



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desempeño laboral y emprendimiento en docentes de bachillerato técnico  
de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

**Aguirre Coello, José Eduardo (ORCID: 0000-0001-6301-5160)**

**ASESOR:**

**Mg. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo (ORCID: 0000-0002-8822-7642)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

A Dios porque me ha sabido mostrar que el poder de la oración lo puede todo, quien me ha guiado en este sitio de constantes viajes siempre con su manto de protección y ahora con la culminación virtual, hasta terminar un sueño anhelado de conseguir un plus a mi perfil profesional.

A mi Amada Madre Luz Esther Coello, quien es una guerrera incansable y que justamente a seguido de cerca mis logros, por sus constantes oraciones cada vez que viajaba y regresaba al vecino País de Perú. Cuanto te amo Madre Mia.

A la Bendición más hermosa que trajo Dios a mi vida en este año 2020, mi hijo amado Eduardo Nicolás Aguirre Alban, al cual cuidaré, guiaré, protegeré, le daré todo el calor de Padre y mi amor por siempre.

A la persona que me impulso de optimismo, por tu su tiempo, su dedicación, por su preocupación mientras viajaba y retornaba, por tu asesoría y por todo este tiempo que has estado a mi lado, a ti Amor, Aris Arboleda

A mis hermanas, por su gran ejemplo de superación y tuvieron una palabra de apoyo en todo momento desde el inicio de mis estudios de maestría.

A mis familiares y amigos que tuvieron sus buenos deseos de que me siga preparando y que alcance otro nivel de estudios.

*José Eduardo*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo de Piura a su personal de Directivos y administrativos a todos los docentes quienes imparten sus conocimientos y socializan sus enseñanzas por guiar el desarrollo del proceso académico y ser profesionales didácticos y dinámicos.

A mi estimado asesor el estimado Dr. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo, que durante estos cuatro meses me brindó conocimientos que hoy presento en esta tesis.

A la rectora de la Unidad Educativa “Ciudad de Valencia”, MSc. Silvia Leonor García Parrales, me dio la oportunidad de poder realizar esta investigación.

*José Eduardo*

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables de estudio	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de los docentes	23
Tabla 2	Correlación y nivel de significancia entre el desempeño laboral y el emprendimiento	27
Tabla 3	Correlación entre las dimensiones del emprendimiento con el desempeño laboral en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.	28
Tabla 4	Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral con el emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.	29

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre desempeño laboral y emprendimiento en docentes de bachillerato técnico de la unidad educativa “Ciudad de Valencia”, Ecuador 2020. La población fue 25 docentes quienes también conformaron la muestra de estudio. Es una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicada. El diseño es no experimental, de tipo correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta, se administraron dos cuestionarios, el nivel de confiabilidad se midió con el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el primer instrumento se obtuvo 0,776 y el segundo 0,873, la validez de contenido de ambos cuestionarios, se evidenció a través del juicio de aprobación de tres expertos. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24. En la Tabla 2, se evidencia entre las variables de estudio, un coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,735\*\* (correlación positiva alta) así mismo la significancia es ,000 siendo inferior al valor  $p < 0,01$  en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que, existe relación significativa entre desempeño laboral y emprendimiento en docentes de bachillerato técnico de la unidad educativa “Ciudad de Valencia”, Ecuador 2020.

*Palabras claves:* rendimiento laboral, visionario, liderazgo, perseverancia, optimismo.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to establish the relationship between work performance and entrepreneurship in technical baccalaureate teachers of the educational unit "Ciudad de Valencia", Ecuador 2020. The population was 25 teachers who also formed the study sample. It is a quantitative research with an applied type approach. The design is nonexperimental, correlational. The survey technique was used, two questionnaires were administered, the level of reliability was measured with the Cronbach Alpha coefficient, in the first instrument 0.776 was obtained and the second 0.873, the content validity of both questionnaires, was evidenced through the approval judgment of three experts. The statistical software SPSS version 24 was used for data processing. In Table 2, among the study variables, a Spearman's Rho correlation coefficient is 0.735\*\* (high positive correlation) and the significance is ,000, being lower than the p value<0,01 therefore, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. It is concluded that there is a significant relationship between work performance and entrepreneurship in technical baccalaureate teachers of the educational unit "Ciudad de Valencia", Ecuador 2020.

*Keywords:* work performance, visionary, leadership, perseverance, optimism.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años el desempeño laboral ha sido una variable muy estudiada en el ámbito organizacional, siendo un aspecto muy importante en la administración del recurso humano, por ello existen investigaciones que describen la realidad de esta variable en contextos internacionales, como el efectuado en Andahuaylas, Perú por Chenet, Arévalo y Fuster (2017), a 138 docentes, identificando que muchos de los encuestados (43%) tienen un desempeño básico, así mismo el 43% opina que posee una inadecuada identidad cultural. Este estudio demuestra que el estado actual del desempeño laboral de docentes peruanos no se encuentra en un nivel óptimo ni tampoco inadecuado, lo que refleja que cumplen con sus actividades laborales, pero no con eficiencia; ambas variables estadísticamente se encuentran relacionadas.

En Valencia, España, los autores López, Pozo, Fuentes y Rodríguez (2019), analizó el desempeño docente en la educación para el emprendimiento a 312 docentes españoles, corroborando que son las profesoras que, en mayor medida, fomentan el sentido de iniciativa/emprendimiento/autonomía en las escuelas; así mismo en comparación de los cuatro niveles (infantil, primaria, secundaria y bachiller), son los docentes del nivel secundario que en su mayoría fomenta el emprendimiento (planificación/gestión de proyectos/oportunidades 49%; autoconciencia/autocontrol 17%, adaptación de resolución de problemas 15%, creatividad e innovación 14%). Respecto a los datos develados, se incita a la reflexión sobre el estado actual del emprendimiento en los docentes españoles, sus potencialidades, sus limitaciones y los puntos de mejora que se deben asumir para efectuar un desempeño docente eficiente y una actitud crítica hacia el emprendimiento basado en las necesidades que demanda el mundo actual.

La variable emprendimiento también se ha evidenciado el estado actual en otros países como en Colombia y Venezuela, autores como Duran, Fuenmayo, Cárdenas y Hernández (2016), evaluaron el proceso de emprendimiento de Colombia y Venezuela, después de análisis de respuestas se identificó que su promedio se ubicó en 3,5 generando una alta tendencia en el emprendimiento, en cuanto a las dimensiones: Disposición se ubicó en 4,5 (alta tendencia, Capacidad para adaptarse, alcanzó un promedio de 4, persistencia, su promedio de 3,5 (alto nivel)



y en seguridad en sí mismo generó un promedio de 3 (medio). Luego de evidenciar los resultados se verifica un alto potencial de personas emprendedoras, lo que indica los docentes se perciben como capaces de llevar a cabo proyectos de acción en el marco de un contexto de oportunidades identificadas con mucha motivación para organizar los medios y recursos para ejecutarlos.

A nivel nacional en Esmeraldas, Ecuador, Valverde, Ortíz (2018) dio a conocer que el papel gerente educativo explicaba el desempeño laboral del personal que laboraba en la institución, la mayoría de estos refiere sentirse frecuentemente motivado, así mismo sostienen que, casi siempre recibe incentivos lo que mejora sobre su desempeño laboral. Este estudio permite verificar que los docentes evaluados respaldan que su nivel de desempeño laboral es gracias al rol del gerente quien frecuentemente los motiva, propicia un ambiente positivo para que el cumplimiento de sus funciones sea óptimo.

En Cotopaxi, Ecuador, Enríquez y Bravo (2017) realizaron una encuesta a 60 docentes ecuatorianos, sobre el estado actual de su desempeño laboral en relación al clima laboral, corroborando que en el factor apoyo de la organización y de las autoridades el 93% refiere recibir orientación en sus tareas, el 100% refiere que hay respeto entre compañeros de trabajo; en el factor recompensa un 80% siente que se preocupan por su salud; y el 53% siente que no valoran su trabajo; en el factor confort físico, el 95% cuentan con el equipamiento necesario; sobre el factor control y presión de las autoridades en un 95% indican que sobre ellos ejercen una presión excesiva, el 91% siente que no hay liderazgo sino autoritarismo finalmente, existe amistad entre ellos con un 96%. Con estos resultados se evidencia que el clima escolar no es excelente, caracterizado por líderes autoritarios, que no escuchan a sus subalternos imponiendo los cambios o indicaciones sin un tiempo prudente lo que consecuentemente puede afectar su desempeño laboral y pesar de contar con todo lo necesario su trabajo no es reconocido por la institución.

