



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Chillo Proaño, Christian Byron (ORCID: 0000-0002-8145-4500)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres, Julio y Elena que sin tener la obligación me acompañaron de principio a fin en esta aventura académica.

A mis hijos, Christian, Santiago y Luciana a quienes siempre los tengo presentes.

A Betsy por ser la responsable de todo.

A todos les dedico mi grado.

AGRADECIMIENTO

Gracias mi Universidad Cesar Vallejo, a todos mis docentes los que de una u otra manera aportaron a mi compromiso de ser maestro en Administración de la Educación.

Gracias mi asesora la Dra. Liliana Espinoza por la paciencia, entrega y afecto.

Gracias al Dr. Fernando Casusol por su acompañamiento académico.

Gracias a mi madre por su apoyo incondicional, a mi padre por sus desvelos.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 19 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Desempeño Docente en la Unidad Educativa, Guayas, 2019, presentada/o por el /la bachiller **CHILLO PROAÑO, CHRISTIAN BYRON**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

Aprobado

por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *Apto* para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 19 DE DICIEMBRE DE 2019

MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
PRESIDENTE

MG. IZQUIERDO ESPINOZA JULIO ROBERTO
SECRETARIA

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Chillo Proaño Christian Byron, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N°0921738589, con el proyecto de tesis titulado DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAS. 2019

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado 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, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), 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 César Vallejo.



Cédula N°0921738589

Piura, junio de 2019.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	9
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	9
2.2 Operacionalización de la variable.....	11
2.3 Población, muestra y muestreo.....	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5. Procedimiento.....	14
2.6 Método de análisis de datos.....	14
2.7 Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
PROPUESTA DE MEJORA.....	27
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36
Anexo 1. Instrumento de la variable.....	36
Anexo 2. Ficha Técnica sobre Desempeño Docente.....	41
Anexo 3. Base de datos de la variable.....	45
Anexo 4. Estadístico de fiabilidad de la variable.....	46
Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable.....	49
Anexo 6. Matriz de consistencia.....	53
Anexo 7: Solicitud de autorización del estudio.....	55
Anexo 8. Documento de autorización del estudio.....	56

Anexo 9. Protocolo de consentimiento	57
Anexo 10. Fotografías.....	58
Anexo 11. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	59
Anexo 12. Pantallazo de Software Turnitin	60
Anexo 13. Autorización de Publicación de Tesis.....	61
Anexo 14. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	12
Tabla 2. Muestra.....	12
Tabla 3. Desempeño docente.....	15
Tabla 4. Dimensión personal.....	16
Tabla 5. Dimensión institucional.....	16
Tabla 6. Dimensión intrapersonal.....	17
Tabla 7. Dimensión social.....	18
Tabla 8. Dimensión didáctica.....	18
Tabla 9. Dimensión valoral.....	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Desempeño docente de una unidad educativa Guayas, 2019” tiene como objetivo general determinar el nivel de Desempeño docente de una unidad educativa, Guayas, 2019. Basamos este estudio en la teoría de la autoeficacia de Bandura, porque creemos en la capacidad de producción del desempeño docente deseado.

La indagación utilizó un diseño de investigación no experimental, transversal, básico descriptivo simple, que tiene como población 35 docentes y se tomó como muestra 15 docentes de Unidad Educativa Guayas, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para medir el nivel de desempeño docente.

Luego de procesar los datos que se recolectaron aplicado el instrumento se obtuvo como resultado que el nivel de desempeño docente el 40,00 % de los docentes se ubican en el nivel regular de radio de acción, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto basado en la Tabla 3. La variable desempeño docente para este estudio fue dimensionada de la siguiente manera: personal, institucional, intrapersonal, social, didáctica y valoral.

El nivel de la dimensión personal que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 53,30 % y regular en un 46,70%. El nivel de la dimensión institucional que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,00 % y regular en un 40,00%., el nivel de la dimensión intrapersonal es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%., el nivel de la dimensión es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%., el nivel de la dimensión didáctica es alto en un 53,30 % y regular en un 46,70%, el nivel de la dimensión valoral es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%.

Palabras claves: Desempeño docente, práctica docente, autoeficacia docente.

ABSTRACT

The present research work entitled "Teaching performance of a Guayas educational unit, 2019" has as a general objective to determine the level of educational performance of an educational unit, Guayas, 2019. We base this study on Bandura's theory of self-efficacy, because we believe in the production capacity of the desired teaching performance.

The research used a non-experimental, cross-sectional, simple descriptive basic research design, with 35 teachers as the sample, and 15 teachers from the Guayas Educational Unit were sampled. A questionnaire was used to measure the level of teacher performance for data collection. .

After processing the data that was collected applied the instrument was obtained as a result that the level of teacher performance 40.00% of teachers are located at the regular level of radius of action, and that 60.00% is in the high level based on Table 3. The variable teacher performance for this study was dimensioned as follows: personal, institutional, intrapersonal, social, didactic and value.

The level of the personal dimension registered by the teachers of the Dr. Alfredo Vera Vera Millenium Education Unit is high at 53.30% and regular at 46.70%. The level of the institutional dimension registered by the teachers of the MDU Dr. Alfredo Vera Vera is high by 60.00% and regular by 40.00%. The level of the intrapersonal dimension is high by 60%. , 0% and regular by 40.00%., The level of the dimension is high by 60.0% and regular by 40.00%., The level of the didactic dimension is high by 53.30% and regulate by 46.70%, the level of the valoral dimension is high by 60.0% and regular by 40.00%.

Keywords: Teaching performance, teaching practice, teacher self-efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

Conocemos el malestar de todos los que hacen educación con respecto a la apatía académica por parte de los educandos en clases, el perpetuo paradigma de que la escuela es aburrida es la causa principal de los problemas que tenemos como educadores al momento de construir conocimientos cuando se trata de ciencias.

En nuestro diario vivir es muy común escuchar quejas de compañeros docentes sobre la falta de atención de los estudiantes en el momento de impartir conocimientos.

Podemos encontrar muchas causas que generan que los estudiantes no se interesen por su clase, nutricional, afectiva, problemas psicológicos, etc.

Casi siempre la opinión del docente y la cuestión cognitiva en la educación ha sido protagonista dentro de la investigación didáctica. En algunas ocasiones respondiendo incógnitas de la práctica pedagógica. (Godino, 2014)

La labor docente es sacrificada, sin conocer si estamos dando lo suficiente para que nuestros alumnos adquieran un aprendizaje significativo, sin trabajar con recursos innovadores, no podremos generar la curiosidad en nuestros estudiantes y mucho menos construir aprendizaje activo.

El aval de un buen proceso educativo se basa en un buen desempeño docente, en todos sus ámbitos. Se considera a la práctica docente como el eje principal de la calidad educativa. (Montenegro, 2007)

Ciertamente el proceso de enseñanza aprendizaje es complejo, pero existen distintos mecanismos y estrategias para hacer inolvidable tus clases elevando el desempeño docente por bien de la educación.

Nuestra misión como educadores es desarrollar competencias en los estudiantes; la puesta en marcha de una serie de recursos pedagógicos dictados en capacitaciones, mejorará la práctica docente de la Unidad Educativa, Guayas, 2019 para el interés de aprendizaje despierta ansiedad científica.

Una gama extensa de recursos, medios o materiales con frecuencia son usados en las Instituciones educativas para fines pedagógicos. Estos conforman articuladamente todo el proceso de aprendizaje, libros, proyectores, diapositivas, videos, computadores, etc. son el soporte para los docentes dentro de su quehacer diario. Podemos decir que en estos

tiempos es imposible generar conocimiento e innovación sin este material pedagógico. (Escudero y Area, 2000)

Este trabajo investigativo tiene el propósito determinar si el desempeño docente es óptimo y acercar una propuesta de mejora que permita hacer más llevadera la misión del docente y despertar interés en los estudiantes de una forma didáctica, amena y lúdica.

Además, observando la variable desempeño docente un antes y un después en la vida estudiantil de nuestros niños y sin ellos darse cuenta hayan adquirido el conocimiento significativo que tanto esperamos como educadores.

Se busca con este trabajo mejorar el desempeño docente y que esto a su vez conlleve a subir el nivel académico de los niños que se educan en nuestra institución, pero sobretodo desarrollar sus destrezas y habilidades consustanciales en el ser humano.

