupo profesional, que se extiende desde y hacia sus experiencias personales y sociales en un contexto específico de desarrollo (Vaillant, 2007).

El complejo repertorio de tareas profesionales que se exige a los docentes universitarios (docencia, investigación, gestión, transferencia de conocimiento, extensión cultural, presencia social, difusión, etc.) ha traído como consecuencia una cierta indefinición de su identidad profesional (Zabalza, 2013). Al respecto, se subraya que la identidad docente es más difícil de forjar en instituciones universitarias donde la formación es compartida con la facultad disciplinaria cuyo principal interés es preparar especialistas en el área y no profesores.

En este sentido, aunque todas las tareas de un profesor lo vinculan al mismo campo científico, es muy difícil construir una identidad como químico, profesor de química, investigador en caracterización de compuestos de origen natural o



como autor de artículos científicos en revistas con alto factor de impacto, sin terminar desatendiendo al menos la mitad. De todas ellas, la que menos recibe reconocimiento es la tarea de ser profesor, por lo que es la que más corre el riesgo de ser desatendida. La realidad actual demuestra que las universidades han tendido a “conformarse” con la identidad construida sobre el “saber Química” y no el “saber enseñar Química”; mientras que lo primero puede ser garantía de reconocimiento, solo lo segundo puede garantizar una educación de calidad.

Debido a lo anterior, la literatura científica hace cada vez más hincapié en las necesidades de formación del profesorado universitario. Este indicador nos alerta sobre la necesidad de invertir tiempo y esfuerzo en el diseño y puesta en marcha de programas formativos dirigidos a la formación del profesorado universitario.

A la luz del concepto de identidad profesional y las necesidades formativas emanadas de la situación actual de la docencia universitaria, (Elias, 2011) subraya que la identidad docente da respuesta a la pregunta ¿qué significa ser profesor? y, por lo tanto, ¿qué necesita el profesor para construir su identidad profesional? Debido a lo anterior, el principal propósito de esta investigación es evaluar las concepciones de los profesores del DCQB en materia de identidad profesional docente, como instrumento para identificar elementos potenciales de un programa de formación.

### **1.1.3 Noción general sobre desempeño docente**

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

Con la intención de enmarcar un poco más este concepto, se recuperará una definición que ha intentado incluir gran parte de lo que puede ser considerado como desempeño docente. Para el Grupo sobre Desempeño Docente que apoya a la OREALC, se trata de:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Robalino, 2005, p.11).

Otra noción que resulta interesante resaltar es, el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Castro, 2015).

Frente a estas dos nociones se aprecia que en ambos casos no es tan distante lo que refieren sobre el desempeño, y en cierta medida solo enfatizan de manera parcial sobre los aspectos que deseen profundizar, como es caso de la primera que, prescribe sobre la responsabilidad ante el aprendizaje de los alumnos (conocimiento pedagógico y de la disciplina), la capacidad de gestión educativa que se le asigna al docente (colaboración y liderazgo), y sobre su participación en las políticas educativas (resignificar su trabajo); mientras que en la segunda definición se enfatiza sobre las implicaciones que se tienen al asumir su labor docente de manera profesional. Frente a estas definiciones del desempeño docente es importante destacar un aspecto central bajo el cual se pueden reconstruir los componentes que articulan y dan sentido a este concepto, se trata del profesionalismo.

### **1.1.3.1 Perfil docente**

Al ser vista la labor docente como una profesión que deviene en el otorgamiento de un servicio clave para el Estado, surge la necesidad de distinguir lo que define a todo profesional de la enseñanza; es aquí donde el

perfil docente toma lugar como el referente bajo el cual se expresa el conjunto de características que determinan lo que el docente, como profesional, debe llevar a cabo en su labor de enseñar.

De acuerdo a los referentes teóricos consultados, se logra identificar que el perfil constituye la función docente de acuerdo con ciertas orientaciones, que en muchas ocasiones se articulan entre sí, pero en lo general, retoman los siguientes aspectos definidos por (Louzano y Moriconi, 2014)

- *Conocimiento para la enseñanza*, incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos que se ponen en práctica para propiciar el aprendizaje.
- *Saber práctico*, lo que ejecuta el docente al resolver y tomar ciertas decisiones, corresponde a lo que representa y adapta para atender las necesidades educativas de los alumnos.
- *Competencias docentes*, representan la capacidad que tiene de movilizar varios recursos cognitivos a fin de hacer frente a una determinada situación educativa.
- *Compromiso por la docencia*, es el conjunto de principios y facultades que orientan su actuación y la disposición que tiene ante su responsabilidad profesional.

En su conjunto, estos aspectos son los que determinan, al margen de cualquier política educativa, la constitución de un perfil docente, y prescriben lo que es necesario lleve a cabo el profesor a fin de demostrar su desempeño profesional.

En la actualidad, se distingue la importancia de contar con un perfil docente, sin embargo, más allá de utilizarlo solo para brindar una noción sobre lo que representa esta profesión, se tiende a emplear el perfil docente como un instrumento de control que acota su desempeño y delimita de lo que se le encargará (Louzano y Moriconi, 2014). Es así que la actuación del docente se convierte en una acción explícita y observable, y en función de esta idea, el perfil docente se configura como un “estándar” que valida lo que debe hacer y en lo que debe mejorar el docente si es que no cumple con éste.

Los estándares articulan lo que debe saber y poder hacer el profesional de la docencia, permiten establecer el conjunto de aspectos que se observarán en el desempeño de un docente en práctica, así como también sirve de guía para quienes pretender asumir el rol docente, por tanto, “son referencias detalladas sobre lo que se entiende por cada dimensión de las competencias deseadas, como también presentan las maneras en que esas competencias se manifiestan o sus formas de verificación, se espera que faciliten su uso por parte de las instituciones formadoras y su evaluación por parte del poder público” (Louzano y Moriconi, 2014, p.17).

Los perfiles docentes, como estándar, “definen cómo se entiende la buena práctica docente y qué se valora en ella, y determinan las principales áreas y responsabilidades que forman parte de la misma. Son descripciones que explicitan qué significan los estándares en términos de conocimientos y prácticas de los docentes”. Y son el insumo base que conduce el desarrollo de dos líneas de acción que ejecutan diferentes instancias, por parte de las instituciones formadoras, asumir su tarea y desarrollar actividades formativas acordes con el perfil establecido, y por parte de las Autoridades educativas, implementar acciones de evaluación que, en primera instancia, permiten la elección de candidatos idóneos para la docencia y también, en un segundo momento, le permita detectar aspectos que contribuyan a mejorar el desempeño de los docente en práctica.

No obstante a lo anterior, en numerosos perfiles docentes definidos por diferentes países se identifica una mezcla de “competencias” estandarizadas que incluyen rasgos provenientes de múltiples nociones sobre el desempeño docente, esto es, en algunos se identifican más rasgos profesionalizantes que vocacionales y en otros, se incluyen elementos que otrora han sido definidos como causa de la desprofesionalización docente, nos referimos a todas aquellas labores que implican una suerte de contención social y emocional para los alumnos y para las cuales, los docentes no han sido suficientemente formados.

Lo anterior implica que los límites analíticos de los enfoques teóricos que definen el desempeño docente terminan mezclados, sin justificación alguna,

en los perfiles docentes estandarizados para una región o un país. Consideramos importante reconocer dichos límites porque permitiría tomar decisiones pertinentes al momento definir los criterios o instrumentos de evaluación que se pueden utilizar para medir tal o cual competencia, sopesar la utilidad de levantamientos desde la observación versus trabajos de autoreporte, o anticipar y controlar posibles sesgos en la información recabada, debido a la elevada carga personal y emocional que implican algunas competencias incluidas en los estándares desde la lógica de la vocación.

### **1.1.3.2 El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa**

Hasta ahora hemos revisado cómo el enfoque de la profesionalización ha permeado la definición del desempeño docente actualmente, también hemos planteado que los procesos de desprofesionalización se encuentran en tensión con lo que establecen los perfiles o estándares docentes y, finalmente, que los programas de formación y/o evaluación se construyen sin considerar los límites analíticos que implican cada una de las aproximaciones teóricas al desempeño docente incluidas en los perfiles o estándares.

Ahora bien, un último elemento a considerar en la ecuación es la calidad educativa y su relación con el desempeño docente; en dicha relación algunos establecen que éste es el único factor que importa para explicar la calidad educativa:

Con la implementación de las reformas educativas en los últimos años y la introducción de las mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes, el concepto se amplió, pero, en esta ocasión, se instaló la idea de desempeño docente igual a logro académico de los estudiantes. Por lo tanto, se asumió implícitamente que el docente es el único factor para el aprendizaje de los alumnos y, en consecuencia, responsable de los malos resultados educativos (Robalino, 2005, p.11).

En nuestro país la incursión de la calidad educativa se legitimó a partir de la reforma educativa de 2013, en la que se instauró dicho concepto como el estandarte del actual discurso educativo, al grado de incluirse en la propia

Constitución que, a renglón del artículo tercero establece: El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.

