



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones
educativas públicas, San Martín de Porres, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

AUTOR:

ZAPATA SANDOVAL, Francisco Humberto

ASESOR:

MG. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERU

2017

Página del jurado

Mg. ROSARIO QUIROZ Fernando Joel

Presidente

Mg. MANRIQUE TAPIA, Cesar Raúl

Secretario

Mg. MENDOZA CHÁVEZ, Guissela Vanessa

Vocal

Dedicatoria

A Dios por permitir que mis padres y hermanos estén a mi lado y sean testigos de mi esfuerzo constante y ganas de superación esta tesis se la dedico a toda mi familia.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por haber brindado el apoyo para poder cumplir mi sueño de terminar mi carrera y ser un profesional, además a las Instituciones que me brindaron su apoyo.

Un agradecimiento especial a mis profesores de la universidad quienes me brindaron sus conocimientos desinteresadamente las cuales me sirven cada día en el ejercicio de mi carrera profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Francisco Humberto Zapata Sandoval, con DNI N° 46480141, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Autoeficacia y desempeño en docentes de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres, 2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido plagiada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad de investigación.

De identificarse la falta de fraude, plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 20 de octubre de 2017.

Francisco Humberto Zapata Sandoval

DNI 46480141

Presentación

Señores miembros del Jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: “Autoeficacia y Desempeño en Docentes de Instituciones Educativas Públicas, San Martín de Porres, 2017”.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo I denominado Introducción, en la cual se describen los antecedentes, Marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo II denominado marco método, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, la técnicas e instrumentos de recolección de datos y lo métodos de análisis de datos. En el tercer Capítulo III se encuentran los resultados. En el Capítulo IV, la discusión del resultado del trabajo de estudio. En el Capítulo V; las conclusiones. En el sexto capítulo VI las recomendaciones pertinentes de la problemática. En el séptimo capítulo VII las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero Señores miembros del jurado espero que esta investigación e ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Francisco Humberto Zapata Sandoval

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos.....	3
1.2.1. Antecedentes nacionales.	3
1.2.2. Antecedentes internacionales	4
1.3. Teoría relacionada al tema.....	5
1.3.1. Teoría social cognitiva de Bandura.	5
1.3.2. Clases de autoeficacia percibida en los docentes.	8
1.3.3. Procesos cognitivos.....	9
1.3.4. Desempeño	13
1.3.5. Conceptualización del Desempeño	14
1.3.6. La Equidad.....	14
1.4. Formulación del Problema.....	18
1.4.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.5. Justificación del Estudio.	18
1.6. Hipótesis.	19
1.6.1. Hipótesis General	19
1.6.2. Hipótesis Específicas.	19
1.7. Objetivos.....	21
1.7.1. Objetivo General.....	21
1.7.2. Objetivos Específicos.	21
II. METODOLOGIA	22
2.1. Diseño de investigación.....	22

2.1.1. Tipo de estudio	22
2.2. Operacionalización de Variables	22
2.2.1. Autoeficacia en los docentes de instituciones públicas.	22
2.2.2. Desempeño en los docentes de instituciones públicas.....	23
2.3. Población y Muestra	25
2.3.1. POBLACIÓN.....	25
2.3.2. MUESTRA	25
2.3.3. MUESTREO.....	26
2.3.4. Técnicas de recolección de datos	27
2.4. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	28
2.4.1. ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA	28
2.4.2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO EN DOCENTES.	32
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.	38
2.6. Consideraciones éticas	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	56

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Población de Estudio	12
Tabla 2	Rango de edad de los docentes	26
Tabla 3	Rango según su sexo	27
Tabla 4	Análisis de Confiabilidad	31
Tabla 5	Confiabilidad de ítems	31
Tabla 6	Análisis de confiabilidad	35
Tabla 7	Confiabilidad de los ítems	35
Tabla 8	Prueba de kolmogrov-Simirnov de las variable Autoeficacia.	40
Tabla 9	Prueba de kolmogrov-Simirnov de las variable Desempeño.	40
Tabla 10	Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en el ajuste de los estudiantes de la variable autoeficacia en docentes.	41
Tabla 11	Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en la práctica institucional de la variable autoeficacia en docentes.	41
Tabla 12	Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en el manejo dentro del aula de la variable autoeficacia en docentes.	42
Tabla 13	Frecuencia de la dimensión en cuanto a la planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño.	42
Tabla 14	Frecuencia de la dimensión en cuanto a la capacidad de la variable desempeño en docentes	43
Tabla 15	Frecuencia de la dimensión en cuanto al clima institucional de la variable desempeño.	43
Tabla 16	Correlación de speraman entre la variable Autoeficacia y Desempeño.	44
Tabla 17	Correlación de speraman entre la variable Desempeño y sus dimensiones de autoeficacia.	44
Tabla 18	Correlación de speraman entre la variable Autoeficacia y sus dimensiones de desempeño.	45
Tabla 19	Tabla de contingencia según sexo de desempeño.	46

Tabla 20	Tabla de contingencia según sexo de Autoeficacia.	46
Tabla 21	Estadísticos descriptivos de Autoeficacia en docentes y sus dimensiones.	47
Tabla 22	Estadísticos descriptivos de desempeño en docentes y sus dimensiones.	47
Tabla 23	Tabla de contingencia según edad de Autoeficacia	48
Tabla 24	Tabla de contingencia según edad de Desempeño.	48
Tabla 25	Tabla de contingencia según grado de Instrucción de Autoeficacia.	49
Tabla 26	Tabla de contingencia según grado de Instrucción de Desempeño.	49

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Autoeficacia y Desempeño en Docentes de Instituciones Públicas del Nivel Secundaria – San Martín de Porres 2017.

La investigación fue de tipo básica de Nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 279 Docentes, donde se utilizó un *Cuestionario de autoeficacia* de Tschannen - Moran – Woolfolk y otro de Medición de Evaluación del Desempeño en Docentes de Nilo Teófilo Reyes Flores para recolectar información de acuerdo a las variables de estudio. Los resultados obtenidos, existe un relación entre la Autoeficacia y el Desempeño en los Docentes de Instituciones Educativas Públicas del Nivel secundaria – San Martín de Porres, lo cual existe una relación inversa muy baja.

Palabras clave: Autoeficacia, Desempeño, Docentes de Instituciones educativas Públicas.

Abstract

The present research work, it took as a target to determine the relation that exists between the Autoefficacy and Performance in Teachers of Public Institutions of the Level It would help –St Martin of Porres 2017.

The investigation was of type basic of descriptive Level correlacional, with not experimental design, of cross section. The population was shaped by 279 Teachers where there was used a Questionnaire of autoefficacy of Tschannen They Reside Woolfolk and other of Measurement of Evaluation of the Performance in Teachers of Nile Teófilo Reyes Flores to gather information in accordance with the study variables. The obtained results, a relation exists between the Autoefficacy and the Performance in the Teachers of Public Educational Institutions of the Level would help St Martin of Porres. , which a very low inverse relation exists.

Key words: Autoefficacy, Performance, Teachers of Public educational Institutions

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad algunos maestros de las instituciones educativas públicas tienden a desarrollar una capacidad muy pobre en relación a su labor como docentes dentro del salón de clases, inadecuado control con sus estudiantes dentro del aula en relación a su cumplimiento como profesores, vemos que algunos maestros se ven influenciados por medio de la motivación, creencias, pensamientos que se les pueda presentar más adelante de manera personal, ya que vemos que algunos docentes desarrollan adecuadamente su labor y sus actividades académicas como maestros ante sus alumnos.

Según Bandura (1997) la autoeficacia tiene que ver con la motivación de los individuos y lo clasifica en tres clases que son: a) las expectativas de las situaciones que se dan de manera independiente en las personas, b) las posibilidades del resultado son las creencias de los individuos mediante su conducta y efecto, c) las probabilidades de la autoeficacia percibida es en base a sus creencias de los sujetos y su capacidad para que más adelante pueda desempeñarse adecuadamente en las acciones que se le sean necesarias y le permita obtener resultados favorables.

Según Stegmann (2004, p.5) señala que el cumplimiento se basa sobre un esquema que está conformado en cuanto a las funciones pedagógicas del profesor, en su gestión del método de enseñanza y responsabilidad como maestros. Estos tres focos son los que describen el desempeño del profesor tanto en sus capacidades definidas, funciones y actividades que realiza un educador acerca de su labor como dentro del aula.

Según El Ministerio de Educación según la Ley de reforma Magisterial N° 29944- 2013-ED Artículo24: El desempeño, son competencias y a su vez el rendimiento de cada profesor dentro del salón de clase como también de las instituciones educativas y la comunidad que se basan en los criterios de un buen desempeño de los profesores en cuanto a la política que está establecida por el ministerio de educación y se ve reflejado por medio del progreso de sus alumnos.

Según Casanova (2007) nos dice que la autoeficacia se ve afectada en la enseñanza del educador en cuanto al raciocinio, acceso a la decisión y su acto, de los maestros que desarrollan un adecuado nivel de eficacia y tengan una buena capacidad donde le ayudara a poder realizar una serie de actividades para que así sus alumnos puedan comprender y también obtengan buenos resultados sobre el aprendizaje de sus alumnos. Podrán emplear nuevas estrategias en cuanto a la enseñanza hacia a sus alumnos. Inclusive le servirá para que ellos se hagan un auto evaluación en cuanto a su práctica y desempeño pedagógico como docente ante sus alumnos.

Por otro lado la autoeficacia en los maestros tiene que ver por el contexto del salón, la Institución educativa, los demás profesores y ver por donde están ubicados en relación a su trabajo.