(Fullan y Hargreaves, 1996) manifiestan que la práctica docente debe reestructurarse apuntando a la profesión de participación recíproca. Esta reestructuración infiere a reconstruir el rol del maestro y su habilidad laboral, teniendo en cuenta lo siguiente:

-) La base del desempeño docente es la crítica responsable o constructiva.
-) Las políticas de trabajo colaborativo.
-) Las reglas de mejora continua.
-) La observación y reflexión de la práctica docente en aula.
-) Alto nivel de eficiencia y eficacia en la labor educativa.

(Du Four y Eaker, 1998) aseveran que, de los fracasos externos, problemas que acusan actualmente a entidades, sus causas, de eso los educadores deben sacar provecho y mejorar.

Sin miedo a equivocarnos, la mejor estrategia para el “no fracaso” en nuestro desempeño como docentes es no repetir acciones que no surgieron su efecto esperado.

El buen docente es el que motiva a sus estudiantes a cumplir objetivos, ofreciéndose como medio para poder desarrollarse (Correa, 2008).

A pesar de muchas voces indicar que no existe el maestro ideal, en nuestra concepción de estudiantes, que algún día fuimos y somos, podemos inferir que el maestro ideal siempre

será aquel que muestre apatía por sus estudiantes, interés, independiente de dominar su disciplina curricular.

Teoría de la autoeficacia de Albert Bandura

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

Tanto profesores como estudiantes coinciden que su práctica exitosa está supeditada a la autoeficacia. En tal virtud, la vocación del docente permitirá por medio de la autoeficacia colaborar con sus estudiantes en su proceso de aprendizaje, esto influirá de manera significativa en su desempeño académico. (Ashton, 1985; Ashton y Webb, 1986).

La teoría de la autoeficacia es una teoría basada en cómo trabaja el yo, esta teoría nos puede dar indicios de comprensión de como algunas personas transforman sus deseos, anhelos, objetivos y metas en logros realizables. (Bandura, 1993)

El principio de generalidad de la teoría de la autoeficacia fue estudiado por (Bandura, Adams, y Beyer, 1977) y muestra que cuando una persona está más enfocada en el resultado que en el desarrollo del proceso de la tarea no puede trascender o destacarse con éxito.

Las personas enfocadas a los procesos relativamente consiguen el éxito, ya que logran mostrar el alcance de sus destrezas, en consecuencia, las personas que por lo contrario relacionan el éxito con la obtención de mejores resultados sin importarles como lo consiguieron. (Nicholls, 1984)

La autoeficacia, se la conoce también en inglés como *self-efficacy*, está considerada como una de las teorías motivacionales más relevantes relacionadas con el autocontrol, de acuerdo a Zimmerman, Kitsantas & Campillo (2005) la autoeficacia se enfoca en el pensar que existen posibilidades de obtener resultados efectivos que describe las creencias propias sobre la habilidad para aprender para toda la vida.

El desempeño de los docentes está implícitamente relacionado con esta teoría (autoeficacia) porque solo aquellos profesores que se interesen por el proceso, y crean,

primero en sí mismos, luego es sus educandos, pero además piensen que los objetivos y metas son realizables, sin importar su nivel de complejidad, puede tener el éxito esperado. Y por lo contrario, el educador que enfoque su práctica docente tan solo en resultados vivirá presionado por alcanzar la cima sin poder disfrutar de lo verdaderamente importante que es el camino y sus obstáculos.

Igualmente, es fundamental contrastar la autoestima con la autoeficacia. Reina, Oliva&Parra (2010) afirman que la autoestima es la autovaloración personal, la autoeficacia es la apreciación que tienen un ser humano sobre su capacidad para lograr sus objetivos.

Al conceptualizar la variable desempeño docente, tenemos que:

Martinez &Lavín (2017) El concepto de desempeño docente se crea de acuerdo a varios elementos que lo establecen. Es decir, llamamos propiamente desempeño docente a la práctica didáctica y pedagógica desde la observancia personal, institucional, social y valorativa de los educadores en su entorno laboral.

Conceptualizando el desempeño docente también conocido en varios países como práctica docente, Fierro, Fortoul &Rosas (2000) piensan: La labor del educador no es solo aplicar técnicas de enseñanza en el aula, su trabajo depende de las metas y objetivos del sistema educativo.

Fierro, Fortoul &Rosas (2000) El desempeño docente presenta varias relaciones, presentando en su análisis complejidad y dificultad. Por lo cual para su análisis, estas relaciones se han dividido en seis dimensiones:

Dimensión personal: El educador como ser humano es un ejemplo imperativo a seguir para sus estudiantes. Un personaje único en su especie, con identidad propia marcada por sus características y cualidades. En esta dimensión se afirman las decisiones fundamentales del docente como ser humano, vinculando su quehacer profesional con las actividades que realiza en la vida diaria.

Dimensión Institucional: La práctica docente se desarrolla dentro de una organización. Para el educador, la institución es el lugar principal de actividad profesional y mediante esta interactuar con las leyes educativas de currículo nacional. La virtud de pertenencia institucional que pocos docentes tienen son la base a la hora de su desempeño.

Según Fenster (2005) la práctica diaria en espacios cotidianos (Institución educativa) depara una serie de sentimientos, percepciones, deseos vinculados con el sentido de pertenecía institucional.

Vidal & Pol (2005) afirman que cuando una persona siente pertenecer a un ambiente institucional vincula estrechamente las relaciones que tengan con el grupo, esto es beneficioso para todas las partes.

Dimensión intrapersonal: Un ambiente negativo debilita toda acción de los docentes. Las bases de la práctica docente es el buen vivir entre los integrantes de la comunidad educativa. El ambiente institucional también contribuye al desempeño de los estudiantes. El maestro debe tener en cuenta que no labora solo, y que la importancia no radica en el resultado sino en el sacrificio día a día al tener que coincidir con los demás, elaborando proyectos y tomando decisiones en equipo dando la cara a los problemas y dificultades incluso poniéndose en el lugar de estudiantes, docentes y directores.

Podemos afirmar según Edwards y Cable (2009) las personas asociadas con el éxito están vinculadas directamente con sus relaciones interpersonales.

Dimensión social: Esta dimensión se construye con la reflexión del docente, concientizar del rol histórico que vive y el medio en que realiza su labor, además de su experiencia y experticia para enfrentar presiones del estado y de la comunidad educativa. La práctica docente es la profesión misma que contribuye en ámbitos como el histórico, político y social. También su inminente incidencia en la cultura y economía. Esta dimensión intenta encontrar la percepción de la vocación educativa donde se establece como objetivo principal llegar a los distintos sectores sociales.

Kriekemans (1968) afirma que el ámbito social estimula la concepción de las relaciones entre los seres humanos, promueve valores buscando la perfección en el vínculo con la sociedad.

Dimensión didáctica: El docente como agente, mediante los procesos de enseñanza y el saber colectivo culturalmente organizado, sitúa, tutela, proporciona y traza un norte en la interacción de los educandos, para que construyan sus propios saberes. Desde el punto de vista constructivista, siempre debería existir un aprendizaje auténtico. El docente tiene la

oportunidad de analizar como recrea sus conocimientos, su forma de enseñanza en el aula y de comprender el proceso de aprendizaje de sus educandos.

Medina y Mata (2009) afirman que la didáctica permite la interpretación adecuada de la labor docente mediante la reflexión y comprensión sacrificada del profesor.

Dimensión valoral: El proceso educativo está dirigido a la consecución de valores que se presentan en varios niveles en la práctica del educador. La labor del docente debe mostrar sus valores personales mediante sus preferencias conscientes e inconscientes, sus actitudes y sus juicios de valor, los cuales precisan su actuar; con los que hace frente a diversas situaciones y le permiten tomar decisiones. La labor del maestro como educador, debe enmarcarse en los valores institucionales expresados en la ley orgánica de educación.

Barba (2005) afirma que los valores estuvieron siempre en la labor y en la mente de la comunidad educativa, siendo protagonistas en los momentos difíciles y de profundos cambios históricos.

Conocer el valor de los educandos y hacerlos parte de la familia de la institución habla bien de la Institución (Maden y Hillman, 1993).

Conocer el nivel de desempeño docente suministra al investigador un panorama claro de los escasos de prácticas docentes adecuadas, de tal forma se requiere una propuesta de mejora para la práctica didáctica en aula.

