

Autoeficacia y desempeño docente: Un caso de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca, 2017–2018

Self-efficacy and teacher performance: A case at N° 015 Santa Teresita Nursery School, Cajamarca city, 2017-2018

Segundo F. Velásquez Alcántara¹

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre autoeficacia y desempeño docente en la Institución Educativa N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca. Fue un estudio correlacional, no experimental y transversal. Los datos se obtuvieron a través de una muestra estadística no probabilística. Para la variable autoeficacia se identificaron las subdimensiones: eficacia en la implicación de los estudiantes, eficacia en las estrategias de enseñanza y eficacia en el manejo de la clase. Se usó para ello la Escala de Eficacia Percibida de los Maestros Tschannen-Moran Megan y Woolfolk Hoy Anita, 2001. Para la variable desempeño docente se identificaron las subdimensiones: la capacidad pedagógica, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, relaciones interpersonales y profesionalismo docente. En este caso se utilizó la Evaluación Docente 2017. Del mismo modo, se usó la prueba de Shapiro Wilks; a través de la cual se determinó la normalidad de las dimensiones de la variable autoeficacia docente; y se usó también la estadística de Wilcoxon, con lo que se alcanzó un nivel de significación de 5%. Los resultados confirman la hipótesis planteada: que existe una relación positiva entre las variables de estudio ($r= 0,807$).

Palabras Clave: Autoeficacia, desempeño docente.

¹ Ingeniero Civil. Docente a tiempo completo, adscrito al Departamento de Matemáticas de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Email: svelasquez@unc.edu.pe



Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between self-efficacy and teaching performance at N° 015 Santa Teresita Nursery School, Cajamarca city. It was a correlational study, not experimental and transversal. The data was obtained through a non-probabilistic statistical sample. For the self-efficacy variable, the following sub-dimensions were identified: effectiveness in student involvement, effectiveness in teaching strategies and effectiveness in class management, using the Perceived Effectiveness Scale of Teachers Tschannen-Moran Megan and Woolfolk Hoy Anita, 2001. For the teacher's performance variable, the following sub dimensions were identified: the pedagogical capacity, creation of favorable environments for learning, interpersonal relations and professionalism, using the Teacher Evaluation 2017. In the same way, the Shapiro Wilks test was used for determining the Normality of the dimensions of teaching self-efficacy variable and for the testing Wilcoxon statistical test was used, reaching a level of significance of 5%. The results confirm the hypothesis that there is a positive relationship between the study variables ($r = 0.807$).

Keywords: Self-efficacy, teaching performance.

Introducción

La autoeficacia está relacionada con el desempeño del docente y el logro del aprendizaje de los estudiantes (Prieto, 2002). Por tal motivo, el docente debe utilizar estrategias y poseer habilidades para enfrentar cualquier situación que facilite su interacción con sus estudiantes (Delgado y León, 1999). El desempeño del docente es un factor clave de la calidad educativa, y para generar el aprendizaje de los estudiantes (OREAL, 2013). Los docentes deben tener una formación permanente y responsable; su desempeño debe promover el aprendizaje significativo en sus estudiantes; enseñándoles a participar de forma organizada, a ser críticos, a enfrentar situaciones problemáticas que se les presente en su vida, y también a aprender de sus propios errores (Gallegos, Longoria y Morales, 2011). Tal como se puede apreciar, la sociedad requiere de docentes capacitados para enfrentar desafíos que se incrementan de manera persistente y que afectan su eficacia y desempeño (Portocarrero, 2013).

En esa perspectiva, el estudio investigó la autoeficacia relacionada con el desempeño docente. La primera variable autoeficacia implica la confianza del docente en su propia capacidad para el logro de su tarea pedagógica y cómo esta percepción influye en su desempeño (OREAL, 2013); lo que le permite al docente alcanzar los objetivos y metas trazados con sus estudiantes y con la institución educativa. Bandura (1986) define la autoeficacia como “las creencias de las personas sobre sus capacidades para producir niveles designados de desempeño que ejercen influencia sobre los eventos que afectan sus vidas”. La teoría cognitiva de Bandura explica que las creencias de autoeficacia determinan cómo las personas se sienten, piensan, motivan y se comportan, y que estos diversos efectos se producen mediante cuatro procesos: cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. A nivel empírico, una persona con un fuerte sentimiento de eficacia mejora su logro y

