

FACTORES QUE IMPACTAN LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA ESCUELA DE GRUMETES DE LA ARMADA DEL ECUADOR



FACTORS IMPACTING TEACHING PRACTICE AT ESCUELA DE GRUMETES DE LA ARMADA DEL ECUADOR (GRUMETES SCHOOL OF THE ECUADORIAN NAVY)

Diego Alberto Garcés Álvarez¹

E-mail: d.garces@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9626-6371>

Nayade Vanessa Domenech Polo ^{1*}

E-mail: ndomenech@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1448-5040>

¹ Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Guayas, Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Garcés Álvarez, D. A. & Domenech Polo, N. V. (2026). Factores que impactan la práctica docente en la Escuela de Grumetes de la Armada del Ecuador. *Revista Conrado*, 22(109), e5228.

RESUMEN

La enseñanza actual enfrenta desafíos significativos, una de ellas es la ineficacia en la práctica docente, la cual impacta directamente en el rendimiento académico y en la motivación de los estudiantes. Entre las causas específicas de esta situación, se encuentran la insuficiente formación continua de los docentes, la sobrecarga laboral y un clima laboral inadecuado, las cuales limitan o bloquean la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras y la gestión adecuada del aula. El objetivo de la investigación es identificar los factores que impactan la práctica docente, examinando los desafíos contemporáneos en la enseñanza, centrándose en la falta de efectividad docente. Se revisan estudios previos en los que se aprecian la diversidad de estos factores, y se obtienen conceptos claves relacionados que sustentan la problemática. El enfoque que se utilizó es cuantitativo de tipo estudio de caso descriptivo, se evaluaron tanto factores internos como externos que afectan la práctica docente y el desarrollo profesional. Se aplicó una encuesta a 29 docentes de una escuela de formación militar. Los resultados destacan el compromiso y motivación de los docentes, quienes buscan mejorar la práctica educativa. No obstante, se identificó la necesidad de participación en proyectos, así como renovar la infraestructura y equilibrar la carga laboral, se sugiere fortalecer el apoyo institucional, optimizar recursos y actualizar programas de capacitación.

Palabras clave:

Formación continua, Desarrollo profesional, Calidad educativa, Proceso enseñanza-aprendizaje.

ABSTRACT

Current teaching faces significant challenges, one of which is ineffective teaching practices, which directly impacts academic performance and student motivation. Specific causes of this situation include insufficient ongoing teacher training, workload overload, and an inadequate work environment, which limit or block the implementation of innovative teaching methodologies and adequate classroom management. The objective of this research is to identify the factors that impact teaching practices, examining contemporary challenges in teaching and focusing on the lack of teaching effectiveness. Previous studies are reviewed, which demonstrate the diversity of these factors, and key related concepts are derived that support the problem. The approach used is a quantitative, descriptive case study, evaluating both internal and external factors that affect teaching practices and professional development. A survey was conducted among 29 teachers at a military training school. The results highlight the teacher's commitment and motivation, as they seek to improve their teaching practices. However, the need for project participation, infrastructure renovation, and workload balancing was identified. It is suggested that institutional support be strengthened, resources optimized, and training programs updated.

Keywords:

Continuing education, Professional development, Educational quality, Teaching-learning process.



INTRODUCCIÓN

La enseñanza actual está marcada por una serie de obstáculos y desafíos que, en ocasiones, logran afectar directamente la calidad y eficacia del proceso educativo. La ineficiencia docente es uno de ellos, ineficiencia que se traduce al final en un bajo rendimiento académico y una baja motivación por parte de los estudiantes, lo que denota la necesidad urgente de primeramente identificar y en lo posterior evaluar factores como; compromiso docente, ética profesional, práctica docente efectiva, clima organizacional, capacitación y carga horaria. Teniendo en cuenta que la insuficiente formación continua y la sobrecarga laboral son los más visibles, para Peniche et al. (2020) lo anterior interfiere de manera negativa con la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras y con la adecuada gestión del aula. Estos problemas revelan una desconexión entre los objetivos educativos establecidos y los resultados obtenidos, lo que resalta la importancia de abordar de manera urgente y técnica, las falencias que se dan en estos factores para garantizar una eficiente educación, de lo contrario, los aspectos negativos detectados podrían continuar creciendo e impidiendo el desarrollo de los docentes y de una educación de calidad.

Los estudios analizados coinciden en que el docente está influenciado por una combinación de factores internos y externos. En el contexto mexicano, Peniche et al. (2020b) “identificaron que el compromiso es un factor interno clave, mientras que factores externos como los recursos y materiales, estabilidad laboral y carga horaria afectan significativamente la participación y el compromiso de los docentes”. De forma similar, en otro contexto, Yaranga & Yaranga (2024) señalaron que “los atributos personales, la vocación y la certificación profesional son determinantes internos que promueven un buen desempeño, mientras que factores externos como la supervisión, las condiciones económicas y el liderazgo directivo también juegan un papel crucial”. Ambos estudios destacan la necesidad de considerar estos factores al diseñar estrategias educativas.

En el contexto ecuatoriano, (Ortiz et al., 2024; Jiménez et al., 2024) coinciden en la importancia del ambiente escolar positivo y las relaciones interpersonales en la mejora del desempeño docente. Ortiz et al. (2024) “enfatan en que una carga laboral equilibrada y el apoyo administrativo son factores clave para evitar el estrés y mejorar el rendimiento de los docentes”. Por su parte, Jiménez et al. (2024) “subrayan que la formación inicial y continua, la infraestructura y los materiales de apoyo, así como el clima laboral y la gestión de los líderes educativos, son fundamentales para garantizar un desempeño óptimo”. Finalmente, Redondo et al. (2023) “resaltan los factores

asociados al bienestar psicológico de los docentes, señalando que variables sociodemográficas, como el sexo, la experiencia y la edad, así como factores personales; la eficacia y el bienestar, afectan directamente el desempeño y la satisfacción profesional”. En general todos los estudios muestran que el desempeño docente este determinado por una serie de factores interrelacionados, tanto internos como externos.

