

08

DESEMPEÑO DOCENTE
DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAS, 2019

DESEMPEÑO DOCENTE

DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAS, 2019

TEACHING PERFORMANCE OF AN EDUCATIONAL UNIT, GUAYAS, 2019

Christian Byron Chillo-Proaño¹

E-mail: cchillop@unemi.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8145-4500>

Karoll Thalia Villacrés-Castro²

E-mail: karollvillacres@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8087-9849>

Kelly del Rocío Villacrés-Castro²

E-mail: kevica89@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1799-6944>

¹ Universidad Estatal de Milagro. Ecuador

² Ministerio de Educación. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Chillo-Proaño, C. B., Villacrés-Castro, K. T., & Villacrés-Castro, K. R. (2024). Desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(3), 87-97.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019. El estudio está basado en la teoría de la autoeficacia de Bandura, porque se cree en la capacidad de producción del desempeño docente deseado. La indagación utilizó un diseño de investigación no experimental, transversal, básico descriptivo simple, que tiene como población 35 docentes y se tomó una muestra de 15 docentes de la Unidad Educativa Guayas, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para medir el nivel de desempeño docente; para ello se utilizó la variable: desempeño docente, dimensionada de la siguiente manera: personal, institucional, intrapersonal, social, didáctica y valoral. El estudio demostró luego de procesar los datos que, el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es evaluado de alto.

Palabras clave:

Desempeño docente, práctica docente, autoeficacia docente

ABSTRACT

The present research aims to determine the level of teaching performance of an educational unit, Guayas, 2019. The study is based on Bandura's self-efficacy theory, because it is believed in the ability to produce the desired teaching performance. The inquiry used a non-experimental, transversal, basic descriptive simple research design, which has as population 35 teachers and a sample of 15 teachers of Guayas Educational Unit was taken, for data collection a questionnaire was used to measure the level of teaching performance; for this the variable: teaching performance was used, dimensioned as follows: personal, institutional, intrapersonal, social, didactic and value. The study showed that after processing the data, the level of performance of the teachers of the Dr. Alfredo Vera Vera Millennium Educational Unit is evaluated as high.

Keywords:

Teaching performance, teaching practice, teaching self-efficacy.

INTRODUCCIÓN

Conocemos el malestar de todos los que hacen educación con respecto a la apatía académica por parte de los educandos en clases, el perpetuo paradigma de que la escuela es aburrida es la causa principal de los problemas que tenemos como educadores al momento de construir conocimientos cuando se trata de ciencias. En nuestro diario vivir es común escuchar quejas de compañeros docentes sobre la falta de atención de los estudiantes en el momento de impartir conocimientos. Podemos encontrar muchas causas que generan que los estudiantes no se interesen por su clase, nutricional, afectiva, problemas psicológicos, etc.

De esta manera, casi siempre la opinión del docente y la cuestión cognitiva en la educación ha sido protagonista dentro de la investigación didáctica. En algunas ocasiones respondiendo incógnitas de la práctica pedagógica (Godino, 2013). La labor docente es sacrificada, sin conocer si estamos dando lo suficiente para que nuestros alumnos adquieran un aprendizaje significativo, sin trabajar con recursos innovadores, no podremos generar la curiosidad en nuestros estudiantes y mucho menos construir aprendizaje activo.

El aval de un buen proceso educativo se basa en un buen desempeño docente, en todos sus ámbitos. Se considera a la práctica docente como el eje principal de la calidad educativa (Martínez et al., 2020). Ciertamente el proceso de enseñanza aprendizaje es complejo pero existen distintos mecanismos y estrategias para hacer inolvidable tus clases elevando el desempeño docente por bien de la educación. Nuestra misión como educadores es desarrollar competencias en los estudiantes; la puesta en marcha de una serie de recursos pedagógicos dictados en capacitaciones mejorará la práctica docente de la Unidad Educativa, Guayas, 2019 para el interés de aprendizaje que despierta ansiedad científica.

Por lo que, el uso de una gama extensa de recursos, medios o materiales con frecuencia son usados en las instituciones educativas para fines pedagógicos. Estos conforman articuladamente todo el proceso de aprendizaje, libros, proyectores, diapositivas, videos, computadores, etc., y son el soporte para los docentes dentro de su quehacer diario. Podemos decir que en estos tiempos es imposible generar conocimiento e innovación sin este material pedagógico (Escudero & Area, 2000).

Este trabajo investigativo está encaminado a determinar si el desempeño docente es óptimo y acercar una propuesta de mejora que permita hacer más llevadera la misión del docente y despertar interés en los estudiantes de una forma didáctica, amena y lúdica. Por lo que el objetivo planteado es determinar el nivel de desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019.