su bienestar personal, y las personas que tienen un alto nivel de seguridad en sus capacidades enfrentan las tareas difíciles como desafíos que van a dominar y no como amenazas que deben evitar. Las personas que tienen esta mentalidad eficaz fomentan el interés intrínseco y un fuerte interés en las actividades; se proponen metas desafiantes y se comprometen a realizarlas. Si fracasan, aumentan y mantienen sus esfuerzos, recuperan rápidamente su sentido de eficacia después de fracasos o contratiempos. Estas personas, “atribuyen el fracaso al esfuerzo insuficiente o al conocimiento y habilidades deficientes que se pueden adquirir” (Bandura, 1986). Esta perspectiva de autoeficacia hace que las personas produzcan logros personales, reduce el estrés y reduce la vulnerabilidad ante la depresión. Según esta teoría, las personas definen sus acciones futuras a través de la evaluación de sus experiencias y la autorreflexión a modo de juicio o creencias de sus capacidades. Entiende el aprendizaje como la obtención de conocimientos, de la capacidad de asimilar, procesar, valorar y sistematizar la información a la que se accede a través de la experiencia, resaltando el rol otorgado a los procesos cognitivos para la construcción de la realidad. Bandura señala la importancia del origen social de los pensamientos y acciones humanas a partir de un modelo de determinismo recíproco, donde el comportamiento, los factores cognitivos y otros factores personales (cognitivos, afectivos y biológicos), y las influencias ambientales operan interactivamente como determinantes entre sí. En este determinismo recíproco triádico, el término recíproco se refiere a la acción mutua entre los factores causales (Bandura, 1986), considera que el pensamiento actúa mediando la conducta y la motivación. Señala dos tipos de expectativas: la de logro y la de resultados. Asimismo, muestra que la autoeficacia se desarrolla a través de las experiencias de dominio, las experiencias vicarias, de la persuasión social y los estados psicológicos y emocionales, que

hace referencia a las creencias de las capacidades de cada persona para el logro de los objetivos trazados. En particular, la teoría de la autoeficacia docente concibe que éste la capacidad para desarrollar habilidades y adoptar estrategias y obtener mayores logros académicos; lo que redundaría en el aprendizaje de los estudiantes. Esto, en razón de que se obtiene un mayor compromiso en el proceso de enseñanza-aprendizaje y se alcanza un buen manejo del aula. Entonces, la autoeficacia es un juicio valorativo de la capacidad del docente para promover y motivar el aprendizaje de los estudiantes.

La variable desempeño docente está referida, en primer lugar, a las acciones observables y evaluables durante el año 2017. Los docentes mostraron 12 desempeños evaluables en aula y con padres de familia. Éstos son (Ministerio de Educación, Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial de Educación Básica Regular - Tramo I, 2017):

- Involucra activamente a los niños y niñas en el proceso de aprendizaje.
- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y niñas y adecuar su enseñanza.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los niños y niñas.
- Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y el

bienestar de los niños y las niñas.

- Gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y el bienestar de los niños y las niñas.
- Se comunica en forma satisfactoria con las familias.
- Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y las niñas.
- Cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Se compromete con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas

En segundo lugar, el desempeño docente está asociado, teóricamente, con el desempeño docente respecto del Currículo Nacional de la Educación Básica, aprobado según Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU. Este currículo está basado en competencias, en el diseño de las unidades de aprendizaje. Un currículo por competencias promueve la creatividad del estudiante; le permite ser el responsable principal de su propio aprendizaje y ser responsable de las acciones y decisiones que asuma con respecto a su entorno ambiental y a su comunidad; sustenta un enfoque socio-constructivista y socio-formativo (Espezúa Salmón, Isabel y Santa María Santa María, Karina, 2015). Sobre la base de que el docente es evaluado en términos de aprendizaje de los estudiantes, presentamos los estudios de investigadores cuyo trabajo está asociado al aprendizaje infantil. Se presenta el siguiente sustento teórico:

La teoría de Jean Piaget hace referencia a los procesos mentales que conducen al conocimiento, procesos como la memoria, la simbolización, la categorización, la solución de problemas,

la fantasía, etcétera. Concibe la formación del pensamiento como un desarrollo progresivo hasta alcanzar un cierto equilibrio en la edad adulta. Considera dos mecanismos de aprendizaje: La asimilación y la acomodación; lo que nos lleva al aprendizaje permanente a través de la organización, la adaptación y articulación de los saberes previos y los nuevos conocimientos (Rafael Linares, 2008). El docente debe demostrar su desempeño en la construcción de nuevos conocimientos a partir de las etapas del desarrollo de los estudiantes (Castilla Pérez, 2013).

La teoría sociocultural de Vigotsky considera el desarrollo de la persona como un proceso social en el que interactúan el desarrollo biológico y su entorno social y cultural. En esta interacción social, el docente es un guía que contribuye a desarrollar la capacidad cognitiva del niño, a fin de que descubra que puede hacer de manera individual y que puede alcanzar de manera colectiva (Rafael Linares, 2008). El docente mostrará su desempeño en la medida que el niño, con su apoyo, elabore estructuras mentales más complejas.

La teoría de Ausubel considera que los nuevos conocimientos consiguen ser asimilados y retenidos si es que son significativos y útiles; puesto que de esta forma se pueden enlazar nuevas ideas y conceptos (Rodríguez Palmero, 2011). El buen desempeño docente se verá reflejado si su sesión de aprendizaje cumple la intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro (Fow Arteaga, 2012).

En el marco de estas teorías, el papel del docente es buscar que el estudiante desarrolle competencias, sea autónomo y adquiera responsabilidades con él mismo y con su entorno. El docente es quien tiene que demostrar un buen desempeño para lograr los objetivos previstos por él, por la institución y por el Estado (Fernández-

Arta, 2008a). El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso educativo, lo prepara para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, lo hace partícipe de la gestión de la escuela y lo impulsa a reflexionar constantemente sobre su práctica pedagógica (Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU 2016).

En resumen, podemos decir que el desempeño docente es toda actividad que ejecuta una persona sobre la base de los compromisos contraídos (Martínez-Chairez, Guadalupe; Guevara - Araiza, Albertico; Valles - Ornelas, María, 2016), y, a la vez, es la capacidad de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, infiriendo la participación de los estudiantes y examinando su propio rol como educador (Vizcaíno, López y Klemenko, 2017).

Este estudio tuvo como objetivo principal conocer el grado de relación entre ambas variables, así como la relación entre las subdimensiones de cada una de ellas. Estudiadas las correlaciones respectivas se comprobó que, en efecto, existe una relación positiva entre ambas variables, así como de sus respectivas subdimensiones. El conocer y superar estas debilidades permitirá que la comunidad educativa se perciba con mayor nivel de autoeficacia, y estas condiciones se traduzcan en un mayor compromiso y motivación para la enseñanza (Rodríguez, Núñez, Valle, y Blas, 2009). De este modo, se benefician los niños, los padres de familia, los propios docentes y la comunidad en general.

Método

El enfoque que se utilizó en la investigación fue cuantitativo, analizándose la realidad subjetiva, como los sentimientos de autoeficacia influyen en el desempeño docente. En ese sentido, se procedió a la revisión de los antecedentes nacionales e internacionales; para ello se hizo uso de la Escala de Eficacia Percibida de los Maestros (Tschannen-Moran Megan y Woolfolk Hoy Anita, 2001)

y la información de la Evaluación del Desempeño Docente, Nivel Inicial de Educación Básica Regular (Ministerio de Educación, Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial de Educación Básica Regular - Tramo I, 2017) de la Institución Educativa objeto de estudio. La hipótesis que se planteó fue determinar si existe relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita”, de Cajamarca. Las características particulares del alto nivel de preparación académica y la experiencia profesional mayor de 25 años de las docentes que conforman la institución es lo que nos lleva a plantearnos esta hipótesis. El instrumento de medición para la autoeficacia fue validado por un experto y con Alpha de Cronbach, el resultado 0,778 indicó una validez favorable para continuar con la investigación.

Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, por lo que no se manipuló ninguna variable, sino que se observó a los docentes en su medio natural, para después analizar los datos obtenidos mediante el cuestionario. El proceso de observación se hizo de manera transversal, para luego proceder a objetivo medir el grado de relación que existe entre las variables bajo estudio (Hernández Sampieri, R., Fernández-Collao, C., y Batista Lucio, P., 2010).

Población y muestra

La población estuvo compuesta por 20 docentes de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de ciudad de Cajamarca. Por tratarse de una población pequeña, esta coincidió con la muestra, la cual fue no probabilística e incidental. Se determinaron dos criterios de inclusión: la participación voluntaria y las docentes con de más de 25 años de servicios.

Técnicas e Instrumentos

Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta. Para obtener la información se contactó con la directora de la Institución Educativa, a quien se le informó acerca del motivo de la investigación y se le solicitó colaboración de sus docentes a cargo para la aplicación del instrumento correspondiente. Consentida la autorización se procedió a usar el cuestionario “Teachers Self Efficacy Scale” (TSES) de Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) como instrumento de medición de la autoeficacia docente. Este consta de 24 ítems, en una escala de 1 a 5 (1= nada, 5= mucho), dividida en 3 sub-escalas de eficacia: en la implicación de los estudiantes, en las estrategias de enseñanza y en el manejo de la clase. Para la variable desempeño docente se trabajó con la Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial de Educación Básica Regular - Tramo I, 2017, según cuestionario del Ministerio de Educación. El instrumento consta de 12 ítems, en una escala de nivel de logro de I a IV (I= Insatisfactorio, IV= destacado), dividida en 4 sub-escalas de desempeño: capacidad pedagógica, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, relaciones interpersonales y profesionalismo docente.

Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Recolección de datos

Para la recolección de datos sobre desempeño docente se solicitó a la directora la ficha de monitoreo al desempeño docente – 2017, en la cual se detalla los rubros de evaluación docente.

En el procesamiento de datos de las dimensiones eficacia de la implicación de los estudiantes, eficacia en las estrategias de enseñanza y eficacia en el manejo de clase, se usaron tablas de frecuencia y porcentajes para cada ítem, estadística descriptiva, con indicadores de posición

central, dispersión y dispersión relativa. También se usó la prueba de Shapiro Wilks, con la que se determinó la normalidad de las dimensiones de la variable autoeficacia docente. Para la contrastación de hipótesis, se usó la estadística no paramétrica de Wilcoxon, con un nivel de significación de 5%.

Para el procesamiento de datos del desempeño docente se usó la evaluación del desempeño docente-2017, la cual fue aplicada a las docentes de la Institución Educativa N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca, y en la que se usaron los indicadores de desempeño docente.

Posteriormente se procesaron los datos en una matriz de análisis e interpretación. Se usó la hoja de cálculo del software Microsoft Office y programas

especializados con el SPSS 24 para tablas, MINITAB 18 para coeficiente de correlación de Pearson y su *p* valor.

Resultados

En base a los datos de los instrumentos observados, en cuanto a la autoeficacia y las sub-dimensiones de autoeficacia: eficacia en la implicación de los estudiantes, eficacia en las estrategias de enseñanza y eficacia en el manejo de clase, se encontraron datos semejantes. Lo mismo ocurrió con las sub-dimensiones de desempeño docente: capacidad pedagógica, ambientes favorables, relaciones interpersonales y profesionalismo docente, tal como se detalla en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1. Indicadores de autoeficacia

Variable	Media	Desv. Est.	Coef. Var.	Ptaje. Max	Ren-dimiento	
Implicación	38,0	2,0		5,4	40,0	95%
Estrategia	37,9	1,8		4,7	40,0	95%
Manejo	37,4	1,8		4,9	40,0	93%
Autoeficacia	113,2	4,5		4,0	120,0	94%

Nota: El rendimiento es el cociente del promedio con el máximo porcentaje por 100%.

En la Tabla 1 se describen los indicadores de la autoeficacia, y sus sub-dimensiones presentan un rendimiento (ratio media sobre puntaje máximo por 100%) mayor al 90%; lo que expresa que los docentes

presentan una autoeficacia alta: el coeficiente de variación porcentual está por debajo del 10%, es decir, se tiene datos homogéneos.

Tabla 2. Indicadores de desempeño docente

Variable	Media	Desv. Est.	Coef.Var.	Ptaje. Max	Rendimiento
Capacidad pedagógica	1,0	0,0	2,3	1,0	100%
Ambientes favorables	1,0	0,0	2,3	1,0	100%
Relaciones interpersonales	1,0	0,0	3,1	1,0	99%
Profesionalismo docente	1,0	0,0	2,3	1,0	100%
Desempeño	4,0	0,1	1,4	4,0	99%

Nota: El rendimiento es el cociente del promedio con el máximo porcentaje por 100%.

En la Tabla 2, los indicadores del desempeño docente y sus subdimensiones presentan un rendimiento (ratio media sobre puntaje máximo por 100%) mayor que el 95%; lo que expresa que los docentes presentan un desempeño destacado. El coeficiente de variación porcentual está por debajo del 5%; es decir, se tiene datos homogéneos.

Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos se confirma la hipótesis planteada; puesto que se encuentra una correlación positiva entre las variables estudiadas. De esta manera, estos resultados concuerdan con los de Peceros Pinto (2014), quien encontró que los factores de la variable autoeficacia docente como estrategias para la planificación, implicación, interacción y evaluación en el aula, se relacionan positiva y moderadamente con los factores de la variable desempeño

docente: capacidades pedagógicas, relación con la comunidad educativa y los resultados del trabajo docente. Del mismo modo, en esta tesis se encontró que la orientación a la meta, la autoeficacia y la autodeterminación se relacionan positiva y moderadamente con el desempeño docente. Igualmente, los resultados encontrados son semejantes con los encontrados por Fernández–Arta (2008a), quien afirma que la orientación a la meta de aprendizaje se relaciona de forma positiva con el uso de estrategias de aprendizaje, la autoeficacia percibida y el desempeño docente. Nuestros resultados coinciden con los de Khurshid, Fauzia; Naz, Farah y Ashraf, Nadia (2012), quienes, en su estudio revelaron que existe una relación positiva entre la autoeficacia de los docentes y su desempeño laboral.

El resumen de los resultados de esta investigación se presenta en las siguientes tablas:

Tabla 3. Correlaciones entre las sub-dimensiones de Autoeficacia vs. Desempeño docente:

	Implicación	Estrategia	Manejo
Capacidad pedagógica	0,341	0,252	0,3
<i>p</i> valor	0,142	0,284	0,199
Ambientes favorables	0,456	0,517	0,3
<i>p</i> valor	0,043	0,019	0,199
Relaciones interpersonales	0,495	0,173	0,25
<i>p</i> valor	0,027	0,464	0,287
Profesionalismo docente	0,456	0,517	0,3
<i>p</i> valor	0,043	0,019	0,199

Interpretación: La Tabla 3 muestra que las sub-dimensiones de desempeño docente como son “ambientes favorables” y “profesionalismo docente” tienen un valor de *p* menor que 0,05; lo cual permite afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa con la autoeficacia docente. Mientras que las sub-dimensiones capacidad pedagógica y “relaciones interpersonales” no están correlacionadas de manera significativa con la autoeficacia docente.

De acuerdo con lo observado en la Tabla 3, se confirma la correlación entre las sub-dimensiones de autoeficacia docente y desempeño docente, de la siguiente manera:

La sub-dimensión de autoeficacia, eficacia en la implicación de los estudiantes tiene una correlación positiva de 0,456, con la sub-dimensión del desempeño docente, creación de ambientes favorables para el aprendizaje.

La sub-dimensión de autoeficacia, eficacia en la implicación de los estudiantes tiene una correlación positiva de 0,495 con la sub-dimensión del desempeño docente relaciones interpersonales.

La sub-dimensión de autoeficacia, eficacia en la implicación de los estudiantes tiene una correlación positiva de 0,456 con la sub-dimensión del desempeño docente profesionalismo docente.

La sub-dimensión de autoeficacia, eficacia en las estrategias de enseñanza tienen una correlación positiva de 0,517 con la sub-dimensión del desempeño docente ambientes favorables y profesionalismo docente.

La sub-dimensión de autoeficacia, eficacia en las estrategias de enseñanza no se correlaciona con la sub-dimensión de desempeño docente relaciones interpersonales.

Las sub-dimensiones de autoeficacia: implicación de los estudiantes, estrategias de enseñanza y manejo de la clase no se correlacionan con las sub-dimensiones de desempeño docente, capacidad pedagógica.

La sub-dimensión de autoeficacia: manejo de la clase no se correlaciona con las sub-dimensiones de desempeño docente: creación de ambientes favorables para el aprendizaje, relaciones interpersonales y profesionalismo docente.

La correlación positiva entre las dos variables de autoeficacia y desempeño docente tiene lugar en cuanto a mayor autoeficacia, mayor desempeño docente; esto concuerda con Díaz del Águila (2015), quien encontró una relación positiva débil entre autoeficacia percibida y calidad del desempeño docente, entre autoeficacia percibida y planificación del trabajo, autoeficacia percibida y la gestión de procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, los resultados concuerdan con el estudio de Rodríguez, Núñez, Valle, Blas y Rosario (2009), los cuales confirman que las creencias de autoeficacia de los docentes con baja autoeficacia muestran una baja autoestima y no suelen implicar en la enseñanza; sin embargo, los docentes con alta autoeficacia tienen mayor implicancia en la enseñanza y construyen un clima más participativo. A la vez, coinciden con Fernández-Arata (2008a), ya que los resultados obtenidos

indican que la orientación a la meta de aprendizaje, la autoeficacia percibida y el desempeño docente tienen una relación positiva. Asimismo, Vizcaino, López y Klemenko (2017), en los resultados de sus estudios mostraron que las creencias de autoeficacia del docente interactúan con la planificación de clase, la implicación del estudiante, la creación de un clima favorable, la evaluación de los estudiantes y la autoevaluación docente. Igualmente, lo obtenido concuerda con Peceros Pinto (2014), donde se obtuvo una relación positiva y moderada entre la autodeterminación, autoeficacia, orientación a la meta y el desempeño docente. A pesar de que no coincidimos con Zapata Sandoval (2017), quien encuentra que sí existe una relación inversa muy baja entre la autoeficacia y el desempeño docente; creemos que su trabajo es una oportunidad para continuar investigando las variables de autoeficacia y desempeño docente.

Tabla 4. Correlación total entre la Autoeficacia y Desempeño docente

Correlación de Pearson	Autoeficacia	
Desempeño docente	r	0,807
	Valor <i>p</i>	0,000

En la Tabla 4 se presenta la correlación total entre autoeficacia y desempeño docente, se observa que el valor positivo de $r = 0,807$, y el valor de $p = 0,000$.

Conclusiones

(1). Existe una relación significativa entre la variable autoeficacia y desempeño docente; con lo que se demuestra la hipótesis planteada. En efecto, la autoeficacia tiene una relación positiva de 0,807 con el desempeño docente, y es estadísticamente significativa, ya que el valor de p es 0,000, el cual es menor que el valor de $\alpha = 0,05$.

(2). Las sub-dimensiones de autoeficacia: implicación y estrategia se correlacionan positivamente con la sub-dimensión del desempeño docente: ambientes favorables en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

(3). La sub-dimensión de autoeficacia: implicación se correlaciona positivamente con la sub-dimensión del desempeño docente: relaciones interpersonales en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

(4). Las sub-dimensiones de autoeficacia: implicación y estrategia se correlacionan

positivamente con la sub-dimensión del desempeño docente: profesionalismo docente en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

(5). Las sub-dimensiones de autoeficacia: implicación, estrategias y manejo no se relacionan con la sub-dimensión de desempeño docente: capacidad pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca, 2017–2018.

(6). Realizar esta investigación nos ha permitido afianzar la convicción de que el éxito de los futuros ciudadanos se inicia en los primeros años, con docentes de alta autoeficacia. Además, la realización de este trabajo ha permitido advertir la inmensa responsabilidad de la tarea docente, docentes con alta autoeficacia, excelente preparación académica y desempeño docente destacado son fundamentales a la hora de favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Sugerencias

(1). A la directora de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa

Teresita” de la ciudad de Cajamarca, abordar con sus docentes la teoría de autoeficacia en cuanto al manejo de clase, estrategias de enseñanza e implicación de los estudiantes con el desempeño y capacidad pedagógica, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, relaciones interpersonales y el profesionalismo docente; puesto que si bien es cierto existe una correlación directa y significativa, estos valores solo son regulares. Además, se deben cohesionar estas dimensiones con capacitación dirigida a los docentes en cuanto a innovación de clases, preparación de materiales, actividades lúdicas y otras para buscar una armonía no solo laboral, sino para interactuar con el estudiante.

(2). A la UPAGU, seguir formando maestros y doctores con temas de la realidad local y regional para aportar con soluciones o propuestas en el campo de la educación, a fin de que se pueda realizar intercambios de experiencias con coloquios, foros o seminarios de investigación científica, en favor de la sociedad, a efectos de generar una imagen favorable.

Referencias

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action. A social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Castilla Pérez, F. (2013). La teoría del Desarrollo Cognitivo de Piaget plicada en la clase de primaria. Segovia, España.
- Delgado, M., & León, B. (1999). La promoción de la autoeficacia en el docente universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* , 2 (1), 79-90.
- Díaz del Aguila, F. (2015). *Autoeficacia Percibida y su Relación con la Calidad del Desempeño Docente*. Morales y Tarapoto, San Martín, Perú.
- Espezúa Salmón, Isabel y Santa María Santa Maria, Karina. (2015). Modelo curricular basado en competencias en el diseño de unidades de aprendizaje en una institución educativa secundaria de Chiclayo. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fernández-Arta, J. M. (2008a). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica* , 7 (2), 385-401.
- Fow Arteaga, A. M. (2012). Percepción del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en el Área de Matemática en Educación Primaria de la Región Callao. Lima, Perú.
- Gallegos, M.; Longoria, E. y Morales, D. (2011). Competencias Profesionales para la práctica en la educación básica. Una especialización para la profesionalización docente. *III Congreso Internacional de Nuevas Tendencias en la Formación permanente del Profesorado.*, (págs. 1269-1282). Barcelona.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez-Collao, C., y Batista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw-Hill.
- Khurshid, Fauzia; Naz, Farah y Ashraf, Nadia. (2012). *The Realtionship Between Teachers' Self Efficacy and Their Perceived Job Performance* (Vol. 3).
- Martínez-Chairez, Guadalupe; Guevara - Araiza, Albertico; Valles - Ornelas, María. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai* , 12 (6), 123-134.
- Ministerio de Educación. (2017). Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente Nivel Inicial de Eduación Básica Regular - Tramo I. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- OREAL. (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe. *Hacia la educación de calidad para todos al 2015* (págs. 43-44 y 109-116). Santiago: Salesianos Impresores S.A.
- Peceros Pinto, B. (2014). Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia y orientación a la meta. *Studium Veritatis, Año 12* (18), 327-382.

- Portocarrero, E. (2013). Desarrollo profesional y autoeficacia docente del profesor universitario. *IIPSI*, 17 (1), 81 - 91.
- Prieto, L. (2002). El análisis de las creencias de autoeficacia: Un avance hacia el desarrollo profesional docente. *Miscelánea Comillas*, 60 (117), 591-612.
- Rafael Linares, A. (2008). Desarrollo Cognitivo: las teorías de Piaget y de Vigotsky. Recuperado el Agosto de 2018, de www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias_desarrollo_cognitivo_O.pdf
- Rodríguez Palmero, L. (2011). La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. 3 . Recuperado el Agosto de 2018
- Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., & Blas, R. y. (2009). Auto-eficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología*, 3 (1), 1-7.
- Tschannen-Moran Megan y Woolfolk Hoy Anita. (2001). Teacher efficacy: capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Vizcaino, A., López, K., & Klemenko, O. (2017). Creencias de Autoeficacia y Desempeño docente de Profesores Universitarios. *KATHARSIS* (25), 75-93.
- Zapata Sandoval, F. H. (2017). *Autoeficacia y desempeño docente de instituciones educativas públicas, San Martín de Porres*. Lima, Lima, Perú.

Agradecimientos

A mis maestros: Dr. Alonzo Ramírez Alvarado, Mg. Rafael Leal Zavala y Mg. Oscar Silva Rojas, por las observaciones y sugerencias para mejorar este trabajo.

Correspondencia:

Autor: Segundo F. Velásquez Alcántara
Dirección: Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.
Email: svelasquez@unc.edu.pe