Proceso de enseñanza aprendizaje

En la actualidad la educación ha cambiado en muchos aspectos, uno de ellos, es la forma como los estudiantes adquieren el conocimiento, pues, lo importante no es solo enseñar (transmitir información), sino originar los procesos de aprendizaje efectivo. El proceso de enseñanza aprendizaje, según Ampuero (2022) “es un elemento fundamental en el perfeccionamiento de la personalidad del estudiante y la identificación de una teoría aplicable al proceso pedagógico, lo cual compone un aspecto relevante del enfoque para la dirección de la actividad”, entendiéndose que en los estudiantes se deben emplear estrategias adecuadas y eficaces para su proceso, ante lo cual el docente debe estar capacitado.

Enfoques pedagógicos contemporáneos

Ofrecen diversas perspectivas para mejorar el proceso educativo por parte de los docentes. Entre ellos la pedagogía socio-constructivismo y la pedagógica conceptual. La primera, se centra en la interacción social como un motor del aprendizaje. Para (Castellano & Peralta, 2020) “la primicia de esta pedagogía es que la interacción con otros constituye la experiencia clave del desarrollo y de la construcción de conocimiento; es decir, dichos procesos de cambio sólo son pensables y necesariamente ocurren en escenarios intersubjetivos”. En definitiva, los estudiantes construyen conocimientos a través del diálogo, la colaboración y la interacción. La pedagogía conceptual, “tiene un enfoque holístico que comprende el proceso de aprendizaje no sólo desde la configuración cognitiva e intelectual, sino desde todas las configuraciones de la mente humana: la afectiva emocional, la cognitiva y la expresiva o ejecutiva” (Ortiz, 2021). En ambos casos la guía del docente preparado es de relevancia.

El compromiso docente, según (Choi y Tang, 2011, como se citó en Atme, 2024) “es una relación estrecha psicológica que implica actitud y comportamiento, llevando al docente a esforzarse voluntariamente por aquellos con quienes se siente comprometido”. Por otro lado, “los docentes comprometidos, no solo con la enseñanza sino con sus alumnos, establecen poderosos lazos que vinculan más allá de la simple transferencia de conocimientos” (San-Martin et al., 2020, como se citó en Bósquez

y Álvarez, 2023). En definitiva, el compromiso docente marca un valioso atributo que marca la diferencia en el momento en el que se ejerce la práctica docente. Así, el compromiso se convierte en un motor que impulsa la vocación y la excelencia educativa. Su presencia fortalece el vínculo pedagógico y potencia el impacto transformador del proceso formativo.

Ética profesional

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, “se evidencia la ética profesional del docente en fundamentos tales como la realización de su función docente con estricto apego y respeto a las directrices éticas y los valores morales tanto a nivel individual como social” (Ramos y López, 2019), por lo anterior, la formación ética de los profesionales concierne no solo al nivel formativo profesional por medio de la carrera y ejercicios profesionales sino a un conglomerado de realidades que exigen la integridad y la calidad de un profesional efectivamente apto. Bolívar y Pérez (2022) describen que “el compromiso y la ética profesional son parte esencial del ejercicio profesional docente, en concreto, no solo basta saber desempeñarla, sino también querer desempeñarla, conforme a la ética de la profesión”. Entendiendo que la ética no solo se limita a valores cívicos o éticos, sino al compromiso constante por guiar al estudiante. Por lo tanto, la ética docente trasciende el conocimiento técnico, consolidándose como una práctica reflexiva y comprometida con la formación integral del estudiante.

La práctica docente, según Loredó (2021) “es un sistema multidimensional y complejo, que en cualquier modalidad impacta de manera diferente el proceso enseñanza-aprendizaje, permitiendo salir a flote las habilidades y competencias del profesorado, siendo estas consideradas como determinantes en una docencia de calidad”. En general, “la práctica docente no solo implica habilidades y competencias sino actitudes durante las interacciones, hasta los atributos vinculados al dominio del conocimiento, metodología docente y sistemas de evaluación y retroalimentación” (Rosas et al., 2023). En este sentido, la práctica se configura como un eje fundamental para garantizar una educación significativa. Su efectividad depende de la integración coherente entre saber, saber hacer y saber ser del profesorado.

El clima organizacional en las instituciones educativas también juega un papel crucial en la práctica docente. Según Sagredo & Castelló (2019) “el entorno laboral tiene un impacto directo tanto en el desempeño docente como en la calidad del proceso educativo”. Un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones de apoyo y respeto, fomenta la motivación de los docentes

y contribuye a una enseñanza más efectiva y comprometida. La motivación docente según Mero (2023) “es un elemento fundamental en la transformación educativa, ya que, influye en la actitud del docente hacia su labor, estimulando su interés y dedicación, lo que se traduce en una enseñanza más comprometida y eficaz”. Esta motivación también es clave en el desarrollo de nuevas estrategias pedagógicas y en la mejora continua de las competencias profesionales. En consecuencia, un clima organizacional favorable no solo fortalece la motivación y el bienestar del docente, sino que también se refleja directamente en la calidad del aprendizaje siendo un factor esencial para lograr una educación transformadora y sostenible.