Según El Ministerio de Educación (2007) nos dice que el desempeño un proceso que se puede dar de manera participativo y ordenado. Ya que así permitirá a que el docente sea mejor valorado en relación a su calidad personal, social y profesional en los diferentes contextos, sus capacidades y el aprendizaje que tienen como objetivo cada docente en enfatizar su desenvolvimiento, la enseñanza y la capacidad para desarrollar su clase en las aulas.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes nacionales.

Según Morales (2014) elaboro una investigación entre el clima organizacional y desempeño de los docentes de instituciones publica, su diseño de investigación es no experimental y el tipo de estudio es descriptiva - correlacional, instrumento fueron dos cuestionarios, la muestra 163 docentes, los resultados obtenidos de las variable de estudio encontramos que hay una relación de (0,639), con una significancia de (0,000), esto nos da a entender que hay una relación entre los docentes de las instituciones educativas públicas.

Según López (2015) realizo una investigación entre la motivación y desempeño del docente en la instituciones educativas, su diseño de investigación es no experimental y el tipo de estudio es descriptivo, instrumento fue un cuestionario de desempeño y motivación, la muestra estuvo con formada por 136 docentes, los resultados obtenidos de las variables motivación y desempeño encontramos que existe una correlación moderada (0,614), con una significancia de (0,000), donde vemos que existe una relación en los docentes de las instituciones educativas.

Según Espinoza (2014) Elaboro una investigación en relación entre clima organizacional y desempeño de los docentes de las instituciones educativas, su diseño de investigación es no experimental y el tipo de estudio es descriptiva, instrumento fue un cuestionario para medir dichas variables, la muestra estuvo con formada por 90 docentes, los resultados obtenidos de las variables clima organizacional y desempeño entre los docentes fueron que

hay una correlación positiva y significativa de ($Rho=0.659$, $p\text{-valor}=0.001$), donde vemos que existe una relación entre las instituciones educativas de la red n° 2 villa entre las reyes de ventanilla.

Según Drinot (2012) Efectuó una investigación en relación a la autoeficacia docente en la práctica pedagógica y la calidad del manejo de aula en su práctica pedagógica, su diseño de investigación es no experimental y el tipo de estudio es descriptiva – correlacional, el instrumento de recolección de datos fue Tschannen-Moran y Woolfolk, la muestra estuvo conformada por 38 docentes y 401 alumnos, los resultados indican que no había una fuerte correlación entre las dos variables. Para la institución privada, la correlación fue mediana pero no significativa ($r = .36$, $p = .13$) y para la institución pública la correlación fue casi nula y tampoco significativa ($r = .07$, $p = .77$). Se concluyó que los docentes que poseen un mayor sentido de autoeficacia reportan también un mejor manejo de aula en su práctica pedagógica.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Según Florencia (2015) realizó una investigación “relación entre Autoeficacia percibida y Burnout en docentes Argentinos, su diseño de investigación es no experimental y el tipo de estudio es comparativo-correlacional, el instrumento de autoeficacia percibida en docentes de instituciones adaptada por Soto, 2012, la muestra estuvo conformada por 120 docentes de dos instituciones educativas del país de Argentina, los resultados indican que hay una correlación significativa media positiva ($r = .498$) ($P < 0,001$) y para las instituciones la correlación fue baja ($r = -.204$) ($P = 0,026$) y ($r = -.210$). ($P = 0,021$). Se concluyó que los

docentes presentan algunas dificultades sobre su percepción dentro de clase y en el control del aula.

Según Reollo (2013) Efectuó una investigación entre la autoeficacia docente en educación secundaria Obligatoria: perspectivas de alumnos, profesores y futuros profesores, su objetivo fue examinar las categorías de eficacia docente y interrelacionan entre los grupos de participantes, su diseño de investigación es descriptiva, el instrumento de recolección de datos fue Tschannen-Moran y Woolfolk, la muestra estuvo conformada por 200 profesores que están en actividad y 158 futuros profesores, los resultados indican No se evidencian antecedentes Internacionales hasta momento de la variable desempeño debido a que no se evidencian investigaciones actualizadas sobre desempeño en docentes de Instituciones Públicas.

1.3. Teoría relacionada al tema.

1.3.1. Teoría social cognitiva de Bandura.

La autoeficacia de los maestros en cuanto a la teoría socio-cognitiva, ya que uno de los principales autores de la teoría socio-cognitiva es Bandura que se sitúa en el funcionamiento de la persona desde el modelo de conformismo recíproco y esto tiene que ver con el ambiente, las personas y las conductas que suelen estar constituidas por una triada de dinámicas y la importancia de este enfoque socio-cognitivo que nos resultara de una manera trascendental sobre el estudio en cuanto a los sentimientos de la autoeficacia del maestro (Chacón, 2006. P.113).

Según Bandura (1986) menciona que la autoeficacia está conformada por “los juicios de cada individuo en cuanto a sus capacidades, organización y en la ejecución de sus actos donde le permitirán alcanzar el rendimiento deseado” y este concepto hace referencia al sistema interno donde le va permitir desarrollar un adecuado control en su comportamiento en cuanto a su persona y que pueda lograrlo por medio de sus habilidades que pueda tener. (p.416).

Según Bandura (2004. p.113) manifiesta que los individuos tienden a tener iniciativa que están dotadas en cuanto a sus capacidades de auto-organización, auto-regulación y auto-reflexión sobre la autoeficacia y también ceben afectados los objetivos y sus conductas, a su vez reciben una importancia en cuanto a sus acciones y condiciones de su entorno si hablamos de una manera más concisa podemos decir que la autoeficacia está relacionado sobre sus capacidades personales y así poder identificar las oportunidades que pueden encontrar en su alrededor y poder descifrar los obstáculos que se les presenten. Para Pajares (2006) también nos dice que la eficacia individual desempeñara una poderosa importancia en cuanto al logro de las personas.

Según Tschannen y Moran & Woolfolk (1998 p.12) definen a la autoeficacia del docente como un juicio en relación a su propia capacidad para lograr sus metas propuestas en cuanto al aprendizaje de sus alumnos, otros casos que se pueden ver en los alumnos que estén desganados como también se les puede llamar alumnos difíciles.

La autoeficacia tiene que ver con las creencias y que estas afectan en el esfuerzo, vocación como docente en cuanto a la enseñanza, sus metas propuestas con sus

alumnos, en algunos docentes tienden a tener una adecuada eficacia donde les ayudara a planificar y organizarse adecuadamente.

La autoeficacia tiene dos flujos uno que es de entrada y el otro de salida que se basan sobre las experiencias que de una manera pueden aumentar o disminuir en cuanto a su opinión que puede poseer el individuo, también son multidimensional debido a que abarcan procesos psicológicos cognitivos, motivacionales, afectivos en cuanto a su desempeño no se puede hablar de una autoeficacia alta debido a que los ámbitos y el contexto de su funcionamiento de los docentes que pueden ser cambios para fortalecerla o disminuyéndola.

Según Rotter (1966, p.111) en su teoría nos dice que la autoeficacia no solo se encarga de constituir los rasgos estables de la personalidad donde tiene que ver con los juicios en cuanto a sus capacidades y Garrido también con cuerda definiendo a la capacidad como una predicción sobre el comportamiento y se obtiene una adecuada autoeficacia. Ya que Stajkovic y Luthans (1998) dijeron que un 72% de las 114 personas con una autoeficacia alta obtendrían un adecuado rendimiento mientras que los otros obtendrían un rendimiento menor.

Según Bandura (1995) nos refiere que la eficacia tiene que ver con las creencias y son importantes para las personas, ya que las creencias son de manera individual en cuanto a sus capacidades para poder controlar sus actividades académicas que se ven afectas en la aspiración de los alumnos durante su preparación en relación a las diferentes carreras, el interés así los logros intelectuales y los éxitos de la parte académica.

La autoeficacia de los profesores se ve reflejada durante la enseñanza de una manera efectiva y da un impacto importante en cuanto al desempeño académico de los profesores durante el salón de clase, encontramos profesores seguros de su capacidad pedagógica, experiencias que aumentarían sus creencias en relación a sus alumnos, desarrollando los intereses de una manera intrínsecos de los alumnos como también la capacidad para auto dirigirse pero también hay profesores con un nivel bajo en relación a sus creencias, poca capacidad para desarrollar su clase, generan un ambiente negativo donde hacen que la autoeficacia de sus alumnos no sean de una manera adecuada.

Según Fernández (2008) nos dice que la autoeficacia en los docentes es un factor reductor del estrés de las personas que se sientan capaces de enfrentar sus retos. Para otros investigadores dicen que la convicción está relacionado en cuanto a sus competencias para resolver las tareas que se les presenten y así puedan tener una buena capacidad cognitiva, social, emocionalmente.

1.3.2. Clases de autoeficacia percibida en los docentes.

Las creencias tienen que ver con la capacidad propia para organizarse y ejecutar el de acciones requeridas para así poder mejorar en las posibles situaciones (1997, citado por Fernández 1999).

- **Eficacia percibida en el ajuste de los alumnos:** tiene que ver con la autovaloración que hace el profesor en relación a su capacidad para que no les afecte en lo positivo a sus alumnos.

- **Eficacia percibida en las prácticas Institucionales:** se encarga de evaluar la autovaloración del docente en cuanto a su capacidad para generar alternativas eficientes y que redunden en el aprovechamiento académico.
- **Eficacia percibida en el manejo del aula:** se encarga de explorar la autovaloración del docente con relación a su capacidad para mantener el orden en la clase y conservar la disciplina de sus alumnos.

Según Bandura (1995. p5) define a la autoeficacia, en la manera de como las personas piensan en relación a sus propias capacidades como también predice en el comportamiento de las personas, comparten sus creencias en relación sus aspiraciones y capacidades.