Además observando la variable desempeño docente en un antes y un después en la vida estudiantil de nuestros

niños y sin que ellos se den cuenta hayan adquirido el conocimiento significativo que tanto esperamos como educadores. Se busca con este trabajo mejorar el desempeño docente y que esto a su vez conlleve a subir el nivel académico de los niños que se educan en nuestra institución pero sobre todo desarrollar sus destrezas y habilidades consustanciales como ser humano.

La investigación internacional de Castillo (2018), muestra que el propósito de la investigación fue determinar detalles concernientes a procesos curriculares, así como los logros que alcanzan los estudiantes en su aprovechamiento académico. La investigación es de carácter descriptivo y propositiva. Para indagar sobre el estado actual de la variable procesos curriculares, en sus dimensiones planificación y evaluación, se aplicó instrumento (cuestionario) a la población conformada por 62 docentes, para la dimensión desarrollo curricular se usó fichas de observación en aula. Para la medición de la segunda variable, rendimiento académico, se recurrió a una matriz donde se recolectó las notas de un grupo (muestra) de 281 estudiantes de distintos grados. En el análisis se necesitó recurrir a la estadística descriptiva.

La investigación logró determinar que, en general, los procesos curriculares presentan distintos niveles de eficiencia. La planificación curricular es un proceso que se desarrolla de manera eficiente. Sin embargo, un análisis de sus indicadores muestra que existen debilidades en aspectos como el diagnóstico, la participación de actores (directivos y padres), así como la orientación que se le da al proceso.

En la dimensión desarrollo curricular, los resultados de la aplicación de las rúbricas revela que los docentes alcanzan altos niveles de desempeño destacado en aspectos como el clima afectivo del aula y acciones para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes, sin embargo, no ocurre lo mismo con aspectos como el involucramiento del estudiante, la retroalimentación y el desarrollo de habilidades superiores, donde los niveles de logro son menores.

En este sentido, la evaluación curricular se lleva a cabo con mediana eficiencia, mostrando debilidades en varios indicadores. Finalmente, el rendimiento escolar se agrupa mayormente en los niveles de logro intermedios, con un bajo porcentaje de estudiantes tanto en inicio como en el nivel destacado. La propuesta de mejora está orientada a superar las deficiencias encontradas.

De igual forma, los estudios de Aguirre & Porta (2019), aseveran que la formación docente y las leyes educativas son debatidas en base al currículum, presupuesto, medición de logros, conexión entre Instituciones formadoras y el mundo complejo de la función del docente, readaptando ámbitos como política, cultura y pedagogía. En este artículo exponemos los primeros hallazgos de investigación en relación a los desafíos que tiene por delante la

formación docente según las voces de los especialistas y referentes académicos del campo. Esta polifonía de narrativas forma parte de una investigación doctoral cuyo objetivo es interpretar las políticas de formación docente desde los propios registros narrativos de los actores.

En ciertos estudios internacionales respecto al desempeño docente, encontramos a Castañeda (2019), que tiene la finalidad de establecer la reciprocidad entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en los centros educativos participantes de la indagación. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, longitudinal. La población estuvo formada por 169 docentes de los centros educativos primarios, que comprende territorialmente el sector N° 09 de la Ugel 02 durante el año 2018, la muestra por 117 profesores de los centros educativos secundarios, y el muestreo fue de tipo probabilístico.

La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach (Hernández, 2018). En su estudio Castañeda (2019), aportó que: (a) el acompañamiento pedagógico tiene relación positiva considerable ($Rho = ,780$) con la variable desempeño docente; (b) las visitas de acompañamiento tienen relación efectiva considerable ($Rho = ,778$) y reveladora con el desempeño docente; (c) los micro talleres tienen relación positiva considerable ($Rho = ,775$) y significativa con el desempeño docente y; (d) los talleres de actualización tienen relación considerable ($Rho = 754$) con el desempeño docente.

Como parte del estudio espistémico se conoció de la investigación de Luque (2018), que realizó una indagación sobre la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, método hipotético-deductivo y de diseño descriptivo correlacional. La población fue de 50 docentes. Los instrumento utilizados fueron el Cuestionario de Estilos Directivos de Likert y una Rúbrica de Observación de desempeño docente.

Los resultados de la investigación de Luque (2018), mostraron que existe correlación positiva moderada, con un índice de correlación de Rho de Spearman de 0,624 entre las variables Liderazgo directivo y el desempeño docente. Se concluyó afirmando que existe relación entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria de una institución educativa del Callao, 2018.