La capacitación y desarrollo profesional docente es otro de los factores que impacta directamente en la calidad de la enseñanza. Carrasco et al. (2023) “destacan que el desarrollo profesional es un proceso continuo que busca mejorar las competencias y habilidades de los docentes, incluidas aquellas vinculadas con las nuevas tecnologías”. En este sentido, la capacitación continua es crucial para permitir a los docentes integrar herramientas pedagógicas innovadoras y adaptarse a los cambios en el ámbito educativo. Por su parte, Ribadeneira et al. (2022) “subrayan la importancia de que los docentes adopten una postura de aprendizaje continuo, investigando y desarrollando sus propias estrategias pedagógicas”. Este enfoque, que promueve la reflexión constante sobre la práctica docente, es fundamental para mantener la relevancia y efectividad de la enseñanza en el contexto actual. Adicional, la complejidad de la realidad educativa actual exige la capacitación constante de los profesionales de la educación en varios tópicos. Es así que, para González (2022) “la capacitación docente constituye una necesidad para el desarrollo de los sistemas y el cambio educativo, tomando en cuenta las diversas formas de capacitación de los docentes para conseguir los objetivos planteados”. Por tanto, la capacitación y el desarrollo profesional continuo se consolidan como pilares fundamentales para enfrentar los desafíos educativos del siglo XXI. Estos procesos a aparte de fortalecer las competencias pedagógicas, también fomentan una enseñanza más crítica, creativa e innovadora.

Factores instituciones, personales y socio – ambientales, según Zaldívar & Quintana (2021) “el desempeño docente también se ve influenciado por factores institucionales, personales y socio-ambientales”. Los factores institucionales incluyen la infraestructura educativa, los recursos materiales y el apoyo administrativo; los factores personales hacen referencia a las características individuales del docente, como su motivación, compromiso y

competencias pedagógicas; mientras que los factores socio-ambientales abarcan las condiciones sociales y culturales del entorno en el que el docente desarrolla su labor. Asimismo, Oyarzún y Cornejo (2023) “amplían esta clasificación al señalar que las condiciones laborales pueden ser tanto materiales como psicosociales”. Las condiciones materiales incluyen aspectos tangibles como el salario, la infraestructura educativa, y los recursos pedagógicos. Las condiciones psicosociales, por su parte, abarcan las percepciones de los docentes respecto a las relaciones laborales, la sobrecarga de trabajo, el control sobre su labor y el apoyo social y emocional que reciben en su entorno educativo. Como se aprecia, diversas condiciones de trabajo influyen directamente en la práctica docente, una adicional es la carga laboral, que para Castilla et al. (2021) “tiene un impacto negativo en la calidad de vida, es por eso que se debe general mayor conciencia respecto al contexto y condiciones de trabajo y la necesidad de implementar cambios”. En consecuencia, reconocer, analizar y atender los factores que influyen en el desempeño docente resulta fundamental para la calidad educativa, la valoración integral del entorno laboral permite diseñar estrategias más efectivas y humanizadas, por aquello es primordial que se promuevan políticas que se encaminen a brindar condiciones dignas, equilibradas y sostenibles para la práctica docente.

MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque es cuantitativo, dado que se parte del supuesto de que todos los datos recolectados pueden ser cuantificados, tal como lo menciona Sosa (2003, como se citó en Calle, 2023) “basada en los fundamentos del positivismo, cuyo análisis se centra en las manifestaciones externas de la realidad”. La investigación corresponde a un estudio de caso con alcance descriptivo, ya que el objetivo principal fue describir las características o comportamientos de un conjunto homogéneo dentro del fenómeno de estudio. En este sentido, (Martínez, 2018, como se citó en Guevara et al., 2020) explica que “la investigación descriptiva emplea criterios sistemáticos para analizar la estructura o el comportamiento de los fenómenos en cuestión”. La unidad de análisis estuvo conformada por los 29 docentes de la Escuela de Grumetes de la Armada del Ecuador, siendo una muestra de tipo no probabilística intencional. Según Mucha et al. (2021) “la población de estudio se define mediante criterios de selección preestablecidos, los cuales aseguran que los miembros de la población cumplen con las condiciones necesarias para ser objeto de estudio”.

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, mediante el cuestionario como instrumento, el cual

estaba compuesto por 40 preguntas de tipo cerrada con opciones ordinales (escala de Likert). De acuerdo con (Arias, 2020, citado en Vizcaíno et al., 2023) “los cuestionarios permiten recopilar datos de manera sistemática y estructurada, mediante una serie de preguntas que buscan obtener respuestas específicas sobre las opiniones, actitudes y conocimientos de los participantes”. El tratamiento de la información se realizó mediante el programa Excel, ya que permitió estimar el promedio y la tendencia de las percepciones de los docentes ante las variantes planteadas. Además, antes de proceder con el análisis, se validó la fiabilidad del cuestionario utilizando el alfa de Cronbach (α), dando un 0.95 que se califica como “muy satisfactorio”, este es un método de consistencia interna que estima la fiabilidad del instrumento. La fórmula es: $\alpha = (k / (k - 1)) * (1 - (\sum \sigma_i^2 / \sigma_X^2))$. En donde: k: Número total de ítems (preguntas). σ_i^2 : Varianza del ítem i (cada pregunta individual). $\sum \sigma_i^2$: Suma de las varianzas de todos los ítems. σ_X^2 : Varianza total de la suma de todos los ítems (es decir, del puntaje total del test). Para Toro et al. (2022) “este coeficiente permite determinar si las preguntas del cuestionario son consistentes y si la herramienta es adecuada para la investigación”.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