También en Cotopaxi, Ecuador, Hernández, La Calle, Pérez y Chiguano (2018) revisaron el perfil emprendedor de 107 docentes, verificando que, de las cinco dimensiones (autocontrol, visión del futuro, motivación al logro, planificación y persuasión) son superiores en los mayores de 32 años, y estas diferencias son significativas en la motivación al logro (al 5%), y en la planificación y la persuasión

(al 10%). En los resultados evidenciados, la dimensión que mejor puntaje tuvo fue la motivación, en este sentido se presume que los docentes cuentan con capacidades emprendedoras que fácilmente orientan y transmiten a sus alumnos.

En la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, ubicada en el cantón Valencia, provincia Los Ríos, Ecuador, se ha evidenciado que los docentes de dicha organización educativa, no están cumpliendo de forma adecuada con sus labores, muestran poco compromiso, tienden a aplazar la entrega de documentos solicitados por la dirección, su productividad ha disminuido, sus clases no están generando aprendizajes significativos (registro de notas), no se sabe cuáles podrían ser las causas, estos problemas, se ha intentado asociar con temas netamente internas del individuo o situaciones externas ligadas propiamente a la organización (clima organizacional, salario, capacitaciones, etc.), sin embargo, a pesar de que la institución se preocupa por mejorar el desempeño del personal docente que labora en esta organización educativa no es suficiente.

En cuanto al emprendimiento no se tiene datos registrados sobre el estado actual de dicha variable en el contexto regional, pero según la literatura revisada y algunas investigaciones nacionales e internacionales, revela es muy importante que los miembros de una comunidad educativa, sugieran estrategias idóneas para la formulación de proyectos creativos e innovadores de emprendimiento que fortalezcan el avance y mejora de la organización educativa propiciando una educación de calidad; son los docentes actores educativos esenciales en la educación, quienes abren nuevos cambios metodológicos y transformadores, pese a que según el argumento mencionado el emprendimiento es un variable de suma importancia, en el contexto local, es decir en la Unidad Educativa “Ciudad de Valencia” se ha observado que los docentes que laboran en esta institución, no intentan innovar en sus clases, el uso de material educativo o cualquier estrategia didáctica está basada en modelos tradicionales, lo que no permite optimizar la enseñanza y consecuentemente los aprendizajes en los estudiantes, se limitan a reproducir o imitar lo que durante muchos años se viene trabajando en otras realidades, existe poco interés por generar nuevas ideas y ponerlas en práctica, son escasas las propuestas de mejoras que los docentes planteen frente a las necesidades educativas.

A pesar de que no se han encontrado estudios que expliquen el vínculo entre las variables de estudio, la investigación se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020?

En cuanto a la justificación teórico la investigación porque aportó nuevo conocimiento respaldado por el fundamento teórico de Chiavenato sobre el desempeño laboral y su teoría de los sistemas, así mismo porque quiere y conocer mejor la variable emprendimiento la misma que se fundamenta en diversas teorías y en este caso la teoría de Schumpeter. La investigación tuvo implicaciones prácticas, en cuanto a que el concepto desempeño laboral, se vincula con la administración del recurso humano, así mismo el emprendimiento, forma parte de un concepto que se ha integrado en los últimos años en las escuelas, no se sabe que tanto es aplicado en la labor pedagógica por ello esta tesis es el punto de partida para realizar acciones encaminadas a la prevención, tratamiento u optimización de la educación mediante el estudio de estas variables. El estudio por su utilidad metodológica brindó a la comunidad científica dos cuestionarios contextualizados a la realidad de docentes que laboran en una unidad educativa de Valencia, estos instrumentos pueden ser administrados por otros investigadores debido a su confiabilidad y validez. A nivel social la investigación benefició a la comunidad educativa de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, al efectuar un estudio del desempeño laboral y emprendimiento, permite identificar las necesidades reales de la instrucción para optimizar el servicio que se propone en cuanto a la enseñanza.

El objetivo general del estudio fue establecer la relación entre Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

De la misma manera se precisan los objetivos específicos que se propusieron en la investigación: a) Establecer la relación entre el Desempeño Laboral y la dimensión visionario-liderazgo en docentes de Bachillerato Técnico. b) Establecer la relación entre el Desempeño Laboral y la dimensión Perseverancia-Optimismo en docentes de Bachillerato Técnico. c) Establecer la relación entre emprendimiento y la

Preparación para el aprendizaje en docentes de Bachillerato Técnico. d) Establecer la relación entre emprendimiento y la Enseñanza para el aprendizaje en docentes de Bachillerato Técnico. e) Establecer la relación entre emprendimiento y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de Bachillerato Técnico. f) Establecer la relación entre el emprendimiento y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad en docentes de Bachillerato Técnico.

La hipótesis general del estudio fue: Hi: El desempeño Laboral se relaciona directa y significativamente con el Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020. Ho: El desempeño Laboral no se relaciona directa y significativamente con el Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

Así mismo se dan a conocer las hipótesis específicas del estudio: H1: El desempeño labora se relaciona directa y significativamente con la dimensión visionario-liderazgo en docentes de Bachillerato Técnico. H2: El desempeño labora se relaciona directa y significativamente con la dimensión Perseverancia-Optimismo en docentes de Bachillerato Técnico. H3: El emprendimiento se relaciona directa y significativamente con la preparación para el aprendizaje en docentes de Bachillerato Técnico. H4: El emprendimiento se relaciona directa y significativamente con la enseñanza para el aprendizaje en docentes de Bachillerato Técnico. H5: El emprendimiento se relaciona directa y significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de Bachillerato Técnico. H6: El emprendimiento se relaciona directa y significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en docentes de Bachillerato Técnico.

## II. MARCO TEÓRICO

Es preciso dar a conocer los trabajos previos recolectados en la investigación:

En Perú, Mamani (2019) en su tesis de maestría “Emprendimiento profesional y desempeño docente en la red 4 de la UGEL de Ventanilla - Callao, 2018”, en cuanto a las dimensiones de la V1 son: coherencia en su desenvolviendo, tendencia a correr riesgos, creatividad en sus ideas, relaciones con el grupo, efectividad en el manejo del cambio, acontecimientos en su accionar, sensibilidad social, participación en eventos para desarrollo personal y organizacional y de la V2: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la metodología indica que es una tesis mixta cuantitativo-cualitativo, de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la muestra se estudió fueron 119 docentes, administró una encuesta sobre Emprendimiento con 32 ítems y un cuestionario de desempeño docente de 40 ítems, se evidenció que la mayoría (47%) opina tener un emprendimiento profesional alto; en cuanto al desempeño laboral el 57% opina que se encuentra en un nivel esperado/suficiente, el valor de coeficiente de  $\rho=0,386$  (correlación directa baja) y Sig. 0,000, se concluye que la variable Emprendimiento profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

En este sentido se comprueba que, la capacidad para emprender de los docentes encuestados está relacionado con sus habilidades para gestionar y mantener un desempeño adecuado, permitiéndole efectuar acciones correctas para la mejora de su actividad laboral.

En México, Borsic y Riveros (2019), en artículo de revista “La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior”, estudio en que las dimensiones la primera variable son: emocionalidad y autocontrol, mientras que de la segunda variable son: desempeño laboral favorable, desempeño laboral favorable, la Metodología indica que posee un enfoque Cuantitativa-cualitativo, es un estudio correlacional y de diseño no experimental, fueron 338 docentes a quienes se administró un cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo–TEI, según los resultados se evidencia que, la autoevaluación,

heteroevaluación y coevaluación, aplicados a docentes, así mismo se encontró relación significativa en las variables de estudio  $r=0,437$  y Sig. 0.05, se concluye que, el desempeño del docente se reduce en medida que se incrementa el grado de percepción emocional de estos colaboradores.

Este estudio verifica el grado de relación estadística que el componente emocional tiene sobre el cumplimiento de sus funciones es decir su desempeño laboral que el personal docente muestra en su centro de trabajo.

En Nicaragua, Zans (2017) en su tesis denominado “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, las dimensiones de la primera variable son: liderazgo, estructura organizacional, compromiso, cultura organizacional y satisfacción laboral de la segunda variable son: productividad, capacitación, motivación, comunicación, su metodología revela que es una investigación cuantitativa de tipo, descriptivo asociativo y de diseño no experimental, la muestra fue 59 docentes, se aplicó una encuesta sobre clima organizacional de 50 ítems y una encuesta sobre desempeño laboral de 35 ítems, los resultados indican que, el 76% opina que el clima organizacional es negativo, el 60% poseen un bajo desempeño laboral, se concluye que el desempeño laboral de los docentes está determinado por el clima que se percibe en la organización.