De igual forma, Mullisaca (2016), en su investigación, responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación

entre el desempeño pedagógico docente y compromiso profesional en las instituciones educativas del distrito de Muñani- Azángaro 2016? y determina que el desempeño pedagógico del docente y el compromiso profesional, es regular en las instituciones educativas del distrito de Muñani, Azángaro-2016. La investigación de Mullisaca (2016), corresponde al enfoque cuantitativo, cuya característica fundamental es que se sitúa de la realidad; reduce su ámbito de estudio a fenómenos observables y susceptibles de medición; formula generalizaciones, utiliza técnicas estadísticas para la definición de muestras y análisis de datos; utiliza instrumentos muy estructurados y estandarizados.

La investigación, pertenece a la investigación básica y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, es de tipo no experimental con un diseño descriptivo – correlacional, para la muestra se encuestó a 85 docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Muñani. Finalmente, concluye Mullisaca (2016), que con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre el desempeño pedagógico del docente y el compromiso profesional, en las instituciones educativas del distrito de Muñani. Estableciéndose que a mayor compromiso profesional buen desempeño pedagógica del docente, de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Muñani.

Otras investigaciones como la de Contreras (2015), que tiene el propósito de estudiar la relación del desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Educación Inicial, Facultad de Educación–UNAP 2014. Se realizaron las dos mediciones correspondientes utilizando la estadística con un enfoque cuantitativo y correlacional, la base de datos primarios como la encuesta tuvo 47 ítems. La población estuvo representada por los estudiantes del grado indicado y la muestra fue de 49 estudiantes. El instrumento está validado donde se ubican la planificación, ejecución, evaluación e identidad institucional que fue puesta en práctica por los pedagogos encargados de la enseñanza aprendizaje y se demostró estadísticamente que existe una influencia significativa del desempeño del docente en el rendimiento académico.

El estudio científico de Salgado (2014), consiste en que presenta un estudio de caso sobre la enseñanza y aprendizaje de matemática, con la utilización de material concreto. El grupo de estudiantes que participaron en este estudio estuvo constituido por 15 niños, con edades comprendidas entre 9 y 10 años. Durante un periodo a la semana del año lectivo 2009-2010, se aplicó una intervención educativa en la que se utilizó material concreto en los bloques curriculares de la asignatura de matemática. Bajo los lineamientos de una metodología mixta, el componente cualitativo se evidencia en datos cualitativos de una encuesta a los 15 estudiantes de 5to año de EGB, y la entrevista a la profesora titular de este grado sobre la

aplicación del uso de material concreto en la enseñanza de matemática.

En esta investigación Salgado (2014), mediante el componente cuantitativo realiza la comparación de registro oficial de calificaciones de matemática de dos años lectivos 2008-2009 y 2009-2010. De acuerdo al análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes y a la profesora titular de 5to año de EGB, se encontró la importancia de aprender matemática con la manipulación de objetos tangibles, reconociendo la motivación que han tenido los estudiantes por las actividades en las que se sienten involucrados en su aprendizaje, disfrutan y aprenden. Respecto al componente cuantitativo mencionado, no alcanzó una variación significativa que lleve a reforzar la pregunta de investigación de este estudio.

De acuerdo con Bandura (1995), observar la autoeficacia es creer que la capacidad de producción de desempeño deseado de las personas influye destacadamente en su vida cotidiana. Este pensamiento es determinante en los sentimientos, motivaciones y comportamientos de los seres humanos. En este sentido autoeficacia es el creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo.

Es decir, tanto profesores como estudiantes coinciden que su práctica exitosa está supeditada a la autoeficacia. En tal virtud, la vocación del docente permitirá por medio de la autoeficacia colaborar con sus estudiantes en su proceso de aprendizaje, esto influirá de manera significativa en su desempeño académico. La teoría de la autoeficacia es una teoría basada en cómo trabaja el yo, esta teoría nos puede dar indicios de comprensión de como algunas personas transforman sus deseos, anhelos, objetivos y metas en logros realizables (Bandura, 1993).

El principio de generalidad de la teoría de la autoeficacia fue estudiado por Bandura et al. (1977), y muestra que cuando una persona está más enfocada en el resultado que en el desarrollo del proceso de la tarea no puede trascender o destacarse con éxito. Las personas enfocadas a los procesos relativamente consiguen el éxito, ya que logran mostrar el alcance de sus destrezas, en consecuencia, las personas que por lo contrario relacionan el éxito con la obtención de mejores resultados sin importarles como lo consiguieron (Nicholls, 1984).