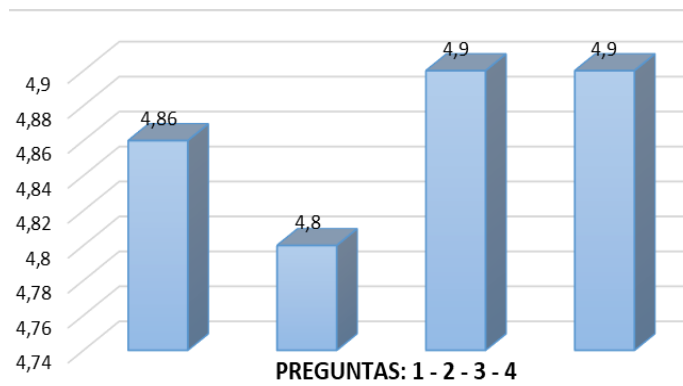


Figura 1: Compromiso Docente (Motivación personal)

La dimensión de “Compromiso Docente (Motivación personal)” Figura 1 está orientada a entender el nivel de motivación intrínseca y la dedicación personal hacia su labor pedagógica. El promedio global indica que, los docentes se sienten altamente motivados y comprometidos con su rol y poseen una actitud proactiva frente a los desafíos que enfrentan. La motivación personal se veía reflejada en su esfuerzo por hacer las clases atractivas, ayudar a los estudiantes y en la capacidad para mantenerse motivados.

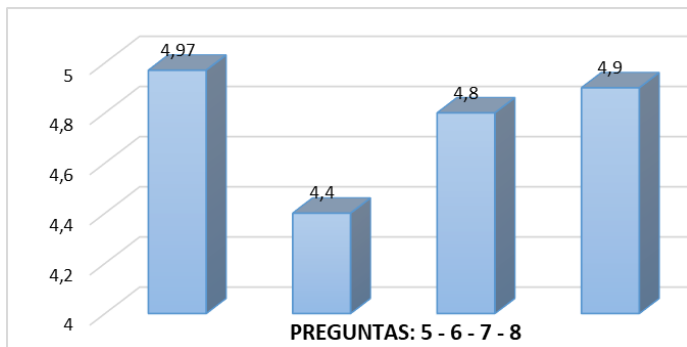


Figura 2: Compromiso Docente (Participación activa)

La dimensión “Compromiso Docente (Participación activa)” Figura 2 exploran el compromiso de los docentes no solo en su rol dentro del aula, sino también en actividades extracurriculares y en la colaboración. El análisis muestra un compromiso notable de los docentes con la participación activa en el aula y con la colaboración profesional, beneficiando la calidad educativa de la institución. Los docentes son muy activos en su involucramiento en las clases (debates y discusiones). Sin embargo, la participación en proyectos pedagógicos fuera del aula es un área que podría recibir más atención, ya que, aunque la puntuación sigue siendo positiva, existe un margen de mejora.

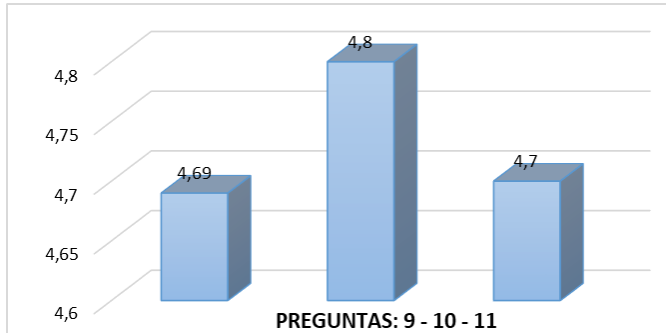


Figura 3: Ética Profesional (Responsabilidad)

La dimensión “Ética Profesional (Responsabilidad)” Figura 3 evalúa el grado de compromiso y responsabilidad de los docentes en relación con su desempeño profesional, incluyendo su puntualidad, cumplimiento de plazos y eficiencia en el trabajo. Los resultados sugieren que los docentes tienen una alta percepción de responsabilidad en su labor, compromiso y responsabilidad, cumplen generalmente con sus responsabilidades dentro de los plazos establecidos, son puntuales en sus horarios y desempeñan sus tareas de manera eficiente.

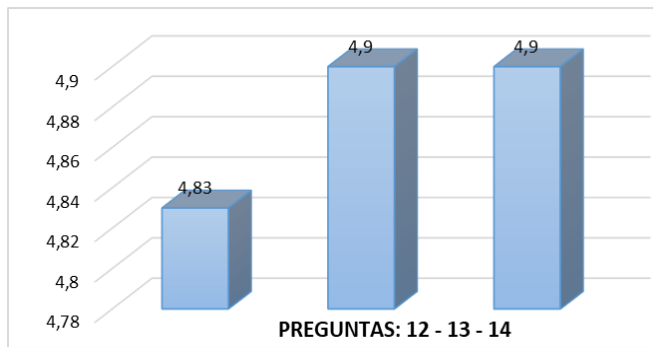


Figura 4: Ética Profesional (Honestidad)

La dimensión de “Ética Profesional (Honestidad)” Figura 4 se enfoca en cómo los docentes se manejan con integridad en sus interacciones con los estudiantes y sus colegas, así como en su transparencia en cuanto a evaluaciones y criterios de calificación. El total puntuado refleja una alta percepción de honestidad dentro del cuerpo docente, lo que es fundamental para crear un ambiente de confianza en la institución. Los docentes están comprometidos con un comportamiento ético ejemplar, especialmente en cuanto a la honestidad en sus interacciones y la transparencia en el manejo de las evaluaciones.