En la Constitución, dicha idoneidad por parte de los docentes se asocia directamente con su desempeño y se inscribe como un elemento más de la calidad de la educación, sin embargo, en términos prácticos es el docente quien, principalmente, está experimentando las consecuencias de la reforma educativa, lo que lleva a pensar que, de acuerdo con el informe que la OREALC / UNESCO sobre la situación educativa de países de América Latina y el Caribe, son ellos quienes determinan la calidad educativa “...el pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, no se producirá un genuino mejoramiento de la calidad educativa”.

Es así que el desempeño docente ha llamado la atención de quienes buscan una mejora de la educación, ya que se asocia fuertemente con el logro de los aprendizajes de los estudiantes, por ejemplo, parte de los propósitos que se han establecido para la evaluación del desempeño docente del Servicio Profesional Docente (SPD) es para “asegurar un nivel de suficiencia en quienes realizan funciones de enseñanza aprendizaje y que contribuya a ofrecer una educación de calidad a los educandos.

Por su parte, la noción de calidad educativa se define, predominantemente, desde los criterios de eficiencia y eficacia lo cual implica que un buen docente que aporta a la calidad educativa debe funcionar bajo los mismos criterios, los cuales, son deudores de la cultura empresarial y de la versión de profesional más instrumental. Al situar el desempeño docente en función de este tipo de calidad educativa ocurre que todos aquellos estándares del perfil docente que tienen relación con el enfoque vocacional resultaran subvalorados.

## 1.2 Antecedentes

Gómez (2015) en su investigación propone el objetivo de definir, caracterizar y comprender la identidad profesional del profesor en la educación secundaria, teniendo en cuenta campos disciplinares diferentes, a partir de las representaciones del profesor sobre su identidad profesional, quien llega a las siguientes conclusiones que los seis roles docentes que los profesores han mencionado son educar, guiar el proceso de formación de los estudiantes, diseñar la actividad formativa, coordinar los procesos formativos, supervisar y valorar las actividades educativas y orientar a los padres de familia. Los roles docentes más mencionados por los profesores han sido educar y guiar el proceso de formación de los estudiantes. En nuestro trabajo también hemos identificado cuatro tipos de teorías prácticas del profesor: transmitir y adquirir conceptos, orientar el aprendizaje auténtico, desarrollar las habilidades de los estudiantes y orientar el aprendizaje y desarrollo de actitudes. Las dos más mencionadas son la orientación al aprendizaje auténtico y la transmisión y adquisición de conceptos.

Schick *et al.* (2015) en su estudio propone utilizar el género como categoría de análisis a fin de conocer las principales demandas realizadas a las profesoras y de cómo estas inciden, influyen y/o condicionan su desempeño ocupacional como docentes. Concibiendo la identidad profesional docente como una construcción tanto individual como colectiva, el artículo describe las características que asumen estas demandas y analiza las tensiones que, en términos de factores de riesgo ocupacional para su salud y bienestar, tienen un origen en el diseño e implementación de la política de evaluación del desempeño de los y las docentes de Chile. Al respecto, se plantea que es urgente iniciar un análisis en profundidad de estas iniciativas a fin de direccionarlas hacia una visión que contemple aspectos subjetivos e intersubjetivos de las mujeres.

Guzmán (2017) en su tesis propone el objetivo de conocer los contenidos identitarios que construyen los estudiantes de pedagogía en sus experiencias de formación y develar los referentes que los configuran al interior de los programas profesionales. Orientada por el paradigma interpretativo, la investigación optó por un diseño narrativo. Y llegó a la conclusión que en relación con los contenidos y los rasgos constitutivos de la identidad docente, es posible indicar en primer lugar, la existencia de una multiplicidad de identidades que coexisten en el sustrato discursivo de los sujetos del estudio como la representaciones del yo docente. Esta verificación viene a representar existencia de las



identidades de educador y de experto en el diseño, la didáctica, la metodología y en el contenido disciplinario de la enseñanza.

Suárez (2018), en su investigación propone el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables autoeficacia docente y autoestima de 86 profesores que laboran en colegios adventistas de los Llanos Orientales, Colombia. Además de responder a preguntas sociodemográficas, los docentes complementaron la (a) Escala del Sentido de Eficacia Docente, compuesta de 24 ítems, y el (b) Test de Autoestima en Profesores, que consta de 72 ítems. Se encontró correlación significativa entre las puntuaciones totales de las variables autoeficacia docente y autoestima de profesores. Las relaciones positivas significativas se observaron entre la variable autoestima del profesor y dos subescalas de la variable autoeficacia docente (instrucción y gestión) y entre la variable autoeficacia docente y dos subescalas de la variable autoestima de profesores (identidad y comportamiento). También se observó que algunas variables demográficas —edad, años de experiencia docente, escolaridad, género y estado civil— presentan efectos sobre las variables del estudio y sobre algunas subescalas y correlaciones entre los constructos.

Vanegas y Fuentealba (2019), señalan que el desarrollo de la identidad profesional, la reflexión y la práctica pedagógica se han convertido en tres ejes claves para la formación inicial y continua de profesores. Este artículo explica por qué los procesos reflexivos permiten resolver situaciones que tensionan la identidad profesional docente, la cual es construida y transformada durante las prácticas pedagógicas desde tres ejes dinámicamente relacionados: la identificación, la identización y la identidad con el rol de la práctica (como profesor en formación, tutor o guía).

Real y Botía (2018), en su investigación proponen una perspectiva identitaria de la dirección escolar que proporciona un marco relevante de análisis del “caso español”. La provisionalidad en el cargo y ejercer la dirección sin dejar de ser docente (entre otras duplicidades) provocan una identidad inestable, múltiple, con serias implicaciones en el desarrollo del liderazgo escolar. Adoptando una metodología cualitativa se indaga en la construcción de la identidad profesional de la dirección escolar en España desde la mirada de los otros: profesorado, familias, supervisión, etc. Se aplica la técnica del análisis de contenido a un conglomerado de datos provenientes de una investigación nacional (Instituto Nacional de Calidad y Evaluación) acerca de “La función directiva en los centros docentes públicos”. Como resultado, emerge la categoría “Identidad atribuida al



director o directora del centro escolar. El avance interpretativo se completa con el análisis frecuencial (subcategorías) continuado por el constructo narrativo de la Teoría Fundamentada.

Gonzalez *et al.* (2019) en su investigación proponen analizar los resultados de una revisión sistemática realizada sobre la construcción de la identidad profesional. En este estudio se examinaron 20 investigaciones que recuperan los conceptos y metodologías utilizadas, así como los principales hallazgos reportados en estudios que pretenden comprender el proceso de construcción de la identidad profesional en estudiantes y docentes dentro del contexto universitario, la revisión abarca documentos comprendidos entre los años 2006 a 2015; con base en la revisión se ofrece una concepción de identidad profesional y se encuentra que la metodología con enfoque cualitativo es la que mejor responde a las problemáticas planteadas en estos estudios.

Moreno y Marrero (2015), en su investigación proponen como objetivo analizar la relación del optimismo y la autoestima con el bienestar subjetivo y psicológico en función del género. Los participantes fueron 1,403 adultos, de entre 17 y 78 años, 52.9% mujeres y 47.1% hombres. Los análisis correlacionales mostraron que el optimismo y la autoestima se relacionaban positivamente con los distintos indicadores de bienestar subjetivo y psicológico. Los análisis de regresión indicaron que, tanto para hombres como para mujeres, el optimismo fue el principal predictor del bienestar subjetivo y la autoestima del bienestar psicológico, explicando entre 15 y 55% de la varianza del bienestar. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para diseñar programas de intervención que incrementen el bienestar.

Orosco (2015), en su investigación se enfocó en los niveles de depresión y autoestima en los adultos mayores institucionalizados y no institucionalizados. Las muestras estuvieron conformadas por 40 participantes sujetos institucionalizados y 45 no institucionalizados, los cuales fueron adultos mayores de estrato socioeconómico medio alto, con edades superiores a los 65 años. Se aplicaron el Inventario de Depresión de Beck - segunda versión (BDI-II) y el Inventario de Autoestima de Coopersmith (versión adultos). Por los resultados obtenidos se observó que existe una relación significativa e inversa entre la depresión y la autoestima en los grupos estudiados. Por otro lado, se encontró que al comparar los grupos con los niveles de depresión y autoestima estos presentan resultados similares.

Rojas (2011), en su investigación propone el objetivo de determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la institución en estudio. La investigación fue hecha con un total de 22 profesores aplicándose el inventario de autoestima de Copersmith para medir autoestima, y el inventario de Rodríguez para medir clima institucional. Para el procedimiento estadístico se utilizó la prueba de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las variables de estudio. Los resultados demuestran que existe relación directa alta entre la autoestima y el clima institucional.

Millar y Troncoso (2005), en su investigación propone el objetivo de describir y comparar las dimensiones y escenarios de la autoestima profesional en profesores de Educación General Básica, según su desempeño en sectores urbanos y rurales de la Provincia de Valdivia y llega a las conclusiones se puede afirmar que luego de medir el perfil general de los profesores, por medio del Test de Autoestima en Profesores de Arzola y Collarte (1992), se evidenció que los docentes poseen una autoestima alta.