Nuestro estudio propone responder de forma general lo siguiente: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019?. En tal virtud, se desprenden los siguientes problemas específicos:

1. ¿Cuál es el nivel de dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?
2. ¿Qué nivel presenta la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?
3. ¿Cómo es el nivel de la dimensión intrapersonal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?
4. ¿Qué nivel tiene la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?

5. ¿Cuál es el nivel de dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?

6. ¿Qué nivel presenta la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?

El presente trabajo investigativo es conveniente porque pretende demostrar que, si se eleva el grado de desempeño de los maestros de la institución, inminentemente subiría el nivel académico de los niños que se educan en la Institución, desarrollando sus destrezas y habilidades consustanciales en el ser humano.

La indagación presenta relevancia social marcada, porque mediante la variable desempeño docente se detectan las necesidades reales de los profesores que ayudarían a mejorar la calidad de servicio que se oferta en la Unidad Educativa.

La investigación contribuye con el conocimiento científico y su utilidad práctica es factible porque ofrece a docentes herramientas para conocer su realidad profesional y partiendo de ésta mejorar el desempeño pedagógico y docente de toda la Unidad Educativa.

En tal virtud, esta investigación ofrece a la comunidad educativa cánones estrictos para verificación de una práctica docente adecuada, esencialmente en los siguientes aspectos: Personal, Institucional, Intrapersonal, Didáctico, Social y Valoral.

Si nos enfocamos en su utilidad metodológica podemos decir que, busca determinar o conocer el nivel de la variable práctica docente, estudiando delimitaciones previas de investigadores reconocidos, teniendo como horizonte la mejora continua del trabajo, práctica o desempeño docente.

El propósito pedagógico de éste estudio, se justifica en que actualmente los estudiantes de tienen escaso interés y concentración dentro del aula de clases, docentes poco creativos y escuelas con métodos tradicionales (obsoletos) de enseñanzas agudizan los problemas que tenemos como educadores al momento de construir conocimientos.

Es por esto que por medio de nuestra propuesta de mejora se busca cambiar la práctica docente, aplicando un Taller de construcción de material concreto apropiado que nos permita en un futuro obtener resultados positivos.

El objetivo del estudio es determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa, Guayas, 2019, así también propone como objetivos específicos:

- 1) Establecer el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.
- 2) Determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.
- 3) Establecer el nivel de la dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.
- 4) Determinar el nivel de la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.
- 5) Establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.
- 6) Determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

La hipótesis pretende demostrar que el 25% de los docentes presenta un nivel regular de desempeño en la Unidad Educativa, Guayas, 2019. A partir de eso podemos determinar hipótesis específicas de acuerdo a la delimitación de nuestra variable:

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión personal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión institucional en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión social en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión didáctica en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión valoral en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

II. MÉTODO

La realización de este estudio conlleva a recolectar datos para afirmar o negar una realidad de acuerdo a los enunciados de alguna teoría, por tanto, se utiliza el método deductivo estrictamente relacionado con la investigación cuantitativa que es la de nuestro estudio. A partir de un marco conceptual o teórico se formula una hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se confirma o no la hipótesis. Méndez y Sandoval (2011)

2.1 Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo, de acuerdo con su fin es de tipo básica, es decir, se basa en una teoría con la finalidad de desarrollar, ampliarla, enmendarla, contrastarla o simplemente afirmarla mediante la consecución de postulados (Landeau, 2007). En consecuencia, indaga fenómenos sociales y sus postulados, construyendo teorías propias, sin afianzar su atención a la posterior aplicación. (Baena , 2017).

En tal virtud según su carácter es descriptiva, Detalla características del universo poblacional utilizado para la indagación teniendo como objetivo principal determinar una secuencia o patrón. (Arias F. , 2012).

También, de acuerdo a su naturaleza lleva enfoque cuantitativo porque (Hernandez, Collado, & Baptista, 2006) refieren que una investigación cuantitativa no es más que la utilización de información para comprobar o negar hipótesis, teniendo en cuenta la medida y estudio estadístico para determinar conductas y comprobar postulados teóricos.

Finalmente, esta investigación según su alcance temporal es transversal porque su fin es definir variables y observar sus resultados en un solo tiempo o toma dada. Se considera un único momento (Cortés & Iglesias, 2004, pág. 27)

El diseño que orienta el desarrollo del presente trabajo investigativo es no experimental, descriptivo simple porque incluye la observación, el análisis e interpretación del fenómeno; se trabaja sobre realidades, siendo su característica fundamental la lectura adecuada (Rodríguez, 2005, pág. 25). Es decir, como investigador buscamos y recogemos información relacionada con la variable desempeño pedagógico y la población de la Unidad Educativa, Guayas, 2019.

Se desea establecer el grado de desempeño docente en una muestra de educadores.

El diseño se grafica así:

M - O

Donde:

M: 15 docentes de nombramiento

O: información sobre desempeño docente

2.2 Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
DESEMPEÑO DOCENTE	La labor del educador no es solo aplicar técnicas de enseñanza en el aula, su trabajo depende de las metas y objetivos del sistema educativo. Fierro, Fortoul y Rosas (2000)	El desempeño docente es el desarrollo eficaz de la labor docente en la unidad Educativa y que se demuestra en el cuestionario de encuesta de 60 Ítems formado por seis dimensiones: personal, institucional, intrapersonal, social, didáctica y valoral:	Dimensión personal	El maestro como individuo Quehacer profesional	Escala Ordinal: Siempre (3) Ocasionalmente (2) Nunca (1)
			Dimensión institucional	Reglas tácticas propias de la cultura Magisterial. Experiencia de pertenencia institucional	
			Dimensión intrapersonal	Relaciones humanas. Clima institucional.	
			Dimensión social	Entorno de diversos sectores sociales. Experiencia docente.	
			Dimensión didáctica	Maestro guía Constructivismo	
			Dimensión valoral	Orientación de valores morales Valores institucionales y del sistema educativo	

2.3 Población, muestra y muestreo

El universo total de docentes (población) es de 45 en la Institución donde se desarrolló la investigación se encuentren impartiendo por lo menos una asignatura en la Institución.

Tabla 1.

Población

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

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa

Se conoce como muestra a la representación general de los resultados del Universo o población (Álvarez-Gayou, 2003). También afirma Muñoz (2015) que la muestra es una parte de la población, y debe ser representativa del universo; a partir de su observación, nos permite obtener información de la(s) variable(s).

La muestra se determina por muestreo no probabilístico, discrecional o por conveniencia. Se usa al inicio de una muestra por conveniencia, es conocida también como muestra voluntaria, este muestreo se utiliza cuando el indagador requiere participantes que se preste como voluntario (Blanco y Castro, 2007).

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

Tabla 2.

Muestra

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

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa

Criterios de selección

Las características que deben reunir los profesores pertenecientes a esta Institución escogidos para realizar esta investigación son: Deben por lo menos estar impartiendo una

asignatura, ser docentes nombrados, con título profesional en docencia y contar 2 años de experiencia mínimo de enseñanza en la Institución.

Los criterios de elegibilidad o selección son los que especifican las características que debe tener la población elegible. Estos criterios son: de inclusión, exclusión y eliminación. (Arias, Villasís, & Miranda, 2016)

Criterios de inclusión

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

Criterios de exclusión

La influencia de la estabilidad laboral docente ha permitido indiscriminadamente que los docentes contratados temporales, por mantener su empleo, traten de responder este tipo de cuestionarios con realidades que no son precisamente las verdaderas. Por tal razón se ha excluido a los docentes de contrato.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para recabar de la información, se empleó la técnica de la encuesta. En consecuencia, se aplicó como instrumento un cuestionario, que está constituido por 60 Ítems a escala ordinal: nunca (1), a veces (2), siempre (3).

La Validez, también denominada exactitud, afirmar o negar los resultados obtenidos de un trabajo investigativo de forma general incluso sobrepasando su delimitación. (Kerlinger, 1981) Así mismo, consiste en el nivel en que el cuestionario evalué la variable que desee medir (Navarro, 2014).

La confiabilidad es el valor de la coordenada de la parábola estándar relacionada a un nivel de confianza. (Mayorga y Baeza, 2002)

El análisis de confiabilidad para este estudio investigativo arrojó que el alfa de Cronbach fue de 0,976 que de acuerdo con el margen establecido por George y Mallery (2002) se

refiere a una buena confiabilidad, lo que quiere decir que el cuestionario nos ofrece la total seguridad para evaluar la variable desempeño docente.