La autoeficacia, se la conoce también en inglés como *self-efficacy*, está considerada como una de las teorías motivacional más relevantes relacionadas con el autocontrol según Zimmerman et al. (2005), la autoeficacia se enfoca en el pensar que existen posibilidades de obtener resultados efectivos se refiere a las propias creencias sobre la capacidad para aprender o rendir efectivamente

El desempeño de los docentes está implícitamente relacionado con esta teoría (autoeficacia) porque solo aquellos profesores que se interesen por el proceso, y crean, primero en sí mismos, luego es sus estudiantes pero además piensen que los objetivos y metas son realizables,

sin importar su nivel de complejidad, puede tener el éxito esperado. Y por lo contrario, el educador que enfoque su práctica docente tan solo en resultados vivirá presionado por alcanzar la cima sin poder disfrutar de lo verdaderamente importante que es el camino y sus obstáculos.

Igualmente, es fundamental contrastar la autoestima con la autoeficacia. Al conceptualizar la variable desempeño docente, desde la visión de Martínez-Ruiz & Lavín-García (2017), se asume que es una definición que se construye, implica a múltiples aspectos que lo determinan o caracterizan.

Argumentan, Martínez-Ruiz & Lavín-García (2017), que este término se refiere a la acción que está relacionada con las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente; "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"(p.2).

En este orden de ideas, conceptualizando el desempeño docente también conocido en varios países como práctica docente Fierro et al. (2008), demuestran que la práctica docente trasciende, a varios escenarios, la concepción técnica de quien solo se ocupa de aplicar técnicas de enseñanza en el salón de clases. El trabajo del docente está situado en el punto en que se encuentra el sistema escolar. El desempeño docente contiene múltiples relaciones. De ahí su complejidad y la dificultad que entraña su análisis.

Para facilitar el estudio de desempeño docente, dichas relaciones se han organizado en seis dimensiones que servirán de base para el análisis, a partir de los estudios de Fierro et al. (2008):

Dimensión personal: El docente como individuo es un modelo a seguir para los estudiantes. Un personaje único en su especie, con identidad propia marcada por sus características y cualidades. En esta dimensión se asientan las decisiones fundamentales del maestro como individuo, las cuales vinculan de manera necesaria su quehacer profesional con las formas de actividad con las que se realiza en la vida cotidiana.

Dimensión Institucional: La práctica docente se realiza en el seno de una organización. Para el educador, la institución es el lugar principal de actividad profesional y mediante esta interactuar con las leyes educativas de currículo nacional. Esta dimensión reconoce en suma que las decisiones y prácticas de cada maestro están tamizadas por esta experiencia de pertenecía institucional.

Dimensión interpersonal: La función del maestro como profesional que trabaja en una institución educativa está cimentada en la relaciones entre las personas que participan en el proceso educativo: estudiantes, maestros, directores, madres y padres de familia. El clima hostil o indiferente empobrece las posibilidades de actuación de

los maestros; la experiencia educativa de los estudiantes también se alimenta de este clima institucional. La dimensión interpersonal, sin embargo, no es importante solamente como resultado, es, en esencia, el esfuerzo diario de cada docente y proviene del hecho de que no trabaja solo, sino en un espacio colectivo que lo pone continuamente en la necesidad de ponerse de acuerdo con otros, de tomar decisiones conjuntas, de participar en acciones, de construir proyectos o de disentir frente a lo que otros colegas dicen y hacen; que le exigen encarar diversos tipos de problemas y ocupar determinada posición ante los estudiantes, los demás compañeros y autoridades de la escuela.

Dimensión social: El desempeño docente es un quehacer que se desarrolla en un entorno histórico, político, social, geográfico, cultural y económico particular, que le imprime ciertas exigencias y que al mismo tiempo es el espacio de incidencia más inmediato de su labor. La dimensión social de la práctica docente intenta recuperar un conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales. El contenido general de análisis de esta dimensión se basa en el reflexionar, junto con el maestro, sobre el sentido de su quehacer en el momento histórico que vive y desde el entorno particular en el que se desempeña, así como las experiencias que pesan sobre él y las presiones que recibe tanto por parte del sistema como de los destinatarios de su tarea.

Dimensión didáctica: Hace referencia al papel del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los estudiantes con el saber colectivo culturalmente organizado, para que ellos, los estudiantes, construyan su propio conocimiento. Desde una mirada constructivista, suponemos que siempre que hay un aprendizaje auténtico. Cada maestro tiene la oportunidad de analizar la forma en que se acerca al conocimiento para recrearlo frente a sus estudiantes, así como la manera de conducir las situaciones de enseñanza en el salón de clases y de entender el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. En la investigación se asumen los criterios de autores como Medina & Mata (2009), los que sugieren que la didáctica permite la interpretación adecuada de la labor docente mediante la reflexión y comprensión sacrificada del profesor.