Peñaherrera *et al.* (2014), en su investigación llega a la conclusión que ser maestro o maestra no es una tarea sencilla, es una tarea muy prolija, que requiere considerar no solo el componente de la enseñanza, sino también asumir con gran pasión y entrega personal el propio desempeño. Pese a que el reconocimiento social de la función y su trabajo no siempre resultan muy satisfactorios, llegando a menoscabar la tarea.

Ruiz (2017), en su tesis propone el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, lo que permite indicar que, a un nivel alto de identidad profesional, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Zabalza (2001), en su artículo llega a la conclusión que la formación del profesorado pasa por el desarrollo de una identidad profesional que se basa en tres componentes sustanciales: la formación disciplinar (relacionada con el campo científico-doctrinal en que deberán moverse: en nuestro caso concreto el conocimiento del desarrollo infantil y

de las actuaciones genéricas y sectoriales que pueden favorecerlo, incluido el dominio de las disciplinas que forman parte del currículo de esa etapa), la formación pedagógica (relacionada con el desarrollo de aquellas competencias teóricas y prácticas que tienen que ver con el conocimiento de los alumnos, de la institución escolar y del currículum escolar, es decir, todo aquello que les capacitará para poder enseñar) y la formación personal (relacionada con el propio desarrollo personal de los profesores en cuanto individuos: madurez y equilibrio personal, autoestima, capacidad de relación, “normalidad” en los aspectos fundamentales de la personalidad y el carácter, etc.).

Ocaña (2015), en su investigación propone el objetivo de determinar la relación entre la autoestima y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima 2014. Y llega a la conclusión que la autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Comas - Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,152, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de  $p=0,002$ . A pesar de que la relación es significativa cabe señalar que la relación lineal entre ambas variables es débil.

Maldonado (2009), en su investigación de carácter cualitativo propone el objetivo identificar los incidentes críticos que dan forma a la identidad de estos cuatro profesores. Llegó a los siguientes resultados Los docentes entrevistados, en su mayoría no tenían la intención de ser docentes, tomaron esta decisión por el entorno que tenían (familia, situación económica, etc.). A lo largo del desarrollo de la conformación de su identidad, entienden que el aprendizaje de las experiencias y las personas es fundamental. En un modelo ideal, reconocen que una presentación es fundamental para causar una buena impresión, que deben ejercer liderazgo; además, que el trabajo diario, comprometido, y la preparación académica les brinda más expectativas de ascenso, lo cual implica salir del aula a trabajos administrativos en determinados momentos. Les es muy importante el reconocimiento de los padres de familia, lo que implica causar impacto desde su área de injerencia. Los docentes piensan que su labor es muy demandante en trabajo y preparación académica, que requiere de gran esfuerzo y dinamismo, pero que difícilmente es remunerado en base a sus logros o esfuerzos. Incluso, que la obtención de posgrados no implica grandes beneficios e incluso en ocasiones nunca llegan. También observan que muchos docentes llegaron al ejercicio de la profesión por asegurar su futuro, no con

el compromiso de prepararse tomando las oportunidades que se tienen, que a juicio de ellos son más accesibles hoy en día.

Coqueña (2018), en su investigación propone como objetivo determinar la relación que existe entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Secundaria Comercial N° 45 “Emilio Romero Padilla” UGEL Puno – 2017. La investigación es de tipo no experimental, con un diseño correlacional y una muestra conformada por 50 docentes de ambos sexos. La conclusión que presenta es que la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, tienen relación positiva en la Institución Educativa Secundaria Comercial N° 45 “Emilio Romero Padilla” UGEL Puno – 2017.

Montoya y Rentera (2018), presenta como objetivo de investigación determinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán – Yarowilca-2018, el estudio es no experimental, como diseño correlación transversal, además la población estuvo conformada por 43 trabajadores. La conclusión indica que no existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupán, Yarowilca-2018.

Areche (2017), propone como objetivo de investigación establecer la relación que existe entre Autoestima y la Relación Interpersonal en los docentes de la institución educativa N° 36214 de Lircay – 2015, fue un estudio de investigación básica no experimental y diseño correlacional, con una muestra representada por 30 docentes. La conclusión que presenta indica que no existe relación entre la autoestima y relación interpersonal de los docentes de la institución en estudio.

Romero (2018), en su investigación propuso como objetivo determinar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa particular “Praxis” – Huancayo – 2018, la investigación es básica, y presenta una población de estudio estuvo conformada por 59 docentes. La conclusión que presenta indica que existe una relación significativa entre autoestima y desempeño laboral en docentes de la institución educativa particular “Praxis” – Huancayo – 2018, con un nivel de significancia de 0,05,  $r_s = 0.771$  y  $t_c = 9,07$ ,  $t_t = 2,004$ .

Gutiérrez (2014), propuso como objetivo de investigación determinar el nivel de autoestima tienen los docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo, el diseño que presenta es descriptivo simple, la muestra estuvo conformada por 148 docentes de educación secundaria, entre varones y mujeres. La conclusión indica que los docentes presentan un nivel alto de autoestima global, y en función a las dimensiones se concluye que la mayoría de los docentes de la muestra estudiada tienen un nivel alto de autoestima general (factor I), autoestima hogar (factor III) y autoestima laboral (factor IV) como rasgo distintivo individual. En cambio, de los resultados se establece que existe mayor predominio de docentes con nivel medio de la autoestima social (Factor II) como rasgo característico personal.

Bermudez (2016), en su investigación se propone como objetivo determinar cómo influye la Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015, el presente es un estudio de enfoque cuantitativo, explicativo causal, con una muestra de 154 docentes. La conclusión indica que la autoestima y la motivación laboral influyen en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 07 – UGEL 04 – Lima – 2015 en un 12 % con un nivel de significancia de 0,000.

Bendezú (2015) propone como objetivo de investigación establecer la relación que existe entre la Autoestima Profesional Docente, el Clima Institucional y el Estrés Laboral de todas las Instituciones Educativas del distrito de Antioquía Huarochirí 2015, el estudio se tiene una muestra de 70 docentes de ambos sexos. La conclusión indica que existe correlación entre la autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las instituciones educativas del distrito de Antioquía Huarochirí 2015.

Irigoyen *et al.* (2011), propusieron como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la institución en estudio, la investigación presenta una muestra de 22 profesores aplicándose el inventario de autoestima de Copersmith para medir la autoestima. La conclusión que se presenta indica que existe relación directa alta entre la autoestima y el clima institucional.

Villacorta (2019), propone como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018. La conclusión que presenta indica que el 80% de docentes perciben un nivel indiferente de clima organizacional, mientras que respecto

a la variable asociada autoestima profesional docente, se determinó que la mayoría de docentes (73%) se auto valoran en el nivel medio. Del análisis estadístico correlacional, se determinó que existe una asociación significativa (\*\* $P < 0,01$ ) y correlación directa de nivel moderada ( $r = 0,540$ ) y altamente significativa entre el clima organizacional y la autoestima profesional en los docentes de la población de estudio.

Ccasa (2018), en su investigación propone como objetivo determinar las características profesionales del docente y su asociación con el nivel de autoestima de los estudiantes de secundaria del área rural de Ayaviri. Los resultados señalan que la autoestima en los estudiantes que son enseñados por docentes jóvenes, en una gran mayoría, es elevada; sin embargo, la minoría de estudiantes tienen bajos niveles de autoestima debido a que son enseñados por docentes mayores de edad, debido a que éstos carecen de una adecuada metodología y generalmente descuidan su auto capacitación y no le dan importancia a las capacitaciones programadas por los entes superiores. Mientras que, en el tema de género, no hay una asociación entre el género del docente y la autoestima del estudiante; asimismo, se evidencia que los docentes de estado civil soltero tienen mayor tiempo en la preparación de sus sesiones con metodologías y estrategias; mientras que los docentes casados no logran las expectativas de aprendizaje en los estudiantes.

Inca (2016), en su investigación propone como objetivo determinar la influencia de la autoestima sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014. La Investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que se realizó la recolección de datos del ámbito de estudio. El diseño de la investigación es no experimental. El Propósito del trabajo fue establecer relaciones de asociación de las variables autoestima y desempeño pedagógico. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de nivel secundario estatal de la UGEL San Román. Los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test de Autoestima de Coopersmith y el Test de Evaluación del Desempeño Docente tomado del Ministerio de Educación del Perú DRE – Puno en el año 2014 aplicados a los docentes. El análisis de la consistencia interna se utilizó la Correlación de Pearson, el cual nos muestra un resultado de 0.707 cuya correlación es alta. Los resultados muestran que existe correlación entre la autoestima en el desempeño pedagógico de los cuales, 73 docentes del sexo masculino y 57 del sexo femenino tienen una autoestima media o equilibrada y en desempeño pedagógico califican como adecuado.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

El proceso de enseñanza requiere de planeación, creatividad y compromiso, estas labores no se pueden realizar sin la participación de profesores motivados y empoderados, seguros de sí mismos y de la importancia de su labor (Semadeni, 2008). Al tener tal importancia en el desarrollo de las sociedades, demanda del docente más que solo el dominio de su área de conocimiento y de técnica pedagógica: requiere de desarrollo personal entendiendo que en el aula no solo se encuentra docente con alumnos, se encuentran humanos con humanos. Las emociones del docente son importantes. Incluso son un catalizador para el ambiente que se construye en el aula (Rial, 2015). En la presente investigación se evaluará el nivel de autoestima que poseen las profesoras de educación inicial.