2.5. Procedimiento

Para el desarrollo de este trabajo de indagación se realiza una entrevista informal previa, luego procedimos a solicitar mediante oficio el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento en los docentes de la Unidad.

Una vez realizada las formalidades indispensables para que el ejercicio investigativo arroje los resultados reales procedemos a reunirlos en el laboratorio de computación de la Institución explicándole el motivo de la toma del instrumento y su finalidad indagatoria.

Finalmente pedimos a los docentes encuestados que desarrollen el cuestionario con honestidad y tranquilidad.

El cuestionario es una de las técnicas de la encuesta, y se basa en formular preguntas específicas relacionadas con la hipótesis, su variable y los indicadores. Su objetivo es recopilar información para probar la hipótesis (Ñaupas, Mejía , Novoa, & Villagómez, 2014).

2.6 Método de análisis de datos

Las cifras obtenidas en la toma del instrumento fueron colocadas en una base de datos realizada en Excel, para luego proceder a su análisis mediante tablas de frecuencias, en el estadístico descriptivo del programa SPSS versión 22.

2.7 Aspectos éticos

Para salvaguardar la validez de la información se registrará en un documento informativo la voluntad de los docentes a colaborar respondiendo el cuestionario de la encuesta. Con esta formalidad ética estamos asentando que los resultados sean reales.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 3.

Desempeño Docente

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

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis general:

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

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

Interpretación:

La tabla 3 expone que el 40 % de los educadores se ubican en el nivel regular de desempeño docente, mientras que el 60 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aprobar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 1

Establecer el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 4.

Dimensión personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	46,70
ALTO	8	53,30
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica:

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

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

Interpretación:

La Tabla 4 demuestra que el 46,70 % de los maestros se ubican en el nivel regular de la dimensión personal, mientras que el 53,30 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten acoger la hipótesis nula y descartar la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 5

Dimensión Institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	40,00
ALTO	9	60,00
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica:

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

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

Interpretación:

La tabla 5 muestra que el 40,00 % de los docentes se encuentran en el nivel regular en la dimensión institucional, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten confirmar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de la dimensión intrapersonal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 6.

Dimensión intrapersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	40,00
ALTO	9	60,00
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica

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

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

Interpretación:

La tabla 6 revela que el 40,00 % de los educadores se ubican en el nivel regular, y que el 60,00 % en el nivel alto, resultados que permiten afirmar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis del estudio.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 7.

Dimensión social

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	40,00
ALTO	9	60,00
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica

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

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

Interpretación:

La tabla 7 expresa que el 40,00 % de los profesores se sitúan en el nivel regular, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 5

Establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 8.

Dimensión didáctica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	46,70
ALTO	8	53,30
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica

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

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

Interpretación:

La tabla 8 expone que el 46,70 % de los enseñantes están en el nivel regular, y que el 53,30 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 6

Determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera” de Guayaquil, 2019.

Tabla 9.

Dimensión valoral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	40,00
ALTO	9	60,00
Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño docente

Elaboración: propia

Comprobación de hipótesis específica

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

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

Interpretación:

La tabla 9 muestra que el 40,00 % de los maestros se ubican en el nivel regular, y que el 60,00 % se encuentra en el nivel alto, resultados que permiten reconocer como válida la hipótesis nula e invalidar la hipótesis de la indagación.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Establecer el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la observación teórica menciona que la dimensión personal refiere al profesor como persona independiente capaz de ser ejemplo imperativo a seguir (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000), En la Tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión personal muestran una tendencia positiva (53.3%) en el nivel alto y 46.7% en el regular. Resultados que coinciden con Fierro, Fortoul y Rosas (2000) que dice que en esta dimensión se destaca la capacidad del docente para tomar decisiones personales. Se puede predecir según Bandura, Adams y Beyer (1977) que cuando una persona está más enfocada en el resultado que en el desarrollo del proceso de la tarea no puede trascender o destacarse con éxito. El resultado positivo de la indagación asevera la postura de Nicholls (1984) que afirma que las personas enfocadas a los procesos relativamente consiguen el éxito, ya que logran mostrar el alcance de sus destrezas.

En relación al objetivo 2: Determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos nos dicen que la organización (Unidad Educativa) es el centro de operaciones de la actividad docente, espacio privilegiado donde debe el docente evidenciar pertenencia institucional. (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000), En la Tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión institucional exponen una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Los resultados coinciden con (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000) que dicen que la institucionalidad dentro del desempeño docente es experiencia de pertenencia institucional, basada en los aportes de decisiones y prácticas acertadas de cada maestro. Se puede presagiar según Fenster (2005) que la práctica diaria en espacios cotidianos (Institución educativa) depara una serie de sentimientos, percepciones, deseos vinculados con el sentido de pertenecía institucional. El resultado positivo de la investigación afirma lo dicho por Vidal y Pol (2005) que cuando una persona siente pertenecer a un ambiente institucional vincula estrechamente las relaciones que tengan con el grupo, esto es beneficioso para todas las partes.

En relación al objetivo 3: Establecer el nivel de la dimensión intrapersonal de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la revisión teórica relata que la dimensión intrapersonal no es más que las buenas o malas relaciones entre

participantes del sistema educativo, son el seno de la función del profesor como profesional. (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000). En la Tabla 6, los resultados descriptivos de la dimensión intrapersonal revelan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Los resultados concuerdan con (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000) un ambiente negativo debilita toda acción de los docentes. Las bases de la práctica docente es el buen vivir entre los miembros de la comunidad educativa. El ambiente institucional también contribuye al desempeño de los educandos. Se puede pronosticar que según Edwards y Cable (2009) que las personas asociadas con el éxito están vinculadas directamente con la buena salud de sus relaciones interpersonales.

En relación al objetivo 4: Determinar el nivel de la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos nos dicen que la dimensión social se trata de la recapitación del docente en su práctica diaria, su reflexión acerca del momento histórico que atraviesa en su rol como educador. La conciencia que posee sobre la imposición de múltiples tareas por parte del sistema (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000). En la Tabla 7, los resultados descriptivos de la dimensión social exhiben una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el nivel regular. Los resultados encajan con Kriekemans (1968) donde afirma que el ámbito social estimula la concepción de las relaciones entre los seres humanos, promueve valores buscando la perfección en el vínculo con la sociedad.

En relación al objetivo 5: Establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, la revisión teórica relata que la dimensión didáctica según (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000) refiere a la construcción interactiva de conocimientos adecuados de los estudiantes por medio de la orientación y guía del docente, factor influyente en la actividad educadora. En la Tabla 8, los resultados descriptivos de la dimensión personal indican una tendencia positiva (53.3%) en el nivel alto y 46.7% en el nivel regular. Resultados que se ajustan con la postura de Rivillo y Mata (2009) donde asevera que la didáctica permite la interpretación adecuada de la labor docente mediante la reflexión y comprensión sacrificada del profesor.

En relación al objetivo 6: Determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos nos dicen que la dimensión valoral es la rendición de cuentas de los valores dentro del

desempeño docente a través de enfrentar las distintas situaciones y tomar decisiones adecuadas (Fierro, Fortoul y Rosas, 2000). En la Tabla 9, los resultados descriptivos de la dimensión social marcan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en regular. Los resultados concuerdan con Barba (2005) que afirma los valores estuvieron siempre en la labor y en la mente de los actores del proceso educativo, siendo protagonistas en los momentos difíciles y de profundos cambios en la sociedad.

En relación al objetivo general: Determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, los referentes teóricos de Fierro, Fortoul y Rosas (2000) nos dicen que el desempeño docente es el cumplimiento eficaz de la labor docente. En la Tabla 3, los resultados descriptivos del desempeño docente presentan una tendencia positiva (60.0%) en el nivel alto y 40.0% en el regular. Resultados que coinciden con Castillo (2018) que en su trabajo investigativo muestra que el desempeño docente es alcanzado por los profesores con mayor significancia en la parte afectiva del ambiente áulico y en actividades correctivas para mantener la disciplina de los educandos. Lo que se entiende según el postulado de la teoría de la autoeficacia de Bandura (1994) que debemos creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo. El resultado positivo de la investigación afirma lo dicho por Nicholls (1984) las personas enfocadas a los procesos relativamente consiguen el éxito, ya que logran mostrar el alcance de sus destrezas.