Con respecto a los hallazgos de este estudio se verifica que los sujetos encuestados en su mayoría perciben un ambiente tenso poco confiable lo que en definitiva está afectando su actuación al ejecutar sus funciones y tareas principales.

En Venezuela, Vilorio (2017) en su artículo de revista, titulado “Desarrollo de competencias emprendedoras en docentes de universidades públicas autónomas”, la primera variable se compone de las dimensiones: creatividad, proactividad, responsabilidad social, liderazgo, compromiso con el cambio y perseverancia, en cuanto a la metodología, indica que es un estudio cuantitativo de diseño descriptivo y no experimental, la muestra de estudio fueron 80 docentes, como instrumento se administró el cuestionario sobre competencias emprendedoras, los resultados indican que, la mayoría (41%) refiere que a veces sus actividades denotan

creatividad; así mismo en proactividad muchos (35%) opina que siempre la práctica; el 30% asume que siempre se preocupa por la responsabilidad social, en cuanto al liderazgo el 71% opina que hay un nivel alto. En el compromiso con el cambio el 47%, asume que siempre lo asume finalmente en perseverancia el 98% refiere que siempre busca alcanzar y lograr sus metas. Más del 80% refiere que la gestión realizada por la escuela no propicia el emprendimiento. Se concluye que los niveles de iniciativa emprendedora para realizar ideas o actividades innovadores en los docentes encuestados, no se pueden llevar a cabo, dado que la escuela carece de un modelo sobre la gestión de emprendimiento que permita ser un apoyo o guía de innovación para sus estudiantes.

Según los resultados evidenciados los docentes evaluados cuentan con las competencias emprendedoras fundamentales para motivar a sus estudiantes a emprender en nuevas ideas o proyectos, aunque la gestión de la escuela necesita mejorar.

Perú, Villanueva (2017) en su tesis de maestría de título “Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa “Amanda Miasta Gutiérrez” de San Jacinto, 2017”, las dimensiones de la V1 son: capacidad personal, capacidad social, capacidad productiva y de la V2: apertura a nuevas experiencias, conciencia de sí mismo, extraversión, afabilidad (amabilidad). En cuanto a la metodología, es estudio cuantitativo de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental, a 25 docentes se les administró el cuestionario de capacidad emprendedora la misma que posee 31 preguntas y el cuestionario sobre habilidades blandas” el cual posee un total de 37 preguntas, los hallazgos más destacados revelan que en capacidad emprendedora el 76% posee una categoría alta, en el nivel de las habilidades blandas la mayoría el 72% se ubica en nivel bueno, la correlación de Pearson  $r=0,691$ , y el nivel de Sig. 0,05, se concluye que existe relación entre la capacidad emprendedora y el desarrollo de las habilidades blandas.

Esta tesis demuestra científicamente que la iniciativa y perseverancia de los docentes para llevar cabo ideas innovadoras está relacionado con la capacidad favorable para interactuar con los que le rodean.

A nivel nacional en Guayaquil, Murillo (2019) en su tesis de maestría de título “Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal “Patria Ecuatoriana” Guayaquil-Ecuador año 2019” las dimensiones de la V1 son comunicación, liderazgo, motivación y las dimensiones de la V2 son: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Su metodología indica que posee un enfoque cuantitativa-cualitativo de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra de estudio fueron 80 docentes, se administró un cuestionario sobre Clima organizacional de Cubas Vásquez, W. (2019) y otro cuestionario sobre desempeño laboral de Flores Pérez, F. E. (2018). Se evidenció que, el 33,75% posee un nivel promedio o bajo de clima organizacional en donde el 12,50% su desempeño laboral es malo o bueno; asimismo el 32,50% que opinan que hay clima organizacional alto el 13,75% su desempeño es adecuado, con  $\rho=0,026$   $p=0,817$   $p>0.05$ , se finiquita que, el clima organizacional no está asociado al desempeño laboral del personal laboral encuestado.

Este autor en comparación de los anteriores demuestra que la percepción emocional que los colaboradores tienen sobre su ambiente de trabajo no está relacionada con el rendimiento y actuación al efectuar sus actividades pedagógicas.

En Guayaquil, Pincay (2019) en su tesis de maestría denominada “Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de U.E “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018” las dimensiones que componen la V1 son: estrategias metodológicas, planificación educativa, evaluación del desempeño y de la V2: estímulo laboral, ambiente laboral y comunicación, la metodología indica que posee un enfoque cuantitativo es una tesis descriptiva asociativo con un diseño no experimental, se encuestaron a 32 docentes, con un Cuestionario que medía el desempeño laboral de 18 ítems y el Cuestionario de relaciones laborales de 18 ítems, los resultado indican que, el 46,9% (15) de los sujetos perciben un nivel bueno en el desempeño laboral y el 12,5% de las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado. Se aprecia el valor de t calculado adquirido es igual a 2,752 y la Sig. = 0.010 < 0.05. Se llegó a la conclusión de que, el desempeño laboral



docente está asociada de forma estadística con las relaciones interpersonales en los docentes encuestados.

Esta tesis permite verificar que el desempeño que los colaboradores ecuatorianos tienen en su centro de trabajo está relacionado ligeramente con las asociaciones e interacciones que entabla con otros colaboradores, de tal manera que llevarse bien entre colegas facilita el cumplimiento de sus funciones.

En Esmeraldas, Valverde, Ortíz (2018) publicaron un artículo de revista denominado “Rol del gerente educativo y el desempeño laboral en docentes de Educación Superior” las dimensiones de la primera variable son: rol del mentor y rol del facilitador, de la segunda variable son: expectativas, motivación, incentivos; la metodología indica que es un estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional se enmarca en un diseño no experimental, la muestra fue 382 docentes, se administró un cuestionario para medir ambas variables, los resultados indican que, el 56% refiere sentirse frecuentemente motivado, así mismo el 56% casi siempre recibe incentivos lo que mejora sobre su desempeño laboral en cuanto el valor chi calculado con un valor de 0.000. Se concluye que el rol del gerente educativo se encuentra relacionado con el desempeño laboral en el personal docentes.

Bajo estos hallazgos de estos autores se verifica que la gerencia educativa correcta es capaz de generar un ambiente de confianza en la institución, aunque los evaluados reconocen que presión y motivación son elementos claves del éxito.

En la provincia del Oro, Urigen, Pizarro y Cedeño (2018) en su artículo de revista titulado “Metodologías de emprendimiento”, develan que la variable de estudio se compone de las siguientes dimensiones: perfil del docente, metodología en clase, metodología que domina, herramientas web 2, la metodología indica que es un estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental, en una muestra 31 docentes, se administró un cuestionario de 10 ítems, los resultados indican la frecuencia con que se capacita en emprendimiento o en técnicas relacionadas, el 62% opinó que una vez cada semestre, el 23% al año y el 17% nunca, el 48,39% lo hacían con recursos propios, el 25,81% lo hacían con recursos de la universidad o no realizaban capacitaciones; así mismo el 49% opinó

que nunca aplica herramientas web, el 39% con apoyo de las redes sociales; frente al tipo de metodología del emprendimiento la mayoría (40%) dijo no conocer ninguna, el 8% tiene conocimiento de start up y pequeños porcentajes de docentes en varios grupos, informaron que conocen de varios temas: lean thinking, doce pasos para emprendimiento Harvard, ejercicios interactivos, modelo de Timmons, Networking, enseñanza basada en problemas, se tu propio jefe, Power Point, DesignThinking, colaborativos, el lógico.

En este estudio, evidencia la necesidad de incorporar a la educación en emprendimiento, una metodología guía que permita al docente mantener estrategias similares en búsqueda de producir emprendimientos de largo alcance así mismo se necesita mejorar la capacidad del personal docente involucrados en la enseñanza de emprendimiento. Los resultados demuestran la necesidad de realizar acciones al personal docente ya que ellos cuentan con muchas falencias en relación al emprendimiento.

En cuanto a las bases teóricas sobre la primera variable desempeño laboral se destacan algunas teorías:

Desde la teoría de la equidad de Adams (1965) citado por Klingner y Nabaldian (2002) indican que el desempeño laboral tiene relación con la comparación que hace el colaborador sobre la recompensa que le toca de forma individual por la entidad donde trabaja, con las recompensas que les asignan a sus colegas o también las recompensas que se les brinda a otros colaboradores de organizaciones similares a la organización donde labora. Se deduce que esta teoría hace mucho énfasis en la comunicación que hay entre los directivos y colaboradores, en los últimos su desempeño puede verse afectado por la comparación frente a las recompensas (pago, reconocimientos) que reciben otros trabajadores que cumplen las mismas funciones (equiparamiento).