Por otro lado al maestro se le exige un su ejercicio profesional el conocimiento de una disciplina y de la didáctica para enseñarla y de esto sabemos un poco más, pero menos de los aspectos personales implicados en la docencia, el profesor no sólo se compromete con impartir un contenido, sino que en la actividad se involucra con sus teorías personales, sentimientos, gustos y metas personales, se compromete con quien es él en tanto docente, es decir, con su identidad profesional (Gómez, 2015). El profesor es el sujeto eje de la educación ya que a través de su desempeño se logra con los objetivos que se persiguen en las políticas educativas del país y más aún en el nivel inicial, donde las maestras se relacionan con niños y niñas que están iniciando su vida escolar. Por lo tanto, es necesario evaluar que percepción tiene el profesor acerca de su trabajo. Esta investigación es pertinente porque nos permitirá identificar el nivel de autoestima y la identidad profesional de los docentes investigados.



## 2.2 Enunciado del problema

### 2.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?

### 2.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?

¿Cuál es el nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?

## 2.3 Justificación

En la actualidad la educación es la actividad clave para lograr un crecimiento inclusivo, por lo que la mayoría de países están transformando sus políticas y prácticas con el objetivo de mejorar las condiciones de sus sistemas educativos, de tal manera que puedan responder a las exigencias de una sociedad globalizada.

Asimismo, tener conocimiento del nivel autoestima y la identidad profesional de las profesoras de educación inicial es muy relevante en la actualidad por eso el planteamiento realizado pone de manifiesto la importancia del presente estudio, por cuanto a través de la comprensión y análisis se pretende despertar la reflexión de la importancia de poseer una autoestima alta se relaciona con la identidad profesional de los docentes. Esta información constituye un punto de partida para poder generar alternativas de solución por parte de los agentes de la educación quienes deben tomar conciencia sobre las dificultades relacionadas con este problema. Como también los resultados contribuirán al conocimiento de la autoestima y la identidad profesional que poseen las docentes de las instituciones educativas iniciales, que como se sabe son responsables de la calidad de la educación que se imparte en las escuelas.

Cabe señalar que la presente investigación posee una utilidad metodológica, ya que los resultados permitirán plantear nuevas investigaciones que propongan soluciones a estos problemas, así mismo la presente investigación es viable ya que se cuentan con los recursos necesarios y acceso directo a la información.



## 2.4 Objetivos

### 2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.

### 2.4.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.

Determinar el nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva media entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019

### 2.5.2 Hipótesis específicas

El nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019 es alto.

El nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019 es alto.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

El presente estudio se efectuó en la ciudad de Urubamba, capital del distrito de Urubamba y de la provincia de Urubamba, en la región Cusco. Está a una altitud media de 2 687 msnm y situado a una longitud:  $072^{\circ}7'52.57''$  y latitud:  $S13^{\circ}14'41.78''$ ; a unos 67 km al noroeste de la ciudad del Cusco, por la vía a Chinchero.

La localidad se encuentra asentada en el valle del río Urubamba, también conocido como Wilcamayu, y al pie de los nevados Chicón y Pumahuanca. El nombre Urubamba significa “pampa a un día del camino”.

Fue durante el incanato una importante zona agrícola. El 21 de junio de 1825 se crea la provincia de Urubamba.

Elevación: 2,871 m

Población: 2,700 (2011)

Tiempo: 16 °C, viento del NO a 13 km/h, humedad del 67 %

Dentro del distrito de Urubamba se encuentra una serie de Instituciones Educativas Iniciales de Educación Básica Regular a cuyos docentes se investigó. La importancia del estudio respecto a la ubicación geográfica, recae en que el distrito es el más importante de la provincia

#### 3.2 Población

La población de la investigación está conformada por 45 docentes. Tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1  
*Población de la investigación*

Instituciones Educativas Iniciales	Número de docentes
Cuna jardín Urubamba	08
IEI Pintacha	03
IEI La Salle	02
IEI 217 Sonqoruro Urubamba	07
IEI Yanahuara	01
IEI Villa Marcelo	02
IEI Ccotohuincho	06
IEI Palccaraqui	03
IEI Chicon	02
IEI Media Luna	02
IEI Perol Chico	01
IEI 217 Niños de Praga	3
IEI 258 Chichubamba	2
IEI 1002 Huacahuasi	3
TOTAL	45

### 3.3 Muestra

Al tener una cantidad mínima en la población, se determina que la muestra de la investigación está conformada por todos los elementos que conforman la población (Hernandez et al., 2015), por lo que se asume que se tendrá 45 unidades muestrales.

### 3.4 Método de investigación

Según su finalidad, la presente investigación es básica ya que busca acrecentar el conocimiento teórico, sin interés directo en posibles consecuencias prácticas, la intención es buscar generalización para el desarrollo de teorías.

Por su carácter, la investigación es correlacional, ya que se busca medir dos variables para establecer el grado de correlación (Hernandez *et al.*, 2015),

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

#### 3.5.1 Descripción de variables analizadas por objetivos específicos y descripción de instrumentos

- Para lograr el objetivo específico determinar el nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019, se aplicó el Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión Adultos, que consta de 25 ítems (Lara *et al.*, 1993). Para obtener el puntaje del inventario se aplica la corrección del instrumento en el que se tiene ocho ítems verdaderos (1; 4; 5; 8; 9; 14; 19 y 20) y diecisiete ítems falsos (2; 3; 6; 7; 10; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 18; 21; 22; 23; 24 y 25). El puntaje para cada ítem verdadero (igual a mí) es de dos puntos y para cada ítem falso (distinto a mí) es de un punto, el resultado final se obtiene sumando los puntajes de los veinticinco ítems y multiplicando éste por cuatro (4). Para determinar el nivel de autoestima se tuvo en cuenta la siguiente escala de valoración.

De 0 a 24	Nivel de Autoestima Bajo
25 a 49	Nivel de Autoestima Medio bajo
50 a 74	Nivel de Autoestima Medio alto
75 a 100	Nivel de autoestima Alto.

Este inventario fue administrado por la investigadora a cada uno de los individuos que conforman la muestra. Se debe destacar que el instrumento de evaluación es confiable y válido por ser un test estandarizado.

- Para lograr el objetivo específico determinar el nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019, se aplicó el cuestionario para evaluar la identidad profesional del profesor que consta de 30 reactivos. Además, éste instrumento fue sometido a validación por juicio de expertos alcanzando un promedio en la escala de bueno; y a través de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach se obtuvo una puntuación de 0.745, lo que nos indica que el instrumento es fiable (Valero, 2019).

Para obtener los valores del instrumento se tendrá en cuenta la clave de respuestas en la que se asignará un puntaje de cuatro puntos al ítem respondido con la alternativa más cercana a una buena identidad profesional y un punto al ítem

respondido con una alternativa con menor identidad profesional. Luego se efectúa la sumatoria de todos los ítems y se valora de acuerdo a los siguientes intervalos para cada categoría:

De	0 a 30	Identidad profesional baja
	31 a 60	Identidad profesional medio baja
	61 a 99	Identidad profesional medio alta
	100 a 120	Identidad profesional alta

### 3.5.2 Análisis estadístico y prueba inferencial

Para el análisis del primer objetivo específico que corresponde a la variable autoestima, se procesó los datos con el cálculo de estadísticos descriptivos como la media aritmética, varianza, mediana y moda.

Para el análisis del segundo objetivo específico que corresponde a la variable de identidad profesional, se hizo el procesamiento de datos a través del cálculo de los estadísticos descriptivos como la media aritmética, varianza, mediana y moda.

Para ambas variables se efectuó el cálculo de la agrupación de datos para la medición de las escalas de Likert propuestas para cada instrumento de investigación.

Para el cálculo de la correlación se utilizó prueba estadística Correlación de Pearson, ya que esta prueba va permitir medir la correlación o asociación de las variables de estudio.

La hipótesis estadística se planteará de la siguiente manera:

Ho: No existe correlación entre las variables de estudio.

Ha: Existe correlación entre las variables de estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados del nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.

Tabla 2

*Resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable autoestima.*

Estadísticos	Dimensión: Autopercepción	Dimensión: social	Dimensión: Familiar
Media	10,29	4,89	4,49
Mediana	11,00	5,00	5,00
Moda	12	5 <sup>a</sup>	5
Mínimo	5	2	2
Máximo	13	6	6

Fuente: Inventario de autoestima de Coopersmith

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

En la tabla 2 se pueden apreciar los resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable autoestima, para la dimensión autopercepción se tiene una moda de 10.29 con una mediana de 11 y una moda de 12 teniendo como máximo valor 13 y mínimo valor 5 puntos. Para la dimensión social de la autoestima se aprecia una media de 4.89, una mediana de 5, un valor multimodal de 5 y presenta una máxima puntuación de 6 y un mínimo de 2 puntos. En la dimensión familiar de la autoestima se observa una media de 4.49, una mediana de 5 con una moda de 5; además se observa una máxima puntuación de 6 y un mínimo de 2.