V. CONCLUSIONES

1.- El nivel de la dimensión personal que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 53,30 % y regular en un 46,70%.

2.- El nivel de la dimensión institucional que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,00 % y regular en un 40,00%.

3.- El nivel de la dimensión intrapersonal que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%.

4.- El nivel de la dimensión social que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%.

5.- El nivel de la dimensión didáctica que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 53,30 % y regular en un 46,70%.

6.- El nivel de la dimensión valoral que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%.

Finalmente, el nivel del desempeño docente que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera es alto en un 60,0 % y regular en un 40,00%.

Se puede inferir que los docentes poseen un alto desempeño docente en el marco de las dimensiones escogidas para el estudio, pero a la vez se puntualiza que las dimensiones o delimitaciones personal y didáctica son en menor proporción óptima con respecto a las demás. La investigación desprende que en promedio los límites y dimensiones presentan resultados asociados, es decir la dimensión institucional, intrapersonal, social y valoral exponen realidades parecidas, porcentajes iguales, vinculados a la variable desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

La autoridad máxima de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera en conjunto con la junta académica deber dirigir la estrategia laboral teniendo como centro la autoeficacia ya que según Bandura (1994) observar la autoeficacia es creer que la capacidad de producción de desempeño deseado de las personas influye destacadamente en su vida cotidiana. Este pensamiento es determinante en los sentimientos, motivaciones y comportamientos de los seres humanos. En este sentido autoeficacia es el creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo, considerando los resultados altos obtenidos de la variable desempeño docente en la Unidad.

Es importante que el Rector, resalte la labor del docente como referencia y modelo a seguir en la sociedad, denote sus cualidades y ámbitos a mejorar, vinculando su diario vivir con su vocación de servicio (Fierro, Fortoul&Rosas, 2000). Teniendo en cuenta los resultados altos obtenidos en el grado de la dimensión personal de los maestros de la Unidad,

Se recomienda también, al rector de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera inserte nuevas políticas de pertenencia institucional porque de acuerdo a Vidal y Pol (2005) cuando una persona siente pertenecer a un ambiente institucional vincula estrechamente las relaciones que tengan con el grupo, esto es beneficioso para todas las partes. Considerando los resultados altos obtenidos en la dimensión institucional.

Es necesario establecer mecanismos que mejoren de las relaciones intrapersonales de los docentes ya que esto conllevara a mantener un adecuado clima institucional porque de acuerdo con Fierro, Fortoul y Rosas (2000) el clima hostil o indiferente empobrece las posibilidades de actuación de los maestros; la experiencia educativa de los estudiantes también se alimenta de este clima institucional, considerando los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión intrapersonal.

A su vez se sugiere a la máxima autoridad, instaurar canales de reflexión y recapitación del docente mediante charlas motivacionales referentes al docente y su rol vital para la sociedad, porque de acuerdo con Kriekemans (1968) el ámbito social estimula la concepción de las relaciones entre los seres humanos, promueve valores buscando la perfección en el vínculo con la sociedad. Considerando los resultados altos obtenidos en la dimensión social.

El Rector de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera, deberá establecer mediante cronograma capacitaciones sobre didáctica general a fin de mejorar el rendimiento tanto académico como del estudiantado, asociando a Fierro, Fortoul y Rosas (2000) que refiere a la construcción interactiva de conocimientos adecuados de los estudiantes por medio de la orientación y guía del docente, factor influyente en la actividad educadora, considerando los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión didáctica.

Finalmente, se recomienda al Rector de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera realizar campañas de concientización acerca de los valores en la sociedad porque de acuerdo a Barba (2005) los valores estuvieron siempre en la labor y en la mente de los integrantes de la comunidad educadora, siendo protagonistas en los momentos difíciles y de profundos cambios en la sociedad, considerando los resultados altos obtenidos en el nivel de la dimensión valoral.

PROPUESTA DE MEJORA

PROPUESTA DE PLAN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO DR. ALFREDO RAÚL VERA VERA DE GUAYAQUIL, 2019.

PRESENTACIÓN

Las estrategias de enseñanza siempre apuntarán al mejoramiento de todos los actores de la comunidad educativa, docentes, padres y estudiantes. Por esto, es preponderante el desarrollo de esta propuesta primero socializando con las partes intervinientes.

Esta propuesta buscará subir el nivel del desempeño docente con soporte en sus seis dimensiones: Personal, institucional, intrapersonal, social, didáctica y valoral,

En la investigación, luego de la aplicación del instrumento se halló que:

Los resultados del nivel de desempeño docente que registran los docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Vera Vera son altos en un 60,0% y regular en un 40,0%

Con esto podemos aseverar que prepondera el nivel alto en el desempeño de los docentes, pero de acuerdo a nuestra percepción siempre se puede mejorar.

FUNDAMENTACIÓN

El trabajo de investigación está soportado por la teoría de la autoeficacia que relaciona el éxito de cualquier labor con la creencia de poder realizarlas, es decir, enfocándonos en la docencia, cuando un docente es optimista en su labor, disfruta el proceso de enseñanza sin dejarse llevar por el resultado final, tiene al éxito.

El enfoque de la teoría de la autoeficacia de Bandura (1994) dice que la autoeficacia es creer que la capacidad de producción de desempeño deseado de las personas influye destacadamente en su vida cotidiana. Este pensamiento es determinante en los sentimientos, motivaciones y comportamientos de los seres humanos. En este sentido autoeficacia es el creer en nuestras capacidades para obtener una meta u objetivo.

La presente propuesta educativa se justifica porque busca la mejora del nivel de desempeño docente mediante un acompañamiento docente por parte de la máxima

autoridad del plantel y su junta académica. Ofreciendo, Charlas, seminarios, talleres y campañas en pro de la ejecución de este plan de mejora.

OBJETIVOS.

General

Diseñar y proponer la elaboración de un plan para lograr mejorar el desempeño docente adecuado en la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera de Guayaquil, en el 2019.

Específicos

-) Apreciar el uso de la parte afectiva y personal de los docentes vinculados con la dimensión personal mediante la realización de charlas de motivación personal y afectividad.
-) Promover la pertenencia institucional asociada con la dimensión institucional a través de seminarios de concientización de la marca de la Unidad.
-) Originar relaciones interpersonales óptimas vinculadas a la dimensión intrapersonal utilizando como recurso un taller de relaciones humanas.
-) Desarrollar charlas de desarrollo social para el mejoramiento de la dimensión social en la Unidad.
-) Producir nuevas estrategias didácticas mediante seminarios de didáctica general periódicos.
-) Promover valores humanos a través de campañas de sensibilización sobre la pérdida de valores en la sociedad.

PLAN DE MEJORA

-) ACTIVIDAD 1: Charla de motivación personal y afectividad.

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será dictada por pedagogos externos a la institución. Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será voluntaria.
------------------	--

PERIODOS / TIEMPOS:	1 sesión de 45 minutos
OBJETIVO:	Exponer la parte afectiva de los docentes, exteriorizando sus emociones para sacar provecho de ello y lograr vínculos de sensibilidad que ayuden a proceso educativo.

) ACTIVIDAD 2: Seminario pertenencia institucional

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será dictada por expertos en Marketing externos a la institución. Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será obligatoria.
PERIODOS / TIEMPOS:	2 sesiones de 40 minutos
OBJETIVO:	Vincular al docente de forma afectiva y social con su institución.

) ACTIVIDAD 3: Taller de relaciones humanas.

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será dictada por psicólogos externos a la institución. Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será obligatoria.
PERIODOS / TIEMPOS:	2 sesiones de 40 minutos
OBJETIVO:	Estrechar vínculos intrapersonales entre los miembros de la Unidad Educativa.

) ACTIVIDAD 4: Charlas de desarrollo social

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será dictada por sociólogos externos a la institución.
------------------	--

	Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será obligatoria.
PERIODOS / TIEMPOS:	3 sesiones de 40 minutos
OBJETIVO:	Reflexionar sobre el papel del maestro en el crecimiento de una sociedad de tercer mundo.