Esta teoría define a la fidelidad como el valor en el que se verifica la buena voluntad y brinda la mayor eficacia laboral en la organización, hablar de moralidad en esta teoría más el buen trato, es porque son factores esenciales, los mismos que intervienen en buena comunicación entre directivos y otros colaboradores (como bien podrían ser en una escuela los docentes, los administrativos, personal

conserje) (Peña y Durán, 2015). Se infiere que, en esta teoría se hace mucho énfasis en el vínculo que tienen aspectos internos del colaborador (motivación, moralidad, fidelidad) con los que aprecia en su jefe o los que tienen cargos superiores, esta relación de buen trato les permite desempeñarse óptimamente en su centro de trabajos.

Desde la teoría de las expectativas, de Klingner y Nabaldian (2002), se explica el desempeño laboral en base a los sentimientos de satisfacción del colaborador, demostrando un buen desempeño frente a sus colegas, este estado es por causa de tres factores: a) el alcance que un colaborador cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel deseado; b) la evaluación del colaborador con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel deseado en el desempeño; c) La importancia que el colaborador conceda a estas gratificaciones o sanciones. Desde esta postura teórica se destaca la importancia que tienen las relaciones (negativas o positivas) en el desempeño laboral, el recurso humano resultan ser personas con metas y expectativas. Bajo este aporte se destaca que la gran relevancia que se le debe otorgar a los sentimientos de satisfacción que el sujeto puede experimentar en su centro de trabajo, el desempeño laboral depende de la realización del trabajo en un nivel óptimo, la evaluación sobre lo que recibe a cambio de su desempeño y la relevancia que estas tienen para él o ella.

Desde la teoría del comportamiento organizacional de Chiavenato (2011), este autor refiere que, seguido de reclutar y seleccionar a los sujetos estos deben ser integrados en la institución, entregándoles su cargo, explicando sus funciones y en algún tiempo evaluar su desenvolvimiento y cumplimiento de funciones (evaluar su desempeño). Toda organización progresa cuando cada colaborador desde su puesto de trabajo, se desempeña correctamente cumple sus funciones que se les designó en un primer momento, por ello es necesario que la organización tenga claro cuáles son los cargos, las reglas administrativas, los organismos, las atribuciones que les compete a colaborador, directivo o administrativo. Se deduce que, la división de las actividades brinda a la organización una gran diferenciación de funciones dentro de la misma, para que de cierta forma se racionalice las tareas, roles, beneficios, disminuyendo la inseguridad en el trabajo, y aumentando la

posibilidad de prevención y centralización del cumplimiento de las funciones no sólo en unos cuantos colaboradores sino en todos así mismo evitando el control inadecuado.

Según Chiavenato (2004), las organizaciones no utilizan de forma integral al colaborador, sino que seleccionan solo los comportamientos considerados más esenciales para su desempeño laboral. Dichas acciones (comportamiento) están ligados con los de otros colaboradores, y es preciso que se transfieran con claridad a cada miembro que conforma la organización). Se infiere que, desde esta teoría el desempeño del colaborador está relacionado con el comportamiento que muestre en la organización (actitudes y aptitudes) para el cumplimiento de sus tareas o los objetivos, así mismo esto regulado por la propia cultura organizacional (misión, visión, políticas, normas, etc.).

A continuación, se describen algunas definiciones del desempeño laboral: Con las actividades que realiza el sujeto es decir son las acciones que se observan en él sobre el cumplimiento de sus labores, dichos comportamientos son importantes para el logro de los objetivos en la organización, el desempeño puede ser medido de acuerdo al desenvolvimiento individual y su aporte a la organización (Pérez, 2009). Se infiere que el desempeño son una serie de acciones que cumple el colaborador en su organización y dependiendo del cumplimiento de las mismas la organización pueda ser más productiva y lograr sus metas.

Son los resultados que durante un determinado tiempo el sujeto aporta a la organización, el desempeño laboral es una variable que puede verse afectada por el sueldo y retribuciones no monetarias, el nivel satisfacción con las tareas encomendadas, destrezas, aptitudes (competencias) para cumplir con las actividades; capacitaciones y desarrollo continuo del colaborador, y expectativas del sujeto, sus factores internos (motivación y conducta), el clima y la cultura organizacional (Palaci, 2005). Se deduce que el desempeño laboral es una variable compleja, en el sentido de que fácilmente puede verse afectada por detalles que pueden considerarse externos al colaborador (cultura organizacional, clima organizacional, capacitaciones, etc.) y sobre todo aspectos personales (motivación, habilidades, satisfacción) por eso se dice que, el desempeño laboral, es el valor

que se espera aportar a la empresa sobre el accionar conductual del sujeto en un período de tiempo

El desempeño laboral es la energía con que los colaboradores trabajan en la organización, dicha eficacia es importante porque permite al sujeto realizar sus funciones y sintiéndose satisfecho con la realización de sus labores (Chiavenato, 2011), es el accionar del empleado para alcanzar los objetivos fijados, convirtiéndose en destreza propia del sujeto para cumplir las metas organizacionales (Chiavenato, 2004). Se infiere que, el desempeño laboral desde la mirada de Chiavenato es tan importante porque representa el accionar de cada sujeto en la búsqueda de los objetivos fijados, permitiéndole desempeñarse con eficacia en sus labores.

Desde el ámbito educativo el desempeño es la valoración que los directivos u otros miembros otorgan a las acciones de los docentes en su quehacer diario, cabe señalar que el estímulo (sueldo, reconocimientos), los motiva y optimiza a mejorar su trabajo y desempeño laboral (Parada, 2017). Se infiere que esta tiende a mejorar dependiendo del accionar de los jefes, los docentes como cualquier otro colaborador esperan que su trabajo sea reconocido de diversas formas.

El desempeño laboral del docente son todos los roles, funciones que hacen posible su labor pedagógica, también incluyen las destrezas y capacidad de ajustarse a seguir las normas que orientan y regulan la organización educativa y de la sociedad, identificándose e involucrándose con su labor (Coronado, 2017). Se infiere que, el desempeño laboral de estos colaboradores (docentes), es una labor que involucra su accionar tanto con la institución con los que le rodean (padres, estudiantes) y en general con la comunidad, su desempeño hace posible cumplir con los objetivos educativos.

Se dan a conocer las dimensiones del desempeño laboral: La dimensión preparación para el aprendizaje incluye una serie de actividades que el docente debe efectuar antes de enseñar y, por ende, antes de generar aprendizajes (preparar clase, preparar ambiente, prever el tiempo, objetivos), toda esta planificación garantiza la satisfacción del docente al ejercer sus funciones en la organización educativa (Murillo, 2019). Se infiere que, tal como su nombre lo

indica, esta dimensión comprende las acciones previas que realiza el docente para llevar a cabo sus labores educativas y generar un espacio favorecedor para el aprendizaje de sus estudiantes.

La dimensión preparación para el aprendizaje refleja su desempeño laboral como tal, en el sentido que docente operacionaliza pasos: planificar su trabajo, elaborar su programación curricular, prever como brindar los contenidos conceptuales a sus alumnos y sobre todo manejar los enfoques o teorías pedagógicas (Gálvez y Milla 2018). Se infiere que el docente se organiza para brindar sus clases, esta preparación incluye optar por la teoría más adecuada para propiciar el aprendizaje en sus estudiantes, esta dimensión es muy importante dado que brinda un orden y estructura de cómo debe trabajar el docente.

La dimensión Enseñanza para el aprendizaje, está ligado al ejercicio propiamente dicho del docente es decir el accionar del mismo en el aula con los estudiantes y su relación con los mismos, incluye la metodología, estrategias didácticas para motivar y generar expectativa en el alumno para aprender; implica propiciar actividad cognitiva, social, artística etc. (Murillo, 2019). Se deduce que esta dimensión abarca la acción del docente, es decir su labor pedagógica propiamente dicha, que se pone de manifiesto al estar frente a los estudiantes, por ello es necesario que la didáctica del mismo sea favorable y potenciadora para la enseñanza y consecuentemente en el estudiante y su forma de aprender.