Las creencias de autoeficacia se dan mediante el proceso cognitivo, motivacional, afectivo y selectivo. Ya que estos procesos tienden a actuar de una manera colectiva en la regulación de sus funciones del ser humano y sus creencias de ellos mismos.

1.3.3. Procesos cognitivos

Según Bandura (1995) Nos dice Tiene que ver con el comportamiento intencional de la persona y está regulado mediante las metas significativas para la persona como también se ve afectada en cuanto a sus capacidades que puedan tener personalmente cada uno entonces podemos decir que más alto sea percibida la autoeficacia de la persona será alto en relación a las metas que se impongan.

- **Primer Procesos Motivacionales.** Tiene que ver con autorregulación que sebe afectada en cuanto a las creencias de la persona, ya que influye mucho la motivación humana y es generada de una manera cognitiva.

- **Segundo Procesos Afectivos.** Tiene que ver con la autoeficacia de los profesores en cuanto al manejo de estrés y depresión donde experimentan situaciones amenazadoras e influyen en su motivación.
- **Tercer Procesos de selección.** Las personas eligen sus situaciones en cuanto a su entorno, tareas, estilo de vida y de su propia eficacia de cada persona.

Según Bandura (1995) manifiesta que las creencias juegan un papel importante en cuanto a la motivación ya que encontramos tres tipos de motivaciones en la parte cognitiva:

- **Acausales.-** Son aquellas que afectan a la motivación de las personas en cuanto a sus reacciones afectivas y en su desempeño. La persona que se consideran ineficaces se ven inmersas al fracaso como también a desarrollar una poca habilidad en las cosas.

En cambio, cuando una persona tiene un nivel alto de autoeficacia le ayuda atribuir sus fracasos asía su esfuerzo insuficiente.

- **Expectativas de resultados.-** cuando la motivación está regulada mediante la expectativa del comportamiento en cuanto a la producción y así se pueda llegar a un resultado. Sin embargo, en algunas personas actúan de acuerdo a sus creencias si lo puede realizar o no y los resultados pasan a ser sus actos. Pero las creencias de autoeficacia suelen afectar a la motivación en cuanto a la expectativa de los resultados.

- **Metas cognitivas.** - Donde se hace una comparación en relación a su desempeño personal como también en la satisfacción para así poder lograr alcanzar sus metas, pero en algunos casos para el comportamiento de la persona pueda sentirse satisfactoria mente bien tienen que crear incentivos para que así puedan lograr su objetivo.

Las creencias de autoeficacia son importantes en la autorregulación de la motivación. Existen tres diferentes formas de motivadores cognitivos: atribuciones causales, expectativas de resultados y metas cognitivas.

Los profesores con un nivel alto de autoeficacia percibida para enseñar efectivamente generaran un impacto importante en el desempeño académico.

Según Betz (1987, citado de Lucas, 2000) nos manifiesta que la autoeficacia se ve afectada por la habilidad de las personas mediante la conducta de elección, aprendizaje, percepción de las experiencias propias como también afrontan sus problemas y evitando las conductas, interacciones, situaciones que perciben al excederse en sus capacidades. Cuando las personas se sienten con la capacidad de poder resolverlo de manera satisfactoria en relación a sus situaciones donde se buscare que las exigencias sean como un desafío y así poder contribuir activamente en su desempeño. Poder prevenir las consecuencias que se les puedan presentar en relación a sus acciones y conductas que se orientan hacia la búsqueda de información sobre las alternativas a seguir.

Según Olaz (2003) Define que las personas suelen utilizar señales de logro en relación al rendimiento, modelos de éxito y de fracaso, el establecimiento de metas, contingencia de refuerzo) para así poder evaluar la eficacia

en relación a las actividades futuras desde cuándo lo indican por esta señal se forman juicios de autoeficacia donde influyen inconscientemente en las actuaciones y también define el juicio en relación a las capacidades personales en cuanto a las respuestas.

Según Bandura (1995) nos dice que la autoeficacia en los profesores en relación a la enseñanza efectiva como también el impacto en el desempeño académico. Los docentes seguros en cuanto a su capacidad para enseñar son los que generan que aumente en sus creencias para así poder controlar a sus alumnos y si los profesores tienen un bajo nivel en sus creencias tendrá poca capacidad para enseñar a sus alumnos y genera un ambiente negativo.

También un bajo nivel de eficacia en los docentes puede llegar al estrés por lo mismo que tendrán poco tiempo en enseñarle y mostrarán poco compromiso por parte de los docentes. Cuando más alta sea el estatus de los alumnos y el nivel socioeconómico sea bajo será más baja en sus creencias de los docentes en cuanto a su eficacia y así no podrán conseguir logros en la parte académica.

Según Fernández (2008. P.10) sostiene que al sentirse auto eficaz tiende a lograr sus metas y objetivos. En relación a los docentes se puede decir que son capaces y pueden lograr lo que se proponen como también suelen estar interesados en cuanto a su proceso de enseñanza, son flexibles y suelen estar dispuestos a probar las nuevas estrategias o métodos.

Según Herrera (2011) en su investigación encontró que las condiciones en relación a la autoeficacia de los docentes se centran en los niveles de logros académico para el mismo y para sus alumnos, a parte de sus habilidades. El

bajo sentir de la eficacia para satisfacer las demandas académicamente va afectar a los alumnos de manera positiva como negativamente.

Según Chacón (2006) define a la autoeficacia son creencias cuanto a cómo los profesores perciben en relación a sus capacidades en el aprendizaje de los alumnos donde se constituye una fuente muy importante de información donde les permitirá poder interpretar las acciones de los profesores en el aula como también la eficacia en los docentes es considerada el principal predictor del comportamiento del profesor, en relación al esfuerzo, persistencia que le dedica a cada actividad de enseñanza y comprometido en mejorar el aprendizaje de sus alumnos.

Según Prieto (2005) realizó un estudio donde los profesores con un elevado sentimiento de autoeficacia muestran una apertura en relación a las nuevas ideas donde están dispuestos a probar nuevos métodos de innovación y así donde ellos se vayan adaptando a un mejor en sus clases como también dedicarle más tiempo a los alumnos y lograr que los alumnos se esfuercen más en el aprendizaje con un entusiasmo para la enseñanza y comprometidos con su profesión.

1.3.4. Desempeño

Los maestros son profesionales enfocados en la educación. Cual desarrolla su labor como profesor, las teorías del desempeño están relacionadas en cuanto a su proceso, Según Klingner y Nabaladian (2002) refiere que " las teorías nos explican que los vínculos es en relación a la motivación y la capacidad en cuanto al desempeño, la satisfacción en la parte laboral (p.252)

1.3.5. Conceptualización del Desempeño

Según Fernández (2008) define al desempeño como una valoración que hace el profesor en relación a sus actividades laborales tanto la calidad y la efectividad con la que desarrolla su clase ante sus alumnos como también en la elaboración de sus materiales y la calificación de exámenes, una adecuada interacción con los demás docentes de la institución educativa y participan e involucran en los programas en relación a la capacitación.

Según Arregui (2000) define al desempeño como “el saber hacer”, donde los docentes deben de tener la capacidad de poder planificar, seleccionar información y material didáctico con el fin de lograr un ambiente donde los alumnos se sientan motivados y puedan atender la clase de una manera activa por parte de los alumnos como también poder así manejar el aula y tratar de que los alumnos colaboren. Para ello tiene que tener la capacidad de tomar sus decisiones, se suela adaptarse fácilmente a los nuevos cambios y ser innovador. Además, ser hábiles en relación a las técnicas pedagógicas con altas expectativas de logro para las instituciones educativas. Ya que muchos maestros continúan empleando estrategias y métodos antiguos ante la enseñanza rígida y memorística es ahí donde no se genera competencias tanto individual como grupal.

1.3.6. La Equidad.

Según Artunduaga (2005) refiere que para mejorar en la convicción de los profesores que laboran en las aulas y las instituciones educativas, los docentes comprometidos en la educación de sus alumnos se ven involucrados también como personas en sus capacidades y valores.

Dicho objetivo busca lograr un mejoramiento en su labor como docente y en el rendimiento de los estudiantes mediante la evaluación desempeño en los profesores donde las necesidades de sus conocimientos y competencia personal de cada docente. Donde nos permite conocer los aciertos, equivocaciones y así poder ver si los procesos a utilizar podemos llegar a lograr resultados convenientes o inconvenientes con respecto a los propósitos. Donde esto nos permitirá crear más alternativas para el mejoramiento y así se comprometan todos del sector educativo para avanzar más rápidamente (p.2).

Según Stegmann (2004, p5) "Desempeño tiene que ver en cuanto a la labor pedagógica del maestro, gestión del procedimiento en la enseñanza, rendimiento académico. Ya que los docentes están comprometidos, pero existen tres focos que tienen que ver con el desempeño y la capacidad, sus funciones y actividades que desarrolle su labor como profesional en la educación".

La Didáctica empleada en el desempeño del docente.

Según Medina (2002) nos refiere que la didáctica es un acuerdo muy riguroso en cuanto a su formación y fundamentación que los docentes tienen que desarrollar tanto en sus actividades como en la enseñanza y el aprendizaje informativo de los alumnos en diversos contextos también Bernardo (2004) lo define como una ciencia prescriptiva que tiene que ver con la teoría práctica, normativa, decisional en cuanto a la enseñanza.

La didáctica tiene que ver con la pedagogía y la sistematización en cuanto a lo teórico, metodológico del proceso de la comunicación y esto hace que ellos se enriquezcan. Bernardo (1997) nos dice que es como un

campo didáctico, ya que tiene que ver con algunos enfoques que hacen donde los profesores puedan tener una adecuada capacidad y así sus alumnos puedan lograr obtener un adecuado nivel en cuanto al aprendizaje.