) **ACTIVIDAD 5: Seminario de didáctica general**

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será dictada por psicólogos externos a la institución. Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será obligatoria.
PERIODOS / TIEMPOS:	5 sesiones de 40 minutos
OBJETIVO:	Innovar en estrategias didácticas y pedagógicas según el nivel educativo.

) **ACTIVIDAD 6: Campaña de sensibilización sobre la pérdida de valores en la sociedad.**

CARACTERÍSTICAS:	Se realizará mediante una planificación. Será elaborada por los docentes de la institución. Se establecerá periodos cortos para su ejecución. La asistencia será obligatoria.
PERIODOS / TIEMPOS:	2 sesiones de 40 minutos
OBJETIVO:	Reflexionar los valores humanos en la Institución.

REFERENCIAS

- Aguirre, J., & Porta, L. (2019). La formación docente con rostro humano. Tensiones y desafíos polifónicos desde una perspectiva biográfico-narrativa . Buenos Aires, Argentina: Núcleo de Estudios Educativos y Sociales. Recuperado de <http://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/8915>
- Álvarez-Gayou, J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología (Vol. 2, No. 003) . México: Paidós. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33123594/INVESTIGACION_CUALITATIVA.pdf
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ta. ed.). Caracas: Episteme. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/160496589.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 63(2), 201-206. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baena , G. (2017). Metodología de la investigación serie integral por competencias (3 ed.). México, México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bandura , A., Adams, N., & Beyer, J. (1977). Cognitive Processes mediating behavioral change. *Journal of Personality and social psychology*. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1979-24114-001>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*. Recuperado de https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1995). *Self efficacy in changing societies*. Cambridge: University Press. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1995-98092-000>

- Barba, B. (2005). Educación y valores: Una búsqueda para reconstruir la convivencia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(24), 9-14. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v10n24/1405-6666-rmie-10-24-9.pdf>
- Blanco, M., & Castro, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure investigación*, 27(4). Recuperado de <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Castañeda. (2019). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Piura: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37311/villalobos_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A. (2018). Caracterización y propuesta de mejora de los procesos curriculares y del rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura-2018. Piura, Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28871>
- Contreras, A. (2014). Desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la escuela profesional de educación inicial, facultad de educación. Iquitos, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30453/contreras_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Ciudad del Carmen: Unidad Autónoma del Carmen. Recuperado de <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Edwards, J., & Cable, D. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/8268/b37ea4f34e0ee9fcb789bfb69913c72a43ba.pdf>
- Escudero, J., & Area, M. (2000). Diseño, desarrollo e innovación del currículum. Madrid: Síntesis Editorial. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/3/3EEDU_Area_Moreira_Unidad_3.pdf

- Fenster, T. (2005). The Right to the Gendered City: Different Formations of Belonging in Everyday Life. . *Journal of Gender Studies*, 14(3), 217-231. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589230500264109>
- Fierro, Fortoul, & Rosas. (2000). *Transformando la práctica docente*. Mexico, Buenos Aires, Barcelona: Paidós. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34201416.pdf?>
- George, D., & Mallery, P. (2002). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update (4ta. ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Godino, J. (2014). *Indicadores de idoneidad didáctica de procesos de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas*. Granada: Departamento de Didáctica de la Matemática, Universidad de Granada. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/cifem/article/view/14720>
- Hernandez, R., Collado, F., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. (1981). *Investigación del comportamiento*. México: Interamericana.
- Kriekemans, A. (1968). *Pedagogía General*. . Barcelona: Herder.
- Landeau, R. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. Tercera. Recuperado de <https://books.google.es/books>
- Luque, R. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa primaria, Callao 2018*?. Callao, Perú : Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6415>
- Maden, M., & Hillman, J. (1993). *Success Against the Odds: Effective Schools in Disadvantaged Areas*. London: Routledge. Recuperado de <https://books.google.es/books>
- Martinez, & Lavín. (2017). *POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Y SU EVALUACIÓN, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA*. San Luis de Potosi: Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE.

- Mayorga, M., & Baeza, J. (2002). Muestreos utilizados en investigación educativa en España. Recuperado de https://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_2.htm
- Medina , A., & Mata, S. (2009). Didáctica General. Madrid: Prentice Hall. Recuperado de <http://ceum-morelos.edu.mx/libros/didacticageneral.pdf>
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). Investigación: fundamentos y metodología. Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=zamocat.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=027873>
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia. Bogota, D.C: : Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado de <https://books.google.es/books>
- Mullisaca. (2016). Relación entre el desempeño pedagógico docente y compromiso profesional en las instituciones educativas del distrito de Muñani- Azángaro. . Azángaro, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30177/mullisaca_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación ciencias sociales (1era ed.). México, Argentina: Progreso S.A. de C.V. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books>
- Navarro, J. (2014). Epistemología y Metodología de la Investigación (1era ed.). México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books>
- Nicholls, J. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological review*, 91(3), 328. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1984-28719-001>
- Ñaupas, H., Mejía , E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (4ta. ed.). Bogotá, Colombia: Editorial de la U. Recuperado de <https://www.ulibertadores.edu.co/images/bliblioteca/biblio-novedades-pedagogia-infantil.pdf>

- Reina, M., Oliva, A., & Parra, A. (2010). Percepciones de autoevaluación: autoestima, autoeficacia. Recuperado de <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2913/Reina%20et%20Al.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de http://www.uan.edu.mx/d/a/sip/posgrados/MCDSTurismo/plan_estudio/primer_semestre/Metodologia_de_la_Investigacion.pdf
- Salgado, J. (2014). Uso de material concreto en la enseñanza de matemática. Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil. Recuperado de <http://www.repositorio.ug.edu.ec>
- Vidal, T., & Pol, E. (2005). La apropiación del espacio: una propuesta teórica para comprender la vinculación entre las personas y los lugares. *The UB Journal of psychology*. Recuperado de https://www.academia.edu/15283250/La_apropiación_del_espacio_una_propuesta_teorica
- Vidal, T., & Pol, E. (2005). La apropiación del espacio: una propuesta teórica para comprender la vinculación entre las personas y los lugares. . *The UB Journal of psychology*, 36(3). Recuperado de https://www.academia.edu/15283250/La_apropiación_del_espacio_una_propuesta_teorica
- Zimmerman, B., Kitsantas, A., & Campillo, M. (2005). Evaluación de la autoeficacia regulatoria: una perspectiva social cognitiva. *Revista Evaluar*, 1-21. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/537>

Anexo 1. Instrumento de la variable

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de desempeño docente de la Unidad Educativa "República de Hungría" de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad "César Vallejo".

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con las competencias genéricas, señala con un aspa(X) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con la cual te sientas más identificado(a). No medites mucho tu respuesta. No hay respuestas buenas ni malas. Agradezco tu aporte.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
----------------	----------------	--------------

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información general

- Sexo: M () F ()
- Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. Información investigativa

Dimensión: Personal

1. Crea un ambiente auténtico y comprensivo entre sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
2. Reconoce los logros de sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
3. Promueve el diálogo entre sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
4. Establece justicia e imparcialidad con sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
5. Promueve una cultura de paz buscando el bien común.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
6. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
7. Actúa como mediador de conflictos.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
8. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA

(3)	(2)	(1)
9. Crea situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas de la clase.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
10. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Dimensión: institucional

11. Participa en procesos de formación dentro de la Institución educativa.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
12. Fomenta la puntualidad predicando con el ejemplo.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
13. Cumple con su rol como docente		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
14. Participa en reuniones convocada por las autoridades superiores.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
15. Cumple con las normas dictadas por el nivel central.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
16. Utiliza el FODA Institucional como herramienta.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
17. Enmarca la misión y visión en su quehacer profesional		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
18. Socializa el reglamento interno de la institución.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
19. Fomenta el amor y respeto a la Institución.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
20. Vela porque sus estudiantes cuiden y valoren su institución		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Dimensión intrapersonal

21. Promueve la cultura del respeto hacia los demás.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
22. Resuelve situaciones en un marco ético y justo.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
23. Mantiene relación de cordialidad y respeto con los (as) padres y madres de familia.		

SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
24. Fomenta relaciones humanas entre estudiantes sus estudiantes y demás docentes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
25. Establece buenas relaciones entre directivos y docentes en la Institución educativa.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
26. Fomenta un clima armónico dentro de la institución con los estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
27. Promueve un clima armónico en la Institución con los Padres de familia.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
28. Mantiene un clima armónico con sus compañeros docentes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
29. Fomenta un clima armónico dentro de la institución con los directivos.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
30. Participa en integraciones realizadas en la institución.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Dimensión social

31. Percibe que su tarea es importante para el sistema educativo.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
32. Distingue la actividad docente como una profesión.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
33. Distingue la actividad docente como una vocación.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
34. Enmarca la actividad docente como oportunidad de servicio a los sectores sociales.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
35. Participa en reuniones con distintos sectores en la comunidad educativa.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
36. Considera importante poseer experiencia docente.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
37. Participa en seminarios o capacitaciones para obtener más conocimiento en su área.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

38. Participa en seminarios o capacitaciones para obtener más conocimiento pedagógico.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
39. Se inscribe particularmente en capacitaciones para aumentar su experiencia como docente.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
40. Considera importante auto educarse en su actividad como docente		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Dimensión didáctica

41. Emplea didáctica de la educación en sus clases		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
42. Desarrolla sus clases ajustada a didáctica por nivel educativo.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
43. Direcciona al estudiante para la obtención de saberes previos.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
44. Toma en cuenta la opinión de los estudiantes en el desarrollo de algún tema en general.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
45. Valora la participación del estudiante en el proceso didáctico.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
46. Desarrolla el pensamiento lógico de los estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
47. Genera crítica y autocrítica en el desarrollo de la clase.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
48. Fomenta discusión científica con sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
49. Sus estudiantes construyen nuevos conocimientos.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
50. Consolida los conocimientos construidos por sus estudiantes.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Dimensión valoral

51. Promueve la práctica de la ética y buenas costumbres en la Institución.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

52. Resalta la importancia de los valores en la familia		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
53. Fomenta la práctica de los valores morales en la Institución.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
54. Crea campañas de concienciación acerca de los valores.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
55. Incentiva la práctica diaria de los valores morales y éticos con la comunidad educativa.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
56. Conoce la Ley de Orgánica de Educación Intercultural.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
57. Promueve el valor de respeto hacia su institución educativa.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
58. Cumple y hace cumplir el código de convivencia Institucional.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
59. Da a conocer los valores inmersos en el currículo nacional.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
60. Establece relación entre los valores institucionales y Ministeriales.		
SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)

Muchas gracias

Anexo 2. Ficha Técnica sobre Desempeño Docente

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de desempeño docente
2. **AUTOR** : Chillo Proaño, Christian Byron
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en sus dimensiones: Personal, Institucional, Intrapersonal, Social, Didáctica y Valoral en docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa del Milenio Dr. Alfredo Raúl Vera Vera.
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **No. DE ÍTEMS** : 60
: Dimensiones e indicadores

10. DISTRIBUCIÓN

1. Personal: 10 ítems

El maestro como individuo: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Quehacer profesional: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

2. Institucional: 10 ítems

Reglas tácitas propias de la cultura Magisterial: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Experiencia de pertenecía Institucional.: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

3. Intrapersonal: 10 ítems

Relaciones Humanas: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Clima Institucional: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

4. Social: 10 ítems

Entorno de diversos sectores sociales: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Experiencia docente: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

5. Didáctica: 10 ítems

Maestro guía: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Constructivismo: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

6. Valoral: 10 ítems

Orientación de valores morales: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

Valores institucionales y del sistema educativo.: 1, 2, 3, 4, 5 ítems

11. EVALUACIÓN

) Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Ocasionalmente
3	Siempre

) Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa											
	Personal		Institucional		Intrapersonal		Social		Didáctica		Valoral	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo 1	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
Regular 2	11	20	11	20	11	20	11	20	11	20	11	20
Alto 3	21	30	21	30	21	30	21	30	21	30	21	30

) Evaluación de variable

Niveles	Desempeño Docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	60
Regular	61	120

Alto	121	180
NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
Su puntuación oscila entre 1 a 60.	Su puntuación oscila entre 61 a 120.	Su puntuación oscila entre 121 a 180.

- 12. VALIDACIÓN** : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
- 13. CONFIABILIDAD** : A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.978. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.977 y 0.980

Anexo 3. Base de datos de la variable

	PERSONAL										INSTITUCIONAL										INSTRAPERSONAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TD
1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	20
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	15
3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	15	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	20	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	14
4	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	15	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	17	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	18
5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	13
6	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	18	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	16
7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26	3	3	3	2	2	2	2	2	1	22	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26	
9	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	21
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	21
11	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	23
12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	25
13	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	26
14	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	24
15	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	21

	SOCIAL										DIDÁCTICA										VALORAL													
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TD	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	TD	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	TD	
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	12	118
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	17	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	22	105
3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	19	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	18	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	17	103
4	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	17	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	15	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	17	99
5	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	88
6	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	15	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	91
7	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	18	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	17	137
8	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25	153
9	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	23	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	24	139
10	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	24	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	25	149
11	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	21	135
12	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	26	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23	151
13	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	21	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	24	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	142
14	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	23	2	2	2	3	3	3	1	2	2	23	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26	150	
15	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	25	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	24	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	22	146

Anexo 4. Estadístico de fiabilidad de la variable

Fiabilidad

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,976 que de acuerdo con los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una buena confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable desempeño docente.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	299,80	2222,178	,557	,975
VAR00002	299,40	2236,933	,633	,975
VAR00003	299,00	2339,778	-,703	,978
VAR00004	299,90	2295,878	-,741	,976
VAR00005	299,80	2179,733	,726	,975
VAR00006	299,60	2207,600	,873	,975
VAR00007	299,80	2161,067	,704	,975
VAR00008	300,00	2218,667	,881	,975
VAR00009	299,70	2208,233	,627	,975
VAR00010	299,50	2232,056	,692	,975
VAR00011	299,80	2203,289	,695	,975
VAR00012	299,90	2158,100	,869	,975
VAR00013	299,40	2213,822	,816	,975
VAR00014	299,60	2263,600	,044	,976
VAR00015	299,70	2210,900	,832	,975

VAR00016	300,00	2164,667	,781	,975
VAR00017	299,80	2209,733	,719	,975
VAR00018	299,70	2232,678	,498	,975
VAR00019	300,70	2174,678	,900	,975
VAR00020	299,40	2215,822	,784	,975
VAR00021	299,60	2209,378	,701	,975
VAR00022	299,80	2178,400	,737	,975
VAR00023	299,50	2258,278	,110	,976
VAR00024	299,90	2202,767	,847	,975
VAR00025	299,90	2156,100	,886	,975
VAR00026	300,40	2170,933	,802	,975
VAR00027	300,10	2131,433	,753	,975
VAR00028	299,90	2160,989	,906	,975
VAR00029	300,80	2171,511	,744	,975
VAR00030	299,90	2177,211	,506	,976
VAR00031	300,30	2166,900	,926	,975
VAR00032	300,40	2159,378	,716	,975
VAR00033	300,60	2199,156	,649	,975
VAR00034	300,50	2160,722	,825	,975
VAR00035	300,60	2160,489	,951	,974
VAR00036	300,10	2150,989	,916	,974
VAR00037	300,10	2146,767	,848	,975
VAR00038	300,40	2209,156	,727	,975
VAR00039	300,40	2170,711	,804	,975
VAR00040	299,80	2155,956	,872	,975
VAR00041	300,10	2202,100	,636	,975
VAR00042	300,50	2151,833	,802	,975
VAR00043	300,20	2149,511	,963	,974
VAR00044	300,00	2234,444	,326	,976
VAR00045	299,90	2156,100	,886	,975
VAR00046	300,50	2150,278	,813	,975
VAR00047	300,10	2154,322	,952	,974
VAR00048	300,80	2175,289	,714	,975
VAR00049	300,60	2162,489	,762	,975
VAR00050	300,30	2167,122	,705	,975
VAR00051	300,00	2200,000	,795	,975
VAR00052	299,60	2231,822	,683	,975
VAR00053	299,90	2202,767	,847	,975
VAR00054	299,60	2209,378	,701	,975
VAR00055	300,30	2246,678	,099	,977
VAR00056	300,20	2133,733	,633	,976

VAR00057	299,50	2238,056	,205	,976
VAR00058	301,00	2155,778	,485	,976
VAR00059	300,90	2164,989	,438	,976
VAR00060	299,40	2192,711	,572	,975