Esta dimensión (Enseñanza para el aprendizaje) incluye al docente como mediador, capaz de generar una ambiente ameno y favorecedor de los aprendizajes, incluye la capacidad para elegir de forma adecuada qué estrategias son las más convenientes para la enseñanza, el manejo de los contenidos entre otros aspectos que mantengan el interés del estudiante por aprender (Alfaro, 2018). Esta dimensión refleja el gran papel que cumple el docente, ya que no sólo se debe limitarse a transmitir conocimientos, sino que debe ser un mediador que propicie un espacio acogedor, donde el estudiante se sienta seguro para incorporar los aprendizajes transmitidos en la clase.

La dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, incluye el accionar de los otros miembros de la institución educativa, tanto para el

trabajo en equipo como la valoración del rol que cada uno cumple en la organización (Murillo, 2019). Se deduce que en esta dimensión se resalta la importancia que tienen los otros actores educativos, hace énfasis en las funciones que cada miembro (articulación) aporta a la organización educativa para alcanzar los propósitos institucionales.

En esta dimensión (Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad), hace énfasis en el trabajo colaborativo que como colectividad propician, considerando en todo momento que el objetivo de la instrucción es brindar una enseñanza de calidad y todos los colaboradores deben fijar su mirada en ello (Pérez, 2018). Se concluye que, en esta dimensión cada colaborador y otros miembros educativos forman parte de una colectividad en donde todos de manera articulada deben velar por que lograr una educación de calidad.

La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad, hace referencia al cumplimiento de las actividades respetando los códigos de ética, con compromiso social, las normas de la institución, pero conservando su individualidad y manteniendo claro que lo diferencia de otros colaboradores (Murillo, 2019). Se infiere que esta dimensión considera que todos forman parte de una colectividad (organización), todos cumplen un rol, todos comparten una cultura organizacional, pero cada quien conserva y desarrolla su propia forma de pensar, de sentir, es decir su identidad en la organización.

El desarrollo profesional es de suma importancia el reconocimiento de cada individuo en el ejercicio de la labor pedagógica y el propio reconocimiento social de su profesión es decir la importancia que pueda otorgarle y el deseo de ser mejor profesional cada día, la cual es compartida con otros debido a la interacción que tienen cada día; mientras que la identidad se refiere a la particularidad es decir lo que el colaborador hace de manera única (dimensión personal, íntima y particular) diferenciándolo de los otros colaboradores que también pueden hacer similares tareas (Serrano y Pontes, 2016). Se concluye que esta dimensión, considera dos aspectos: personal (identidad) la cual es necesaria porque refleja la esencia del colaborador, así también la dimensión social (Progreso de su profesionalidad) que destaca la relevancia de su carrera frente a los otros y también el deseo de ser mejor en el ejercicio profesional.

En cuanto a las bases teóricas de la segunda variable emprendimiento se sustenta en: En la teoría de innovación de Schumpeter, se destaca el potencial del sujeto emprendedor como una personalidad prodigiosa y creadora que propicia propuesta creativas e innovadoras, este autor sostiene que el rol de las personas emprendedoras es revolucionar, reformar el patrón de las acciones acostumbradas a rentabilizar una inversión (Schumpeter, 1994). Se infiere que desde su postura el sujeto emprendedor debe asumir tareas nuevas, así como también los gastos que implican llevar a cabo estas ideas innovadoras, no hay negocio sin arriesgar algo (dinero).

Schumpeter (1994) refiere que, cada estímulo que se logra para estas acciones (ideas innovadoras) son representados por las ganancias que los individuos emprendedores obtienen por el riesgo y los costos de las acciones o actividades que llevaron a cabo. Se deduce que, esta postura fácilmente puede ser aplicada a la educación en donde cada país debe arriesgarse en invertir, pero los buenos resultados educativos de los estudiantes son las recompensas.

La teoría del entorno institucional y el emprendimiento corporativo de North (1990), sostenía que la piedra angular de todo negocio es el sujeto emprendedor, se percibe al sujeto como un ser competente que tiene un pensamiento de carácter renovado y muy característico para realizar una idea emprendedora contando con la ayuda de los otros miembros de la entidad. Kostova (1999) sustentaba que el emprendimiento no se podría llevar a cabo si no hay condiciones institucionales y el actuar de los sujetos son los que van a propiciar dicho cambio. Aquí la empresa es la que propicia entornos psicológicos, reguladores y normativos, que orientados al emprendimiento en los sujetos se logra efectos y cambios significativos hacia los sujetos como en las organizaciones. Desde esta teoría se percibe el emprendimiento desde una mirada socio cultural, dado que gracias a esta variable es que muchas personas han alcanzado el éxito empresarial, han generado más trabajo, han brindado mejoras económicas sus ideas innovadoras que han sido incluidas en la propia organización e incluso la sociedad (Kostova y Zaheer, 2013). Se deduce que esta teoría se basa en las características personales del sujeto y en el espíritu emprendedor que puede despertar desde su propia organización, esto puede suscitarse al identificar necesidades institucionales las cuales han propiciado



sus ideas emprendedoras, contando con el apoyo institucional el colaborador empieza a pensar con creatividad, se dispone a asumir riesgos por poner en práctica esas ideas, toma decisiones que pueden parecer arriesgadas, desarrolla la tolerancia, la Autonomía, deseo de lograr sus metas en todo

Desde la Teoría Psicodinámica de la personalidad del empresario emprendedor, el sujeto que desea emprender muestra rasgos serán evidenciables durante el accionar de sus propuestas innovadoras que pueden ser favorables como desfavorables si no toma conciencia de la importancia de desarrollar capacidades cognitivas, actitudinales y de convivencia hacia el bienestar de la organización los principales rasgos psicológicos y motivacionales que deberá poseer el empresario deben ir direccionado hacia: la necesidad de autonomía, la iniciativa y motivación hacia la consecución del logro, la tolerancia, la visión de futuro, la asertividad y empatía, la propensión a asumir riesgos y el control de personalidad emprendedora (Gutiérrez, 2006). Se infiere que el accionar emprendedor de las personas, es un producto propio de sus características psicológicas, esto implica que el emprendimiento está vinculado a características muy personales.

A continuación, se dan a conocer tres corrientes que explican el emprendimiento: La corriente económica percibe el emprendimiento, como el procedimiento de alcanzar otras maneras innovadoras de combinar en procesos, productos, desestabilizando el equilibrio que hay en el mercado (Cantillon, 1734; Schumpeter, 1934, citado por Gómez, Delgado y Vidal 2005). Se deduce que, desde esta teoría el sujeto que desea emprender es un agente de cambio que intenta descubrir buscar otras formas otras oportunidades de hacer mercado esto mediante su creatividad e innovación.

La corriente socio-psicológica esta se orienta en las peculiaridades es decir con cada característica que posee el sujeto que desea emprender y las diferencias que tiene con otros sujetos que también emprende, verificando en ellos su capacidad para tomar riesgos, su creatividad, su agresividad, su afán por ser independiente y generar sus propios recursos, el control y su incesante necesidad de logro (McClelland, 1961 citado por Gómez, et al, 2005). Se deduce que, el elemento esencial es el sujeto, el mismo que posee la capacidad de avanzar de progresar de

emprender a través de sus ideas innovadoras las mismas que las transforman y pone en marcha (emprendimiento propiamente dicho).

La corriente comportamental estudia el actuar del sujeto que emprende, esta corriente considera los actos más no sus características personales, son sus actos lo que explican y demuestran hasta dónde pueden emprender, para esta corriente no se da mucha importancia al “cómo es” el sujeto sino más bien “qué hace” (Covin y Slevin, 1991, citado por Gómez, et al, 2005). Se concluye que esta teoría resta importancia a los componentes de la personalidad del sujeto emprendedor, le dan más valor al plano conductual en referencia a lo que expresan y hacen, es decir que acciones efectúan para emprender.

A continuación, algunas definiciones sobre el emprendimiento:

Es el comportamiento del sujeto para esforzarse, perseverar ante las adversidades, es insistir antes los fracasos, asumir los riesgos, es llevar a cabo la idea o sueño con optimismo, que las personas tienen sobre lo que quieren en su vida (Vélez y Ortiz 2016). Se infiere que el emprendimiento son las actitudes del sujeto para insistir y trabajar en lo que desea para su vida personal y laboral, es el esfuerzo que destina a cada acción para salir adelante.

El emprendimiento comprende acciones de autoconfianza, creatividad, capacidad de innovación, el sentido de responsabilidad y manejo del riesgo que tiene el individuo para alcanzar un propósito, es el perfil del sujeto para generar cosas innovadoras (Salinas y Osorio 2012). Se deduce que es una cuestión personal y característico del sujeto, incluye una serie de componentes psicológicos y comportamentales que hacen posible iniciar sus ideas.