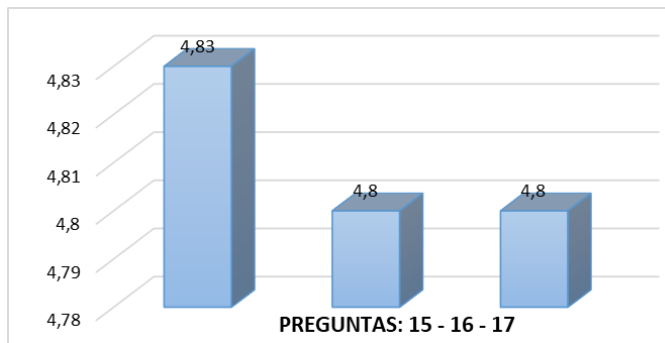


Figura 5: Práctica Docente Efectiva (Dominio de la materia)

La dimensión “Práctica Docente Efectiva (Dominio de la materia)” Figura 5 aborda la capacidad de los docentes para transmitir los contenidos que imparten, la percepción de los estudiantes sobre este dominio y la seguridad del docente al explicar dichos contenidos. El análisis revela que los docentes poseen un alto nivel de dominio de la materia, lo cual se refleja tanto en su autopercepción, no solo están bien preparados en cuanto al conocimiento de los temas que imparten, sino que también transmiten esa seguridad a los estudiantes.

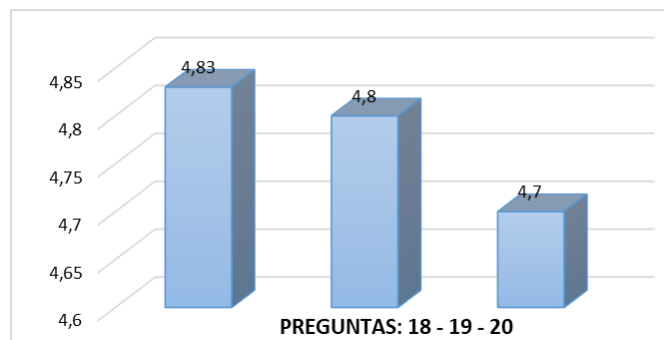


Figura 6: Práctica Docente Efectiva (Técnicas de enseñanza)

La dimensión “Práctica Docente Efectiva (Técnicas de enseñanza)” Figura 6 evalúa la capacidad de los docentes para aplicar métodos y estrategias de enseñanza que favorezcan el aprendizaje, fomenten la interactividad en las clases y utilicen recursos innovadores para enriquecer el proceso educativo. El promedio refleja un compromiso significativo con el uso de técnicas pedagógicas eficaces, mostrando un fuerte compromiso por parte de los docentes con la aplicación de técnicas de enseñanza efectivas que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, realizando un esfuerzo por crear clases interactivas y dinámicas.

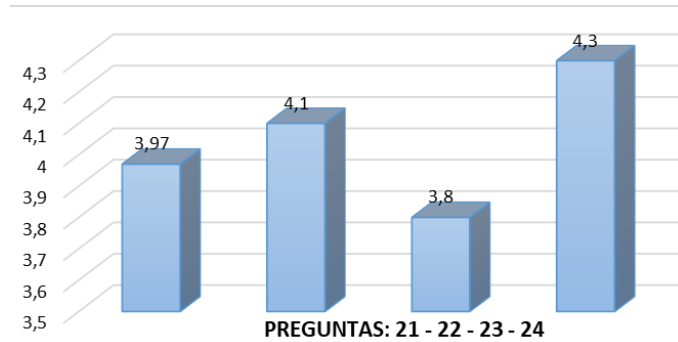


Figura 7: Clima Organizacional (Satisfacción laboral)

La dimensión “Clima Organizacional (Satisfacción laboral)” Figura 7 evalúa la percepción de los docentes sobre diferentes aspectos que influyen en su bienestar y satisfacción en el lugar de trabajo, como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, la infraestructura y los recursos disponibles, así como el reconocimiento y valoración dentro de la institución. Los resultados muestran que, en general, los docentes se sienten relativamente satisfechos, pero también hay áreas que podrían mejorarse para

umentar la satisfacción general, entre ellas; las condiciones laborales, infraestructura y recursos.

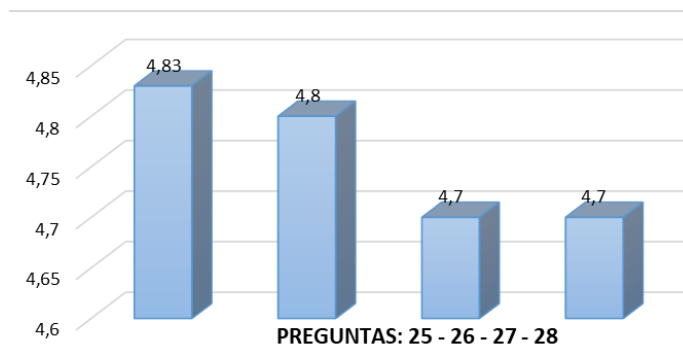


Figura 8: Clima Organizacional (Relación con colegas)

La dimensión “Clima Organizacional (Relación con colegas)” Figura 8 evalúa la calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes, enfocándose en aspectos clave como la cooperación, el respeto, el apoyo mutuo, la colaboración en proyectos y actividades, y la comunicación entre colegas. Las puntuaciones reflejan un ambiente de trabajo caracterizado por la cooperación, el respeto mutuo, la colaboración activa en proyectos y la comunicación. Sin embargo, hay áreas que podrían fortalecerse, como el apoyo mutuo o la misma comunicación.