Tabla 3  
*Resultados del nivel de autoestima según escala*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0
Medio bajo	1	2,2	2,2
Medio alto	9	20,0	22,2
Alto	35	77,8	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Inventario de autoestima de Coopersmith

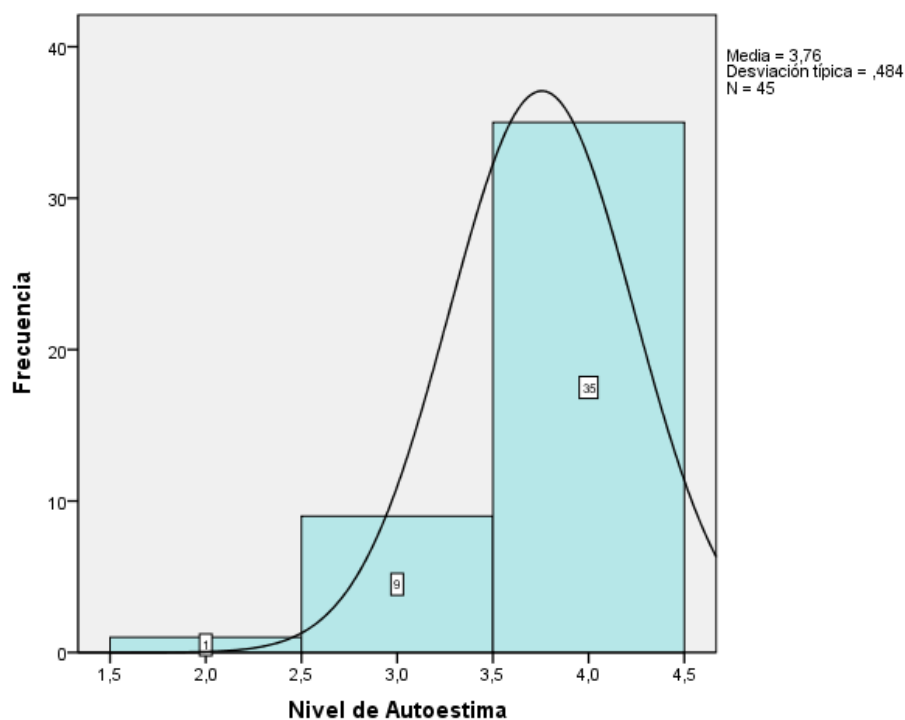


Figura 1. Resultados del nivel de autoestima

En la tabla 3 y figura 1 se observa los resultados del nivel de autoestima en el que podemos apreciar que en el nivel bajo no se presenta ninguna frecuencia, en la escala de autoestima media baja se observa que un docente que representa el 2.2% del total se identificó con esta. En la escala de autoestima media alta se observa un total de 9 docentes que representan el 20% del total se identificaron con esta. Mientras que en la escala de autoestima alta se observa una frecuencia de 35 docentes que representan el 77,8% del total de la población.

Estos resultados permiten afirmar que el nivel de autoestima de la población investigada es alto, este resultado coincide con lo afirmado por (Montoya y Rentera, 2018) así también (Gutiérrez, 2014) quienes encontraron en sus investigaciones que la mayoría de docentes tienen una autoestima alta y muy alta. Así mismo (Areche, 2017) en su investigación encontró que el 56% de los docentes que investigó tienen una autoestima alta; por el contrario (Villacorta, 2019) en su investigación encontró que solo un 22% de docentes presentaban una autoestima alta, la mayoría estaban en un nivel medio.

La autoestima se concibe como la valoración que se tiene de sí mismo y esto involucra las actitudes, emociones, sentimientos, pensamientos de una persona (Panesso, 2017), según la presente investigación las docentes en su mayoría tienen una autoestima alta y sus principales características son que se valen por sí mismas, lo que implica dar y pedir apoyo, saben las capacidades que poseen y son conscientes que pueden mejorar; tienen consideración por otras personas y siempre dispuestos a colaborar; son creativos y sobre todo les gusta y son felices con lo que hacen (Rial, 2015), estas características son importantes para garantizar un buen desempeño profesional.

#### 4.2 Resultados del nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.

Tabla 4

*Resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la Identidad Profesional*

Estadísticos / dimensiones	Percepción y construcción de la identidad	Percepción del trabajo y actividad profesional	Expectativas dentro de la carrera
Media	18,24	34,44	42,69
Mediana	19,00	35,00	44,00
Moda	20	33 <sup>a</sup>	44
Mínimo	11	28	33
Máximo	23	40	44

Fuente: Cuestionario para evaluar la identidad profesional del profesor - NOVA



En la tabla 4 se observa los resultados de las dimensiones de la variable identidad profesional. Para la dimensión percepción y construcción de la identidad se observa una media de 18.24 puntos con una mediana de 19; habiendo un puntaje máximo de 23 y un puntaje mínimo de 11. Para la dimensión percepción del trabajo y actividad profesional se observa una media de 34.44 con una mediana de 35 y una moda de 33, así mismo un puntaje máximo de 40 y otro mínimo de 28. Por último, para la dimensión expectativas dentro de la carrera se puede apreciar una media de 42.69 con una mediana de 44 y una moda de 44 y presenta un puntaje máximo de 44 y un puntaje mínimo de 33.

Tabla 5  
*Resultados del nivel de identidad profesional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	0	0	0
Media baja	0	0	0
Media alta	16	35,6	35,6
Alta	29	64,4	100,0
Total	45	100,0	

Fuente: Cuestionario para evaluar la identidad profesional del profesor - NOVA

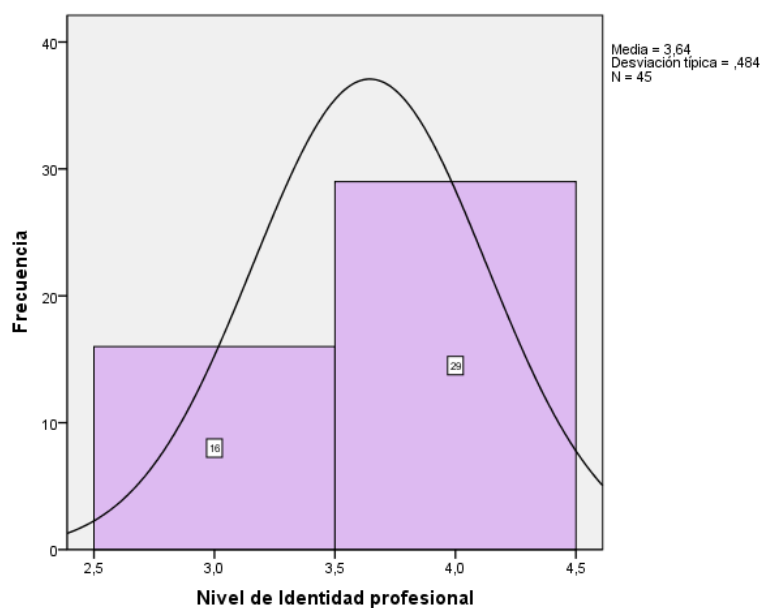


Figura 2. Resultados del nivel de identidad profesional

En la tabla 5 y figura 2 se observa los resultados del nivel de identidad profesional, donde en las escalas de identidad profesional baja e identidad profesional media baja no se presenta ninguna frecuencia. En la escala de identidad profesional media alta se observa 16 docentes que representan el 35.6% del total de la población. Mientras que en la escala de identidad profesional alta se observa que 29 docentes que representan el 64.4% del total se identifican con esta.

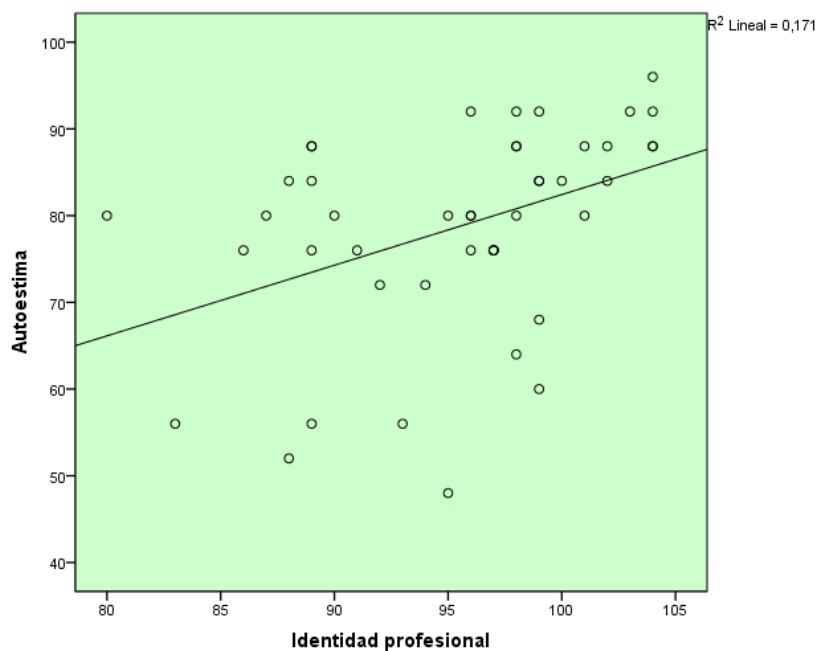
De estos resultados se concluye que el nivel de identidad profesional que caracteriza a la población es alta. Estos resultados no coinciden con (Coqueña, 2018) quien en su investigación encontró que el grado de profesionalidad e identidad docente se encuentra en un nivel medio en un 61% de su población investigada. Así mismo (Ruiz, 2017) afirma en su investigación que un 71% de su población se identifica con una identidad profesional regular.