Gracias al emprendimiento ha sido posible que el ser humano pueda crear cosas nuevas, esta variable incluye el conjunto de competencias que el sujeto desarrolla en un contexto, identificando las necesidades y planteando soluciones a las mismas Uribe (2017). Se concluye que el emprendimiento es un factor clave en el desarrollo de la sociedad, las personas optan por generar cosas nuevas ideas gracias a las propias necesidades que identifica en su entorno.

Concepto de las dimensiones de la variable emprendimiento:

1) La dimensión visionario liderazgo es la seguridad que el sujeto que emprende, tiene frente a la responsabilidad que implica llevará a cabo sus ideas, lo busca o desea alcanzar en el futuro (Comisión Europea, 2013). Se infiere que una persona que emprende debe tener claro sus ideas y saber encaminarse, para así poder lograr sus propósitos personales y laborales.

El sujeto que emprende tiene un componente esencial y muy personal como lo es el liderazgo, este se vincula con la producción de resultados satisfactorios en la ejecución de sus ideas emprendedoras (emprendimientos), en cualquier contexto y sector, esta competencia puede verse favorecida con la formación que el individuo sobre su capacidad de liderazgo (Uribe, 2017). Se deduce que, el liderazgo es una competencia fundamental en el emprendimiento dado que brinda el sendero que sujeto debe seguir, sobre qué desea hacer y cómo llevarlas a cabo.

El emprendimiento está ligado a saber explotar las oportunidades de negocio, dar el primer paso significa tener visión y capacidad de liderazgo este último le permite saber dirigir no sólo sus ideas sino también a las personas que pueden estar involucradas en el proceso (Zinga, Coello y Carvalho, 2013). Se infiere que estas dimensiones son muy importantes en el emprendimiento porque el primero permite verificar la necesidad sobre qué idea emprender y el segundo saber encabezar y dirigir estas ideas incluyendo a las personas que se involucran.

2) La dimensión perseverancia-optimismo, es el esfuerzo continuo del sujeto para el logro de una meta (Comisión Europea, 2013). Se concluye que, gracias a estas competencias, es que las propuestas de ideas innovadoras, ideas emprendedoras que tiene el sujeto, se logran concretar. La perseverancia y optimismo son dos cualidades del sujeto que determinan hasta en qué medida llevar a cabo sus ideas, sus tareas, la perseverancia por su parte se encarga del que el sujeto que emprende no se rinda antes los obstáculos, insistir en lo que se ha propuesto y el optimismo le ayuda a creer que lo que se ha propuesto (negocio, proyecto, etc.) es una buena idea y que debe dar lo mejor de sí mismo para lograr buenos resultados en un determinado tiempo (Uribe, 2017). Se deduce que esta dimensión incluye dos cualidades esenciales para cumplir las tareas, metas o proyectos y no dejarlas inconclusas, esta dimensión explica que sin ellas ninguna de las cosas o ideas emprendedoras que el sujeto se hubiera propuesto tendrían éxito.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Enfoque:** cuantitativo

Es una investigación con enfoque cuantitativo porque usó la recolección de datos y para el procesamiento de los mismos se apoya en la estadística (Tam, Vera, Oliveros, 2008). Se seleccionó este enfoque por que el investigador recolectó datos (aplicación de instrumentos) y para la interpretación científica de estos datos fue necesario emplear la estadística.

**Tipo de investigación:** aplicada

Según su finalidad es una investigación aplicada, es también una investigación original emprendida para adquirir nuevos conocimientos. Sin embargo, se dirige principalmente hacia un objetivo u objetivo práctico específico. (Gulbrandsen y Kyvik, 2010). Se escogió este tipo de estudio ya que el fin de la tesis fue brindar conocimiento científico sobre la relación entre las dos variables, dicha relación ayuda a futuras investigadores poder dar soluciones prácticas.

**Diseño:** No experimental:

La investigación con diseño no experimental no realizó ninguna intervención ni manipulación en las variables de estudio, se limitó a recoger información sin hacer ninguna modificación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Con este diseño la investigación no llevó a cabo acciones que puedan modificar el estado actual de la variable liderazgo pedagógico y la variable emprendimiento, el investigador recogió información con naturalidad sin modificar las variables.

**Tipo de diseño:** correlacional

La investigación con este diseño buscó determinar la relación científica (estadísticamente) que pueda existir entre dos o más variables de estudio. (Sánchez y Reyes 2015). La tesis tuvo un diseño descriptivo correlacional, porque primero se mostró un análisis descriptivo del estado actual de las variables así mismo es correlacional pues se calculó el valor de correlación con el estadístico a través del programa SPSS.



**Esquema:**

**M**= 25 docentes de Bachillerato Técnico de una Unidad Educativa Ciudad de Valencia

**O<sub>1</sub>**=Desempeño laboral

**r**=relación

**O<sub>2</sub>**=Emprendimiento

**3.2. Variables y operacionalización**

**V1: Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2007, p. 78) citado por Del Castillo (2017) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.

- Preparación para el aprendizaje
- Enseñanza para el aprendizaje
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

**V2: Emprendimiento**

Según Castillo (2018) es la actitud para poner en marcha ideas de negocio, requiriendo de constancia, una alta dosis de visión, esfuerzo para perseverar en el logro de sus metas y hacerla sostenible en el tiempo.

- Visionario-liderazgo
- Perseverancia-Optimismo

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población hace referencia a la totalidad de sujetos u objetos sobre lo que se va a investigar (Majid, 2018). La población de la investigación estuvo constituida por 25 docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia. El detalle de la distribución se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1:

#### *Población de docentes*

<b>Institución</b>	<b>Docentes</b>		<b>Total</b>
	Hombres	Mujeres	
“Unidad Educativa Ciudad de Valencia”	10	15	25
<b>Total</b>	10	15	25

Fuente: Secretaria .de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia

#### Muestra

La muestra es el subconjunto de los elementos que conforman la población de estudio, el cual permite generar conclusiones de la investigación (Yuni y Urbano, 2014). La muestra de la investigación estuvo constituida por 25 docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia.

#### Muestreo

El muestreo es el procedimiento que realiza el investigador, para determinar quiénes serán los sujetos que conformarán la muestra de estudio (Arias, Villasís y Miranda, 2016).

Cabe señalar que, en este estudio no utilizó ningún tipo de muestreo, debido que la población de estudio es pequeña (25 sujetos) por ende, se asumió esta cantidad como la muestra de estudio.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

Criterios de inclusión:

- Docentes de ambos géneros de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia
- Docentes contratados y nombrados de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia que decidan participar voluntariamente
- Criterios de exclusión:
- Aquellos docentes que no firmen el consentimiento informado
- No participan padres de familia ni estudiantes

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica: Encuesta, es una técnica desde la cual se puede obtener datos a través de la interrogación de las personas, esta técnica brinda información relativa sobre el objeto de estudio (Yuni y Urbano, 2014). Se seleccionó esta técnica porque se administraron dos instrumentos uno para cada variable de estudio, con la encuesta se recogió datos de forma ordenada, sistémica y objetiva.

Instrumento: cuestionario, es un instrumento (formato escrito) que permite recoger datos sobre el objeto de estudio, esto en base las respuestas de los sujetos, puede ser administrado de forma presencial o indirecta (internet) (Sánchez, et al, 2018). Se aplicaron dos cuestionarios el primero para la variable desempeño laboral de 18 ítems y el segundo cuestionario para variable emprendimiento de 20 ítems, cada uno escala de respuesta tipo Likert del 1 al 5.

Validez: La validez de contenido permitió verificar la congruencia que hay entre el contenido de la respuesta, la pregunta planteada y la definición conceptual de la variable de estudio, el contenido del instrumento se somete al análisis y juicio de un experto (Pedroza, Suárez, Y García, 2014). Se seleccionó este tipo de validez porque fue necesario que tres expertos (jurados) validen los instrumentos, ellos en base a su análisis y juicio corroboraron si los instrumentos destinados a medir cada variable, realmente lo hagan.