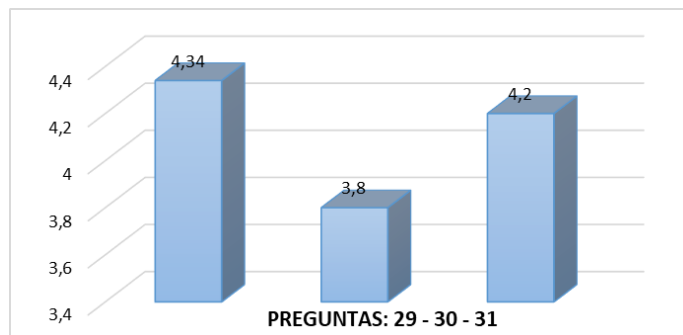


Figura 9: Capacitación (Frecuencia de capacitación)

La dimensión “Capacitación (Frecuencia de capacitación)” Figura 9 evalúa la participación de los docentes en actividades de formación profesional y la percepción sobre la regularidad y la efectividad de dichas actividades. El análisis refleja una actitud positiva hacia la capacitación profesional. Los docentes participan regularmente en actividades de formación. Sin embargo, hay algunos aspectos que podrían mejorarse (participación regular y capacitaciones específicas) para asegurar que

la capacitación sea de más impacto y accesible para todos los docentes.

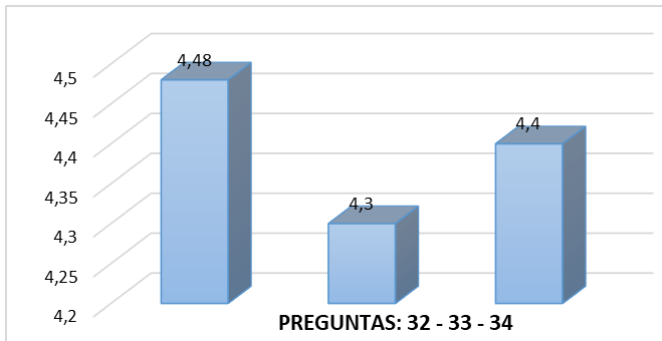


Figura 10: Capacitación (Relevancia del contenido)

La dimensión “Capacitación (Relevancia del contenido)” Figura 10 evalúa cómo los docentes perciben la aplicabilidad y pertinencia de los temas tratados en las actividades de capacitación en relación con su práctica docente diaria. El análisis muestra que los docentes generalmente consideran que los temas tratados son útiles, aplicables y relevantes. Sin embargo, hay áreas de oportunidad para hacer que los cursos estén más alineados con las necesidades actuales de la enseñanza, así como para garantizar que los temas tratados sean completamente pertinentes y actualizados.

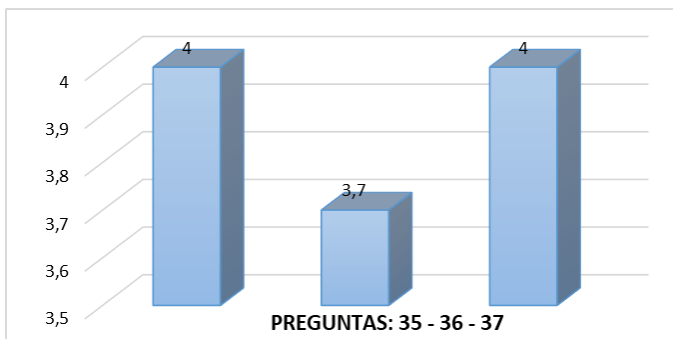


Figura 11: Carga Horaria (Volumen de trabajo)

La dimensión “Carga Horaria (Volumen de trabajo)” Figura 11 evalúa cómo los docentes perciben la cantidad de tiempo que dedican a su labor docente, su capacidad para cumplir con sus responsabilidades y cómo se sienten con respecto a la cantidad de trabajo. Los resultados indican una valoración moderadamente positiva, pero señalan dificultad con respecto a la carga horaria, algunos docentes consideran que esta no les permite cumplir de manera efectiva con todas sus tareas y responsabilidades docentes, especialmente con las tareas administrativas y de planificación.

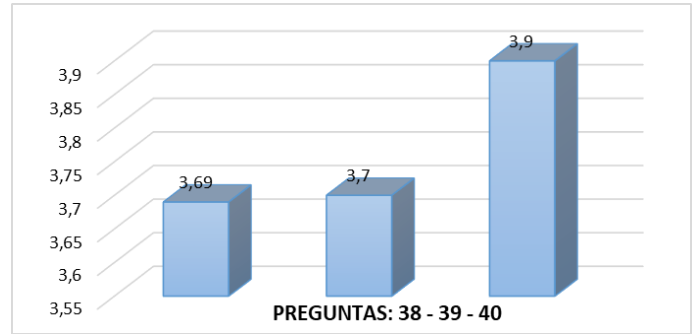


Figura 12: Carga Horaria (Balance entre vida laboral y personal)

La dimensión “Carga horaria (Balance entre vida laboral y personal)” Figura 12 evalúa cómo la carga laboral de los docentes influye en su capacidad para mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal, así como el impacto que tiene en su bienestar y responsabilidades fuera del entorno educativo. El análisis muestra que, en general, los docentes experimentan dificultades para lograr un equilibrio adecuado. Aunque algunos docentes logran manejar su tiempo de manera razonable, muchos consideran que la carga de trabajo afecta negativamente su bienestar personal y les deja poco espacio para las actividades familiares o personales.

A continuación, se muestra el resumen con los principales hallazgos de cada dimensión: Tabla 1

Tabla 1. Resumen de los resultados de cada dimensión

Dimensión	Descripción	Resultados obtenidos	Áreas de mejora
Compromiso Docente (Motivación personal)	Refiere el nivel de motivación intrínseca y la dedicación personal hacia la labor pedagógica.	Docentes motivados, comprometidos y con una actitud proactiva. Se esfuerzan por hacer clases interesantes y ayudar a los estudiantes.	No se identifican u observan.
Compromiso Docente (Participación activa)	Refiere la entrega profesional dentro y fuera del aula, incluyendo actividades extracurriculares y colaboración profesional.	Alta intervención en clases (debates, discusiones) y colaboración profesional.	La participación en proyectos pedagógicos extracurriculares puede mejorar.
Ética Profesional (Responsabilidad)	Refiere al compromiso con puntualidad, observancia de plazos y eficiencia en el trabajo.	Elevada percepción de responsabilidad, obediencia de plazos y puntualidad.	No se identifican u observan.

Ética Profesional (Honestidad)	Refiere a la integridad en interacciones con colegas y estudiantes, transparencia en evaluaciones.	Alta percepción de comportamiento ético y honestidad.	No se identifican u observan.
Práctica Docente Efectiva (Dominio de la materia)	Refiere a la capacidad para transmitir contenidos, preparación y seguridad en los temas.	Elevado nivel de seguridad y dominio percibida por docentes y estudiantes.	No se identifican u observan.
Práctica Docente Efectiva (Técnicas de enseñanza)	Refiere al empleo de métodos y estrategias que benefician el aprendizaje y la interactividad.	Significativo compromiso con eficaces técnicas pedagógicas, clases dinámicas e interactivas.	No se identifican u observan.
Clima Organizacional (Satisfacción laboral)	Refiere a la percepción sobre condiciones laborales, ambiente, infraestructura, recursos y reconocimiento.	Relativa satisfacción general, con percepción positiva en diversos aspectos.	Mejorar contexto laboral, recursos e infraestructura.
Clima Organizacional (Relación con colegas)	Refiere a la calidad de relaciones interpersonales: cooperación, respeto, comunicación y apoyo.	Relativo ambiente caracterizado por cooperación, respeto y colaboración.	Optimizar la comunicación y el apoyo mutuo.
Capacitación (Frecuencia de capacitación)	Refiere a la intervención y percepción sobre la regularidad y efectividad de la formación profesional.	Actitud positiva relativa y participación habitual en formación.	Mejorar la participación y brindar capacitaciones específicas.
Capacitación (Relevancia del contenido)	Refiere a la percepción sobre pertenencia y aplicabilidad de los tópicos abordados en capacitación.	Temas útiles, aplicables solo de manera general.	Mejor alineación de las capacitaciones con las necesidades actuales.
Carga Horaria (Volumen de trabajo)	Refiere a la percepción sobre volumen de trabajo y capacidad para cumplir responsabilidades.	Moderada valoración positiva, pero dificultad para cumplir tareas completas, principalmente administrativas y de planificación.	Ajustar carga laboral para mejorar cumplimiento efectivo.
Carga Horaria (Balance vida laboral y personal)	Refiere al impacto de la carga laboral en el equilibrio entre vida personal y profesional.	Problemas generales para conservar equilibrio conveniente; impacto negativo en bienestar y vida personal.	Indagar en estrategias para optimizar balance y bienestar personal.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el trabajo investigativo guardan similitud con los hallazgos de Peniche et al. (2020), ya que ambos estudios coinciden en que el compromiso docente y las condiciones institucionales (recursos y carga horaria) son factores determinantes en el desempeño profesional. En el caso del instituto militar se evidencia un alto compromiso y motivación por parte de los docentes, sin embargo, también se identifica la necesidad de mejorar la gestión del tiempo y las condiciones institucionales, aspectos externos que para Peniche y sus colaboradores limitan la eficacia del docente.

De forma similar, se observa una coincidencia con el estudio de Yaranga (2024), al subrayar la relevancia de los factores internos como la vocación, la ética profesional y el bienestar personal, los cuales influyen positivamente en el rendimiento y calidad educativa. En ambos casos se reconoce la importancia de fortalecer la capacitación docente y entender el equilibrio entre la vida laboral y personal como parte del bienestar integral. Sin embargo, mientras Yangara destaca el peso de la certificación profesional y las políticas educativas, la presente investigación revela que en la motivación intrínseca y en la colaboración entre pares debe darse una mejora continua.

Por otra parte, al contrastar con las investigaciones de (Ortiz et al., 2024; Jimenes et al., 2024), se aprecia una coincidencia en la influencia del clima institucional y la carga laboral en el desempeño y bienestar de los docentes. Ortiz et al. Señalan que la sobrecarga laboral y las condiciones emocionales impactan directamente en la práctica educativa, mientras que Jiménez et al. Abogan por la responsabilidad institucional en la mejora de infraestructura y condiciones de trabajo; ambos aspectos también emergen en la presente investigación como desafíos a atender. Para finalizar, los hallazgos se relacionan también con lo planteado por Redondo et al. (2023), ya que muestran la importancia del bienestar psicológico y emocional como elemento esencial del desempeño docente, mostrándose la necesidad de fomentar políticas institucionales que promuevan el desarrollo personal y profesional. En definitiva, las condiciones entre los estudios refuerzan la idea de que el desempeño docente es un fenómeno multifactorial que requiere equilibrar el compromiso personal con un entorno institucional favorable.

CONCLUSIONES

La investigación muestra que los docentes del instituto de formación militar, exponen un alto nivel de compromiso y motivación personal, lo que se denota en su entrega a la enseñanza y a la mejora constante de su práctica

pedagógica. A través de las diversas dimensiones evaluadas, se palpa un esfuerzo significativo por parte de los docentes por conservar un ambiente de aprendizaje interactivo y efectivo, y por colaborar vivamente tanto dentro como fuera del aula. No obstante, algunas áreas como la participación en proyectos extracurriculares y el equilibrio entre vida laboral y personal exponen la necesidad de atención, con la intención de mejorar la práctica educativa tanto para los docentes como para los estudiantes.

El análisis de las diferentes dimensiones también subraya que, si bien los docentes perciben un alto nivel de ética profesional y dominio en su área, se hallan aspectos como la carga horaria y la infraestructura institucional que demandan revisión y ajustes para garantizar un ambiente óptimo. La capacitación, aunque colectivamente bien valorada, también muestra oportunidades de mejora en lo concerniente a su frecuencia y relevancia respecto a las necesidades existentes del profesorado. Estos aspectos destacan la importancia de fortalecer el soporte institucional y la gestión del tiempo, así como de proveer espacios para la actualización y el desarrollo profesional continuo.

En lo referente al futuro, en los lineamientos se recomienda un enfoque que busque el equilibrio entre la carga laboral y el bienestar personal de los docentes, promoviendo políticas que favorezcan una mayor flexibilidad y apoyo institucional. Adicional, es de beneficio general, el que se continúe promoviendo la colaboración entre colegas y la participación en actividades fuera del aula, con la intención de fortalecer la experiencia educativa. A nivel institucional, es esencial trabajar en la optimización de recursos y mejora de condiciones laborales, sin dejar de lado la actualización de los programas de capacitación, buscando garantizar su alineación con las actuales demandas pedagógicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ampuero Ramírez, N. (2022). Enseñanza aprendizaje: Síntesis del análisis conceptual desde el enfoque centrado en procesos. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 126-135. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i.38822>
- Atme Mamani, J. (2024). Percepciones sobre el compromiso laboral que tienen los docentes de zonas rurales. *Revista de climatología*, 24, 1522-1529. doi:10.59427/rcli/2024/v24cs.1522-1529
- Bolívar, A., & Pérez-García, P. (2022). El compromiso y la ética profesional en el acceso a la docencia. *Innovación Educativa*, (32). <https://doi.org/10.15304/ie.32.8699>
- Bósquez Albán, T. D., & Álvarez Félix, F. M. (2023). El compromiso docente en el desarrollo holístico del estudiante. *Revista Conrado*, 19(93), 572-581. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3223>
- Calle Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Carrasco-Aguilar, C., Ortiz, S., Verdejo, T., & Soto, A. (2023). Desarrollo profesional docente: Facilitadores y barreras a partir de la carrera docente en Chile. *Archivos Analíticos De Políticas Educativas*, 31. <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7229>
- Castellaro, M., & Peralta, N. S. (2020). Pensar el conocimiento escolar desde el socioconstructivismo: interacción, construcción y contexto. *Perfiles Educativos*, 42(168), 140-156. <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2020.168.59439>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Lagos-Hernández, R., & Bruneau-Chávez, J. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 15, 166-179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- González Rivera, P. L. (2022). Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica. *Mendive. Revista de Educación*, 20(4), 1109-1122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000401109&lng=es&lng=es
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Jiménez Aguilar, S. E., Jiménez Aguilar, O. V., Morales Núñez, R. M., Cobos Valarezo, R. P., & Cahahuishca Oña, A. P. (2024). El Desempeño Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6890-6914. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11099
- Loredo Enriquez, J. (2021). Evaluación docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 7-11. doi:<https://revistas.uam.es/riee/article/view/13880/13466>
- Mero Espinoza, R. B. (2023). La motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(6), 357-368. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i6.861>

- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ortiz Cuenca, M. de los Ángeles, Ortiz Cuenca, C. del P., Chango Unapucha, M. C., Cuenca Barrera, C. E., & Ortiz Cuenca, P. (2024). Factores que influyen en el estado emocional y desempeño de los docentes en la educación presencial. *MENTOR Revista De Investigación Educativa Y Deportiva*, 3(7), 60–77. <https://doi.org/10.56200/mried.v3i7.6819>
- Ortiz Ocaña, A. (2021). Modelos educativos y tendencias pedagógicas: la pedagogía del amor. *bol.redipe [Internet]*, 10(3):89-106. doi:doi:<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1221>
- Oyarzun -Maldonado C, & Cornejo-Chávez R. (2023). Sobrecarga Laboral en Profesoras Chilenas: El Rol Moderador del Control y el Soporte Social. *Cuadernos de Pesquisa*, 53, e9632. <http://doi.org/10.1590/198053149632>
- Peniche Cetzal, R., Mac, C. R., Guzmán Ramírez, C., & Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Ramos Serpa, G., & López Falcón, Adriana. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45(3), 185-199. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Redondo-Trujillo, V., De Juanas-Oliva, A., & Rodríguez-Bravo, A. E. (2023). Factores asociados al bienestar psicológico de los docentes e implicaciones futuras: una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 107-117. [10.23923/rpye2023.02.239](https://doi.org/10.23923/rpye2023.02.239)
- Ribadeneira Pazmiño, D. A., Arellano Espinoza, F. J., Zaruma Pilamunga, O., & Cevallos Goyes, A. A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad. *Revista Científica UISRAEL*, 9(2), 11–22. <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527>
- Rosas Hernández, E. C., Hickman Rodríguez, H., Bautista Díaz, M. L., Cepeda Islas, M. L., & Alarcón Armendáriz, M. E. (2023). Concepto de buen profesor en sistemas presenciales y a distancia. Análisis de grafos. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 564–582. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.535>
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Toro, R., Peña Sarmineto, M., Avendaño Prieto, B., Mejía Velez, S., & Bernal Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(63), 17-30. doi:doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yaranga-Rodríguez, M. A., & Yaranga-Rodríguez, N. G. (2024). Desempeño Docente en la Educación Básica. *Revista Docentes 2.0*, 17(2), 317–326. <https://doi.org/10.37843/rtded.v17i2.579>
- Zaldívar Acosta, M., & Quintal Escobedo, 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. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>