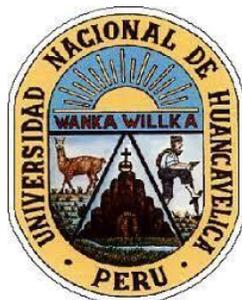


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PRESENTADO POR:

DEYSI QUISPE ORÉ

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
PSICOLOGIA EDUCATIVA Y TUTORÍA**

HUANCAVELICA, PERU

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 23 días del mes de febrero del año 2023, a horas once y treinta minutos, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución N° 0652-2022- D-FCED-UNH de fecha (14.06.2022), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A) : MG. ALEJANDRO RODRIGO QUIJCA CASTRO
: <https://orcid.org/0000-0001-7921-2062>
: D.N.I. N° 23207312

SECRETARIO (A) : MG. ROSARIO MERCEDES AGUILAR MELGAREJO
: <https://orcid.org/0000-0001-7265-0334>
: D.N.I. N° 07505101

VOCAL : PSC. ROLANDO MARINO POMA ARROYO
: <https://orcid.org/0000-0002-5815-2950>
: D.N.I. N° 10018991

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual sincrona*, a través del Aplicativo MEET. La tesis titulada: “AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021” pertenece a los (as):

EGRESADO (A) : DEYSI QUISPE ORE
: D.N.I. N° 46340010

ASESOR (A) : DRA. MARIA DOLORES AGUILAR CORDOVA
: <https://orcid.org/0000-0001-9897-3684>
: DNI N° 29526853

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual sincrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual sincrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual sincrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A) : DEYSI QUISPE ORE
APROBADO (A) POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO (A) POR :

OBSERVACIONES:

Siendo las doce horas con cincuenta minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual sincrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO

TÍTULO:

AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021

AUTORA:

Deysi Quispe Oré

ASESORA:

Dra. María Dolores Aguilar Córdova

<https://orcid.org/0000-0001-9897-3684>

D.N.I. N° 29526853

DEDICATORIA

A: mi querido Padre Zenón por su comprensión y fortaleza, segura que desde el cielo sonrío. A mis tres queridas Madres Mamá Eusebia y mis hermanas. Finalmente, a mis dos amores: Haizen mi hijo y Verny mi esposo amado.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Nacional de Huancavelica, así como a la Facultad de Ciencias de la Educación por contribuir en la formación continua de los maestros.

A los maestros que compartieron sus sabias experiencias durante el desarrollo de los estudios en la segunda especialidad de Psicología Educativa y tutoría.

A la Dra. María Dolores Aguilar Córdova, en su condición de asesor, por haberme brindado apoyo incondicional en la culminación del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Institución educativa los Licenciados del distrito de Ayacucho por su predisposición al estudio y colaboración en su ejecución.

ÍNDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
TÍTULO	iii
AUTORA	iv
ASESORA	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Definición de términos	39
2.4. Hipótesis	40
2.5. Variables	40
2.6. Operacionalización de variables	41
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42

3.1. Ámbito temporal y espacial	42
3.2. Tipo de investigación	42
3.3. Nivel de investigación	42
3.4. Diseño de investigación	43
3.5. Población, muestra y muestreo.....	43
3.6. Técnicas e instrumento para recolección de datos	44
3.7. Técnicas y precesamiento de análisis de datos.....	45
CAPÍTULO IV	46
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	46
4.1. Análisis de información	46
4.2. Prueba de hipótesis	49
4.3. Discusión de los resultados	55
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla de contingencia sobre autoeficiencia y el desempeño docente en una institución educativa.....	46
Tabla 2 Tabla de contingencia sobre autoeficiencia y preparación para el aprendizaje en una institución educativa	47
Tabla 3 Tabla de contingencia sobre autoeficiencia y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa	47
Tabla 4 Tabla de contingencia sobre autoeficiencia y participación en la gestión en una institución educativa.....	48
Tabla 5 Tabla de contingencia sobre autoeficiencia y desarrollo de la preparación para el aprendizaje en una institución educativa	49
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	49
Tabla 7 Fuerza de asociación según valores	50
Tabla 8 Resultado de prueba de hipótesis específica	51
Tabla 9 Resultado de la primera hipótesis específica	52
Tabla 10 Resultado de la segunda hipótesis específica.....	53
Tabla 11 Resultado de la tercera hipótesis específica.....	54

RESUMEN

El término autoeficacia docente no es un constructo global, mas, por el contrario, está supeditada al contexto y la tarea que se realiza, debido a que las personas se desenvuelven en un mundo cambiante y enfrentan diversas experiencias por lo que se considera que es un constructo dinámico y no estático. La diversidad en las experiencias educativas se debe a los conocimientos diversos que tiene los individuos puesto que presenta diferentes características en actitudes y habilidades según al contexto sociocultural donde vive. La investigación se concretó teniendo como objetivo conocer el nivel de relación que existe entre Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho, 2021.

Es una investigación de naturaleza cuantitativa que se concretó en un tipo de investigación descriptivo desde un diseño correlacional. Para el acopio de la información se recurrió a dos cuestionarios sobre cada una de las variables, los que fueron aplicados a una muestra de 31 docentes de la institución educativa investigada. El estadígrafo utilizado para la prueba de hipótesis fue tau b de Kendall debido al carácter ordinal de los datos y la prueba de normalidad que reporta la ausencia de una normalidad en la información obtenida. Los resultados de la investigación permiten concluir que existe una baja y directa relación entre Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Demostrada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor de 0,356 y un nivel de significancia igual a $0,005 < 0,05$

Palabras clave: Autoeficacia, desempeño docente, preparación, enseñanza, participación, desarrollo de la profesionalidad.

ABSTRACT

The term teacher self-efficacy is not a global construct, but, on the contrary, it is subject to the context and the task that is carried out, since people function in a changing world and face diverse experiences for what is considered to be a dynamic and not static construct. The diversity in educational experiences is due to the diverse knowledge that individuals have since they present different characteristics in attitudes and abilities according to the sociocultural context where they live. The research was carried out with the objective of knowing the level of relationship that exists between self-efficacy and performance. teacher in an educational institution in the district of Ayacucho, 2021. It is an investigation of a quantitative nature that materialized in a type of descriptive investigation from a correlational design. To collect the information, two questionnaires were used on each of the variables, which were applied to a sample of 31 teachers from the educational institution investigated. The statistician used for the hypothesis test was Kendall's tau b due to the ordinal nature of the data and the normality test that reports the absence of normality in the information obtained. The results of the investigation allow us to conclude that there is a low and direct relationship between self-efficacy and teacher performance in an educational institution in the district of Ayacucho. Demonstrated by Kendall's Tau b statistician that shows a value of 0.356 and a level of significance equal to $0.005 < 0.05$

Keywords: Self-efficacy, teacher performance, preparation, teaching, participation, development of professionalism

INTRODUCCIÓN

La autoeficacia, de acuerdo a Torre, (2007) “es un juicio que el sujeto emite sobre su capacidad para alcanzar un determinado nivel de ejecución en una tarea. Se trata, pues, de una creencia o un conjunto de creencias que cada uno tiene con respecto a si será capaz o no de llevar a cabo algo y conseguir un nivel adecuado u óptimo de realización”. (pág. 42).

Por otro lado, Rivas (2010), precisa que el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.28).

Teniendo en cuenta los conceptos planteados se desarrolló la presente investigación con el objetivo de conocer el nivel de relación que existe entre la Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho, 2021.

La presente tesis como parte de la culminación del trabajo de investigación se encuentra estructurada en cuatro apartados que se detalla a continuación. En el primer capítulo, se hace de conocimiento la realidad problemática que permite comprender la razón por el que se desarrolla la investigación, asimismo, se presenta el problema, los objetivos y la correspondiente justificación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico que permite conocer el estado de arte sobre el tema a partir de los antecedentes, de igual modo se esboza el sustento teórico que guía el problema investigado, y finalmente las bases conceptuales

Por otro lado, en el tercer capítulo, se presenta la metodología que permitió desarrollar la investigación que se especifica en el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se presenta los resultados finales a nivel descriptivo a través de las tablas cruzadas, de igual modo se presenta la correspondiente prueba de hipótesis con el que se corrobora las hipótesis formuladas para el desarrollo de la investigación.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En los últimos años, el tema de la autoeficacia docente se viene introduciendo en el campo de la educación, entendida esta inicialmente, como el juicio que hace el individuo respecto a su propia capacidad para poder sistematizar y llevar adelante el objetivo trazado. Dicho de otro modo, es la percepción que cada persona tiene respecto a las habilidades que posee para llevar adelante una tarea de manera satisfactoria. En consecuencia, la autoeficacia docente cumple un papel fundamental en la labor docente, y es entendida, según De Luis (2007) como la percepción que tienen los docentes respecto a sus habilidades para generar un resultado positivo en el proceso de aprendizaje de los educandos. Es decir, es la percepción que tiene cada docente sobre sus habilidades para lograr que sus alumnos aprendan.

Es importante comprender que el termino autoeficacia docente no es un constructo global, mas, por el contrario, está supeditada al contexto y la

tarea que se realiza, debido a que las personas se desenvuelven en un mundo cambiante y enfrentan diversas experiencias por lo que se considera que es un constructo dinámico y no estático.

En esa perspectiva, la autoeficacia docente, se ve enfrentada cada vez más a nuevos retos, por lo que los diversos problemas como la ansiedad, el estrés, el pesimismo, entre otros, inciden negativamente y minan la percepción positiva que poseen los docentes, de tal manera que muchos de los docentes que presentan problemas de estrés se ven debilitados en su labor docente por lo que desarrollan esta función con serias limitaciones.

Al respecto, Fernández (2008) precisa un aspecto sumamente importante respecto a la autoeficacia y sostiene que en los docentes es un amortiguador y reductor del estrés, puesto que hace que las personas se consideren capaces de hacer frente a los retos y las enfrente para superarlas. Con mucho acierto, investigadores como Domenech, (2006); Schwarser y Hallum (2008), consideran que la autoeficacia es “la convicción de estar a la altura de los desafíos que plantea la tarea que se tiene al frente, la sensación de poseer los recursos cognitivos, sociales, emocionales para resolverlos, constituirían una suerte de reductor del potencial efecto estresante, permitiendo un desempeño adecuado y un manejo efectivo de ansiedad” (p.123).

En este contexto, los maestros de la institución educativa Los Libertadores de la ciudad de Ayacucho no son ajenos a esta realidad, puesto que se puede observar que muchos de ellos presentan limitaciones en su

desempeño docente, se sienten fatigados, muestran niveles de desmotivación, con aires de pesimismo en su labor, situación que repercute indudablemente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Precisamente, estos problemas descritos llevan a desarrollar la presente investigación con la finalidad de conocer el nivel de autoeficacia y el desempeño docente y determinar el nivel de relación que tienen, puesto que como precisa Bandura, (1986) la autoeficacia docente permite predecir y medir la calidad profesional y el nivel del desempeño docente, asimismo, permite determinar su nivel de perseverancia al enfrentar situaciones sumamente complejas y salir adelante en medio de las dificultades.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existente entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la autoeficacia y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la participación en la gestión en

una institución educativa del distrito de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer el nivel de relación que existe entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho– 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la participación en una gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

1.4. Justificación

La investigación que se pretende desarrollar se justifica desde los siguientes puntos de vista: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica. Desde el punto de vista teórico, con el desarrollo de la investigación se busca que los directivos y docentes de la institución

educativa Los Licenciados del distrito de Ayacucho, comprendan teóricamente y sepan fortalecer su autoeficacia y se desenvuelvan con pertinencia en su desempeño docente.

Justificación práctica. El desarrollo de la investigación permitirá desde el aspecto práctico enfrentar a los docentes con acierto los problemas de estrés, pesimismo, desmotivación, entre otros; y cumplir a cabalidad su desempeño docente que redundará en beneficio de los estudiantes y los mismos docentes.

Utilidad metodológica. Con el desarrollo de la investigación se posibilita abrir brechas para la investigación en temas de autoeficacia y desempeño docente, de tal manera que se cuente con instrumentos contextualizados para medir las variables que se busca investigar.

1.5. Limitaciones

En la presente investigación, se pudo observar cómo limitaciones a la incertidumbre de la fidelidad y veracidad de los datos respecto de la evaluación propia de los participantes, por tratarse de un trabajo con un componente y evaluación subjetiva. Así mismo la muestra es pequeña y no permitirá generalizar los resultados en una magnitud muy amplia respecto de lo concluido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para concretar la presente investigación se realizó la búsqueda de antecedentes respecto a las variables autoeficacia y desempeño docente en las diversas bibliotecas de la localidad y los repositorios institucionales, logrando sistematizar trabajos relacionados a las variables que se investigan, los que son expuestos a continuación:

A nivel internacional

Monterroso, (2012) desarrolló la investigación titulada: Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala. Investigación realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional, en el que se utilizó como instrumento la escala de Bähler y Schwarzer (1996) en una muestra de 117 estudiantes, en ella se concluye que se acepta la hipótesis nula: No existe correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre auto-eficacia académica percibida y

rendimiento académico de los alumnos de Ciclo Básico del Proyecto Educativo Laboral Puente Belice, aunque sí se encontró que existe una relación inversamente proporcional entre ambas variables.

Del Río, Rodríguez, Rodríguez, y Águila, (2018) desarrollaron la investigación titulada: La autoeficacia docente: un reto en el accionar del profesor universitario de las ciencias médicas. Realizada en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba. Investigación de tipo bibliográfica, en el que se utiliza como instrumento el análisis documental, en ella se concluye que:

Se realizó una revisión bibliográfica sobre la autoeficacia docente, que permite concluir que este tema constituye un considerable aporte para la comprensión de la adaptación y cambio humano. Niveles de autoeficacia positivos o negativos pueden marcar profundas consecuencias en el desempeño personal y/o profesional de las personas, por lo que constituye un reto para la academia que los profesores se inspiren en su autoeficacia docente, en la percepción de su desempeño para contribuir al logro de un egresado con mayor competencia profesional.

A nivel nacional

Adanaqué, (2017) desarrolló la investigación titulada: Relación entre autoeficacia académica y rendimiento en la asignatura de Metodología de la Investigación de los estudiantes del programa “CPEL” para personas con experiencia laboral de la Universidad San Ignacio de Loyola-2015. Investigación realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. De tipo descriptivo y diseño correlacional, realizada en una muestra de 110 participantes en el que se utilizó como instrumento el cuestionario, en ella

se concluye que:

En las variables autoeficacia académica y el rendimiento en la asignatura de metodología de investigación hay una relación significativa, positiva y débil.

Zapata, (2017) realizó la tesis titulada: Autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres, 2017. Desarrollada en la Universidad César Vallejo, Lima. Investigación de tipo descriptiva y diseño correlacional, en el que se utilizó como instrumento la escala de autoeficacia de Tschannen – Moran – Woolfolk, el que se aplicó en una muestra de 279 maestros, en el que se concluye que en la Autoeficacia y el desempeño en los docentes existe una relación inversa muy baja.

Velásquez (2018) desarrollo la tesis titulada “Autoeficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 015, Santa Teresita, Cajamarca, 2017-2018” en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, de tipo descriptivo y diseño correlacional en el que se recabó la información mediante dos cuestionarios en una muestra de 20 docentes. En ella se concluye que los datos obtenidos confirman una relación positiva de 0,807 entre autoeficacia y desempeño docente ($p = 0,000$) de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

Escriba (2018) Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018, se empleó el diseño de investigación correlacional de tipo descriptivo correlacional, sobre una población de 120 (100%) de los cuales se tomó como muestra 60 docentes

de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho, Los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que existe relación entre el clima laboral y desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Autoeficacia

Para muchos autores, la autoeficacia se convierte en una creencia en la capacidad de organizar y llevar a cabo los procesos de trabajo requeridos que conducirán a ciertos logros o resultados y se considera un factor relevante en el control de los elementos del entorno.

Para Bandura (1986) la autoeficacia es entendida como: “Los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (p.416); vale decir, este concepto se refiere a la facultad interno que le permitirá ejercer control sobre su comportamiento: lo que una persona cree que puede hacer en un entorno determinado con las habilidades que tiene. Asimismo, Tejada (2005) sostiene que la autoeficacia “es un grupo referenciado de creencias entrelazadas en distintos dominios de funcionamiento, con respecto a la autorregulación del proceso de pensamiento, la motivación y los aspectos afectivos y fisiológicos” (p120).

De igual modo, Torre, (2007) precisa que la *autoeficacia* “es un juicio que el sujeto emite sobre su capacidad para alcanzar un determinado nivel de ejecución en una tarea. Se trata, pues, de una *creencia* o un conjunto de creencias que cada uno tiene con respecto a si será capaz o no de llevar a cabo algo y conseguir un nivel adecuado u óptimo de realización”. (pág. 42).

La adquisición de los conocimientos es deferida a partir de las creencias de

las personas en función de su eficacia personal para desempeñar habilidades, destrezas, etc. Las creencias es algo interno que posee las personas.

La diversidad en las experiencias educativas se debe a los conocimientos diversos que tiene los individuos puesto que presenta diferentes características en actitudes y habilidades según al contexto sociocultural donde vive, de acuerdo de la formación e instrucción. Por lo tanto, la diversidad de las creencias influye en el aprendizaje de los sujetos para el desarrollo de eficacia personal.

Procesos activados por la Autoeficacia

La autoeficacia presenta procesos y mecanismos para lo cual primero presenta la selección de las conductas; luego, los esfuerzos, las persistencias, las reacciones emocionales y los pensamientos. O sea, la autoeficacia activa el proceso cognitivo. Cada uno de estos procesos actúa de manera interrelacionada regulando el funcionamiento de las personas (Bandura, 1999).

a. Procesos Cognitivos

“Los procesos cognitivos desarrollan dos funciones importantes en el sentimiento de autoeficacia. En primer lugar, capacitan a las personas para que puedan predecir y regular los sucesos que les acontecen; fomentando la identificación, el afrontamiento y la resolución de problemas mediante un procesamiento cognitivo efectivo de la información” (Bandura, 1999, p. 24). En segundo lugar, el pensamiento analítico está dirigido a objetivos específicos, ya sean las necesidades ambientales o el desarrollo integral de una persona. Asimismo, el pensamiento analítico se enfoca en resolver estratégicamente los problemas que se presentan en situaciones

complejas.

b. Procesos Motivacionales

La motivación es un factor determinante en el comportamiento humano, y el sentido de autoeficacia juega un papel único en este proceso. Por ende, la motivación se origina en la cognición y es la razón por la que el individuo lleva a cabo una acción. Por ello, las personas “se motivan a sí mismas” (Bandura, 1999, p. 24) y los pensamientos predictivos son mediado por acciones.

Del mismo modo, los humanos distinguen y valoran las cosas que son y no son capaces de ejecutar; pronostican las implicaciones de tales ejecuciones; definen metas; diseñan planes de acción; despliegan recursos; y suman esfuerzos para lograr las metas propuestas.

c. Procesos Afectivos

La autoeficacia también ejerce control sobre los niveles de estrés y ansiedad ocasionados por los estresores ambientales, identificando las amenazas potenciales del entorno. No obstante, el manejo de los estresores ambientales depende, en gran medida, del poder de control personal. De modo que, aquellas personas que están preocupadas y ocupadas por resolver las demandas vitales tienen mayores probabilidades de generar altos niveles de estrés, ansiedad y, como consecuencia, depresión.

Además, la autoeficacia posee efectos sobre el control de los pensamientos ruminantes que aquejan a personas con dudas de sí mismas. Producto de esto, el dominio de dichos pensamientos, no sólo disminuye las posibilidades de contraer ansiedad o depresión, sino que también aumenta las oportunidades de éxito en las ejecuciones. Análogamente, un mayor sentimiento de autoeficacia cataliza un mejor afrontamiento de las

problemáticas que pueden ocurrir, incide en la búsqueda de apoyo social y en un mayor empoderamiento en el control de la vida.

Ventajas de la autoeficacia

La autoeficacia tiene muchas ventajas innegables con respecto al problema del cambio conceptual. De acuerdo Goldfried y Robins (1982), son las siguiente:

Esta es una teoría amplia e integrada que se dedica a buscar y exponer grandes cantidades de información.

Las teorías de indefensión aprendida, la teoría de Beck o la de Meichenbaum se articulan de manera objetiva.

La autoeficacia plantea expectativas o perspectivas específicas.

Propone experiencias de aprendizaje que fueron procesados cognitivamente y estas son empleados por el sujeto para predecir la conducta del futuro.

Permite predecir cómo influyen los juicios de autoeficacia en la elección de actividades, cuánto esfuerzo propondrá la persona en la consecución de determinadas conductas y durante cuánto tiempo perseverará en ellas, a pesar de las experiencias adversas (Bandura, 1982).

Efectos de la autoeficacia

Para Bandura (1997) la autoeficacia presenta los siguientes efectos a tener en cuenta:

Los individuos eligen las diferentes acciones basadas en lo que sienten que pueden hacer y evaden el resto. Las creencias son capacidades para realizar ciertas actividades y las habilidades percibidas y están directamente relacionadas con un alto nivel de autoeficacia y demuestran las creencias en el desempeño.

Los sujetos con mayores niveles de autoeficacia ponen esmero y presentan mayor desempeño que los sujetos con bajo nivel de autoeficacia.

Los individuos con creencias manifiestan un nivel alto de autoeficacia, por lo tanto, en campo de la acción muestran mejor rendimiento.

Además, los sujetos con alto nivel de autoeficacia tienen mayor estabilidad emocional, pensamiento pasivo y activo en las actividades. Mientras las personas ineficaces generan efectos negativos en los pensamientos y actividades, a consecuencia de ello muestran un nivel bajo en el rendimiento.

Las personas ineficaces evidencian bajas expectativas, por esta razón, se preocupan por sus debilidades y aumentan la posibilidad de amenazas del entorno. Al contrario, sujeto con alta eficacia desarrollará la consecución de metas, contrarresta el estrés y reduce la vulnerabilidad y la depresión (Bandura, 1997)

Influencia de la autoeficacia en las distintas áreas

Para muchos especialistas en este tema, entre ellos Torre (2007) consideran que la autoeficacia tiene influencia en áreas como la salud, los deportes, en la elección de carrera y en el ámbito académico.

Según estudios realizados, la autoeficacia se adopta más ampliamente en las disciplinas académicas, sobre todo en tres aspectos.

La relación entre las creencias de autoeficacia de los estudiantes y los componentes motivacionales.

Las creencias de autoeficacia al momento de elegir las carreras profesionales, estas dos se relacionan estrechamente.

La percepción de autoeficacia del profesor sobre su práctica profesional y el desempeño académico de los estudiantes. En ese sentido, la educación y la autoeficacia están estrechamente relacionados por lo que en el medio

educativo los individuos y el Ministerio de Educación tienen metas establecidas que tienen que lograr y buscan estrategias adecuados para alcanzar.

Por su parte, Prieto (2003) sostiene que no basta con “*ser capaz de*”, se hace necesario “*juzgarse capaz de*” usar las capacidades y habilidades que se poseen en circunstancias concretas y variadas de la vida misma. Esta creencia que cada persona posea de “*verse capaz de*” cómo se mencionó anteriormente, la autoeficacia es muy importante cuando se enfrentan a desafíos como la selección de acciones y tareas, el esfuerzo y la sostenibilidad necesarios para alcanzar las metas. Se puede concluir, entonces, que en la educación la autoeficacia cobra relevancia predominante como lo demuestran muchas investigaciones que se han ejecutado a lo largo de las dos últimas décadas, tales como el de Prieto (2003) y el de Rodríguez et al (2009).

Factores que inciden en la autoeficacia

Al respecto se considera que existen diversos factores que inciden en la autoeficacia y que estos han sido planteados de la siguiente manera:

El establecimiento de metas. Para Bandura (1999), éste es el factor de mayor incidencia entre las creencias de capacidad y la selección de metas individuales. “Cuanto más capaz se considere una persona, más retadoras son las metas que establece para sí misma”, (Bandura 1999, p. 193). En cuanto al resultados académicos, el mismo autor sostiene que la autoeficacia aumenta las metas de aprendizaje y en el desempeño de los estudiantes, lo que repercute positivamente en el rendimiento académico al final del año escolar.

El procesamiento de la información. Para Canto (1998) la autoeficacia tiene impacto en el procesamiento de la información dejando de lado los factores; es decir, los estudiantes tienen mayor desempeño en las aulas debido que presentan un alto nivel de autoeficacia, mientras los que tienen un nivel bajo en autoeficacia presentan dificultades en la realización de sus actividades académicas. En resumen, los estudiantes que tienen un nivel alto en autoeficacia son competentes en diferentes situaciones. Para ello actúan estratégicamente utilizando sus propias capacidades para afrontar diversos retos.

La observación de los modelos. Es otro componente que transgrede en la escala de la eficacia personal. Canto (1998), para este factor, logró exponer que la observación de modelos tiene una influencia positiva sobre la autoeficacia y el rendimiento.

La retroalimentación. Para Canto (1998), Este es un factor muy trascendental ya que afecta la eficacia. La retroalimentación son formas de guiar el proceso de enseñanza, en ella la persona recibe resultados positivos sobre su desempeño que desarrolló con anterioridad, como producto tienen una autoeficacia alto. Sin embargo, una persona que recibe resultados negativos en las actividades realizadas tiende a tener un descenso en su escala de autoeficacia.

La autoeficacia docente

En el pensamiento del profesor la autoeficacia ejerce un rol fundamental. Los docentes poseen conocimientos, habilidades y destrezas para el proceso de enseñanza en los estudiantes, a ello se suma la autoeficacia

que es elemental en las capacidades personales para lograr un buen desempeño.

Por su parte Luis (2007) llama autoeficacia docente. De todas las creencias, las de autoeficacia son las únicas que pertenecen a todos los aspectos de la práctica docente y por ello la autoeficacia se sitúa en un lugar importante en comparación con otras variables del profesorado (Prieto, 2005).

La autoeficacia docente se precisa como aquellas percepciones que tienen los profesores sobre sus propias habilidades para producir un efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes (UMC, 2009; De Luis, 2007). Es la opinión personal de cada maestro sobre su propia habilidad para ayudar a los estudiantes a aprender (Pantí, 2008). Tschannen-Moran y Woolfolk (2002) por otro lado, los profesores tienen objetivos deseados en los procesos de aprendizaje con los estudiantes que no tienen motivaciones intrínsecas o los que presentan dificultades en el aprendizaje. Dentro del concepto de autoeficacia docente es importante distinguir entre autoeficacia personal y autoeficacia colectiva (De Luis, 2007). La primera, se refiere a la expectativa individual del docente en la capacidad de proceso de enseñanza hacia los estudiantes; mientras la segunda, resalta el trabajo colaborativo en equipo para lograr objetivos trasados y así tener una educación de calidad en un mundo globalizado. Este último, en la actualidad tiene mayor relevancia. Dicho de otro modo, las creencias de los profesores influyen positivamente en la enseñanza a ello se le llama autoeficacia colectiva. Por su parte Pantí (2008), señala también, que el reforzamiento de la autoeficacia colectiva se puede decir que ayuda en una mejora de la autoeficacia personal.

Hoy en día, las percepciones o creencias de los profesores se enfrentan a

nuevos desafíos. A modo de ejemplo, los agentes de estrés, los pensamientos negativos, las desmotivaciones, inestabilidad emocional, la ansiedad, etc. Repercuten negativamente en la autoeficacia. Los profesores que tienen un nivel bajo de autoeficacia se ven debilitados en su labor pedagógica ello se da a consecuencia de diversos factores negativos presentes en su realidad.

Para algunos investigadores “la convicción de estar a la altura de los desafíos que plantea la tarea que se tiene al frente, la sensación de poseer los recursos cognitivos, sociales, emocionales para resolverlos, constituirían una suerte de reductor del potencial efecto estresante, permitiendo un desempeño adecuado y un manejo efectivo de ansiedad” (Domenech, 2006; Lynn, 2007; Schwarzer y Hallum 2008, cf. Fernández, 2008, p.123).

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente se define como un “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19). Aparte de ello, se sostiene como resultado de un conjunto específico de acciones determinadas por profesores, estudiantes y factores ambientales.

Por otro lado, Aldape (2008) menciona que el profesor debe estar en la capacidad de desempeñar su labor efectiva y eficiente independientemente de las funciones y metas que se le determinen.

En el proceso educativo, los profesores desempeñan su función principal de gestionar actividades, apoyar a los estudiantes y promover el desarrollo cognitivo en aula para lograr las competencias para cumplir las demandas

educativas.

De la Cruz L. (2008) expone que, el resultado de desempeño docente repercute en la calidad profesional, ello se demuestra en su centro de labor. Además, los desempeños se afloran en las conductas que muestra el profesor como es la puntualidad, disciplina, el comportamiento, compromiso en el trabajo, innovación y desarrollo pedagógico.

Chiavenato (2010) menciona que el desempeño son las actividades contempladas en los trabajadores, que son sobresalientes en conseguir metas de la institución. En ese sentido, recalca que una buena labor, es una acción positiva con que cuenta una institución.

Son especificaciones de las actividades de los alumnos en referencia a sus niveles de progreso de sus competencias (niveles de enseñanza), las cuales son vistas desde escenarios diversificados. No poseen rasgos profundos, al contrario, muestran algunas acciones que los alumnos muestran cuando se encuentran en procesos de aprendizaje esperado.

Según Rivas (2010), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. De igual forma, el desempeño se da en una variedad de áreas, contextos y niveles: en el escenario sociocultural, el ambiente institucional, el aula y en el mismo docente, a través de un procedimiento y acto reflexivo.

La educación de los niños es una responsabilidad primordial de los maestros en el sistema educativo, y por ende juegan un rol esencial en el éxito de las políticas educativas que se implementa. Son el crisol de las experiencias,

impresiones y creencias de todos los niños que se combinan con los suyos.

Dimensiones del desempeño docente

En la presente investigación se asume como dimensiones los dominios establecidos por el Ministerio de Educación (2014), siendo estos los siguientes:

a) Preparación para el aprendizaje para los estudiantes

El primer dominio se desglosa en dos (2) competencias y en diez (10) desempeños que tienen que ver con la planificación de la clase, en el cual el docente va a elaborar creativamente las programaciones anuales, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta el enfoque intercultural e inclusivo en la elaboración de los materiales educativos, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2012, p.18)

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Está orientada a la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva igualitaria para fomentar la comunicación efectiva con los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades locales, la participación en el desarrollo, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, de la misma manera contribuir con la construcción de un clima institucional propicio. Lo cual incluye dar valor y mostrar respeto a la sociedad y el involucramiento en los objetivos de las enseñanzas.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Promueve el desarrollo del docente a través de la reflexión deconstructiva de su práctica pedagógica y su experiencia institucional, tendente al aprendizaje continuo, a la afirmación de su identidad y responsabilidad profesional.

Finalmente, este dominio comprende la profesión y la identidad del docente que va participar e identificarse con la institución educativa en eventos y actividades (feria de ciencia, eventos culturales, académicos, cursos, entre otras actividades). Como también se toma en cuenta la responsabilidad y puntualidad en los quehaceres pedagógicos en la institución educativa.

La función del docente

Almeida (2001), coincidiendo con Maldonado, y agregando otras específicas, considera las siguientes funciones del docente:

- 1) Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje
- 2) Realiza la recuperación o activación de conocimientos previos
- 3) Asigna y corrige la tarea
- 4) Realiza la evaluación, según currículum y tiempo establecidos
- 5) Entrega resultados de evaluación, según lo establecido
- 6) Realiza retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación
- 7) Elabora materiales didácticos
- 8) Diseña proyectos de investigación
- 9) Diseña proyectos de desarrollo estudiantil.
- 10) Diseña proyectos de desarrollo comunitario
- 11) Diseña y aplica instrumentos de investigación
- 12) Apoya la elaboración de horarios docentes
- 13) Diseña y desarrolla tutorías
- 14) Diseña y desarrolla procesos de nivelación académica
- 15) Diseña y desarrolla procesos de reforzamientos
- 16) Diseña y desarrolla eventos relacionados con su campo de ejercicio
- 17) Diseña y desarrolla procesos de superación profesional
- 18) Diseña y desarrolla prácticas innovadoras
- 19) Apoya el acto a la bandera
- 20) Asiste y apoya las reuniones docentes
- 21) Remite estudiantes al Departamento de Orientación

22) Remite estudiantes a la Coordinación Docente

Otras que le sean asignadas por las instancias correspondientes.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es aquella que evalúa al docente que se desempeña en las IIEE a lo largo del país. Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Díaz (2013) señala que los actores del proceso educativo y la IE son evaluados, lo cual ya es una práctica común en países que quieren tener éxito; solo así podremos contar con instituciones, profesores y estudiantes que ofrezcan o reciban una enseñanza de calidad extendida para todos.

Para el MINEDU (2016), la evaluación del desempeño docente viene a ser el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente contribuye con la mejora de la práctica pedagógica en el aula, lo cual facilitará los procesos de aprendizaje de los estudiantes, del mismo modo que, son favorables para la formación continua y el desarrollo profesional docente. La evaluación docente no debe seguir siendo percibido como una acción fiscalizadora o punitiva, sino como una oportunidad para mejorar y crecer profesionalmente.

Factores que determinan el desempeño docente

Se destaca que “entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor” (Montenegro, 2007, p.19). Afirma que a mayor preparación

mayores posibilidades de efectividad. Su formación provee el conocimiento para planificar, desarrollar y evaluar el proceso educativo con calidad y de modo constante. Asimismo, entre mejores sean las condiciones de salud, tendrá grandes probabilidades de ejercer sus funciones con éxito. Todo ello, se verá reforzado con el grado de motivación que se adquiera y que repercutirá en el compromiso con la puntualidad, cumplimiento de la jornada, excelentes relaciones, organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Subraya que los cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se complementan y originan una fuerza que mantiene al docente en constante mejoramiento y un alto grado de satisfacción. Expone que existen dos importantes niveles de factores asociados al desempeño docente: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. Es necesario un ambiente humano adecuado, caracterizado por relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Asimismo, contar con un proyecto educativo llamativo y bien definido, que permite al docente, planificar con eficacia.

Las competencias del docente

Soler (2004) define las competencias como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes útiles para ejercer una profesión, resolver asuntos profesionales de manera autónoma y flexible y ser capaz de contribuir en el entorno profesional y laboral.

El conjunto de rasgos que caracterizan al docente, constituye su perfil; como el modelo, sobre el cual deben enfocarse los esfuerzos para su formación profesional y personal, a efecto de que su desempeño se ajuste a las

calidades que demanda el ejercicio de la formación de seres humanos desde las aulas escolares.

Feldman (2010) señala que la idea de competencia docente comprende:

La capacidad del docente para actuar en una situación concreta, realizar el diagnóstico sobre la situación específica en la que se debe intervenir y elegir un curso de acción en función de este diagnóstico, y finalmente, utilizar las evaluaciones de resultados de las acciones realizadas para elegir los nuevos cursos de acción

Se colige que el docente debe encarar la acción pedagógica de manera exitosa con base en su profesionalismo o competencias profesionales.

Perrenoud (2003) dice:

La capacidad de desempeñarse de manera efectiva y eficiente ante una situación en particular. La misma que se sostiene en conocimientos pero que no está limitada a ellos. En tal sentido, para hacer frente a una situación de manera eficaz, a menudo debemos recurrir y utilizar una variedad de recursos cognitivos adicionales.

El autor considera un registro de construcción de saberes y competencias básicas para un buen desenvolvimiento docente, entre ellas:

- a) El docente debe estar organizado de una pedagogía constructivista.
- b) Debe ser garante del sentido de los saberes en los estudiantes.
- c) Debe ser creador de situaciones de aprendizaje.
- d) Debe gestionar la heterogeneidad.

e) Ser regulador de los procesos y los cambios de la formación; y agrega una postura complementaria.

f) Debe tener práctica reflexiva y ampliación implícita (la primera está relacionada con la reflexión de su experiencia para promover nuevos saberes y la segunda se refiere al compromiso que debe asumir el docente con el desarrollo de la gestión, fines y objetivos de la institución educativa).

Perrenoud (2003) señala diez competencias básicas que todo docente debería dominar en su práctica pedagógica: a) organizar y animar situaciones de aprendizaje; b) manejar la progresión de los aprendizajes; c) concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación; d) implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares; e) trabajar en equipo; f) participar en la gestión de la escuela; g) informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno; h) servirse de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación; i) afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión; j) administrar su propia formación continua.

2.3. Definición de términos

Autoeficacia. Para Bandura (1986) la autoeficacia es entendida como: “Los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (p.416).

Desempeño docente. El desempeño docente es el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho – 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

Existe relación directa entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

Existe relación directa entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

2.5. Variables

2.5.1. Variable 1:

Autoeficacia

2.5.2. Variable 2:

Desempeño docente

Existe relación directa entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Autoeficacia	Para Bandura (1986) la autoeficacia es entendida como: "Los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado" (p.416).	Se elaborará un cuestionario sobre autoeficacia teniendo en cuenta las dimensiones definidas.	Eficacia percibida en el manejo del estudiante	Autovaloración que hace no el profesor afecte a los alumnos	1. Nada 2. Muy poco 3. Algo 4. Bastante 5. En gran medida
			Eficacia percibida en las prácticas instruccionales	Capacidad para generar alternativas eficientes. Capacidad para que redunden en el aprovechamiento académico.	
			Eficacia percibida en el manejo del salón de clase	capacidad para mantener el orden en la clase. Capacidad para conservar la disciplina de sus alumnos	
Desempeño docente	Es el "conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo" (Montenegro, 2007, p.19).	Se elaborará una ficha de observación en base a las dimensiones establecidas anteriormente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Dominio y organización del contenido. -Planifica la enseñanza.	1. Inicio 2. En proceso 3. Logro
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	-Cumplimiento de programación -Sistema de evaluación.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Promueve la actitud crítica -Genera ambiente democrático.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Reflexiona sobre su práctica pedagógica. -Ejerce su profesión con ética - profesional.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en una institución educativa de la ciudad de Ayacucho durante el año 2021.

3.2. Tipo de investigación

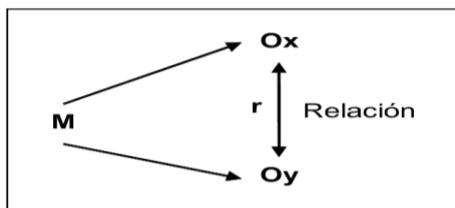
La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo. Ávila (2001) señala que todos concuerdan que el tipo de investigación descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y describir las variables que operan en una situación determinada.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación en el que se desarrolló la investigación es el descriptivo. Al respecto, Ávila (2001) señala que todos concuerdan que el tipo de investigación descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y describir las variables que operan en una situación determinada.

3.4. Diseño de investigación

El diseño bajo el cual se desarrolló la investigación es el correlacional. Al respecto, Hernández, Fernández & Batista, (2010) precisan que el diseño correlacional mide el grado de relación que existe entre las variables investigadas, es un tipo de estudio cuantitativo. Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2004) “una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo” (p.180). En este caso, la población objeto de estudio, está constituida por 31 docentes de la institución educativa Los Licenciados del distrito de Ayacucho.

3.5.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se

recolectan datos, por lo que se debe definirse o delimitar con precisión, ya que éste representa a la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); En este caso está constituida por 31 docentes de una institución educativa del distrito de Ayacucho.

3.5.3. Muestreo

En la presente investigación se utilizó la técnica muestral no probabilística e intencional, debido a que la población de estudio es pequeña y no requiere el uso de la técnica muestral probabilística.

3.6. Técnicas e instrumento para recolección de datos

3.6.1. Técnica

En el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, al respecto Carrasco (2013) sostiene que la encuesta es una técnica útil para la investigación social, puesto que es versátil, sencillo y garantiza la objetividad de la información que proviene de la misma.

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario. El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. al respecto Tamayo y Tamayo (2008: 124), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Concluido el proceso de obtención de los datos mediante los cuestionarios sobre las variables estudiadas, estos fueron tabulados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Asimismo, los datos fueron procesados haciendo uso de la estadística descriptiva simple y se presentan a través de las tablas cruzadas. Asimismo, la prueba de hipótesis se desarrolló mediante la prueba estadística Tau b de Kendall.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Tabla 1

Tabla de contingencia sobre autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa

		Desempeño			Total
		Proceso	Satisfactorio	Destacado	
Autoeficacia	Deficiente	3 9,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 9,7%
	Regular	0 0,0%	3 9,7%	0 0,0%	3 9,7%
	Buena	0 0,0%	15 48,4%	10 32,3%	25 80,6%
Total		3 9,7%	18 58,1%	10 32,3%	31 100,0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada a docentes

El análisis de los datos que presenta la tabla permite visualizar que el 80,6% de docentes considera que presenta buena autoeficacia, de los cuales el 48,4% presenta nivel de desempeño satisfactorio y el 32,3% un nivel destacado respectivamente. Asimismo, el 58,1% de docentes presenta un nivel satisfactorio de desempeño docente en una institución educativa, de los cuales el 48,4% presente nivel bueno de autoeficacia y el 9,7% un nivel regular

respectivamente.

Tabla 2

Tabla de contingencia sobre autoeficacia y preparación para el aprendizaje en una institución educativa

		Enseñanza			Total
		Proceso	Satisfactorio	Destacado	
Autoeficacia	Deficiente	3 9,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 9,7%
	Regular	0 0,0%	3 9,7%	0 0,0%	3 9,7%
	Buena	0 0,0%	18 58,1%	7 22,6%	25 80,6%
Total		3 9,7%	21 67,7%	7 22,6%	31 100,0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada a docentes

Los datos que presenta la tabla permiten observar que el 80,6% de docentes considera que presenta buena autoeficacia y de los cuales el 58,1% presenta un nivel satisfactorio de preparación y el 22,6% un nivel destacado. Asimismo, el 67,7% de docentes presenta un nivel satisfactorio de preparación para el aprendizaje en una institución educativa, de los cuales el 58,1% presenta nivel de autoeficacia bueno y el 9,7% nivel regular respectivamente.

Tabla 3

Tabla de contingencia sobre autoeficacia y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa

		Enseñanza			Total
		Proceso	Satisfactorio	Destacado	
Autoeficacia	Deficiente	3 9,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 9,7%
	Regular	1 3,2%	2 6,5%	0 0,0%	3 9,7%
	Buena	0 0,0%	16 51,6%	9 29,0%	25 80,6%
Total		4 12,9%	18 58,1%	9 29,0%	31 100,0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada a docentes

Al analizar los datos que presenta la tabla se observa que el 80,6% de docentes considera que presenta buena autoeficacia, de los cuales el 51,6% presenta un nivel satisfactorio de enseñanza y el 29,0% un nivel destacado. Asimismo, el 58,1% de docentes presenta un nivel satisfactorio de enseñanza, de los cuales el 51,6% presenta un nivel de autoeficacia buena y el 6,5% un nivel regular para el aprendizaje respectivamente.

Tabla 4

Tabla de contingencia sobre autoeficacia y participación en la gestión en una institución educativa

		Participación			Total
		Proceso	Satisfactorio	Destacado	
Autoeficacia	Deficiente	2 6,5%	1 3,2%	0 0,0%	3 9,7%
	Regular	0 0,0%	3 9,7%	0 0,0%	3 9,7%
	Buena	0 0,0%	15 48,4%	10 32,3%	25 80,6%
Total		2 6,5%	19 61,3%	10 32,3%	31 100,0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada a docentes

Los resultados que se muestran en la tabla permiten observar que el 80,6% de docentes consideran que presentaron buena autoeficacia, de los cuales el 48,4% presentan un nivel de participación satisfactorio y el 32,3% un nivel destacado. Asimismo, el 61,3% de docentes presentarán un nivel satisfactorio de participación en la gestión en una institución educativa, de los cuales el 48,4 % presenta un nivel de autoeficacia buena y el 9,7% regular respectivamente.

Tabla 5

Tabla de contingencia sobre autoeficacia y desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa

		Profesionalidad			Total
		Proceso	Satisfactorio	Destacado	
Autoeficacia	Deficiente	1	2	0	3
		3,2%	6,5%	0,0%	9,7%
	Regular	0	3	0	3
		0,0%	9,7%	0,0%	9,7%
	Buena	0	15	10	25
		0,0%	48,4%	32,3%	80,6%
Total		1	20	10	31
		3,2%	64,5%	32,3%	100,0%

Fuente: Datos de la encuesta realizada a docentes

El análisis de los datos que presenta la tabla permite visualizar que el 80,6% de docentes considera que presenta buena autoeficacia, de los cuales el 48,4% presenta un nivel satisfactorio de desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa y el 32,3% un nivel destacado. Asimismo, el 64,5% de docentes presentaron un nivel satisfactorio en el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa, de los cuales el 48,4% presenta un nivel de autoeficacia buena, mientras que el 9,7%, un nivel regular y finalmente el 6,5% un nivel deficiente respectivamente.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultado de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,768	31	,000
Autoeficacia	,501	31	,000

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba Shapiro Wilk se tiene un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ por lo que se determina que no existe una distribución normal, razón por el que se hace uso de la prueba Tau-b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

Tabla 7

Fuerza de asociación según valores

Valor	Criterio
$P=1,00$	Correlación perfecta
$0,90 \leq p \leq 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq p \leq 1,90$	Correlación alta
$0,40 \leq p \leq 1,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq p \leq 0,40$	Correlación baja
$p=0,00$	Correlación nula
$p= -1,00$	Correlación perfecta negativa

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho – 2021

Ha: Existe relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho – 2021.

b. Nivel de significancia

0,05

c. Estadígrafo

Tau B de

Kendall.

Tabla 8*Resultado de prueba de hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximado
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,356	,128	2,784	,005
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ha: No existe relación entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho

Ho: Existe relación entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho

b. Nivel de significancia 0,05

c. Estadígrafo Tau B de Kendall

Tabla 9*Resultado de la primera hipótesis específica*

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,328	,127	2,590	,010
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

De acuerdo al resultado hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall se observa un valor de 0,328 que muestra un nivel de baja y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, se presenta un nivel de significancia igual a $0,010 < 0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_a : No existe relación entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho

H_0 : Existe relación entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho

b. Nivel de significancia 0,05

c. Estadígrafo

Tau B de

Kendall.

Tabla 10

Resultado de la segunda hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,387	,129	3,011	,003
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los datos obtenidos mediante el estadígrafo Tau b de Kendall permite observar un valor de 0,387 que muestra un nivel de baja y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, se presenta un nivel de significancia igual a $0,003 < 0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H_a : No existe relación entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho

H_0 : Existe relación entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho

b. Nivel de significancia 0,05

c. Estadígrafo

Tau B de

Kendall.

Tabla 11

Resultado de la tercera hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,300	,114	2,632	,009
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau b de Kendall presenta los resultados procesados en el que se

observa un valor de 0,300 que muestra un nivel de baja y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, se presenta un nivel de significancia igual a $0,009 < 0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación entre la autoeficacia y la participación de una gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ha: Sistema de hipótesis

Ha: No existe relación entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho

Ho: Existe relación entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

b. Nivel de significancia 0,05

c. Estadígrafo

Tau B de Kendall.

Tabla 12

Resultado de la cuarta hipótesis específica

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,243	,096	2,548	,011
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

De acuerdo al resultado hallado mediante el estadígrafo Tau b de Kendall se observa un valor de 0,243 que muestra un nivel de baja y directa relación entre las variables investigadas. De igual modo, se presenta un nivel de significancia igual a $0,011 < 0,05$ que hace posible rechazar la H_0 y aceptar la H_a y concluir que existe relación entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.

4.3. Discusión de los resultados

La investigación que se discute se desarrolló teniendo como finalidad conocer la relación que existe entre autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Para ello se utilizó como instrumentos los cuestionarios referidos a cada una de las variables.

Como punto de inicio se asume la autoeficacia como la autoeficacia es entendida como: “Los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (Bandura, 1986, p.416); es decir, este concepto hace referencia a un sistema interno que le permite a las personas ejercer control sobre su comportamiento: lo que la persona considere que puede hacer en el determinado entorno con las habilidades que tiene.

Asimismo, con relación al desempeño docente, este es entendido como el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación a los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19).

Al concluir el proceso de investigación y realizada el procesamiento estadístico

mediante la prueba Tau b de Kendall se concluye que existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa distrito de Ayacucho. Resultado que es corroborado por la investigación realizada por Zapata, (2017) quien realizó la investigación titulada: “Autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas”. en el que se concluye que: existe una relación entre la Autoeficacia y el Desempeño en los Docentes de Instituciones Educativas Publicas del Nivel secundaria – San Martín de Porres.

En cuanto a las hipótesis específicas, similares resultados se obtuvieron y se concluye que existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Corroborada por la investigación realizada por Velásquez (2018) titulada “Autoeficacia y desempeño docente en una Institución Educativa Inicial N° 015, Santa Teresita, Cajamarca, 2017-2018” en ella se concluye que los datos obtenidos confirman una relación positiva de 0,807 entre autoeficacia y desempeño docente ($p = 0,000$) de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

Situación similar se presenta en la investigación realizada por Hernández y Ceniceros (2018) en el que concluyen que se encontró una relación positiva entre el nivel de autoeficacia docente percibida por el profesor y el nivel de desempeño del mismo a través de la evaluación docente (dada por los estudiantes).

Como se puede observar, los resultados obtenidos muestran que una buena autoeficacia se encuentra directamente relacionada con el buen desempeño docente, por lo mismo que es indispensable fortalecer mucho más la variable

relacionada con la autoeficacia, que si bien es cierto muestra una relación, sin embargo, esta relación es baja y lo ideal es esta se encuentre en un nivel muy bueno.

CONCLUSIONES

Existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Demostrada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor de 0,356 y un nivel de significancia igual a $0,005 < 0,05$.

Existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho Demostrada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor de 0,328 y un nivel de significancia igual a $0,010 < 0,05$.

Existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho Demostrada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que permite observar un valor de 0,387 y un nivel de significancia igual a $0,003 < 0,05$.

Existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Demostrada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que permite observar un valor de 0,300 y un nivel de significancia igual a $0,009 < 0,05$.

Existe una baja y directa relación entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Comprobada mediante el estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor de 0,243 y un nivel de significancia igual a $0,011 < 0,05$.

RECCOMENDACIONES

Al Director de la Unidad de Gestión Educativa de Huamanga, implementar el área de mejora de la salud mental con profesionales de esta especialidad con la finalidad de contribuir en el fortalecimiento de esta variable en los docentes.

Al director de la Institución educativa del distrito de Ayacucho, fortalecer mucho más la autoeficacia docente mediante talleres sistematizados con esa finalidad.

A los docentes de la Institución educativa del distrito de Ayacucho coadyuvar en el fortalecimiento de su profesionalidad en el marco del buen desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las Competencias del Docente. Demanda de la aldea global siglo XXI.
- Almeida, C. M., 2001. Reforma del Estado y reforma de sistemas de salud. Cuadernos Médico-Sociales, 79:27-58.
- Adanaqué, T. (2017) Relación entre autoeficacia académica y rendimiento en la asignatura de Metodología de la Investigación de los estudiantes del programa "CPEL" para personas con experiencia laboral de la Universidad San Ignacio de Loyola-2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ávila Acosta, R. (2001). Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A.
- Canto, J. (1998). *Auto-eficacia y educación*. Recuperado de: <http://www.cesbaires.com.ar>
- Bandura, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Espase-Calape [Original de 1977, Social learning theory, Englewood Cliffs (NJ)]: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hal.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En A. Bandura (Ed.), *Autoeficacia. Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual* (pp.19-54). Bilbao: Descleé De Brouwer.
- Canto, J. (1998). *Auto-eficacia y educación*. Obtenida en: <http://www.cesbaires.com.ar>
- Cabezas, D.; Andrade, D. y Torres, J. (2018) Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión De Talento Humano Tercera Edición*. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010) *Innovaciones de la administración: Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas*. Quinta Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2011). *Recursos humanos el capital humano de las organizaciones: Novena Edición*. México: MC GRAW HILL.

- Chiavenato Idalberto Administración De Recursos Humanos. Edic. Popular 2001.
- Chiavenato I. (2000) Talento Humano Edic. Popular
- Del Río, Rodríguez, Rodríguez, y Águila, (2018) La autoeficacia docente: un reto en el accionar del profesor universitario de las ciencias médicas. Tesis de maestría. Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara. Cuba
- De Luis, E. (2007). Autoeficacia del profesorado universitario. Eficacia percibida y práctica docente. (Spanish). *Estudios Sobre Educacion*, (13), 207-209. Bajado de: Education Research Complete database.
- De la Cruz, C. (2007). Cómo favorece la terapia de juego a la auto-eficacia a un niño de 8 años de edad. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- De la Cruz. L. (2008) Diccionario de educación. Lima –Perú.
- Díaz, A. (2013). El Plan Bolonia: retos y oportunidades en la gestión de prácticas para estudiantes. *Capital Humano*, 26(276), 26-28
- Doménech, F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26, 519–539. doi:10.1080/01443410500342492
- Feldman, D. Y Palamidessi, M. (2001): Programación de la enseñanza en la universidad. Problemas y Enfoques. San Miguel: Universidad Nacional de General Sarmiento
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: estudios fácticos. 2º Foro de las américas en investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. Recuperado de http://factorespsicosociales.com/segundoforo/trabajos_libres/FERNANDEZARATA.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación científica. Quinta edición. McGraw Hill. México.
- Goldfried, M. R., y Robins, C. (1982). On the facilitation of self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 361-379.
- Ministerio de Educación del Perú, (2012) *Marco de buen Desempeño Docente*. Lima Perú: MINEDU.
- MINEDU. (2016). Marco del buen desempeño docente. Lima - Perú. Editorial Santillana.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. . Colombia

- Monterroso, J.M. (2012) Relación entre autoeficacia general percibida y rendimiento académico en un centro educativo laboral para jóvenes residentes en asentamientos precarios de la ciudad de Guatemala. Investigación realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Orellana, G. y Huamán, L. (1999) Diseño y elaboración de proyectos de investigación pedagógica. INAP. Huancayo.
- Perrenoud, Ph. (1994) Prácticas pedagógicas, profesión docente y formación: perspectivas sociológicas, Lisboa, D. Quixote.
- Pantí, M (2008). *Relación entre la práctica docente y la eficacia: la percepción de profesores y alumnos de secundaria*. Resumen de tesis de grado. Universidad de Morelos Facultad de Educación, México.
- Prieto, L (2003). *El análisis de las creencias de autoeficacia: un avance hacia el desarrollo profesional docentes*. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Departamento de Educación, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
- Rivas, L. (2010). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2384>
- Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., Blas, R y Rosario, P. (2009). *Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza* [En red]. Recuperado el 03-08-19 en: http://www.esritosdepsicologia.es/descargas/revistas/vol3_1/escritospsicologia_v3_1_1srodriguez.pdf
- Soler, C. (2004). Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente. Educación Médica Superior. 18, (01). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412004000100005
- Schwarzer R, Hallum S. 2008. Perceived teacher self-efficacy as a predictor of jobstress and burnout: mediation analyses. Applied Psychology. 57:152-171
- Tamayo y Tamayo M. (2004) El proceso de la investigación científica. Noriega Editores. México
- Tschannen-Moran, M., y Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.

- Tejada, A. (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico*, 1, 5, 117-123.
- Torre, J. (2007) *Una triple alianza para un aprendizaje universitario de calidad*. Universidad de Comillas: España: Desclée de Bower.
- Yábar, I (2013) *Tesis Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la .Universidad San Marcos*. Lima, Perú.
- Zapata, F. (2017) Autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres, 2017. Desarrollada en la Universidad César Vallejo, Lima
- Zabalza, M. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional (2a. ed.).España: NARCEA, S.A.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Qué relación existente entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho - 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho?</p>	<p>Objetivo general Conocer el nivel de relación que existe entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho – 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho – 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre la autoeficacia y la preparación para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Existe relación directa entre la autoeficacia y la enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Existe relación directa entre la autoeficacia y la participación en la gestión en una institución educativa del distrito de Ayacucho. Existe relación directa entre la autoeficacia y el desarrollo de la profesionalidad en una institución educativa del distrito de Ayacucho.</p>	<p>Variable 1: Autoeficacia Dimensiones: Eficacia percibida en el manejo del estudiante Eficacia percibida en la práctica instruccional Eficacia percibida en el manejo del salón de clases Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones: Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión Desarrollo de profesionalidad</p>	<p>Tipo: No experimental Diseño: correlacional Población: 31 docentes de la Institución educativa Muestra: 30 docentes de la Institución educativa.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA (EAP)

Autor: Tschannen - Moran & Woolfolk Año: 2001

Instrucciones

Este cuestionario está diseñado para lograr un mejor entendimiento de los factores que crean dificultades a las actividades de los maestros en la escuela. Por favor, indique su opinión acerca de cada uno de los enunciados que siguen. Marque con una equis (X) en una de las alternativas que consideres adecuado:

1. Nada 2. Muy poco 3. Algo 4. Bastante 5. En gran medida

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Qué puedes hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?					
2	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a pensar críticamente?					
3	¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?					
4	¿Qué puedes hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en el trabajo de la escuela?					
5	¿Qué puedes hacer para que tus expectativas te aclaren la conducta del estudiante?					
6	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes crean que pueden realizar bien el trabajo de la escuela?					
7	¿Qué puedes hacer para responder las preguntas difíciles de tus estudiantes?					
8	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes sigan las reglas de la clase?					
9	¿Qué puedes hacer para mejorar la comprensión de un estudiante que está fracasando?					
10	¿Qué puedes hacer para tranquilizar a un estudiante que es perturbador o ruidoso?					
11	¿Qué puedes hacer para establecer un sistema de manejo de la clase con cada grupo de estudiantes?					
12	¿Qué puedes hacer para ajustar tus lecciones al nivel apropiado de cada estudiante?					
13	¿Qué puedes hacer para usar una variedad de estrategias de valoración?					
14	¿Qué puedes hacer para controlar a aquellos estudiantes problemáticos para que no echen a perder toda una clase?					
15	¿Qué puedes hacer para establecer rutinas a fin de mantener las actividades de los alumnos desarrollándose suavemente?					
16	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus estudiantes a valorar el aprendizaje?					
17	¿Qué puedes hacer para evaluar la comprensión del estudiante sobre lo que le has enseñado?					
18	¿Qué puedes hacer para adiestrar a los alumnos a formular buenas preguntas?					
19	¿Qué puedes hacer para fomentar la creatividad del estudiante?					

20	¿Qué puedes hacer para dar una explicación o un ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?					
21	¿Qué puedes hacer para responder a un estudiante desafiante?					
22	¿Qué puedes hacer para asistir a las familias para que ayuden a sus hijos a desempeñarse bien en la escuela?					
23	¿Qué puedes hacer para implementar estrategias alternativas en tu salón de clases?					
24	¿Qué puedes hacer para proponer retos apropiados para los estudiantes muy habilidosos?					

BAREMACIÓN

VARIABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA
AUTOEFICACIA	24 a 72	73 a 96	97 a 120

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Docente observado:

Fecha:.....Institución Educativa:

Valoración:

1	2	3	4
inicio	Proceso	Satisfactorio	Destacado

DOMINIO 1 Preparación para el aprendizaje de los aprendizajes					
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	Valoración			
		1	2	3	4
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
2	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA				
PUNTAJE PARCIAL A=					
DOMINIO 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma				

	diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PUNTAJE PARCIAL: B =					
DOMINIO 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
PUNTAJE PARCIAL: C					
DOMINIO 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente					
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
PUNTAJE PARCIAL: D =					
RESULTADO FINAL A+B+C+D					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Constancia de aplicación de instrumentos

**EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CESAR VALLEJO**

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente hago constancia de aplicación de instrumentos DE LA INVESTIGACIÓN TITULADA "AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2021", aplicados por las estudiantes de la segunda especialidad Deysi Quispe Oré, a los estudiantes de la Institución Educativa del distrito de Socos, cumpliendo así con los parámetros de investigación a sus respectivas variables, asimismo bajo el respaldo del código de Ética de investigación.

Ayacucho a los 16 días del 2021

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL HUAMANGA

Mg. Juan Alberto Diaz Quispe
DIRECTOR (e)

.....
Director de la Institución Educativa

Galería





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

**FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho, 2021

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Escala de autoeficacia

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy buena					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				85		
2. Organización	Está expresado en términos observables																					85	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					85	
4. Organización	Existe una organización lógica																					85	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					85	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																						90
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					85	
8. Coherencia	Entre los índices, indicaciones																					85	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					85	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	Rolando Alfredo Quijpe Morales	DNI N°	20019074
Dirección domiciliar:	Jirón Libertad 680	Teléfono/Celular:	966991155
Título Profesional	Lic. Español Literatura		
Grado Académico:	Doctor		
Mención:	Ciencias de la Educación		


Dr. Rolando Quijpe Morales
 Dipl. N° Art 288890
 Lugar y fecha: Ayacucho 25 /06/2021



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

**FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho, 2021

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Escala de autoeficacia

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																80				
2. Cujesividad	Está expresado en verbos observables																80				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			85	
4. Organización	Existe una organización lógica																			85	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			80	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			80	
7. Consistencia	Basado en aspectos lógicos científicos																			80	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			85	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			85	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			80	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	Fior de María Salazar Gamerra	DNI N°	20713551
Dirección domiciliar:	Pasaje Los Ángeles 120	Teléfono/Celular:	961905401
Título Profesional	Educación primaria		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Maestría en Administración de la Educación		

Fior de María Salazar Gamerra
 Mg. Administración de la Educación
 0198 - 2017
 Firma
 Lugar y fecha: Ayacucho 28 /06/2021



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

**FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Autoeficacia y desempeño docente en una institución educativa del distrito de Ayacucho, 2021

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Escala de autoeficacia

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			85	
2. Objetividad	Está expresado en sus propios términos																			90	
3. Actualidad	Adecuado a las necesidades de la práctica pedagógica																			85	
4. Organización	Existe una organización lógica																			85	
5. Suficiencia	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																			85	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			85	
7. Consistencia	Basado en evidencias técnicas científicas																			90	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			85	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			85	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para el diagnóstico																			85	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	Manuel Leyva Suárez	DNI N°	20455600
Dirección domiciliar:	Jirón Atahualpa 320	Teléfono/Celular:	966832456
Título Profesional	Lic. Educación primaria		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Maestría en Docencia Universitaria		

.....
Manuel Leyva Suárez
 Lugar y fecha: Ayacucho, 30/06/2021
 AQ2477670