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable

MATRIZ DE VALIDACIÓN																			
Desempeño docente en la unidad educativa, Guayas, 2019.																			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
1. Dimensión personal El docente como individuo es un modelo de referencia fundamental. Un sujeto con ciertas cualidades, características y dificultades que le son propias.	1. El maestro como individuo		1. Crea un ambiente auténtico y comprensivo entre sus estudiantes.																
			2. Reconoce los logros de sus estudiantes.																
			3. Promueve el diálogo entre sus estudiantes.																
			4. Establece justicia e imparcialidad con sus estudiantes.																
			5. Promueve una cultura de paz buscando el bien común.																
	2. Quehacer profesional			6. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula.															
				7. Actúa como mediador de conflictos.															
				8. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.															
				9. Crea situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas de la clase.															
				10. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.															
2. Dimensión institucional La práctica docente se realiza en el seno de una organización	3. Reglas tácitas propias de la cultura Magisterial		11. Participa en procesos de formación dentro de la Institución educativa.																
			12. Fomenta la puntualidad predicando con el ejemplo.																
			13. Cumple con su rol como docente																
			14. Participa en reuniones convocada por las autoridades superiores.																
			15. Cumple con las normas dictadas por el nivel central.																
	4. Experiencia de pertenencia Institucional.			16. Utiliza el FODA Institucional como herramienta.															
				17. Enmarca la misión y visión en su quehacer profesional															
				18. Socializa el reglamento interno de la institución.															
				19. Fomenta el amor y respeto a la Institución.															
				20. Vela por que sus estudiantes ouiden y valoren su institución															

5. Dimensión didáctica: Hace referencia al papel del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los estudiantes con el saber, para que ellos, construyan su propio conocimiento.	9. Maestro guía	41. Emplea didáctica de la educación en sus clases																			
		42. Desarrolla sus clases ajustada a didáctica por nivel educativo.																			
		43. Dirige al estudiante para la obtención de saberes previos.																			
		44. Toma en cuenta la opinión de los estudiantes en el desarrollo de algún tema en general.																			
		45. Valora la participación del estudiante en el proceso didáctico.																			
	10. Constructivismo	46. Desarrolla el pensamiento lógico de los estudiantes.																			
		47. Genera crítica y autocrítica en el desarrollo de la clase.																			
		48. Fomenta discusión científica con sus estudiantes.																			
		49. Sus estudiantes construyen nuevos conocimientos.																			
		50. Consolida los conocimientos construidos por sus estudiantes.																			
6. Dimensión valoral El proceso educativo nunca es neutral, siempre está orientado a la consecución de ciertos valores que se manifiestan en distintos niveles en la práctica docente.	11. Orientación de valores morales	51. Promueve la práctica de la ética y buenas costumbres en la Institución.																			
		52. Resalta la importancia de los valores en la familia																			
		53. Fomenta la práctica de los valores morales en la Institución.																			
		54. Crea campañas de concienciación acerca de los valores.																			
		55. Incentiva la práctica diaria de los valores morales y éticos con la comunidad educativa.																			
	12. Valores institucionales y del sistema educativo .	56. Conoce la Ley de Orgánica de Educación Intercultural.																			
		57. Promueve el valor de respeto hacia su institución educativa.																			
		58. Cumple y hace cumplir el código de convivencia Institucional.																			
		59. Da a conocer los valores imersos en el currículo nacional.																			
		60. Establece relación entre los valores institucionales y Ministeriales.																			

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Conocer el nivel de desempeño docente de una institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARCHIPULLA TORRES ANDRES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO –GUAYAS-
ECUADOR

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: LIDER EDUCATIVO, AUTORIDAD GANADORA DE CONCURSO, EX
RECTOR DE LA UE LOS VERGELES, DIRECTOR DISTRITAL DE LA RED
DE MAESTROS DEL ECUADOR, CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO.

VALORACIÓN:

X Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
---------------------------------	-----------------	----------------	-------------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6. Matriz de consistencia
Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es el nivel de Dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019? 2. ¿Cuál es el nivel de Dimensión Institucional de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019? 3. ¿Cuál es el nivel de</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de desempeño docente en la Unidad Educativa, Guayas, 2019</p> <p>Objetivos Específicos 1) Establecer el nivel de la dimensión personal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019. 2) Determinar el nivel de la dimensión institucional de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019. 3) Establecer el nivel de la</p>	<p>Hipótesis General La hipótesis pretende demostrar que el 25% de los docentes presenta un nivel regular de desempeño en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>Hipótesis Específica El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión personal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019. El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión institucional en la Unidad Educativa, Guayas,</p>	<p>Variable: Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones: Personal Institucional Intrapersonal Social Didáctica Valoral</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación: Finalidad: Básica Carácter: Descriptivo Naturaleza: Cuantitativa Alcance: Transversal</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental, Descriptivo Simple</p> <p>Población y muestra: Población: Docentes Muestra: 15 Docentes de Matemática e Informática</p>

<p>Dimensión interpersonal de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de Dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de Dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?</p> <p>6. ¿Cuál es el nivel de Dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019?</p>	<p>dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>4) Determinar el nivel de la dimensión social de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>5) Establecer el nivel de la dimensión didáctica de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>6) Determinar el nivel de la dimensión valoral de los docentes en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p>	<p>2019.</p> <p>El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión intrapersonal en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión social en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión didáctica en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p> <p>El 25% de los docentes presenta un nivel regular en la dimensión valoral en la Unidad Educativa, Guayas, 2019.</p>		<p>Técnicas e Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	---	--	---

Anexo 7: Solicitud de autorización del estudio

Señor:

Master Andrés Carchipulla Torres

Rector de la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera”

Presente.-

Christian Byron Chillo Proaño, docente de la Unidad, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019”

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



.....
Christian Byron Chillo Proaño
Firma

Guayaquil, 24 de junio de 2019

Anexo 8. Documento de autorización del estudio

Señor:

Prof. Christian Byron Chillo Proaño

Docente de la Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera”

Presente.-

Saludos cordiales;

En respuesta a su solicitud dirigida a rectorado el 24 de junio del año en curso, autorizo se aplique instrumento y estudios de investigación titulada “Desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019”

Atentamente



.....

Autoridad responsable
Firma

Guayaquil, 25 de junio de 2019

Anexo 9. Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: Desempeño docente en una Unidad Educativa, Guayas, 2019

Objetivo de la investigación: Determinar el desempeño docente en la Unidad Educativa, Guayas, 2019

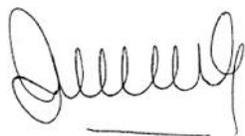
Autor: Christian Byron Chillo Proaño

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa del Milenio “Dr. Alfredo Raúl Vera Vera”

Nombre del participante:

Yo, STEFANIA HUACON, identificado con documento de identidad N° 0921738588 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:



Guayaquil, 25 de junio de 2019

Anexo 10. Fotografías



Toma de cuestionario de encuesta (Instrumento)



Toma de cuestionario de encuesta (Instrumento)

Anexo 11. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Lilliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Desempeño Docente en la Unidad Educativa, Guayas, 2019" del estudiante Chillo Proaño, Christian Byron constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, JULIO DEL 2019


Dra. Lilliana Ivonne Espinoza Salazar
DNI:02684276



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12. Pantallazo de Software Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Documento de una unidad educativa. 07/2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Administración de la Educación

AUTORE
Dr. Mario Prado Chirales (DNI: 8003-0982-8745-4594)

ASESORA
Dra. Esperanza Salazar Librero (DNI: 8000-0702-0230-0771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú
2019

Resumen de coincidencias: 21 %

Coincidencia	Porcentaje
1 Entrega a Universidad	12 %
2 república y educa	3 %
3 www.yfcomunicacion	1 %
4 educa.com	1 %
5 Entrega a Internet	<1 %
6 GARDOLIN CONSULTAS	<1 %
7 república y educa	<1 %
8 educa.com	<1 %
9 Entrega a Universidad	<1 %
10 www.yfcomunicacion	<1 %
11 Entrega a UNALIMA	<1 %



[Handwritten Signature]

FIRMA EVALUADORA
Piura, Julio del 2019

Anexo 14. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHILLO PROAÑO, CHRISTIAN BYRON

INFORME TITULADO:

“Desempeño Docente en la Unidad Educativa, Guayas 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA