

Zaldivar A., M., y Quintal E., S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29 (1), 15-27. DOI: 10.30554/pe.1.4465.2022.

## Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México

Marisa Zaldivar Acosta<sup>1</sup>  
Sergio Alberto Quintal Escobedo<sup>2</sup>

### Resumen

Este estudio tuvo por objetivo describir los factores que influyen en el desempeño docente en una escuela primaria rural de Yucatán, México, durante el 2019. La metodología utilizada fue la cuantitativa. El análisis de datos se realizó a través de tres categorías: factores personales, factores institucionales y factores socio-ambientales, mediante la estadística de porcentajes y frecuencias, y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados indican que los factores que influyen positivamente en el desempeño docente son los personales en relación con los factores institucionales y socio-ambientales, donde el aspecto económico toma relevancia para un buen desempeño docente. Se concluye que en la zona rural de México se necesita más apoyo económico a las escuelas primarias, que fortalezca la práctica docente, así como sus necesidades profesionales.

**Palabras clave:** Docencia, Formación de docentes, Educación formal, Escuela primaria, Educación básica.

- 
- 1 Marisa Zaldivar Acosta. Doctora en Investigación Educativa para el Desarrollo del Currículo y de las Organizaciones Escolares, Universidad de Granada, España. Profesor Titular de la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8936-0587>; Correo electrónico: [marisa.zaldivar@correo.uady.mx](mailto:marisa.zaldivar@correo.uady.mx)
  - 2 Sergio Alberto Quintal Escobedo. Licenciado en Educación, Universidad Autónoma de Yucatán. Profesor del Instituto LUAN-Escuela Primaria Activa. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9368-7013>; Correo electrónico: [sherpa.habilidades@gmail.com](mailto:sherpa.habilidades@gmail.com)



## **Factors influencing basic level teaching performance. A study in the rural area of Yucatán, Mexico.**

### **Abstract**

This study aimed to describe the factors that influence teacher performance in a rural primary school in Yucatán, Mexico. The methodology used was quantitative. The data analysis was carried out through three categories: personal factors, institutional factors and socio-environmental factors, using the statistics of percentages and frequencies, and the Pearson correlation coefficient. The results indicate that the factors that positively influence teacher performance are personal in relation to institutional and socio-environmental factors, where the economic aspect becomes relevant for good teacher performance. It is concluded that in rural Mexico, more financial support is needed for primary schools, to strengthen teaching practice, as well as their professional needs.

**Keywords:** Teaching, Teacher training, Formal education, Primary school, Basic education.

## **Fatores que influenciam o desempenho do ensino de nível básico. Um estudo na área rural de Yucatán, México.**

### **Resumo**

Este estudo teve como objetivo descrever os fatores que influenciam o desempenho dos professores em uma escola primária rural em Yucatán, México. A metodologia utilizada foi quantitativa. A análise dos dados foi realizada por meio de três categorias: fatores pessoais, fatores institucionais e fatores socioambientais, utilizando a estatística de porcentagens e frequências e o coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados indicam que os fatores que influenciam positivamente o desempenho docente são pessoais em relação aos institucionais e socioambientais, onde o aspecto econômico torna-se relevante para o bom desempenho docente. Conclui-se que na zona rural do México, é necessário mais apoio financeiro para as escolas primárias, para fortalecer a prática docente, bem como suas necessidades profissionais.

**Palavras-chave:** Ensino, Formação de professores, Educação formal, Escola primária, Educação básica.

## Introducción

En el marco de los cambios políticos y las reformas educativas que han acontecido en los últimos diez años en los países Latinoamericanos, la educación se ha orientado hacia una dinámica de búsqueda de la calidad, que implica a todos los actores educativos y cuyo papel fundamental lo ocupan los docentes (Fuentealba e Imbarack, 2014; Cuenca, Montero, Ames y Rojas, 2011). En este sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2001), define una educación de calidad como aquella que asegura para los estudiantes, los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarios que le servirán para la siguiente etapa de vida.

En México, la historia de la educación básica en zonas rurales, sigue siendo una prioridad en la agenda del gobierno federal para el desarrollo del país, donde el docente y su motivación por la docencia de calidad, son indispensables. El artículo tercero de la Constitución establece que “Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social” (Diario Oficial de la Federación, 2019, p. 1). En este sentido, el desempeño docente es uno de los elementos necesarios para indagar lo que ocurre en las aulas del nivel básico, partiendo de lo que el profesor entiende por este concepto. De acuerdo con Vergara (2005), cuando un docente hace consciente su práctica en el aula, modifica el significado de sus acciones y puede llegar a implementar cambios en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, con el fin de mejorarla.