Confiabilidad: la fiabilidad por consistencia interna, es la seguridad que se tiene sobre las respuestas de los sujetos de mantenerse estables y consistentes en un determinado tiempo. Para escalas politómicas el coeficiente más conveniente es

Alpha de Cronbach (Quero, 2010). Se seleccionó este estadístico dado que, los instrumentos cuentan con una escala tipo Likert. el primer instrumento posee un coeficiente de 0,776 y el segundo un coeficiente de 0,873 lo que representa que ambos instrumentos son confiables.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación recogió datos de manera objetiva y científica, para tal motivo se organizó y escogió de forma adecuada cada técnica e instrumento, así como los pasos previos a la obtención y procesamiento de los datos. El investigador realizó diversas acciones que le permitieron estudiar las variables:

- Se coordinó con las autoridades de la unidad educativa para realizar la investigación con el personal docente.
- Se validaron los instrumentos, (se enviaron a tres jurados para emitir su juicio respecto al contenido de los cuestionarios)
- Validado el instrumento se coordinó con otra unidad educativa en la que se administró la prueba piloto (cálculo de alfa de Cronbach)
- Se informó a los docentes el objetivo de la investigación.
- Se envió (vía online) el consentimiento informado
- Recepción de los consentimientos informados ya firmados por los docentes quienes autorizan su participación en el estudio.
- Se envió (vía online) los cuestionarios a los sujetos
- Se hizo recepción de las pruebas (vía online) posteriormente se trasladaron las respuestas a una base de datos de Excel.
- Se procesaron los datos tanto de forma descriptiva como inferencial con el software SPSS versión 25 y Excel.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo: Implica la caracterización global, es decir la descripción resumida de las partes o propiedades, del problema estudiado. Es describir los datos obtenidos sobre las variables u objeto de estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Se utilizó el análisis descriptivo dado que se buscó conocer el estado actual de cada variable de estudio es decir el nivel de desempeño laboral y el nivel de emprendimiento, después de ello se tienen que describir con frecuencias y



porcentajes, y dado que es un estudio correlacional se verifica la asociación en una tabla cruzada, con el análisis descriptivo el investigador resume todo lo obtenido en tablas, figuras las cuales son más fáciles de entenderse e interpretarse.

El análisis inferencial: Se realiza con la estadística inferencial, con los datos obtenidos se establecen conclusiones sobre la muestra generalizándola a la población de estudio, con este análisis se hace inferencias (Rodríguez, 2009). Se seleccionó el análisis inferencial dado que es una investigación correlacional por ello se buscó comprobar científicamente las hipótesis que se planteó y todo ello se logró a través de la estadística inferencial, se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman a través del programa SPSS versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos, son directrices (códigos, manuales, informes) que regulan el accionar del investigador para que a través de su beneficio (la investigación) no se trasgreda los derechos; el accionar del investigador debe seguir estos principios éticos mundialmente reconocidos y promovidos:

- Beneficencia, el investigador buscó el bien de los sujetos que conformaron la muestra de estudio, con el propósito de alcanzar mayores beneficios y evitar exponerlos a riesgos.
- No maleficencia, el investigador en todo momento se preocupa por no hacer ninguna acción que pueda perjudicar personalmente o laboralmente a los participantes.
- Autonomía, el investigador concibe a los participantes como sujetos capaces de tomar sus decisiones por ello es necesario comunicar el objetivo de la investigación y hacer entrega del consentimiento informado.
- Respeto por las personas, aceptando su voluntad de participar en la investigación.
- Confidencialidad no será necesario tomar datos personales de cada sujeto que responda los cuestionarios.
- Respeto a la propiedad intelectual y redacción del informe bajo las Normas APA (séptima versión).

#### IV. RESULTADOS

##### Hipótesis general:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

**H<sub>01</sub>:** No existe relación significativa entre Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

Tabla 2.

*Correlación y nivel de significancia entre el desempeño laboral y el emprendimiento*

		Emprendimiento	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a lo evidenciado en la Tabla 2, entre el desempeño laboral y el emprendimiento hay una correlación positiva alta 0,735\*\* y el p valor es inferior a 0.05, demostrando una relación significativa entre las dos variables de estudio. Razón por la cual se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Se infiere que el desempeño laboral está relacionado con el emprendimiento en los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

## Hipótesis específicas

**Tabla 3.**

*Correlación entre las dimensiones del emprendimiento con el desempeño laboral en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.*

Dimensiones	Variable	Estadísticos	
		Rho Spearman	de Sig. (bilateral)
Visionario-liderazgo	Desempeño	,624**	,001
Perseverancia-optimismo	laboral	,724**	,000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 3, se aprecia la correlación entre las dos dimensiones del emprendimiento y el desempeño laboral, los valores de correlación en la primera dimensión visionario-liderazgo es de 0,624\* (correlación positiva moderada), en la segunda dimensión perseverancia-optimismo es de 0,724\*\* (correlación positiva moderada), respecto a la significancia obtenida en ambas dimensiones es menor a 0.05. En consecuencia, se confirma que existe relación directa y altamente significativa entre la dimensión visionario-liderazgo con el desempeño laboral, de la misma manera entre la dimensión perseverancia-optimismo con el desempeño laboral de los docentes encuestados.

**Tabla 4.**

*Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral con el emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.*

Dimensiones	Variable	Estadísticos	
		Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Preparación para el aprendizaje		,772**	,000
Enseñanza para el aprendizaje		,867**	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Emprendimiento	,058	,785
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad		,052	,805

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 4, los valores de correlación entre las dimensiones del liderazgo pedagógico y el emprendimiento, se aprecia que en la dimensión preparación para el aprendizaje es de 0,772\*\* (correlación positiva alta), en la dimensión enseñanza para el aprendizaje es de 0,867\*\* (correlación positiva alta), respecto a la significancia obtenida en ambas dimensiones es inferior a 0.05. En consecuencia, se confirma que preparación para el aprendizaje tiene relación con emprendimiento, de la misma manera enseñanza para el aprendizaje tiene relación con emprendimiento.

En cuanto a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y la dimensión desarrollo de la profesionalidad no tienen relación con el emprendimiento dado que la significancia obtenida en ambas dimensiones es superior a 0.05.

## V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, el desempeño laboral se relaciona con el emprendimiento en docentes de Bachillerato, según los hallazgos inferenciales de la tabla 6, se da a conocer que existe una relación positiva alta y significativa ( $\rho = 0,756^{**}$  y Sig. 0,000), los resultados concuerdan con Mamani (2019), que concluyó que emprendimiento está asociado con el desempeño docente. Por otra parte, difieren de los hallazgos de Murillo (2019), que demostró que el clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral. Al respecto la teoría de equidad de Adams (1965) citado por Klingner y Nabaldian (2002), señala que el desempeño está asociado a la comparación que hace el colaborador sobre la recompensa que le toca de forma individual por la entidad donde trabaja. Por su parte, Chiavenato (2011) teoriza que las organizaciones progresan cuando sus colaboradores, se desempeñan correctamente, cumpliendo sus funciones, respetando las reglas y manteniendo un trato adecuado con los otros. Por otra parte, Schumpeter (1994) destaca el potencial del sujeto emprendedor como una personalidad prodigiosa y creadora que propicia propuestas creativas e innovadoras. En tal sentido se coincide con las teorías, dado que los hallazgos permiten inferir que, el buen desempeño laboral de los docentes encuestados está relacionado con una alta capacidad de crear, innovar y proponer ideas o proyectos.

La hipótesis específica 1: El desempeño laboral se relaciona directa y significativamente con la dimensión visionario-liderazgo, la significancia que se obtuvo es de  $0.001 < \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, demostrando que existe relación entre el desempeño de las labores de los docentes con la capacidad de percibirse como líder y visionario. Aspecto que coincide con Pérez (2009) quien afirma que el desempeño laboral son las acciones que los colaboradores muestran en relación al cumplimiento de sus funciones asignadas, dichos comportamientos son importantes para el logro de los objetivos en la organización. Por otro lado, de acuerdo a Gutiérrez (2006) desde la teoría psicodinámica, el emprendimiento está asociado a factores de la personalidad del sujeto, quien debe ser consciente de la importancia de desarrollar rasgos psicológicos y motivacionales que le permitan tener una visión clara del futuro y saber direccionar a los otros para el logro de una

meta en común. Del análisis de las teorías y los resultados obtenidos se puede mencionar que los docentes al cumplir adecuadamente sus obligaciones, actividades pedagógicas y tareas institucionales, se fortalece los conocimientos fomentando su creatividad y su imaginación, permitiéndoles ser más intuitivos sobre qué ideas son clave para el progreso de la comunidad educativa, de la misma manera buscan ayudar a los otros miembros de la comunidad educativa, se preocupan por dar buen ejemplo y se enfrentan de forma positiva a los desafíos que se pueden suscitar en su trabajo.