Según Murillo (2007. p. 75) refiere que es un proceso de aula y tiene que ver en la calidad de la enseñanza, aprendizaje y la motivación de los alumnos. El profesor en el nivel secundaria y como consecuencia, el profesor tiene que enseñar con ejemplos, donde el docente pueda demostrar su capacidad en la materia designada a su cargo como También tratar de enseñar y facilitar los saberes teóricos, prácticos en su área respectiva en relación a la parte de análisis, creativa y dinámico.

Según Bernardo (2004) nos dice que existe dos tipos de conocimiento uno de ellos es el conocimiento estratégico tiene que ver con lo (cognitivo y meta cognitivo), el otro es conocimiento condicional en donde se encuentra tres aspectos el primero es enseñar cualquier materia, el segundo ser un docente con una capacidad y el tercero saber los conceptos.

Los Métodos empleados en la enseñanza por parte del docente.

Según Espinoza (2010. p.68) define al “método didáctico como un conjunto de procedimientos articulados donde facilitan los procesos de enseñanza y el aprendizaje” más adecuada hacia los alumnos y en el contexto que se desenvuelve el docente como también la metodología, didáctica y las estrategias en la enseñanza donde se desprende el método que viene hacer la estructura de las actividades que se hacen en relación a los objetivos.

Según Bernardo (1997. p.24) define que el método de enseñanza esta socializada y priorizan en cuanto a la aptitud durante el desarrollo de la clase en grupo y los sentimientos comunitarios mediante la técnica. Ya que tiene que ver con el trabajo en equipo, la exposición didáctica, el interrogatorio. Además, los procedimientos didácticos se apuntan en cuanto a lo analógico, simbólicos y otros.

Los recursos didácticos del docente en el aula.

Según Moreno (2004. p. 3) señala que la didáctica tiene que ver la capacidad de decidir nuevas estrategias donde pueda desarrollar dicho procedimiento “los métodos pedagógicos deberían ser definidos mediante un instrumento que puede servir de mucha utilidad para la construcción del conocimiento y en los materiales didácticos que están adaptados para el proceso del aprendizaje.

Según Bernardo (1997. p.159) Clasifica a los implementos pedagógicos, materiales impresos en cuanto a libros y otros, materiales de ejecución son los equipo de taller y computadoras, audiovisuales encontramos el cine, videos, etc., los materiales tridimensionales que tiene que ver en la escultura y representativo mediante el arte.

Según Fernández (2007. p.11) nos dice que no solo afecta en cuanto a su rendimiento académico de los alumnos sino que también en su desempeño como docentes debido a que los profesores no se sienten con la capacidad, pero si los profesores tienen un nivel alto en relación a la eficacia podemos decir que se ven comprometidos con la enseñanza frente a sus alumnos y laboraran más tiempo como profesores con sus alumnos.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre Autoeficacia y Desempeño en los docentes del nivel secundario de instituciones educativas estatales, San Martín de Porres?

1.5. Justificación del Estudio.

Los maestros hoy en día se ven perjudicados mediante sus pensamientos de manera individualmente en su labor como docente dentro del salón de clases ya que algunos de los docentes no se sienten seguros de sí mismo en relación a sus pensamientos, capacidad y experiencia para desarrollar adecuadamente su clase ante sus alumnos del aula, por lo que muchos de los docentes suelen desarrollar una serie de conductas.

Por último, la investigación generara información que ayudara a los encargados de dichas instituciones a mejorar en la prevención e intervención en relación al problema actual y lograr mejorar la metodología en cuanto a la enseñanza de los docentes con sus alumnos dentro del aula y también para que los docentes puedan superar en relación a sus creencias o pensamientos que ellos tienden a tener al desarrollar su clase con sus alumnos.

También mejorar en su autoeficacia de los docentes para que se sientan con la capacidad para enseñar a sus alumnos y se sientan seguros de ellos mismos y estén con un estado de ánimo positivamente donde les ayudara a desarrollar de una manera adecuada su clase, cumplir con sus metas propuestas de los docentes y la valoración de los docentes por parte de sus alumnos del aula.

Según Bandura (1997) nos dice que la motivación humana y la conducta donde suelen regularse por medio del pensamiento y

también involucrados por tres tipos la primera a) las expectativas de la situación donde son producidas independiente de una manera personal, b) las expectativas de resultado, son las creencias que producirá conductas y resultados, c) las expectativas de autoeficacia percibida, son creencias que la persona tiene y su capacidad para desempeñarse en las acciones que sean necesarias y le permita obtener resultados favorables.

Según Stegmann (2004, p5) nos menciona que el desempeño tiene que ver con el esquema en cuanto a funciones pedagógicas del profesor, gestión del método de enseñanza y responsabilidad de los maestros. Estos tres focos son lo que describen el desempeño del profesor como también en sus capacidades definidas que tiene que ver con el desempeño en cuanto a sus funciones y actividades que realiza un profesor en su labor como profesional.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación estadísticamente significativa directa entre Autoeficacia y Desempeño en los docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martín de Porres.2017

1.6.2. Hipótesis Específicas.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa directa entre las dimensiones de la autoeficacia y desempeño en los profesores del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Existe relación entre los niveles de autoeficacia en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Existe relación entre los niveles de desempeño en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Existe relación entre la autoeficacia y desempeño, según edad en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Existe relación entre las dimensiones de la autoeficacia y desempeño, según sexo en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Existe relación entre las dimensiones de la autoeficacia y desempeño en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre autoeficacia y desempeño en los docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Determinar los niveles de autoeficacia en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Determinar los niveles de desempeño en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Determinar la relación entre la autoeficacia y desempeño, según edad en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Determinar la relación entre las dimensiones de la autoeficacia y desempeño, según sexo en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

Determinar la relación entre las dimensiones de la autoeficacia y desempeño en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres.2017

II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación.

Para los propósitos de esta investigación, el diseño que se ajusta es el no experimental, de corte transversal; para Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación no experimental se realiza sin manipular intencionalmente las variables de estudio, es decir, no se ejerce influencia sobre las variables. La presente investigación se ciñe a dichos parámetros, ya que los participantes fueron observados en su ambiente natural (institución educativa nacional), sin establecer estímulos que generen variación en sus respuestas. Es también considerada un estudio transversal debido a que recolecta datos en un único momento.

2.1.1. Tipo de estudio.

El objetivo de la investigación es determinar la relación de las variables, para este caso el tipo de estudio es el descriptivo-correlacional para así poder evaluar y recolectar información sobre las dimensiones a investigar como también con el fin de poder llegar a cumplir los objetivos de dicha investigación ya que es una investigación correlacional y conocer la relación entre las dos variables (Hernández, et. al. 2014 pp. 154 - 155)

2.2. Operacionalización de Variables

2.2.1. Autoeficacia en los docentes de instituciones públicas.

Motivación humana y Conducta suele regularse por medio del pensamiento y también involucrados los tres tipos a) las expectativas de la situación donde son producidas independiente de una manera personal, b) las expectativas de resultado, son las creencias que producirá conductas y resultados, c) las expectativas de autoeficacia

percibida, son creencias que la persona tiene y su capacidad para desempeñarse en las acciones que sean necesarias y le permita obtener resultados favorables. Bandura (1997).

Definición operacional

La variable autoeficacia en docentes fue medida a través de los puntajes obtenidos en el inventario adaptado por Fernández, M y Merino, C. (2012)

Escala de medición: ordinal

Dimensiones:

- **Eficacia percibida en el ajuste del estudiante.** Tiene que ver con la autovaloración que hace el profesor en relación a su capacidad para que no les afecte en lo positivo a sus alumnos.

Ítems: 1,2, 4, 6, 12, 14,22

- **Eficacia percibida en las prácticas Instrucciones.** Se encarga de evaluar la autovaloración del docente en cuanto a su capacidad para generar alternativas eficientes y que redunden en el aprovechamiento académico.

Ítems: 7, 10, 11, 17, 18, 20, 23,24

- **Eficacia percibida en el manejo del salón de clases.** Se encarga de explorar la autovaloración del docente con relación a su capacidad para mantener el orden en la clase y conservar la disciplina de sus alumnos.

Ítems: 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19,21.

2.2.2. Desempeño en los docentes de instituciones públicas.

El desempeño tiene que ver con la planificación del trabajo pedagógico de profesor, gestión de los procesos de enseñanza en cuanto al aprendizaje y responsabilidades profesionales. Estos tres focos son lo que describen el campo del desempeño del profesor

como también en sus capacidades definidas que tiene que ver con el desempeño en cuanto a sus funciones y actividades que realiza un profesor en su labor como profesional. Stegmann (2004, p5)

Definición operacional

La variable desempeño en docentes fue medida a través de los puntajes obtenidos en el inventario de Reyes Nilo (2007)

Escala de medición: ordinal

Dimensiones:

- **Didáctica en el desempeño:** capacidad para desarrollar sus actividades en cuanto a la enseñanza y aprendizaje informativo de sus alumnos.

Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13

- **Métodos empleados en la enseñanza:** la socialización, priorizar en cuanto a la aptitud durante el desarrollo de la clase en grupo y la técnica que emplea para trabajar en grupo.

Ítems: 14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31, 32, 33, 34,35

- **Recursos didácticos del docente en el aula:** con la capacidad de deducir nuevas estrategias donde el docente pueda desarrollar dichos procedimientos.

Ítems:36,37,38,39,40,41,42,43,44,45

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población de dicho estudio estuvo constituida por 1,010 docentes del nivel de secundaria de Centros educativos públicas, de ambos sexos y edad, San Martín de Porres 2017.

Tabla 1

Población de Estudio

Instituciones educativas	Total de docentes
I.E. N°. 207 Gran Amauta	40
I.E. N° 0051Clorinda Mattos de Turner	40
I.E.N°.2003. Libertador José de San Martín	30
Total	1.010

Como se observa en la tabla1, la población estuvo conformada por 1.010 docentes del nivel de secundaria, entre las edades 41 a 62 años de edad, de 3 tres Instituciones educativas públicas, del distrito de San Martín de Porres.

2.3.2. Muestra

La investigación conto con una muestra de 279 docentes del nivel secundaria de instituciones educativas públicos, de ambos sexos y edad, San Martín de Porres 2017.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

$N = 1,010$ (Población mensual)

$e = 0.05$ (Error muestra)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Probabilidad de éxito)

$Q = 0.5$ (Probabilidad de fracaso)

$n =$ muestra

2.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo a considerar fue el no probabilístico intencional, dado que se seleccionaron docentes con un rango de edad determinado entre 40 y 62 años.

Tabla 2

Rango de Edades de los Profesores

	Frecuencia	Porcentaje
≤ 40	18	6,5
41 - 44	53	19,0
45 - 48	66	23,7
49 - 52	69	24,7
53 - 56	54	19,4
61+	19	6,8
Total	279	100,0

Tabla 3

Rango de Según Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	102	36.6
Femenino	177	63.4
Total	279	100.0

- Criterios de inclusión:
 - Docentes de sexo Masculino y Femenino.
 - Docentes en el rango de edad de 40 a 62 años, que podrán llenar los instrumentos de autoeficacia y desempeño.

- Criterios de Exclusión:
 - No se evaluará a otras personas que no sean docentes de Instituciones educativas públicas.
 - Docentes que no trabajan en las Instituciones educativas públicas, San Martín de Porres 2017.

2.3.4. Técnicas de recolección de datos

Aplicación de prueba psicométrica, que es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems organizados, concebidos para provocar en el individuo reacciones registrables (Nunnally y Bernstein, 1995).

2.4. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.4.1. Escala de Autoeficacia Percibida

a) Ficha Técnica:

Autor	: Tschannen - Moran - Woolfolk
Adaptado por	: Loro Moreno Luzmila
Año de Adaptación	: 2014
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Aplicación	: Solo a docentes
Significación	: Medición de la autoeficacia percibida
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

b) Descripción del Instrumento:

la estructura de la Escala de Autoeficacia Percibida la cual está conformada por 3 dimensiones eficacia percibida en el ajuste del estudiantes (1,2,4,6, 9,12,14,22) que se refieren a la autovaloración que hace el profesor de su capacidad para influir positivamente ante sus alumnos, eficacia percibida en las practicas institucionales(7,10,11,17,18,20,23,24)evalúa la autovaloración del profesor con relación al aprovechamiento académico y la eficacia percibida del profesor en relación a su capacidad para generar alternativas eficientes en relación al aprovechamiento académico y la eficacia percibida en cuanto al manejo del salón(3,5,8,13,15,16,19,21)explora la autovaloración del profesor con relación a su capacidad para mantener el orden durante la clase y la disciplina,

La presente investigación es de tipo Likert, contiene 5 valores de forma numérica del 1 al 5 (donde 1 es nunca y 5 es siempre), que nos permitirá identificar el nivel de autoeficacia en los docentes de las instituciones educativas públicas. Además, nos permitirá identificar con qué frecuencia de la autoeficacia en los docentes.

c) Descripción de las Normas de Aplicación:

usted elija la respuesta que mejor le parezca en cuanto a la eficacia percibida en el ajuste de sus estudiantes, se percibirá en relación a la práctica que usted emplea y la eficacia de qué manera la percibe usted en relación al manejo del salón. Después de cada pregunta marque una de las cinco alternativas.

d) Descripción de las Normas de Calificación:

La aplicación es de manera fácil y está conformada por 3 dimensiones, eficacia percibida en el ajuste de sus estudiantes, la eficacia suele ser percibida durante las prácticas institucionales y la eficacia percibida en cuanto al manejo del salón, consta de 24 ítems, que será administrada en una sola aplicación.

Se le colocara un puntaje a cada uno de acuerdo a la escala Likert, 1 nada, 2 muy poco, 3 es igual a Algo, 4 Bastante, 5 en gran medida.

e) Validez y Confiabilidad del Instrumento

Covarrubias (2014) adaptaron la escala de autoeficacia que consta de 24 ítems, el cual se seleccionó una muestra de 262 profesores de diferentes centros educativos, públicos, el alfa de cronbach que se obtuvo fue de .92 y con una varianza de 65,09% de varianza, lo que hace que el instrumento sea válido y fiable

Prueba Pilo

Debido a que la escala fue aplicada a docentes de nivel secundario, se consideró una variación en las características de la población en la que fue adaptada la prueba en primera instancia, por eso se procedió a realizar una prueba piloto, ya que la muestra estuvo conformada de 79 docentes.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	24

Tabla 5

Confiabilidad de ítems

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. ¿Qué puedes hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?	,490	,897
2. ¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a pensar críticamente?	,460	,897
3. ¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?	,607	,894
4. ¿Qué puedes hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en el trabajo de la escuela?	,324	,900
5. ¿Qué puedes hacer para que tus expectativas se aclaren la conducta del estudiante?	,427	,898

6.¿Qué puedes hacer para lograr que los estu-diantes crean que pueden realizar bien el trabajo de la escuela?	,613	,894
7. ¿Qué puedes hacer para responder las pre-guntas difíciles de tus estudiantes?	,711	,891
8.¿Qué puedes hacer para establecer rutinas a fin de mantener las actividades de los alum-nos desarrollándose suavemente?	,049	,906
9. ¿Qué puedes hacer para ayudar a tus estu-diantes a valorar el aprendizaje?	,178	,902
10.¿Qué puedes hacer para evaluar la compren-sión del estudiante sobre lo que le has ense-ñado?	,460	,897
11.¿Qué puedes hacer para adiestrar a los alum-nos a formular buenas preguntas?	,518	,896
12.¿Qué puedes hacer para fomentar la creativi-dad del estudiante?	,581	,894
13.¿Qué puedes hacer para lograr que los estu-diantes sigan las reglas de la clase?	,475	,897
14.¿Qué puedes hacer para mejorar la compren-sión de un estudiante que está fracasando?	,649	,893
15.¿Qué puedes hacer para tranquilizar a un es-tudiante que es perturbador o ruidoso?	,533	,896
16.¿Qué puedes hacer para establecer un siste-ma de manejo de la clase con cada grupo de estudiantes?	,715	,891
17.¿Qué puedes hacer para ajustar tus lecciones al nivel apropiado de cada estudiante?	,448	,897
18.¿Qué puedes hacer para usar una variedad de estrategias de valoración?	,359	,899
19.¿Qué puedes hacer para controlar a aquellos estudiantes problemáticos para que no echen a perder toda una clase?	,468	,897
20.¿Qué puedes hacer para dar una explicación o un ejemplo alternativo cuando los estudian-tes están confundidos?	,487	,896
21.¿Qué puedes hacer para responder a un estu-diante desafiante?	,627	,893
22.¿Qué puedes hacer para asistir a las familias para que ayuden a sus hijos a desempeñarse bien en la escuela?	,526	,896
23.¿Qué puedes hacer para implementar estrate-gias alternativas en tu salón de clases?	,550	,895
24.¿Qué puedes hacer para proponer retos apro-piados para los estudiantes muy habilidosos?	,612	,894

2.4.2. Cuestionario de desempeño en docentes.

a) Ficha Técnica

Autor	: Ministerio de Educación del Perú
Adaptado por	: Nilo Teófilo Reyes Flores
Año de Adaptación	: 2012
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Aplicación	: Solo a docentes
Significación	: Medición de Evaluación del Desempeño en Docentes
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

b) Descripción del Instrumento:

una comunicación clara al explicar su Clase y Responsabilidades la elaboración del cuestionario evaluación del Desempeño en Docentes la cual está conformada por 3 dimensiones Planificación del trabajo pedagógico (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13) se refieren a la capacidad y organización en relación al método de la educación, didáctica, introducir la capacidad curricular en la enseñanza, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35) tiene que ver con el entorno del aprendizaje y clima dentro del salón de clase donde interactúan los alumnos y el profesor como también la capacidad pedagógica al desarrollar su clase y emplear profesionales (36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44,45) tiene que ver con el cumplimiento de desarrollar su clase y en el proceso de

aprendizaje de sus alumnos, capacidad para reflexionar en cuanto a su práctica, meta y desempeño institucional.

Tipo Likert y esta conforma por 5 valores numéricos que son 1 al 5 (donde 1 Nunca y 5 siempre), donde nos permitirá identificar la evaluación del Desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas. Además, nos permitirá identificar con qué frecuencia su desempeño como docentes.

c) Descripción de las Normas de Aplicación:

Marque usted la respuesta que mejor lo describe, proyecto de la labor pedagógica, gestión en los métodos empleados durante el adiestramiento, estudio y Responsabilidad de los profesores. Después de cada pregunta marque una de las cinco alternativas.

d) Descripción de las Normas de Calificación:

La aplicación está constituida de 3 dimensiones, proyección de la labor pedagógica, gestión en los métodos de adiestramiento, estudio y responsabilidad de los profesores la cual con tiene 45 ítems, que será administrada en una sola aplicación

Se le colocara una puntuación de acuerdo a la escala Likert, 1 Nunca, 2 Raramente, 3 Ocasionalmente, 4 Usualmente, 5 Siempre.

e) Validez y confiabilidad del Instrumento: Validez.