Martínez, Guevara y Valles (2016), llevaron a cabo una investigación en el Estado de Chihuahua, México, durante los ciclos escolares del 2013 al 2016, con docentes del nivel básico, los resultados indican que los profesores consideran que la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que hay factores implicados como la escuela, el contexto, el docente y el gobierno, y que todos deben trabajar en forma colaborativa.

En el Estado de Yucatán, México, Kú y Pool (2017) analizaron las características de los docentes, a partir de evaluar su desempeño en el nivel básico, en el período escolar 2015-2016, en función de características personales como la edad y el sexo, el grado máximo de estudios y la presencia de estudios de posgrado, del contexto escolar donde labora, el nivel educativo del plantel, el tipo de localidad y el grado de marginación de la localidad en donde se encuentra la escuela. Los resultados que se obtuvieron demostraron que la práctica educativa es compleja y se encuentra en interacción con diversas variables que confluyen para el logro de la calidad educativa.

En Colombia, Daza (2017) propuso desarrollar un marco para el buen desempeño docente, en el que se construyeron los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan la buena docencia, a través de la revisión de modelos aplicados en diferentes puntos de América. El producto de este trabajo se estableció durante los cursos de formación docente institucionales y sirvieron para determinar y comprobar las características de la buena praxis docente, así como para evaluar el impacto generado por la puesta en común de un modelo al interior de la institución educativa.

Los desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. Los elementos del desempeño pueden distinguirse así: Actuación: Es un comportamiento observable que puede ser descrito o medido. Responsabilidad: Que hace referencia a dar respuesta y cumplimiento a las funciones particulares de la profesión. Resultados: Referencia a la determinación de logros establecidos y comprometidos por la actuación (Daza, 2017, p.74).

Los docentes actualmente comprenden la responsabilidad que tienen a su cargo, dadas las exigencias del sistema educativo y de los cambios dinámicos y vertiginosos que se están dando a nivel mundial, por lo que se requiere profesionales de la educación capaces de propiciar aprendizajes para el futuro óptimo de los educandos (Espinoza, Tinoco y Sánchez, 2017). En este sentido el desempeño docente, cobra importancia, desde la formación misma del profesional.

En el presente estudio, se trabajó con profesores de escuelas de nivel básico (primaria) ubicada en el municipio de Cacalchén, Yucatán, México, cada institución cuenta con un aproximado de 15 docentes por turno (matutino y vespertino), siendo un total de 60 profesores. Un aspecto importante, es el hecho de que estas escuelas primarias son las únicas en el municipio de Cacalchén, lo cual indica que atienden a toda la población infantil de la localidad, y de aquí la importancia de tratar este tema, debido al impacto que el mismo tendrá para la comunidad.

## Justificación

Los principales aspectos que deben considerarse a la hora de formular políticas y prácticas conducentes a una docencia de excelencia son: la formación inicial (que incluye los mecanismos de atracción a quienes deciden estudiar para ser docentes), la carrera (que incluye los mecanismos de ingreso, promoción, reconocimiento y remuneración), los sistemas de apoyo a docentes (que incluye la formación continua), y la gestión (que incluye la evaluación para el mejoramiento continuo) (Cumsille y Fiszbein, 2015).

Las políticas educativas para la mejora de la práctica docente, incluyen las estrategias que se implementan en las instituciones educativas, mediante las evaluaciones de la docencia, en las que se analiza la eficacia, eficiencia y funcionalidad e innovación (Rueda, 2012; Casanova, 1998).

Es claro que el docente en la educación básica es un guía que tiene la responsabilidad de formar estudiantes para el futuro de México; sin embargo, cada docente también tiene un ritmo de trabajo diferente, ya sea por el contexto que puede ser rural o urbano, la forma en la que imparte su clase, los recursos a los que tiene acceso, etc.

Para Martínez y Lavín (2017), explicar el desempeño docente implica definir cómo debe ejercer su función, así como asumir dicha función en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte, esto además debe asumirse como una constante en su disposición profesional.

He aquí la importancia de realizar este estudio para describir los factores que influyen en el desempeño de los docentes de educación básica en el contexto rural y la manera en la cual este influye en el aprendizaje de los estudiantes, como un referente actual para otras investigaciones en la zona rural de México.

## Metodología

Este estudio se realizó bajo el paradigma cuantitativo, cuyo alcance fue descriptivo, con temporalidad transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

La población se obtuvo a través de un censo y con participación voluntaria, quedando 23 docentes y dos directivos, siendo 14 docentes y un directivo del turno matutino, y 7 docentes y un directivo del turno vespertino. El rango de edad de los participantes estuvo entre los 23 años a 51 años, y sólo seis participantes son de sexo masculino y 22 del sexo femenino.