Dimensión valoral: El proceso educativo nunca es neutral, siempre está orientado a la consecución de ciertos valores que se manifiestan en distintos niveles en la práctica docente. El desempeño de cada maestro da cuenta de sus valores personales a través de sus preferencias conscientes e inconscientes, de sus actitudes, de sus juicios de valor, todos los cuales definen una orientación acorde a su actuación cotidiana, que le demanda de manera continua la necesidad de hacer frente a situaciones diversas y tomar decisiones. La labor del maestro en su

carácter de trabajador de la educación, tiene que ver con los valores institucionales expresados en el marco jurídico-político del sistema educativo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Metodológicamente nos valemos del enfoque biográfico-narrativo puesto que ofrece un modo alternativo para describir y analizar los procesos, prácticas y políticas educacionales, adoptando un posicionamiento epistemológico crítico interpretativo, que recupera el rostro humano de la formación docente. El presente trabajo investigativo de acuerdo con su fin es de tipo teórica, básica o pura, es decir, se basa en una teoría con la finalidad de desarrollar, ampliarla, enmendarla, contrastarla o simplemente afirmarla mediante la consecución de postulados (Hernández, 2018).

En tal virtud según su carácter es descriptiva, se detallan las características del universo poblacional utilizado para la indagación teniendo como objetivo principal determinar una secuencia o patrón. También, de acuerdo a su naturaleza lleva enfoque cuantitativo porque refieren que una investigación cuantitativa no es más que la utilización de información para comprobar o negar hipótesis, teniendo en cuenta la medida y estudio estadístico para determinar conductas y comprobar postulados teóricos.

La investigación según su alcance temporal es transversal porque su fin es definir variables y observar sus resultados en un solo tiempo o toma dada. El estudio analiza el nivel de desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019, a partir de la operacionalización de la variable analizada y sus dimensiones e indicadores, los que serán analizados a continuación.

La población, según la tabla 1, total objeto de este estudio está representada por 45 docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera que durante el año 2019 se encuentren impartiendo por lo menos una asignatura en la Institución.

Tabla 1. Población de docentes de la secretaría de la Unidad Educativa.

Unidad	Varones	Mujeres	Total
Docentes	11	34	45
Total	11	34	45

Se conoce como muestra a la representación general de los resultados del universo o población. También afirma Hernández (2018), que la muestra es una parte de la población, y debe ser representativa del universo; a partir de su observación, nos permite obtener información de la variable. La muestra, tal como se muestra en la tabla 2, se determina por muestreo no probabilístico, discrecional o por conveniencia. Se usa al inicio de una muestra por conveniencia, es conocida también como muestra voluntaria, este muestreo se utiliza cuando el indagador requiere participantes que se presten como voluntarios. Lo que

implica que los elementos que se tomen serán a juicio del investigador. No se calculará el tamaño muestral.

Tabla 2. Muestra de docentes.

Unidad Educativa	Varones	Mujeres	Total
Docentes	3	12	15
Total	3	12	15

Las características que deben reunir los profesores pertenecientes a esta Institución escogidos para realizar esta investigación son, que deben por lo menos estar impartiendo una asignatura, ser docentes nombrados, con título profesional en docencia y contar con por lo menos 2 años de experiencia de enseñanza en la Institución. Los criterios de elegibilidad o selección son los que especifican las características que debe tener la población elegible. Se determinaron los criterios a partir de los sugeridos por Arias et al. (2016), siendo los siguientes: de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

Debido a la presión que existe en nuestro sistema educativo basado en el tipo de relación laboral que se tiene hemos incluido docentes con nombramiento, con título profesional en docencia y que tienen una antigüedad en la práctica docente que supera los 2 años.

Criterios de exclusión

La influencia de la estabilidad laboral docente ha permitido indiscriminadamente que los docentes contratados temporales, por mantener su empleo, traten de responder este tipo de cuestionarios con realidades que no son precisamente las verdaderas. Por tal razón se ha excluido a los docentes de contrato. Para desarrollar la obtención de la información para esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta. En consecuencia se aplicó como instrumento un cuestionario de encuesta que está constituido por 60 ítems de escala ordinal: Nunca (1), a veces (2), siempre (3).

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Para el desarrollo de esta investigación se realiza una entrevista informal previa, luego procedimos a solicitar mediante oficio el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento en los docentes de la Unidad. Una vez realizada las formalidades indispensables para que el ejercicio investigativo arroje los resultados reales procedimos a reunirlos en el laboratorio de computación de la Institución explicándole el motivo de la toma del instrumento y su finalidad indagatoria. Finalmente pedimos a los docentes encuestados que desarrollen el cuestionario con honestidad y tranquilidad.

Para el estudio de la información obtenida se empleó el método empírico de Cuestionario con la técnica de encuesta con 60 ítems y 6 dimensiones; es decir, 10 ítems

por dimensión. Las cifras obtenidas en la toma del instrumento fueron colocados en una base de datos para su posterior análisis de confiabilidad, tal y como se muestra en la Tabla 3. El objetivo del cuestionario es: determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa del Milenio "Dr. Alfredo Raúl Vera Vera" de Guayaquil, 2019.

Tabla 3. Cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	40,00
Alto	9	60,00
Total	15	100,00

Al realizar la comprobación de hipótesis general, se determinó que:

H1. El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de desempeño en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0. El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de desempeño en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

La tabla 3 muestra que el 40 % de los docentes se ubican en el nivel regular de desempeño docente, mientras que el 60 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

De igual forma, se estableció el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio "Dr. Alfredo Raúl Vera Vera" de Guayaquil, 2019, tal y como se representa en la siguiente tabla.

Tabla 4. Dimensión personal. Cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	46,70
Alto	8	53,30
Total	15	100,00

Al establecer la comprobación de hipótesis específica, se determinó que:

H1. El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión personal en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0. El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión personal en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

La Tabla 4 muestra que el 46,70 % de los docentes se ubican en el nivel regular de la dimensión personal, mientras que el 53,30 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

A continuación, se analizó, como se representa en la tabla 5, el objetivo de determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 5. Dimensión Institucional. Resultados del cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	40,00
Alto	9	60,00
Total	15	100,00

Al comprobar la hipótesis específica se determinó que:

H1 El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión Institucional en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0 El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión Institucional en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

La tabla 5 muestra que el 40,00 % de los docentes se ubican en el nivel regular en la dimensión institucional, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

En este orden de ideas, en la tabla 6, se muestra el objetivo de establecer el nivel de la dimensión intrapersonal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 6. Dimensión intrapersonal. Resultados del cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	40,00
Alto	9	60,00
Total	15	100,00

Al comprobar la hipótesis específica, se estableció que:

H1 El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0 El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

En la tabla 6 se muestra que el 40,00 % de los docentes se ubican en el nivel regular, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. A continuación se muestran, en la tabla 7, los resultados obtenidos al determinar el nivel de la dimensión social de los

docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 7. Dimensión social. Resultados obtenidos al aplicar el cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	40,00
Alto	9	60,00
Total	15	100,00

Estos investigadores determinaron al comprobar la hipótesis específica que:

H1. El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión social en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0. El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión social en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

Al realizar su interpretación se evidencia que, la tabla 7 muestra que el 40,00 % de los docentes se ubican en el nivel regular, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

En este orden de ideas, el objetivo específico cinco, se representa en la tabla 8; el que consiste en establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 8. Dimensión didáctica. Resultados obtenidos en el cuestionario para medir el desempeño docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	46,70
Alto	8	53,30
Total	15	100,00

A continuación, se procedió a comprobar la hipótesis específica, siendo la siguiente:

H1. El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión didáctica en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0. El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión didáctica en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

Como se evidenció en la tabla 8, el 46,70 % de los docentes se ubican en el nivel regular, y el 53,30 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Por último, se muestra en la tabla 9, el objetivo seis, para así determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la

Tabla 9. Dimensión valoral. Resultados obtenidos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	40,00
Alto	9	60,00
Total	15	100,00

Para este objetivo y su correspondiente dimensión se determinó la siguiente comprobación de la hipótesis específica:

H1. El 25 % de los docentes presenta un nivel regular de la dimensión valoral en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

H0. El 25 % de los docentes no presenta un nivel regular de la dimensión valoral en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, Guayas, 2019.

En la tabla 9 se muestra que el 40,00 % de los docentes se ubican en el nivel regular, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa.

En relación al objetivo 1: Establecer el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la revisión teórica reporta que la dimensión personal refiere al profesor como persona independiente capaz de ser ejemplo imperativo a seguir de Fierro et al. (2008).

En la Tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión personal presentan una tendencia positiva (53.3%) en el nivel alto y 46.7% en el nivel regular. Éstos resultados coinciden con Fierro et al. (2008), que argumentan que en esta dimensión se destaca la capacidad del docente para tomar decisiones personales. Se puede predecir según Bandura et al. (1977), que cuando una persona está más enfocada en el resultado que en el desarrollo del proceso de la tarea no puede trascender o destacarse con éxito.

En relación al objetivo 2: Determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera. Los referentes teóricos argumentan que la organización (Unidad Educativa) es el centro de operaciones de la actividad docente, espacio privilegiado donde debe el docente evidenciar que pertenecía institucionalmente (Fierro et al., 2008).

En la Tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión institucional presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Estos resultados coinciden con Fierro et al. (2008), que dicen que la institucionalidad dentro del desempeño docente en su experiencia de pertenecer a la institución están basadas en los aportes de decisiones y prácticas acertadas de cada

maestro. Se puede considerar según Fenster (2005), que la práctica diaria en espacios cotidianos (institución educativa) depara una serie de sentimientos, percepciones, deseos vinculados con el sentido de pertenecía institucional. El resultado positivo de la investigación afirma lo dicho por Vidal & Pol (2005), que cuando una persona siente pertenecer a un ambiente institucional vincula estrechamente las relaciones que tengan con el grupo, esto es beneficioso para todas las partes.

En relación al objetivo 3: Establecer el nivel de la dimensión intrapersonal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la revisión teórica relata que la dimensión intrapersonal no es más que las buenas o malas relaciones entre participantes del sistema educativo, son el seno de la función del profesor como profesional (Fierro et al., 2008). En la Tabla 6, los resultados descriptivos de la dimensión intrapersonal presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Éstos resultados coinciden con Fierro et al. (2008), en cuanto a que el clima hostil o indiferente empobrece las posibilidades de actuación de los maestros; la experiencia educativa de los estudiantes también se alimenta de este clima institucional.

En relación al objetivo 4: Determinar el nivel de la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos evidenció que la dimensión social se trata de la recapacitación del docente en su práctica diaria, su reflexión acerca del momento histórico que atraviesa en su rol como educador. La conciencia que posee sobre la imposición de múltiples tareas por parte del sistema (Fierro et al., 2008).

En la Tabla 7, los resultados descriptivos de la dimensión social presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Estos resultados coinciden con Kriekemans (1968), donde afirma que el ámbito social estimula la concepción de las relaciones entre los seres humanos, y promueve valores buscando la perfección en el vínculo con la sociedad.

En relación al objetivo 5: Establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la revisión teórica corrobora que la dimensión didáctica aportada por Fierro et al. (2008), y refiere a la construcción interactiva de conocimientos adecuados de los estudiantes por medio de la orientación y guía del docente, factor influyente en la actividad educadora.

En la Tabla 8, los resultados descriptivos de la dimensión personal presentan una tendencia positiva (53.3%) en el nivel alto y 46.7% en el nivel regular. Estos resultados enfatizan que la didáctica permite la interpretación adecuada de la labor docente mediante la reflexión y comprensión sacrificada del profesor.

En relación al objetivo 6: Determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos nos dicen que la dimensión valoral es la rendición de cuentas de los valores dentro del desempeño docente a través de enfrentar las distintas situaciones y tomar decisiones adecuadas (Fierro et al., 2008). En la Tabla 9, los resultados descriptivos de la dimensión social presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Estos resultados corroboran que los valores estuvieron siempre en la labor y en la mente de los actores del proceso educativo, siendo protagonistas en los momentos difíciles y de profundos cambios en la sociedad.

En relación al objetivo general: Determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos de Fierro et al. (2008), nos dicen que el desempeño docente es el cumplimiento eficaz de la labor docente. En la Tabla 3, los resultados descriptivos del desempeño docente presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular.

Estos resultados coinciden con Castillo (2018), que en su trabajo investigativo argumenta que el desempeño docente es alcanzado por los profesores con mayor significado en la parte afectiva del ambiente áulico y en actividades correctivas para mantener la disciplina de los educandos. Lo que se entiende según el postulado de la teoría de la autoeficacia de Bandura (1995), que debemos creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo. El resultado positivo de la investigación afirma lo dicho por Nicholls (1984), en cuanto a que las personas enfocadas a los procesos relativamente consiguen el éxito, pues logran mostrar el alcance de sus destrezas.

CONCLUSIONES

La investigación presentada implica continuar con este quehacer tan necesario para los docentes de cualquier institución educativa. El hecho de procurar evaluar el desempeño docente implica definir cómo este debe ser, resaltar los rasgos que, a título personal y profesional, deben asumir en el contexto escolar y social los docentes. La operacionalización de la variable desempeño docente, asumida en la investigación, y parametrizada en las dimensiones personal, institucional, intrapersonal, social, didáctica y valoral; permitió demostrar que el nivel que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera es alto en su mayoría, en un 53,30 % y regular en un 46,70%.

La importancia científica y académica de la investigación estriba en que se ha propuesto un importante estudio a la autoridad máxima, Rector de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera y a su Junta Académica; para poder dirigir la estrategia laboral teniendo como centro la autoeficacia. El estudio epistémico demostró

que la autoeficacia es el creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo; siendo esta cualidad esencial en el desempeño docente en la Unidad.

Finalmente, es loable resaltar la labor del docente como referencia y modelo a seguir en la sociedad, denote sus cualidades y ámbitos a mejorar, vinculando su imagen diaria con su vocación de servicio, todo esto es teniendo en cuenta los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión personal de los docentes de la Unidad. Es necesario establecer mecanismos de mejora constante de las relaciones intrapersonales de los docentes ya que esto conllevará a mantener un adecuado clima institucional.

La investigación demostró la necesidad de instaurar canales de reflexión y recapitación del docente mediante charlas motivacionales referentes al docente y su rol vital para y en la sociedad, a partir de los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión social. De igual forma, se corroboró la importancia de establecer mediante cronograma capacitaciones sobre didáctica general a fin de mejorar el rendimiento tanto académico como del estudiantado, considerando los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión didáctica.

Con la investigación se fundamentó la necesidad de realizar campañas de concientización acerca de los valores del docente en la sociedad, pues resulta claro que estos son los protagonistas de los momentos difíciles y de profundos cambios en la sociedad, considerando los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión valoral. Por último, se demostró que si se eleva el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa, Guayas, 2019 inminentemente subirá el nivel académico de los niños que se educan en la Institución desarrollando sus destrezas y habilidades consustanciales en el ser humano.

La investigación tiene relevancia social marcada a través de la variable desempeño docente, al ser identificadas las necesidades reales de los profesores que ayudarían a mejorar la calidad de servicio que se oferta en la Unidad Educativa; todo lo cual contribuye con el conocimiento científico y su utilidad práctica es factible porque ofrece a docentes herramientas para conocer su realidad profesional y partiendo de ésta mejorar el desempeño pedagógico y docente de toda la Unidad Educativa. En tal virtud, esta investigación ofrece a la comunidad educativa cánones estrictos, verídicos y esenciales para una práctica docente adecuada, esencialmente en los siguientes aspectos: personal, institucional, intrapersonal, didáctico, social y valoral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, J., & Porta, L. (2019). La formación docente con rostro humano. Tensiones y desafíos polifónicos desde una perspectiva biográfico-narrativa. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 1(29). <https://www.re-dalyc.org/journal/3845/384556936010/html/>

- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. _
- Bandura, A., Adams, N. E., & Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), 125-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.3.125>
- Castañeda Mejía, W. (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Castillo Oliva, A.A. (2018). Caracterización y propuesta de mejora de los procesos curriculares y del rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura-2018. (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo.
- Contreras Brito, J.A. (2015). Desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la escuela profesional de educación inicial. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Escudero, J., & Area, M. (2000). *Diseño, desarrollo e innovación del currículum*. Síntesis Editorial.
- Fenster, T. (2005). *The Right to the Gendered City: Different Formations of Belonging in Everyday Life*. *Journal of Gender Studies*, 14(3), 217-231. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589230500264109>
- Fierro, C., Fortoul, B., & Rosas, L. (2008). *Transformando la práctica docente*. Paidós.
- Godino, J. (2013). Indicadores de idoneidad didáctica de procesos de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas. *Cuadernos de Investigación y Formación en Educación Matemática*, (11), 111-132. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/cifem/article/view/14720/13965>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Kriekemans, A. (1968). *Pedagogía General*. Herder.
- Luque Ramos, R. C. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018". (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Martínez Chairez, G.I., Esparza Chávez, A.Y., & Gómez Castillo, R.I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 2-32. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>
- Martínez-Ruiz, S.I., & Lavín-García, J.L. (2017). *Política y gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología*. (Poenncia). Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luis de Potosi, México.
- Medina, R.A., & Mata, F.S. (2009). *Didáctica General*. Prentice Hall.
- Mullisaca Vilcapaza, D. (2016). Relación entre el desempeño pedagógico docente y compromiso profesional en las instituciones educativas del distrito de Muñani-Azángaro 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Nicholls, J. (1984). *Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance*. *Psychological review*, 91(3), 328-346. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.328>
- Salgado Gómez, N.A. (2014). Uso de material concreto en la enseñanza de matemática. (Tesis de grado). Universidad Estatal de Guayaquil.
- Vidal, T., & Pol, E. (2005). La apropiación del espacio: una propuesta teórica para comprender la vinculación entre las personas y los lugares. *Anuario de Psicología*, 36(3), 281-297. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99095/1/545803.pdf>
- Zimmerman, B., Kitsantas, A., & Campillo, M. (2005). Evaluación de la autoeficacia regulatoria: una perspectiva social cognitiva. *Revista Evaluar*, 5(1), 1-21. <https://www.mendeley.com/catalogue/4502520c-125c-324a-b1ba-2688e5d3b9f8/>