Reyes (2012) adapto el cuestionario de evaluación de desempeño en los docentes dentro de las instituciones educativas, públicas que el ministerio de educación lo había elaborado en el (2007), lo cual realizo una validación por medio de criterio de jueces donde cinco jueces expertos evaluaron el

instrumento, el alfa de cronbach que obtuvo fue de (.974), lo que hace que el instrumento sea válido y fiable

Prueba Piloto

Debido a que la escala fue aplicada a docentes de nivel secundario, se consideró una variación en las características de la población en la que fue adaptada la prueba en primera instancia, por eso se procedió a realizar una prueba piloto, ya que la muestra estuvo conformada de 79 docentes.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	45

Tabla 7

Confiabilidad de los ítems

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. ¿Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes?	,354	,974
2. ¿Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes?	,545	,974
3. ¿Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña?	,499	,974

4. ¿Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área?	,603	,974
5. ¿Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional?	,609	,974
6. ¿Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo?	,716	,973
7. ¿Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional). ?	,681	,973
8. ¿Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar. ?	,894	,973
9.¿Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno	,749	,973
10. ¿Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos. ?	,761	,973
11. ¿Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa?	,420	,975
12. ¿Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar?	,476	,974
13. ¿Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados. ?	,503	,974
14. ¿Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural?	,713	,973
15. ¿ Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua. ?	,920	,973
16. ¿Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad?	,723	,973

17. ¿Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia?	,709	,973
18. ¿Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos?	,675	,974
19. ¿Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral?	,707	,973
20. ¿Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje. ?	,810	,973
21. ¿Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes. ?	,710	,973
22. ¿Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje. ?	,900	,973
23. ¿Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes?	,823	,973
24. ¿Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados?	,708	,973
25. ¿Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e inter aprendizaje). ?	,657	,974
26. ¿Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes. ?	,792	,973
27. ¿Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes?	,737	,973
28. ¿Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes. ?	,662	,974
29. ¿Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas. ?	,564	,974
30. ¿Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes?	,833	,973
31. ¿Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza- aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros)	,822	,973

32.¿Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.?	,679	,973
33.¿Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada. ?	,701	,973
34.¿Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje. ?	,606	,974
35.¿Realiza una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica?	,731	,973
36.¿Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa?	,449	,974
37.¿Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa. ?	,716	,973
38.¿Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos. ?	,643	,974
39.¿Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido. ?	,808	,973
40.¿Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.?	,867	,973
41.¿Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.?	,313	,974
42.¿Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio- afectivo y cognitivo.?	,627	,974
43.¿Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar). ?	,572	,974
44.¿Participa en la elaboración de proyectos socio- afectivo y cognitivo.?	,491	,974
45.¿Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional?	,785	,973

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Se realizó dicha investigación, donde se procedió primero a la revisión de los instrumentos para la recolección de datos, y se coordinó con los directores de los centros educativos, san Martín de Porres.

Luego de concluir con el proceso, se procedió a la administración de la escala de desempeño en los docentes y escala de autoeficacia percibida de los docentes. Donde se aplicó la prueba a los profesores de las instituciones públicas, en distintos días y en diferentes horarios, explicándole el objetivo y teniendo en cuenta las valoraciones éticas que el estudio contiene.

Se puntuaron las respuestas de las escalas aplicadas a la muestra y después se vaciaron los resultados mediante el procesamiento de datos, utilizando el programa SPSS versión 21 para Windows 8.1 en español, para posteriormente realizar el análisis de la información necesaria para la verificación y contrastación de la hipótesis.

2.6. Consideraciones éticas

En la investigación se consideró las normas y criterios aceptados por la comunidad científica, con el fin de preservar el desarrollo de la psicología como ciencia. Por lo que se pretende regular el bienestar y los derechos de los docentes, cuando se desarrolla la investigación, cada docente tuvo su consentimiento informado, sobre la recolección de datos.

Para realizar la investigación en las instituciones educativas públicas, el investigador solicitó autorización a los directores de cada institución y se les explicó los objetivos de dicha investigación,

III. RESULTADOS

Tabla 8

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov de variable Autoeficacia

		Autovaloracio n	Aprovechamien to	Autoeficac ia
N		279	279	279
Parámetros normales ^{a,b}	Media	33.88	34.18	101.70
	Desviación típica	2.740	2.924	7.776
Diferencias más extremas	Absoluta	.173	.234	.136
	Positiva	.066	.096	.102
	Negativa	-.173	-.234	-.136
Z de Kolmogorov-Smirnov		2.892	3.912	2.276
Sig. asintót. (bilateral)		.000	0.000	.000

En la tabla 8, se muestra el análisis de normalidad para la variable de *Autoeficacia y sus dimensiones*, se observa la significancia es de 0 en todos los datos, estos resultados son menores a 0.05, por lo cual esta muestra se ajusta a la distribución no normal, es decir, que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizará con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho de Spearman.

Tabla 9

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov de variable Desempeño

		Didáctica	Metodología	recursos didácticos	total
N		279	279	279	279
Parámetros normales ^{a,b}	Media	55.26	95.25	42.39	192.97
	Desviación típica	4.743	9.434	3.547	17.274
Diferencias más extremas	Absoluta	.195	.220	.191	.216
	Positiva	.195	.220	.191	.216
	Negativa	-.098	-.152	-.098	-.163
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.258	3.669	3.191	3.601
Sig. asintót. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000

En la tabla 9, se muestra el análisis de normalidad para la variable de *Desempeño y sus dimensiones*, se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo cual esta muestra se ajusta a la distribución no normal, es decir, que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizará con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho de Spearman.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en ajuste de los estudiantes de la variable autoeficacia en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Algo	98	8,9
Bastante	131	58,7
En gran medida	50	32,4
Total	279	100,0

En la tabla 10, se observa que el nivel de dimensión eficacia percibida en ajuste de los estudiantes de la variable autoeficacia en docentes, tiene una mayor frecuencia de Bastante (58.7%) y de menor frecuencia de Algo (8.9%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martin de Porres, 2017.

Tabla11

Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en la práctica Institucional de la variable autoeficacia en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	10	0,4
Algo	186	8,3
Bastante	2	54,6
En gran parte	81	36,6
Total	279	100,0

En la tabla 11, se observa que el nivel de dimensión eficacia percibida en la práctica Institucional de la variable Autoeficacia en docentes, tiene una mayor frecuencia de Bastante (54.6%) y de menor frecuencia de Algo (8.3%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martín de Porres.

Tabla12

Frecuencia de la dimensión eficacia percibida en el manejo dentro del aula de la variable autoeficacia en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Algo	39	10,6
Bastante	132	58,3
En gran parte	108	31,0
Total	279	100,0

En la tabla 12, se observa que el nivel de dimensión eficacia percibida en el manejo dentro del aula de la variable Autoeficacia en docentes, tiene una mayor frecuencia de Bastante (58.3%) y de menor frecuencia de Algo (10.6%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Públicas, San Martín de Porres.

Tabla 13

Frecuencia de la Dimensión en cuanto a la didáctica de la variable Desempeño en Docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	13	0,4
Ocasionalmente	68	7,4
Usualmente	142	59,1
Siempre	56	33,2
Total	279	100,0

En la tabla 13, se observa que en la dimensión didáctica de la variable Desempeño en docentes, tiene una mayor frecuencia de Usualmente (59.1%) y de menor frecuencia de Ocasionalmente (7.4%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martín de Porres.

Tabla 14

Frecuencia de la dimensión en cuanto a la metodología de la variable desempeño en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Ocasionalmente	8	6,0
Usualmente	82	55,1
Siempre	89	38,9
Total	279	100,0

En la tabla 14, se observa que el nivel de dimensión en cuanto a la metodología empleado del profesor así sus alumnos de la variable Desempeño en docentes, tiene una mayor frecuencia de Usualmente (55.1%) y de menor frecuencia de Ocasionalmente (6%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martín de Porres.

Tabla15

Frecuencia de la dimensión recursos didácticos de la variable desempeño en docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Ocasionalmente	157	5,6
Usualmente	180	64,8
Siempre	42	29,6
Total	279	100,0

En la tabla 15, se observa que el nivel de dimensión recursos didácticos de la variable Desempeño en docentes, tiene una mayor frecuencia de Usualmente (64.8%) y de menor frecuencia de Ocasionalmente (5.6%), en los Docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Publicas, San Martín de Porres.

Tabla 16

Correlación de speraman entre Autoeficacia y Desempeño en los maestros

		Autoeficacia
Rho de Spearman	Desempeño	-0.090
	Sig. (bilateral)	.132

En la tabla 16, se observa la correlación de Sperman entre las variables Desempeño y Autoeficacia, la significancia es de 0.1 y este valor es menor a 0.05 por lo tanto no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

Tabla 17

Correlación de Spearman de la variable Desempeño y las dimensiones de Autoeficacia

			Autovaloración	Aprovechamiento	Capacidad
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	-.220**	-.040	-.056
		Sig. (bilateral)	.000	.501	.350

En la tabla 17, se muestra la correlación de Spearman, para la variable de desempeño y las dimensiones de Autoeficacia, para la dimensión Autovaloración, el nivel de significancia es de 0, este valor es menor a 0.05 indicando que existe una relación estadísticamente significativa, con dirección inversa leve. Para las dimensiones de Aprovechamiento y Capacidad la significancia es mayor a 0.05.

Tabla 18

Correlación de Spearman de la variable Autoeficacia y las dimensiones de Desempeño

			Didáctica	Metodología	recursos didácticos
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	-.009	-,152*	-,121*
		Sig. (bilateral)	.876	.011	.044

En esta tabla 18, se realizó la correlación de Spearman de la variable Autoeficacia y las dimensiones de Desempeño, para la dimensión Didáctica, el nivel de significancia es de 0.87, este valores es mayor a 0.05 lo que demuestra que no existe significancia, para las

dimensiones de metodología y recursos didácticos es de 0.01 y 0.44 Respectivamente, indicando que existe una relación estadísticamente Significativa, los coeficientes de correlación son de -0.15 y – 0.12 lo que demuestra una dirección inversa leve.