En la presente investigación se obtuvo que la identidad profesional de las profesoras es alta, lo que significa que ellas sienten alta satisfacción por lo que hacen además que desean continuar con su profesión y enfrentar los problemas que se presenten a lo largo de su carrera: además se sienten parte de un grupo sólido con estatus y prestigio (Vivanco, 2017).

### 4.3 Resultados de la correlación del nivel de autoestima y la identidad profesional

Tabla 6  
*Resultados de la correlación entre la autoestima y la identidad profesional*

Resultados de la Correlación de Pearson		Nivel de autoestima	Nivel de identidad profesional
Nivel de autoestima	Correlación de Pearson	1,000	0,503**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	45	45
Nivel de identidad profesional	Correlación de Pearson	0,503**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	45	45



*Figura 3.* Resultados del nivel de correlación

En la tabla 6 y figura 3 se puede apreciar los resultados del nivel de correlación entre la variable autoestima y la variable identidad profesional, para lo cual se aplicó la prueba estadística Correlación de Pearson, donde se obtuvo el valor de 0,503 que al contrastar con la tabla se afirma que hay una correlación positiva moderada.

Y de acuerdo al planteamiento de hipótesis se tiene:

Ho: No existe relación entre la autoestima y la identidad profesional.

Ha: Existe relación entre la autoestima y la identidad profesional.

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

En la tabla 6 se aprecia el valor de  $p = 0.000$ , el cual sometido a la prueba de hipótesis donde ( $p < 0.05$ )  $0.00 < 0.05$ , de estos datos se rechaza la hipótesis nula; por lo que se puede afirmar que existe relación entre la autoestima y la identidad profesional, resultado estadísticamente comprobado.

Estos resultados coinciden con lo afirmado por (Coqueña, 2018) quien en su investigación encontró una correlación positiva fuerte entre la autoestima y el desarrollo de la profesionalidad docente.

Actualmente la carrera docente está siendo revalorada con la implementación de políticas de reconocimiento de los méritos de los docentes, así como las mejoras



económicas y otras subvenciones por un desempeño adecuado o ingreso a la carrera pública magisterial. Estos factores hacen que la identidad profesional del docente basada en el estatus y prestigio crezca (Vivanco, 2017), este hecho mejoraría también la identidad social del profesor ya que se siente más identificado con su grupo social respecto a otros grupos (profesiones); por lo tanto es que su nivel de autoestima también es alto. Por lo tanto, se puede afirmar que la identidad profesional del profesor se da también por una comparación con otras profesiones y al tener estabilidad laboral, mejores ingresos económicos, oportunidades de ascender en la carrera docente, oportunidad de ocupar mejores cargos le proporcionan un sentimiento de pertenencia y permanencia en la carrera docente.



## CONCLUSIONES

- El nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba en el 2019 es alta; ya que 35 docentes que representan el 77.8% del total de la población, siendo sus principales características que se valen por sí mismas, lo que implica dar y pedir apoyo, saben las capacidades que poseen y son conscientes que pueden mejorar; tienen consideración por otras personas y siempre dispuestos a colaborar; son creativas y sobre todo les gusta y son felices con lo que hacen.
- El nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba en el 2019 es alta; ya que 29 docentes que representan el 64.4% del total de la población se identifican con esta escala, siendo sus principales características la alta satisfacción por lo que hacen, además que desean continuar con su profesión y enfrentar los problemas que se presenten a lo largo de su carrera, y se sienten parte de un grupo sólido con estatus y prestigio
- Por último, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la autoestima y la identidad profesional demostrada con un valor de R de Pearson de 0.503 y corroborado con la prueba de hipótesis en la que el valor de  $p < 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ ).



## RECOMENDACIONES

- A las autoridades educativas promover espacios que permitan al porcentaje de profesores que tienen autoestima baja o media, mejorar y poder alcanzar niveles de autoestima alta, para así ello puedan mejorar en cuanto a su propio ser e indirectamente su desempeño profesional, así mismo proponer a futuros investigadores proponer investigaciones de carácter experimental con el fin de mejorar la autoestima de las docentes del nivel inicial.
- A las autoridades educativas mantener y promover políticas meritocráticas que aseguren la estabilidad laboral de los profesores, así como mejorar los sueldos y bonificaciones; ya que uno de los principales factores de la identidad profesional resulta ser el estatus y el prestigio que ellos sientan en comparación a otras profesiones u ocupaciones. Identificar al grupo de docentes que presenten niveles bajos de identidad profesional y plantear programas de mejora y desarrollo personal y profesional.
- A otros investigadores profundizar la investigación de las variables de estudio, buscando establecer causas de estas, así como dependencias o existencia de otras variables que influyan en los resultados encontrados

## BIBLIOGRAFÍA

- Areche, D. (2017). *Autoestima y relación interpersonal en los docentes de la institución educativa N ° 36214 – Lircay - 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Bendezú, O. (2015). La autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las instituciones educativas del distrito de Antioquia Huarochirí 2015. In *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Bermudez, M. (2016). Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015. In *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Branden, N. (2000). *Los seis pilares de la autoestima*. Paidós.
- Caballero, K. (2009). *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*. Universidad de Granada.
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: profesional que integre docencia e investigación. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 57–77.
- Castro, M., Díaz, M., Fonseca, H., Leon, A., Ruiz, L., & Umaña, W. (2010). Las relaciones interpersonales en la transición de los estudiantes de la primaria a la secundaria. *Revista Electrónica Educare*, xv(1), 193–210.
- Ccasa, A. (2018). *Características profesionales del Docente Asociados al nivel de autoestima de los Estudiantes de Secundaria del área rural de Ayaviri, 2015* [Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1774%0A>
- Coqueña, E. (2018). *Autoestima y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa Secundaria Comercial N ° 45 “ Emilio Romero Padilla ” UGEL Puno - 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- De Souza, F., Palucci, M., & Cruz, M. (2013). Evaluation of Self-esteem in Nursing Teachers at Public and Private The work market in the field of health has undergone. *Re. Latino-Am. Enfermagem*, 21. Recuperado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-)

11692013000700010

- Diaz, J., Alfageme, M., & Serrano, F. (2013). Identidad Profesional de docentes en formación de ciencias sociales. *Enseñanza de Las Ciencias Sociales: Revista de Investigación*, 12, 77–89.
- Elias, M. (2011). Aportes para la construcción de una identidad docente. *Conferencia Presentada En El VIII Encuentro de Cátedras de Pedagogía de Universidades Nacionales Argentinas*. Recuperado de: [http://ecpuna.fahce.unlp.edu.ar/actas/Elias-Maria\\_Esther.pdf](http://ecpuna.fahce.unlp.edu.ar/actas/Elias-Maria_Esther.pdf)
- Galaz, A. (2015). Evaluación e identidad profesional del profesor ¿Un juego de espejos rotos? *Andamios*, 12(27), 305–333. <https://doi.org/10.29092/uacm.v12i27.86>
- Gómez, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gonzales, G. (2015). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*. Universidad de Valladolid.
- Gonzalez, P., Marin, R., & Soto, M. C. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: Una revisión. *Revista Ciencias de La Actividad Física*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.29035/rcaf.20.1.4>
- Gutiérrez, A. (2014). Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo. In *Universidad Nacional del Centro del Perú*. Universidad Nacional del Centro.
- Guzmán, L. (2017). *La construcción de la identidad profesional docente Estudio cualitativo sobre la construcción de la identidad profesional de los estudiantes de pedagogía en programas de formación inicial de profesores de carácter público y privado*. Universidad de Girona.
- Hernandez, R., Fernandes, M., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw-Hill.
- Inca, H. (2016). *Influencia de la autoestima en el desempeño pedagógico de los docentes de la Ugel San Roman Distrito de Juliaca 2014* [Universidad Nacional