Para la recolección de los datos, se utilizó un instrumento de escala Likert constituido por tres categorías: factores institucionales, factores personales

y factores socio- ambientales. El instrumento fue construido específicamente para este trabajo de investigación y está fundamentado teóricamente por las aportaciones de los factores que influyen en la práctica docente de García (2018). La validación del instrumento se realizó mediante la técnica de Jueceo, en la que los evaluadores fueron cinco expertos del área de la práctica docente y cinco expertos en el área de evaluación docente. Para determinar los factores que más influyen de manera positiva o negativa en el desempeño docente, se consideraron las respuestas con mayor puntuación de las escalas “De acuerdo” y “Completamente de acuerdo” y los factores que influyen de manera negativa con mayor puntuación en las escalas “Completamente en desacuerdo” y “En desacuerdo”.

El análisis de los datos recabados se realizó mediante la estadística de frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central, así como el coeficiente de correlación de Pearson.

## Resultados

Los resultados se presentan mediante tablas e indican los factores que son más relevantes y que influyen de manera positiva (escalas “De acuerdo” y “Completamente de acuerdo”) y de manera negativa (escalas “Completamente en desacuerdo” y “En desacuerdo”) en el desempeño docente de los participantes.

**Tabla 1. Análisis del Factor Institucional y su influencia en el desempeño docente**

Ítems	Completamente	En des-	De	Completamen-
	en desacuerdo	acuerdo	acuerdo	te de acuerdo
	F	F	F	F
	%	%	%	%
Mi horario de trabajo es apropiado.	1 4.0%	0 0.0%	7 28.0%	17 68.0%
Mi tipo de contratación es apropiado.	0 0.0%	1 4.0%	5 20.0%	19 76.0%
Mi turno de trabajo es apropiado para desempeñarme.	0 0.0%	2 8.0%	10 40.0%	13 52.0%

La infraestructura de la escuela es apropiada para desempeñarme	1 4.0%	6 24.0%	13 52.0%	5 20.0%
Los recursos de la escuela son los apropiados	2 8.0%	10 40.0%	12 48.0%	1 4.0%
La institución me proporciona materiales didácticos.	5 20.0%	9 36.0%	10 40.0%	1 4.0%
Cuento con el apoyo de las autoridades	3 12.0%	1 4.0%	8 32.0%	13 52.0%
Mi sueldo es congruente con mis horas brindadas en la institución.	5 20.0%	7 28.0%	10 40.0%	3 12.0%
Mi opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.	0 0.0%	2 8.0%	14 56.0%	9 36.0%
Mi sueldo es el apropiado para desempeñar mi trabajo.	5 20.0%	8 32.0%	8 32.0%	4 16.0%

De la tabla 1 se obtiene que la percepción de los profesores respecto del sueldo que perciben por las horas trabajadas en la institución no son la óptimas, por lo tanto, es un factor que influye negativamente en la motivación de los docentes. Así mismo, la institución no provee de infraestructura y material didáctico apropiado para que los docentes se desempeñen de manera óptima, lo que indica que los recursos económicos no están siendo suficientes para llevar a cabo la labor docente. Los factores que se observan como positivos para la docencia de los profesores participantes en este estudio son los relacionados con la comunicación que estos tienen con sus autoridades y el horario de labores.

**Tabla 2. Análisis del Factor Personal y su influencia en el desempeño Docente**

Ítems	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Mi estado civil no afecta mi docencia	0 0.0%	0 0.0%	7 28.0%	18 72.0%

Las personas con las que vivo no afectan mi docencia	1 4.0%	1 4.0%	7 28.0%	16 64.0%
Mi tipo de vivienda no afecta mi docencia	0 0.0%	0 0.0%	4 16.0%	21 84.0%
Me siento a gusto con mi profesión.	0 0.0%	1 4.0%	3 12.0%	21 84.0%
Me siento a gusto conmigo mismo.	0 0.0%	1 4.0%	2 8.0%	22 88.0%
Cuento con el apoyo de mi familia	0 0.0%	0 0.0%	4 16.0%	21 84.0%
Autoevaluación mi práctica docente	0 0.0%	1 4.0%	13 52.0%	11 44.0%
Mi estado de ánimo no es un obstáculo para mi docencia.	1 4.0%	2 8.0%	4 16.0%	18 72.0%
Planeo con anticipación mi docencia.	0 0.0%	0 0.0%	11 44.0%	14 56.0%

Se puede observar en la tabla 2 que todos los factores de esta categoría influyen de manera positiva en el desempeño docente de los participantes. Los profesores están comprometidos con su labor, por lo que se percibe una motivación intrínseca respecto de su compromiso y actitud, así como una motivación extrínseca respecto del factor familiar y académico.

En la tabla 3 se presentan los resultados respecto del factor Socio/ambiental y su efecto en el desempeño docente.

**Tabla 3. Análisis del factor Social/Ambiental y su influencia en el desempeño docente**

Ítems	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
El lugar donde laboro me permite desempeñarme apropiadamente.	0 0.0%	0 0.0%	10 40.0%	15 60.0%



El tiempo para trasladarme a mi jornada laboral es apropiado.	2 8.0%	3 12.0%	13 52.0%	7 28.0%
El ambiente laboral me permite desempeñarme apropiadamente.	1 4.0%	4 16.0%	14 56.0%	6 24.0%
Mi religión no es un obstáculo para desempeñarme apropiadamente.	0 0.0%	0 0.0%	2 8.0%	23 92.0%
Tengo buena relación con los padres de familia.	0 0.0%	0 0.0%	8 32.0%	17 68.0%
Tengo buena relación con mis alumnos.	0 0.0%	0 0.0%	4 16.0%	21 84.0%
Tengo buena relación con mis directivos.	1 4.0%	1 4.0%	7 28.0%	16 64.0%
Tengo buena relación con los otros docentes.	1 4.0%	0 0.0%	17 68.0%	7 28.0%
Cuento con la disposición de ayudar a algún compañero del trabajo si este me lo pide.	1 4.0%	0 0.0%	4 16.0%	20 80.0%
Evito tener problemas con mis compañeros y directivos.	0 0.0%	0 0.0%	6 24.0%	19 76.0%

Como se puede observar en la tabla 3, los factores que más influyen de manera positiva en el desempeño docente son los relacionados con la satisfacción del profesor respecto del lugar donde labora, la relación con los niños, los padres de familia, los directivos y con la disposición al trabajo colaborativo. Los factores que tienen una influencia negativa con el desempeño docente, y que corresponde a un número menor de profesores, están relacionados con el tiempo que se ocupa para trasladarse al lugar de trabajo, así como el ambiente laboral.

A continuación, en la tabla 4 se puede observar la relación entre las categorías de los factores que influyen en el desempeño docente.

Son demasiados datos dentro de las tablas que no se analizan, o al menos, no sorprenden en sus análisis

Estas tablas requieren mejores explicaciones, más interpretaciones de los escritores, sino se pierde la idea de las mismas.

**Tabla 4. Relación entre las categorías de los factores que influyen sobre el desempeño docente.**

Tipo de Factor	Promedio	Desviación Estándar	R	P
Institucional	660.000	1.312.335	.515	.008
Personal	880.000	1.283.802	.354	.082
Socio-ambiental	841.333	973.158	1	0

En la tabla 4 se observa que los factores personales tienen una influencia positiva mayor respecto de los factores institucional y socio-ambiental.

Así mismo, es importante mencionar que en las tres categorías se encontraron factores que influyen negativamente en el desempeño docente, pero en un porcentaje menor de profesores.

## Conclusiones

Los factores que influyen de manera positiva en los profesores participantes tienen que ver con la motivación en el desempeño docente, su actitud propositiva y los factores familiares son un estímulo importante para realizar una buena docencia, así como la relación del servicio que brinda la institución y la disposición al trabajo en equipo.

López-Jurado y Gratacós (2013) mencionan que la motivación la clasifican en tres tipos: extrínseca, intrínseca y trascendente; los individuos pasan por estas tres motivaciones, donde en la primera habla de las acciones que realiza la persona por mera satisfacción sin necesidad de algún incentivo externo, la segunda motivación es la extrínseca, donde los motivos son los que llevan a los individuos a realizar determinadas acciones y la última hace referencia a llevar a actuar a las personas por las consecuencias de sus acciones para otros. Respecto de los factores de este estudio, la motivación extrínseca tiene que ver con la familia, la institución, las autoridades y la economía del docente. Respecto de la motivación intrínseca, se puede mencionar la autoevaluación, la actitud propositiva durante su práctica docente. Por lo tanto, la trascendencia de un buen desempeño docente, se reflejará en el aprovechamiento de los estudiantes.

Otra conclusión es respecto de los factores institucionales que influyen de manera negativa en el desempeño docente son: la infraestructura adecuada y los recursos didácticos necesarios para lograr los aprendizajes. Con

relación a lo anterior, Jornet, González y Sánchez (2012) menciona que los recursos y la infraestructura con los que cuenta la escuela deben de ser los apropiados e inclusivos, acordes al contexto rural y a los factores ambientales de la región.

En cuanto a los factores sociales/ambientales y su influencia positiva en el desempeño docente, se concluye que los más sobresalientes fueron: que la institución permite desempeñar las funciones de los docentes apropiadamente; la religión no obstaculiza en desempeño docente; existe una buena comunicación entre el docente y los padres de familia, alumnos y directivos.

Es importante para el desempeño docente, la creación de redes con miembros académicos de la misma institución educativa y con otras, dichas redes pueden ser también con padres de familia y la sociedad (García, 2018; González y Subaldo, 2015).

Martínez, Guevara y Valles (2016) concuerdan acerca de la calidad del desempeño docente y es por eso que lo dividen en cuatro categorías; la primera es la escuela, donde los directivos deben de tener una buena relación y comunicación con los profesores, el segundo habla de los docentes, que son de suma importancia para el logro de la calidad educativa ya que son los agentes principales que se encargan de la educación de los alumnos, la tercera categoría se refiere a los padres de familia y la relación que se debe de mantener con ellos, a través de un diálogo transparente y eficaz para que de manera conjunta puedan trabajar con el fin de ayudar a los alumnos; la última categoría es la de las autoridades de los tres órganos de gobierno, se debe de dejar a un lado el papel de fiscalizador de los docentes, para poder gestionar en pro de las escuelas y de los alumnos.

## **Recomendaciones**

Ponce (2005) menciona que el desempeño de un profesor debe ser de acuerdo con las competencias pedagógicas que desarrolló durante su formación y que perfecciona durante su labor de cada día, para seguir orientando, guiando y evaluando los aprendizajes de los alumnos. En este sentido, se les recomienda a las autoridades educativas poner énfasis en el docente, su motivación, sus metas y su perspectiva de vida.

Se pretende en el futuro cercano continuar con este estudio en otras comunidades rurales de la región, para obtener mayor información y más actualizada, que permita proponer programas de actualización, gestiones gubernamentales, políticas educativas en pro de una educación con calidad en la zona rural de México y Latinoamérica.

## Referencias

- Casanova, M. A. (1998), *La evaluación educativa*, México, Biblioteca para la Actualización del Maestro, SEP-Muralla, 67-102.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P. y Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan la reflexión al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Perú: Fundación SM.
- Cumsille, B. y Fiszbein, A. (2015). *Construyendo políticas docentes efectivas: Pautas para la educación de calidad para todos*. Documento de Antecedentes. Recuperado de: <http://www.thedialogue.org>
- Daza, L. (2017). *Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar*. *Revista de Investigación Educativa y Pedagógica "ASSENSUS"*, 2 (2).
- Diario Oficial de la Federación (2019). <https://www.dof.gob.mx/>
- Espinoza, E., Tinoco, W. y Sánchez, X. (2017). *Características del docente del siglo XXI*. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14 (43).
- Fuentealba, R. e Imbarack, P. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio*. *Estudios Pedagógicos*, 40, 257-273.
- García, C. (2018). *Una Mirada al Profesor Actual, sus Funciones y Factores que Influyen en su Práctica Docente*. *Daena: International Journal of Good Conscience*. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A19.13\(1\)307-316.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A19.13(1)307-316.pdf)
- González, J. y Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. *Educación*, 24 (47), 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill 4ª edición. Recuperado de: [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Jornet, J., González, J. y Sánchez, P. (2014). *Factores contextuales que influyen en el desempeño docente*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 185-195.
- Kú, O. y Pool, W. (2017). *Evaluación del desempeño docente en Yucatán: Un análisis a partir de las características de los docentes*. *Journal of Behavior, Health and Social Issues*, 9, 105 – 110. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id>

- López-Jurado, M. y Gratacós, G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios sobre educación*, 24, 125-147.
- Martínez, I.; Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa (COMIE). Recuperado de: [www.comie.org.mx](http://www.comie.org.mx)
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2001). Concepto de Educación de calidad. <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OCDE/es/quees2/Paginas/default.aspx>
- Ponce M. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello. Matanzas.
- Rueda, M. (2012). El Contexto Institucional, Clave en el Desarrollo de la Docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 309-317. Recuperado de [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1\\_e/art23.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art23.pdf)
- Vergara, M. (2005). Significado que tiene los profesores de educación primaria. *REICE*, 3 (1), 685 -697. Recuperado de: [www.realyc.org](http://www.realyc.org)

Recibido: 01 de septiembre de 2021.

Aceptado: 01 de diciembre de 2021