Tabla 19

Tabla de contingencia sexo Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Masculino	f	0	37	59	96
		%	0.0%	38.5%	61.5%	100.0%
	Femenino	f	18	68	97	183
		%	9.8%	37.2%	53.0%	100.0%
Total	f	18	105	156	279	
	%	6.5%	37.6%	55.9%	100.0%	

En esta tabla 19, observamos que en el nivel bajo 0 docentes del sexo masculino, en cambio en el sexo femenino 18 docentes, en el nivel medio encontramos 37docentes del sexo masculino y en el sexo femenino 68, en el nivel alto 59 del sexo masculino y en sexo femenino 97 docentes, en relación al desempeño.

Tabla 20

Tabla de contingencia sexo Autoeficacia

			Autoeficacia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Masculino	f	20	58	18	96
		%	20.8%	60.4%	18.8%	100.0%
	Femenino	f	47	73	63	183
		%	25.7%	39.9%	34.4%	100.0%
Total	f	67	131	81	279	
	%	24.0%	47.0%	29.0%	100.0%	

En esta tabla 20, observamos que en el nivel bajo se ubican 20 docentes del sexo masculino y en el sexo femenino unos 47 docentes, en el nivel medio se ubican 58 docentes del sexo masculino y en el sexo femenino unos 73, en el nivel alto se ubican 18 del sexo masculino y en sexo femenino 63 docentes en relación a la autoeficacia.

Tabla21

Tabla de contingencia Edad Desempeño

Edad	Adulter media	f %	Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
			18	105	156	279
			6.5%	37.6%	55.9%	100.0%

En esta tabla 21, observamos en el nivel bajo se ubican 18 docentes, en el nivel medio se ubican 105 y en nivel alto se ubican 156 docentes.

Tabla 22

Estadísticos descriptivos de Autoeficacia en docentes y sus Dimensiones

		Autovaloración	Aprovechamiento	Capacidad	Total
N	Válidos	279	279	279	279
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	29,56	34,18	33,63	97,37
	Mediana	30,00	35,00	34,00	100,00
	Moda	30	35	34	96
	Desv. típ.	2,564	2,924	2,931	7,679
	Varianza	6,572	8,551	8,592	58,960

En la tabla 22, se muestra los estadísticos descriptivos, correspondientes a autoeficacia en docentes y sus cuatro dimensiones expresados en puntajes directos. En este sentido, se observa que la media para la dimensión autovaloración es de 29,56 ubicándolo en un

nivel alto la cual la ubica en un nivel alto, con respecto a la media de la dimensión aprovechamiento es de 34.18 ubicándolo en un nivel alto.

Tabla 23

Estadísticos descriptivos de Desempeño en docentes y sus Dimensiones

		Didactica	Metodologia	recursos didacticos	total
N		279	279	279	279
Parámetros normales ^{a,b}	Media	55.26	95.25	42.39	192.97
	Desviación típica	4.743	9.434	3.547	17.274
Diferencias más extremas	Absoluta	.195	.220	.191	.216
	Positiva	.195	.220	.191	.216
	Negativa	-.098	-.152	-.098	-.163
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.258	3.669	3.191	3.601
Sig. asintót. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000

En la tabla 23, se muestra los estadísticos descriptivos, correspondientes a autoeficacia en docentes y sus cuatro dimensiones expresados en puntajes directos. En este sentido, se observa que la media para la dimensión didáctica es de 55,26 ubicándolo en un nivel alto la cual la ubica en un nivel alto, con respecto a la media de la dimensión metodología es de 91.09 ubicándolo en un nivel alto.

Tabla 24

Tabla de contingencia Edad Autoeficiencia

		Autoeficacia			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Edad	Adultez media	f	67	131	81	279
		%	24.0%	47.0%	29.0%	100.0%

En esta tabla 24, observamos en el nivel bajo se ubican 67 docentes, en el nivel medio se ubican 131 y en nivel alto se ubican 81 docentes de la adultez media.

Tabla 25

Tabla de contingencia Grado de instrucción Desempeño

			Desempeño			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Grado de instrucción	Licenciado	f	18	105	156	279
		%	6.5%	37.6%	55.9%	100.0%

En esta tabla 25, observamos en el nivel bajo se ubican 18 docentes, en el nivel medio se ubican 105 y en nivel alto se ubican 156 docentes.

Tabla 26

Tabla de contingencia Grado de instrucción Autoeficacia

			Autoeficacia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Grado de instrucción	Licenciado	f	67	131	81	279
		%	24.0%	47.0%	29.0%	100.0%

En esta tabla 26, observamos en el nivel bajo se ubican 67 docentes, en el nivel medio se ubican 131 y en nivel alto se ubican 81 docentes de la adultez media.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación de Drinot, sus resultados indican que no existe una relación significativa entre la autoeficacia y la calidad del manejo del docente, en esta investigación los resultados indican que no existe significancia entre autoeficacia y desempeño, por lo tanto, se puede decir que en la variable calidad del manejo del docente y desempeño no tiene significancia y relación

En la investigación de López, sus resultados obtenidos nos indican que existe una relación positiva con la variable desempeño de (0,6), con una significancia de (0,0), lo cual nos indica que hay una relación positiva, ya que en la presente investigación se observa que en la variable de desempeño, encontramos que muestra una significancia de (0,1), donde nos dice que es menor a (0,05), por lo tanto podemos decir que no existe una relación estadísticamente significativa en la variable desempeño.

En la investigación de Morales, sus resultados nos indican que existe una relación positiva con la variable desempeño de (0,6), con una significancia de (0,000), lo cual nos indica que hay una relación positiva, ya que podemos ver que en la investigación de López también ha obtenido el mismo resultado que morales de (0,6), con una significancia de (0,000), ya que en la presente investigación encontramos que no hay una relación con la variable desempeño debido a que la relación que obtuvo de la variable fue de (-0,90), con una significancia de (0,1) y esto nos indica que es menor a (0,05), donde podemos que no hay una relación con respecto a la variable desempeño, López(2015) encontramos una relaciones de (0,6), con una significancia de (0,0), Espinoza(2014) encontramos también una relación de(0,6), con una significancia de (0,1) en el desempeño de los docentes, Florencia (2015) encontramos una relación de (-0,498) con una significancia de(0,1)y esto nos dice que no hay relación en cuanto a la variable de autoeficacia.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se observó que entre las variables Desempeño y Autoeficacia la significancia es de 0.1 y este valor es menor a 0.05, por lo tanto, no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

SEGUNDA:

En cuanto a las variables desempeño y las dimensiones de Autoeficacia, la dimensión Autovaloración, el nivel de significancia es de 0, este valor es menor a 0.05 indicando que existe una relación estadísticamente significativa, con dirección inversa leve. Para las dimensiones de Aprovechamiento y Capacidad la significancia es mayor a 0.05.

TERCERA:

En cuanto a la variable Autoeficacia y las dimensiones de Desempeño, en la dimensión Didáctica, el nivel de significancia es de 0.87, este valores es mayor a 0.05 lo que demuestra que no existe significancia, para las dimensiones de metodología y recursos didácticos es de 0.01 y 0.44 respectivamente, indicando que existe una relación estadísticamente significativa, los coeficientes de correlación son de -0.15 y – 0.12 lo que demuestra una dirección inversa leve.

CUARTO

En cuanto al sexo de los docentes vemos que la mayoría de los docentes obtuvieron un 18% ubicándose en un nivel bajo en el sexo femenino, en cambio en el sexo masculino no se encontró ninguno del sexo masculino.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda hacer investigaciones que relacionen otras variables con las investigadas en estas tesis para poder determinar, cuál sería la variable que se encuentre relación entre una de las variables.

SEGUNDA:

Se recomienda capacitar a los docentes con nivel bajo en autoeficacia y desempeño para que puedan mejorar en su autoeficacia y desempeño como docentes.

TERCERA:

Se recomienda que los docentes sigan preparándose para que así puedan ir escalando grados académicos más altos.

CUARTO

Se recomienda a los docentes de manera individual a participar en actividades donde le ayudara a mejorar poco en cuento a su eficacia (pensamiento, creencias y otros.

QUINTA:

En cuanto a las variables según su grado de instrucción encontramos un puntaje de 131 docentes en nivel medio en relación a la variable, entonces podemos decir que los docentes de las instituciones públicas se ubican en el nivel medio.