- del Altiplano]. Recuperado de:  
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6625/EPG971-00971-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irigoyen, E., Llamo, S., & Perez, E. (2011). *La autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I.E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor - Moyobamba - 2011* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lara, A., Verduzgo, Á., Acevedo, M., & Cortés, J. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2), 247–255.
- Louzano, P., & Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. *Oreal /Unesco*, 10–52.
- Maldonado, M. (2009). *La identidad profesional docente del profesor de educación básica en México, cuatro casos en San Luis de Potosi*. Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Millar, A., & Troncoso, M. (2005). *La autoestima profesional docente: Un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia*. Universidad Austral de Chile.
- MINEDU. (2004). *La autoestima: requisito de una vida plena para el docente*. Ministerio de Educación.
- Monbourquette, J. (2002). *De la autoestima a la estima del yo profundo*. Editorial Sal Terrae.
- Montoya, V., & Rentera, N. (2018). Liderazgo Docente y la Autoestima en la Institución Educativa. Yarowilca-2018. In *Universidad Cesar Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Moreno, Y., & Marrero, R. J. (2015). Optimismo y autoestima como predictores de bienestar personal: Diferencias de género. *Revista Mexicana de Psicología*, 32(1), 27–36. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243045363004>
- Moslemi, N., & Habibi, P. (2019). Reflections on Relationship Educational Issues among

- Modern The among Iranian Language Students Teachers ' Professional Identity , Self-Efficacy and Critical Thinking Skills. *How*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.17533/How.Asocopi.v26n01m43>
- Naranjo, M. (2007). Autoestima: un factor determinante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Actualidades Investigativas En Educación*, 7(3), 1–27.
- Núñez, R. (2015). Creatividad y autoestima en docentes de Junín. *Horizonte de La Ciencia*, 2(3), 83. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2012.3.50>
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas , en el año 2014*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orosco, C. (2015). Depresión y autoestima en adultos mayores institucionalizados y no institucionalizados en la ciudad de Lima. *Persona*, 018, 91. Recuperado de: <https://doi.org/10.26439/persona2015.n018.500>
- Panesso, K. (2017). La autoestima, proceso humano. *Psyconex*, 9(14), 1–9.
- Peñaherrera, M., Cachón, J., & Ortiz, A. (2014). La autoestima profesional docente y su implicación en el aula. *Magister*, 52–58.
- Real, M., & Botía, A. (2018). Identidad profesional y dirección escolar en España: la mirada de los otros. *Revista Brasileira de Educacao*, 23. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230083>
- Rial, L. (2015). *La autoestima de los docentes*. Grupo de Investigación STELLAE.
- Ribeiro, L. (2004). *Aumente su autoestima*. Urano.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista Prelac*, 1, 6–23.
- Rojas, G. (2011). *La Autoestima Y Su Relación Con El Clima Institucional En Los Docentes De Primaria De La I. E. N° 00500 German Rojas Vela De Soritor – Moyobamba - 2011* [Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31543>
- Romero, M. (2018). *Autoestima y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución*

- Educativa particular "Praxis" - Huancayo – 2018. Universidad Cesar Vallejo.*
- Ruiz, F. (2017). *Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima , 2017. Universidad Cesar Vallejo.*
- Schick, C., Galaz, A., & Urrutia, D. (2015). Identidad profesional y factores de riesgo ocupacional de las profesoras. *Revista Estudios Feministas*, 23(3), 803–815. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p803>
- Semadeni, D. (2008). *Autoestima del docente, fundamnetal para el aprendizaje de los alumnos. UNITEC.*
- Sparisci, V. (2013). *Representación de la autoestima y la personalidad. Universidad Abierta Interamericana.*
- Suárez, S. (2018). Relación entre la autoeficacia docente y la autoestima en profesores que laboran en un grupo de colegios colombianos. *RIEE / Revista Internacional de Estudios En Educación*, 18(1), 46–60. <https://doi.org/10.37354/riee.2018.179>
- Vaillant, D. (2007). La identidad docente. *Nuevas Tendencias En La Formación Permanente Del Profesorado.*
- Valek, M. (2007). *Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior. Universidad Rafael Urdaneta.*
- Valero, V. (2019). *Cuestionario para evaluar la identidad profesional del profesor NOVA. En revisión.*
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1). <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Villacorta, R. (2019). *Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora , Carhuaz - Ancash, 2018. Universidad Cesar Vallejo.*
- Vivanco, C. (2017). *Identidad profesional y fuentes de presión laboral en docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco*



[Universidad Marcelino Champagnat].

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Wilhelm, K., Martin, G., & Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982020.pdf>

Zabalza, M. (2013). La formación del profesorado universitario. Better teachers means better universities. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 11–14.

Zabalza, Miguel. (2001). *La autoestima de los educadores*. 1989.

Zegarra, A. (2010). *Qué es autoestima, por qué es importante y qué factores la afectan*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-autoestima-por-que-es-importante-y-que-factores-la-afectan/>



## ANEXOS

**Anexo 1.** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
<b>VARIABLE 1</b>  AUTOESTIMA	AUTOPERCEPCIÓN	Generalmente los problemas me afectan muy poco Si pudiera, cambiaría muchas cosas de mí Puedo tomar una decisión fácilmente Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo Me doy por vencida/o muy fácilmente Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy Mi vida es muy complicada Tengo mala opinión de mi misma/o Con frecuencia me desanimo en lo que hago Si tengo algo que decir, generalmente lo hago Soy menos guapo/bonita que la mayoría de la gente Muchas veces me gustaría ser otra persona Se puede confiar muy poco en mí	1= No (Distinto a mi)  2 = Si (igual a mi)
	SOCIAL	Me cuesta mucho trabajo hablar en público Soy una persona simpática Soy popular entre las personas de mi edad Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas Con frecuencia me siento a disgusto en mi estudio/trabajo	

		Los demás son mejor aceptados que yo	
	FAMILIAR	<p>En mi casa me enojo fácilmente</p> <p>Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos</p> <p>Mi familia espera demasiado de mí</p> <p>Muchas veces me gustaría irme de mi casa</p> <p>Mi familia me comprende</p> <p>Siento que mi familia me presiona</p>	
<b>VARIABLE 2</b>  IDENTIDAD PROFESIONAL	PERCEPCIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD	<p>¿Por qué usted decidió ser profesor(a)?</p> <p>¿Cuándo usted egresa del instituto o universidad en qué periodo empezó a trabajar?</p> <p>Usted tiene otra carrera profesional o técnica</p> <p>En qué ámbito geográfico inició su desempeño profesional:</p> <p>Prefiere usted trabajar en el ámbito</p> <p>Cómo considera usted las experiencias como profesor en el ámbito rural</p> <p>Cómo considera usted las experiencias como profesor en el ámbito urbano.</p> <p>Prefiere usted trabajar en el ámbito</p> <p>Usted después de obtener el título profesional ha participado de cursos de capacitación y especialización</p> <p>Usted después de obtener el título profesional ha hecho estudios de posgrado?</p> <p>Si usted realizó estudios de posgrado con que finalidad lo hizo.</p>	<p>1 = muy bajo</p> <p>2 = bajo</p> <p>3 = regular</p> <p>4 = alto</p> <p>5 = muy alto</p>

	<p>PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y ACTIVIDAD PROFESIONAL</p>	<p>Usted se caracteriza por ser: Como consideras que son los profesores que recién egresan de los institutos o universidades. Que característica considera usted como más importantes que debe tener un profesor: Desde que empezó a ejercer la docencia, a la fecha como considera usted que se siente: Considera usted que en el aspecto profesional, hasta la fecha usted Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la Institución Educativa. Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general. Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.</p>	
	<p>EXPECTATIVAS DENTRO DE LA CARRERA</p>	<p>Participo en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Participo en la construcción y evaluación del Plan Anual Trabajo (PAT). Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora para asegurar la calidad educativa de la Institución Educativa donde laboro.</p>	





		<p>En las reuniones institucionales, propongo proyectos de innovación y mejoramiento sobre el trabajo profesional.</p> <p>Conduzco mi labor como docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.</p> <p>Respeto y propicio la vigencia plena de los derechos humanos y los valores fundamentales del ser humano.</p> <p>Resuelvo los conflictos de manera asertiva.</p> <p>Soy tolerante y promuevo la igualdad entre los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.</p> <p>Actúo en función a la ética profesional docente, siendo reflexivo y evidenciando la práctica de valores.</p> <p>Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Promuevo el respeto y la práctica de las normas de convivencia dentro y fuera de la institución.</p>	
--	--	---	--

## Anexo 2. Inventario de autoestima

### INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH (SEI)

**Instrucciones:** Responde a cada oración escribiendo una X en la opción que corresponda a como se siente usualmente. No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

	Igual a mí	Distinto a mí
1. Generalmente los problemas me afectan muy poco		
2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público		
3. Si pudiera, cambiaría muchas cosas de mí		
4. Puedo tomar una decisión fácilmente		
5. Soy una persona simpática		
6. En mi casa me enoja fácilmente		
7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo		
8. Soy popular entre las personas de mi edad		
9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos		
10. Me doy por vencida/o muy fácilmente		
11. Mi familia espera demasiado de mí		
12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy		
13. Mi vida es muy complicada		
14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas		
15. Tengo mala opinión de mi misma/o		
16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa		
17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi estudio/trabajo		
18. Soy menos guapo/bonita que la mayoría de la gente		
19. Si tengo algo que decir, generalmente lo hago		
20. Mi familia me comprende		
21. Los demás son mejor aceptados que yo		
22. Siento que mi familia me presiona		
23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago		
24. Muchas veces me gustaría ser otra persona		
25. Se puede confiar muy poco en mí		



### **Anexo 3. Cuestionario para evaluar la identidad profesional**

## **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA IDENTIDAD PROFESIONAL DEL PROFESOR - NOVA**

### **INSTRUCCIONES**

Responde cada uno de los siguientes ítems. No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente haces, sientes o piensas.