VII. REFERENCIAS

- Bueno. Á, (2009). El Profesor y El Sentimiento de Autoeficacia en el Ámbito de la Competencias del Autoconocimiento Personal. Revistas Científicas de américa latina.
- Bandura, A. (1995) Self – efficacy in Changing Societies.
- Bandura, A. (2004) “The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change”.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bernardo. (1997). Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases.
- Bandura, A. (1997) “Self-efficacy: The exercise of control”. New York,
- Bernardo, J. (2004). Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor. Madrid: Ediciones Rialp de:
[https://books.google.com.pe/books?id=I4bsSI5N7dcC&pg=PA215&lpg=PA215&dq=Bernardo,+J.+\(2004\).+Una+did%C3%A1ctica+para+hoy.+C%C3%B3mo+ense%C3%B1ar+mejor.+Madrid:+Ediciones+Rialp.&source=bl&ots=vshhCRdkGC&sig=p3sErIEarsMBtmVIJzS3r1wn62l&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjj9KjrzfjWAhXKQiYKHTYjCBgQ6AEIVzAJ#v=onepage&q=Bernardo%2C%20J.%20\(2004\).%20Una%20did%C3%A1ctica%20para%20hoy.%20C%C3%B3mo%20ense%C3%B1ar%20mejor.%20Madrid%3A%20Ediciones%20Rialp.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=I4bsSI5N7dcC&pg=PA215&lpg=PA215&dq=Bernardo,+J.+(2004).+Una+did%C3%A1ctica+para+hoy.+C%C3%B3mo+ense%C3%B1ar+mejor.+Madrid:+Ediciones+Rialp.&source=bl&ots=vshhCRdkGC&sig=p3sErIEarsMBtmVIJzS3r1wn62l&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjj9KjrzfjWAhXKQiYKHTYjCBgQ6AEIVzAJ#v=onepage&q=Bernardo%2C%20J.%20(2004).%20Una%20did%C3%A1ctica%20para%20hoy.%20C%C3%B3mo%20ense%C3%B1ar%20mejor.%20Madrid%3A%20Ediciones%20Rialp.&f=false).
- Carmen. A. (2016). Adaptación y Validación del Cuestionario Sentimiento de Autoeficacia en una muestra de Profesores Chilenos de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n2/v15n2a09.pdf>

- Castro. P. (2012). La autoeficacia docente para la resolución de conflictos entre profesores de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942012000200007.
- Carmen. G. (2013). La Teoría de Autoeficacia y el Desempeño Docente: El Caso de Chile. Estudios Hemisféricos Polares.
- Covarrubias, C. (2014). El sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Drinot. M. (2012). la autoeficacia docente en la práctica pedagógica. Recuperada de
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1700>
- Dodobara, R. (2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria* Peruana de Ciencias Aplicadas 1(1), 16.
- Espinoza, J. (2010). Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2416>.
- Espinosa. G. (2014) clima organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas.
- Fernández, J. (2007). La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación de:
<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>
- Florencia. M. (2015) Relación entre Autoeficacia Percibida y Burnout en Docentes Argentinos de Nivel Primario y Secundario de:
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2509/Ambrosio.pdf?sequence=1>

Chacón, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. Acción Pedagógica.

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: Mac Graw Hill de:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Ruiz. F. (2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico de:
<http://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/33/2>.

Medina, A (2002). Didáctica general. Pearson Prentice Hall, Colección Didáctica de: <http://www.solucionesjoomla.com/quinta-descargas/Otros/Didactica%20General%20-%20PEARSON%20Prentice%20Hall.pdf>.

Moreno, I. (2004). La utilización de medios y recursos didácticos en el aula. Referencia electrónica de:
<http://www.ucm.es/info/doe/profe/isidro/merecur.pdf>

Morales, R. (2014) clima organizacional y el desempeño en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria.

Ministerio de Educación (2007). Sistema de evaluación del desempeño docente. Lima: Author, Documento de Trabajo 1.

Murillo, J. (2007). Clima institucional y liderazgo. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Olaz. F. (2003) Modelo Social Cognitivo del desarrollo de carrera. Universidad Nacional de Córdoba.

Radillo. A. (2013). *Estrés en docentes de primaria privada y la manera en cómo influye en su rendimiento* de:
<http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2283/1/RI000881.pdf>

- Reollo, N. (2013) Auto-eficacia docente en Educación Secundaria Obligatoria: perspectivas de los alumnos, profesores y futuros profesores de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4337/1/TESES451-140207.pdf>.
- Reyes, N. (2010). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao.
- Rotter, J. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*.
- Rosario, S. (2010). Género, Autoeficacia y Proyección Profesional de: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_subvencionadas/eu_def/adjuntos/902E-Genero-Autoeficacia.pdf.
- Stegmann, T. (2004). Antecedentes básicos de la evaluación de desempeño docente de http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf.
- Tschannen, M. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*.
- López, A. (2016) la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas.
- Loro, L. (2014) Motivación de logro y autoeficacia percibida en docentes de instituciones educativas del distrito de Lurín.
- Villalba, N. (2008). Las creencias de autoeficacia docentes del profesorado universitario

ANEXOS

ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA (EAP)

Autor: Tschannen - Moran & Woolfolk Año: 2001

SEXO: Masculino Femenino Edad:

Grado Instrucción :

Fecha :

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.

	Enunciado	¿Qué puedes hacer?				
		Nada	Muy poco	Algo	Bastante	En gran medida
1	¿Qué puedes hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?	1	2	3	4	5
2	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a pensar críticamente?	1	2	3	4	5
3	¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?	1	2	3	4	5
4	¿Qué puedes hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en el trabajo de la escuela?	1	2	3	4	5
5	¿Qué puedes hacer para que tus expectativas te aclaren la conducta del estudiante?	1	2	3	4	5

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

20	¿Qué puedes hacer para dar una explicación o un ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?	1	2	3	4	5
21	¿Qué puedes hacer para responder a un estudiante desafiante?	1	2	3	4	5
22	¿Qué puedes hacer para asistir a las familias para que ayuden a sus hijos a desempeñarse bien en la escuela?	1	2	3	4	5
23	¿Qué puedes hacer para implementar estrategias alternativas en tu salón de clases?	1	2	3	4	5
24	¿Qué puedes hacer para proponer retos apropiados para los estudiantes muy habilidosos?	1	2	3	4	5

cuestionario de evaluacion de desempeño en docentes

Autor: Nilo Teófilo Reyes Flores

Año: 2012

SEXO: Masculino Femeni Edad:

Grado de Instrucción :

.....

Fecha :

		1	2	3	4	5
N°	Estimado profesor, este cuestionario tiene carácter de reservado. Marcar con un aspa (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que realmente identifica el desempeño profesional del docente.	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Usualmente	SIEMPRE
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					
5	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.					
6	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.					

7	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).					
8	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.					
9	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.					
10	Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.					
11	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
12	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.					
13	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
14	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.					
15	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					
16	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.					
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.					
18	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.					

19	Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral.					
20	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					
21	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.					
22	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.					
23	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					
24	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					
25	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).					
26	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.					
27	Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.					
28	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.					
29	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.					
30	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.					
31	Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza- aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).					

32	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.					
33	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.					
34	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.					
35	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.					
36	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.					
37	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.					
38	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.					
39	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.					
40	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.					
41	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.					
42	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.					
43	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).					
44	Participa en la elaboración de proyectos socio-afectivo y cognitivo.					
45	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.					

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es explicar a los participantes acerca de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella.

La presente investigación es conducida por **Humberto Zapata Sandoval**, de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima-Norte. La meta de este estudio es determinar si existe relación entre **autoeficacia y desempeño de los docentes** de la presente Institución es Educativa.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 15- 20 minutos.

Tengo entendido, de acuerdo a lo que se me ha explicado, que, si tengo alguna duda sobre este estudio, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación. Igualmente, puedo retirarme en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si algunas de las preguntas me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Yo.....
..... con DNI..... acepto participar voluntaria en la investigación señalada.

.....

.....

Firma del (de la) participante

Firma del investigador

DNI:

DNI:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 08 de Mayo de 2017

CARTA N° 082-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Wilman Barraza de la Rosa
Director
I.E. N° 2003 "Libertador Jose de San Martin"
Calle Bernardo Monteagudo N° 105 Mz. A Lt. 16 – S.M.P

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **ZAPATA SANDOVAL FRANCISO HUMBERTO**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES – 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB



[Firma]
Wilman Barraza De La Rosa
Licenciado en Educación
Director

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 15 de Mayo de 2017

CARTA N° 136-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora Lic.
Moreau Moncada Patricia
Directora
I.E. N° 0051 "CLORINDA MATTO DE TURNER"
Calle Manuel Larrea y Laredo Urb. Ingeniería, San Martín de Porres

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ZAPATA SANDOVAL FRANCISCO HUMBERTO, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, SAN MARTÍN DE PORRES-2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP




Lic. Patricia A. Moreau Moncada
DIRECTORA I.E. "0051" "CMT"

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



fb/ucv.peru @ucv_peru #saliradelante ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 05 de Junio de 2017

CARTA N° 245-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Abelardo Lozano Pichardo
Director
I.E. N° 2037 GRAN AMAUTA S.M.P.
Av. Perú cdra. 35 Jurisdicción San Martín de Porres, SMP

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. ZAPATA SANDOVAL FRANCISCO HUMBERTO, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS, SAN MARTÍN DE PORRES; 2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP


P. Neri Olivo Orbegoso
SUB-DIRECTORA DE FORMACION GENERAL

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>¿Cuál es la relación entre Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la correlación entre Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Determinar la correlación entre Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p> <p>Determinar la correlación entre Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017, según género.</p> <p>Determinar la correlación entre las dimensiones de la Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>existe correlación entre la Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <p>Existe correlación directa entre la Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p> <p>Existe correlación directa entre Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017, según género.</p> <p>Existe correlación directa entre las dimensiones de la Autoeficacia y Desempeño en docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas Públicas, san Martín de Porres 2017</p>	Variable 1: Autoeficacia	
			Dimensiones	Indicadores
			Eficacia percibida en el ajuste del estudiantes	Autovaloración del docente en relación a sus capacidades y no le afecte a sus alumnos.
			Eficacia percibida en las prácticas Instrucciones	Evalúa la autovaloración del docente en cuanto a la capacidad para generar alternativas eficientes y que redunde en el aprovechamiento académico.
			Eficacia percibida en el manejo del salón de clases.	Autovaloración del docente en relación a la capacidad para mantener el orden en la clase y conservar la disciplina de los alumnos.
			Variable 2: Desempeño	
			Dimensiones	Indicadores
			Didáctica en el desempeño	Capacidad para desarrollar sus actividades en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.
			Métodos empleados en la enseñanza	tiene que ver con la aptitud durante el desarrollo de la Clase en grupo y la técnica que emplea para trabajar en grupo.
			Recursos didácticos del docente en el aula	La capacidad de deducir nuevas estrategias donde el docente pueda desarrollar dichos procedimientos.