### **DATOS INFORMATIVOS**

#### **1. Sexo**

- a. Masculino
- b. Femenino

#### **2. Edad**

- a. 20 a 25 años
- b. 26 a 30 años
- c. 31 a 35 años
- d. 35 a más

#### **3. Años de experiencia profesional**

- a. 1 a 3 años
- b. 4 a 7 años
- c. 8 a 10 años
- d. Más de 11 años

#### **4. Condición laboral actual**

- a. Nombrado
- b. Contratado

**5. Usted tiene otra carrera profesional o técnica**

- a. SI
- b. No
- ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**6. En qué ámbito geográfico inició su desempeño profesional:**

- a. Urbano
- b. Rural

**7. Prefiere usted trabajar en el ámbito**

- a. Rural
- b. Urbano

**PREGUNTAS DE OPINIÓN**

1. ¿Por qué usted decidió ser profesor(a)?
  - a. Por obligación de sus padres u otras personas.
  - b. No quería ser profesor(a) fue mi segunda elección de carrera.
  - c. Por seguir el ejemplo de mis padres o algún familiar cercano.
  - d. Elegí la carrera por vocación.
  
2. ¿Cuándo usted egresa del instituto o universidad en qué periodo empezó a trabajar?
  - a. Inició a trabajar inmediatamente.
  - b. Empezó después de un año.
  - c. Empezó después de dos años.
  - d. Empezó después de más de dos años.
  
3. Cómo considera usted las experiencias como profesor en el ámbito rural
  - a. Muy buenas
  - b. Buenas
  - c. Regulares
  - d. Malas



4. Cómo considera usted las experiencias como profesor en el ámbito urbano
  - a. Muy buenas
  - b. Buenas
  - c. Regulares
  - d. Malas
  
5. Usted después de obtener el título profesional ha participado de cursos de capacitación y especialización
  - a. Si
  - b. No

Si su respuesta es afirmativa indique que estudios realizó:

  - Cursos de capacitación regionales
  - Cursos de capacitación nacionales
  - Congresos
  - Diplomados
  
6. ¿Usted después de obtener el título profesional ha hecho estudios de posgrado?
  - a. Si
  - b. No

Si su respuesta es afirmativa indique que estudios realizó:

  - Complementación académica
  - Segunda especialidad profesionalidad
  - Maestría
  - Doctorado
  
7. Si usted realizó estudios de posgrado con que finalidad lo hizo:
  - a. Por mejorar su currículum vitae.
  - b. Por actualizar sus conocimientos y mejorar su práctica pedagógica.
  - c. Sólo por obtener el grado académico.
  - d. Por imitar a otros colegas o familiares, no tengo un fin definido.



8. Usted se caracteriza por ser:
  - a. Un profesional con una vocación definida.
  - b. Un profesional que cree tener vocación
  - c. Un profesional que solo cumple desea cumplir con su horario de trabajo
  - d. Un profesional que desearía ejercer otra carrera.
  
9. Como consideras que son los profesores que recién egresan de los institutos o universidades.
  - a. Profesores con una vocación definida.
  - b. Profesores que no tienen vocación.
  - c. Profesores que solo cumplen con su horario de trabajo.
  - d. Profesores que desearía ejercer otra carrera.
  
10. En qué nivel considera usted que los padres de familia valoran su trabajo:
  - a. Muy alta valoración
  - b. Alta valoración
  - c. Valoran regularmente
  - d. No valoran su trabajo
  
11. Que característica considera usted como más importantes que debe tener un profesor:
  - a. Dominio de los contenidos a enseñar.
  - b. Dominio de las estrategias metodológicas.
  - c. Cumplimiento de estrategias.
  - d. Identidad y vocación de servicio.
  
12. Desde que empezó a ejercer la docencia, a la fecha como considera usted que se siente:
  - a. Se siente más vinculado con la profesión.
  - b. Se siente igual que cuando empezó a trabajar.
  - c. Siente que ya debe retirarse de la profesión, pero no lo hace porque es su fuente de ingresos.
  - d. Siente ganas de que pase el tiempo cumplir con sus años de servicio y poder cesar.

13. Considera usted que en el aspecto profesional, hasta la fecha usted:
  - a. Logró cumplir plenamente todo lo que tenía planeado.
  - b. Logró cumplir la mayoría de cosas que había planeado.
  - c. Cumplió parcialmente lo que tenía planeado.
  - d. No cumplió con sus metas planeadas.
  
14. Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la Institución Educativa.
  - a. Siempre participo
  - b. Participo cuando me invitan o dan una responsabilidad
  - c. A veces participo
  - d. Nunca participo
  
15. Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general.
  - a. Me actualizo constantemente de manera voluntaria
  - b. Me capacito cuando la UGEL y/o la institución lo programa de forma obligatoria
  - c. A veces me capacito, sólo cuando tengo tiempo.
  - d. No me interesa capacitarme
  
16. Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
  - a. Contantemente me reúno con mis colegas para revisar y proponer propuestas pedagógicas.
  - b. Me reúno con mis colegas cuando la institución o la UGEL nos convoca.
  - c. A veces participo en reuniones con mis colegas.
  - d. No me interesa participar en reuniones pedagógicas.
  
17. Participo en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
  - a. Participo activamente de manera voluntaria.
  - b. Participo por obligación.
  - c. Participo a veces cuando dispongo de tiempo
  - d. No me interesa participar en estas reuniones.



18. Participo en la construcción y evaluación del Plan Anual Trabajo (PAT).
  - a. Participó activamente de manera voluntaria.
  - b. Participo por obligación.
  - c. Participo a veces cuando dispongo de tiempo
  - d. No me interesa participar en estas reuniones.
  
19. Participo en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora para asegurar la calidad educativa de la Institución Educativa donde laboro.
  - a. Participó activamente de manera voluntaria.
  - b. Participo por obligación.
  - c. Participo a veces cuando dispongo de tiempo
  - d. No me interesa participar en estas reuniones.
  
20. En las reuniones institucionales, propongo proyectos de innovación y mejoramiento sobre el trabajo profesional.
  - a. Participó activamente de manera voluntaria.
  - b. Participo por obligación.
  - c. Participo a veces cuando dispongo de tiempo
  - d. No me interesa participar en estas reuniones.
  
21. Conduzco mi labor como docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago
  
22. Respeto y propicio la vigencia plena de los derechos humanos y los valores fundamentales del ser humano.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago





23. Resuelvo los conflictos de manera asertiva.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago
  
24. Soy tolerante y promuevo la igualdad entre los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago
  
25. Actúo en función a la ética profesional docente, siendo reflexivo y evidenciando la práctica de valores.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago
  
26. Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago
  
27. Promuevo el respeto y la práctica de las normas de convivencia dentro y fuera de la institución.
  - a. Siempre lo hago
  - b. A veces lo hago
  - c. Casi nunca lo hago
  - d. Nunca lo hago

*Gracias por su colaboración*

Anexo 4. Matriz de consistencia

**AUTOESTIMA E IDENTIDAD PROFESIONAL DE LAS PROFESORAS DE EDUCACIÓN INICIAL DE URUBAMBA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	Conclusiones
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019</p>	<p>Existe una relación positiva media entre la autoestima y la identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Autoestima</p>	<p>Autopercepción</p> <p>Social</p> <p>Familiar</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional transversal</p> <p><b>Población:</b> 45 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 45 docentes</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Test de autoestima</p> <p>Cuestionario para evaluar la identidad</p>	<p>Existe una correlación positiva moderada entre la autoestima y la identidad profesional demostrada con un valor de R de Pearson de 0.503 y corroborado con la prueba de hipótesis en la que el valor de <math>p &lt; 0.05</math> (<math>0.00 &lt; 0.05</math>)</p> <p>El nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba en el 2019 es alta; ya que representan el 77.8% del total de la población.</p>
			<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Identidad profesional</p>	<p>Percepción y construcción de la identidad</p>		
<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.</p>	<p>El nivel de autoestima de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019 es alto.</p>				

	<p>¿Cuál es el nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019?</p>	<p>Determinar el nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019.</p>	<p>El nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba, 2019 es muy alto.</p>	<p>Percepción del trabajo y actividad profesional Expectativas dentro de la carrera</p>	<p>profesional del profesor</p>	<p>El nivel de identidad profesional de las profesoras del nivel inicial de Urubamba en el 2019 es alta; ya que 29 docentes que representan el 64.4% del total de la población se identifican con esta escala.</p>
--	--	--	---	---	---------------------------------	--