La hipótesis específica 2: El desempeño laboral se relaciona con la dimensión Perseverancia-Optimismo, la significancia que se obtuvo es de  $0.001 < \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna, demostrando que la realización de las labores que corresponden al cargo del docente está relacionada con su capacidad de perseverar y mostrarse optimista. Aspecto que coincide con Palaci (2005), quien teoriza que el desempeño laboral es un variable que más allá de lo que el colaborador deba realizar en su centro abarca también destrezas, aptitudes, conductas que el sujeto muestra en relación al sueldo y al trato que recibe. Por otra parte, Vélez y Ortiz (2016), teorizan que el emprendimiento requiere de perseverancia y optimismo, el primero le ayuda a insistir el logro de las metas a pesar de los fracasos, el segundo implica una actitud positiva sobre lo que la idea o meta que se desea alcanzar. Del análisis de los resultados obtenidos se puede mencionar que los docentes mantienen un buen desempeño en la preparación de las clases, preparación de los materiales, motivan a sus estudiantes, colaboran con las actividades que la institución organiza, esto favorece el esfuerzo y la persistencia ante los problemas, ayuda a visualizar y a juzgar las cosas en un plano más favorable o positivo, es decir se muestran optimistas antes las nuevas ideas o proyectos que sean emprender.

La hipótesis específica 3: El emprendimiento se relaciona con la preparación para el aprendizaje, la significancia que se obtuvo es de  $0.001 < \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna lo que demuestra que la capacidad de emprendimiento está asociada al desempeño de los docentes. Aspecto que coincide con Cantillon, (1734); Schumpeter, (1934), citado por Gómez, Delgado y Vidal (2005), emprender es un agente de cambio que

la persona intenta descubrir, buscar otras formas y oportunidades de mejora en su medio. Por otro lado, Gálvez y Milla (2018), la preparación para el aprendizaje es muy importante dado que brinda un orden y estructura de cómo debe trabajar el docente (preparar clase, preparar ambiente, prever el tiempo, y diseñar los objetivos educativos). Del análisis de los resultados obtenidos se puede inferir que, la actitud y aptitud que toman los docentes para comenzar una nueva idea o proyecto mediante las oportunidades que aprecian en su organización educativa desemboca en una adecuada planificación de sus labores, una correcta elaboración de su programación curricular y sobre todo les permite tener un dominio sobre los enfoque o teorías más influyentes para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

La hipótesis específica 4: El emprendimiento se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje, la significancia que se obtuvo es de  $0.000 < \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna lo que demuestra que el deseo de iniciar un proyecto o idea está asociado a la preparación para el aprendizaje que muestran los docentes. Aspecto que coincide con Covin y Slevin (1991), citado por Gómez, et al, (2005) quien teoriza en la corriente comportamental del emprendimiento son más importante los actos que las características personales de los sujetos que desean emprender, por ello no es necesario saber “cómo es” sino más bien “qué hace” para lograr los proyectos o metas que se ha propuesto alcanzar. Por otra parte, Murillo (2019), que la enseñanza para el aprendizaje es la acción que realizan los docentes, es decir su labor pedagógica propiamente dicha, que se pone de manifiesto al estar frente a los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa. En este sentido se infiere que, el plano conductual de los docentes es más importante que su personalidad, para emprender es necesario saber expresarse, actuar, buscar y hacer, dichas acciones les permite tener una selección adecuada de las estrategias didácticas, de la metodología y el manejo de contenidos lo que desemboca en una adecuada enseñanza para el aprendizaje en sus alumnos, quienes llegan a sentirse motivados y con mucha expectativa frente a lo que va a aprender.

La hipótesis específica 5: El emprendimiento se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la significancia que se obtuvo es

de  $0.758 > \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica alterna y se acepta la hipótesis específica nula, lo que demuestra que el emprendimiento de los docentes no está asociado a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Aspecto que coincide con Salinas y Osorio (2012), quienes teorizan que el emprendimiento es una cuestión personal y característica del sujeto, incluye una serie de componentes psicológicos y comportamentales que hacen posible iniciar sus ideas. Por otra parte, Murillo (2019) y Pérez (2018), teorizan que participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, comprende el accionar de los otros miembros de la institución educativa, tanto para el trabajo en equipo como la valoración del rol que cada uno cumple en la organización. Se puede inferir que las actitudes de los docentes para insistir y trabajar en lo que desean tanto para su vida personal como laboral no explica el comportamiento grupal de los otros miembros de la comunidad educativa, es decir el esfuerzo y optimismo para empezar un proyecto o una idea es actitud personal de cada docente y no es un factor determinado por lo que dicen, hacen o piensan los otros miembros de la unidad educativa.

La hipótesis específica 6: El emprendimiento se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, la significancia que se obtuvo es de  $0.805 > \alpha = 0.05$ ; por tal motivo se rechaza la hipótesis específica alterna y se acepta la hipótesis específica nula lo que demuestra que el emprendimiento que los docentes muestran en su escuela no está asociada al desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Aspecto que coincide con Uribe (2017), teoriza que las personas optan por generar cosas nuevas ideas gracias a las propias necesidades que identifica en su entorno. Por otra parte, Murillo (2019) y Serrano y Pontes (2016) sostienen que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad es el cumplimiento de las actividades que le compete a cada colaborador respetando en todo momento los códigos de ética, y las normas. Se puede deducir que, la actitud positiva del sujeto para decidir qué idea o proyecto poner en marcha en su beneficio personal y económico no está vinculada al rol que cumplen ellos y los otros colaboradores de la institución, de la misma manera la cultura organizacional que comparten es producto de las interacciones diarias, pero a pesar de ello los colaboradores conservan y desarrollan su propia forma de pensar, de sentir, es decir su identidad.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que el desempeño laboral que muestran los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, se relaciona de forma directa y significativa ( $\rho: ,756^{**}$  y Sig. 0,000) con el emprendimiento, esto significa que el accionar del docente se relaciona con su esfuerzo y perseverancia ante las adversidades, insistiendo antes los fracasos y asumiendo los riesgos.
2. Se evidenció que el desempeño laboral de los docentes se relaciona de forma directa con la dimensión visionario liderazgo ( $\rho: ,624^{**}$  y Sig. 0,001), lo que demuestra que su desenvolvimiento diario en la escuela está asociada a la capacidad de proyectarse a un futuro prometedor con una actitud orientadora.
3. Se demostró que el desempeño laboral que muestran los docentes está asociado de forma directa con la perseverancia y el optimismo ( $\rho: ,724^{**}$  y Sig. 0,000), indicando que entre el actuar pedagógico de los docentes existe relación con su capacidad de persistencia y buena actitud antes los desafíos.
4. Se comprobó que el emprendimiento se encuentra relacionado de forma directa y significativa con la preparación para los aprendizajes en sus estudiantes ( $\rho: ,772^{**}$  y Sig. 0,000), en consecuencia, cuando el docente se compromete en poner en marcha sus metas o propósitos personales también promueve acciones de organización de tiempo, espacio y sobre todo la preparación de sus clases.
5. Se comprobó que el emprendimiento se encuentra relacionado de forma directa y significativa con enseñanza para el aprendizaje ( $\rho: ,867^{**}$  y Sig. 0,000), esto significa que cuando hay una actitud positiva y predisposición del docente por crear e innovar en un producto, servicio en relación a su trabajo logran alcanzar la eficiencia y efectividad brindando una educación de calidad.
6. Se ha demostrado que entre el emprendimiento y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no hay una relación directa ( $\rho: ,058$  y Sig. 0,758), dado que la actitud de emprender es una cuestión personal y no es fruto de lo que el resto pueda o no realizar en la escuela.
7. Se evidenció que el emprendimiento no se relaciona directa y significativamente con el desarrollo de la profesionalidad ( $\rho: ,052$  y Sig. 0,805), es decir se trata de una cuestión de generar recursos económicos independientemente de lo que se cumpla o no en la organización.

## VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la unidad educativa “Ciudad de Valencia de Ecuador, se recomienda realizar actividades, en la que el personal docente pueda percibir un clima agradable de trabajo que desemboque en un buen desempeño laboral, frente a ello se puede realizar trabajo en equipo, pausas activas, dinámicas grupales, almuerzos en grupo entre otras actividades.
- A las autoridades de la unidad educativa “Ciudad de Valencia de Ecuador, se recomienda establecer objetivos a sus colaboradores, esto implica que a los docentes se les debe hacer una supervisión constante del cumplimiento de sus actividades académicas.
- Se sugiere a la rectora de la unidad educativa “Ciudad de Valencia”, reconocer de forma positiva el trabajo de los docentes, resaltando frente a los otros los logros y el desempeño que han demostrado durante un determinado tiempo, adicional a ello se puede entregar una constancia o un diploma en el que se refuerce el buen desempeño docente.
- A las autoridades de la unidad educativa “Ciudad de Valencia de Ecuador, se recomienda fomentar el desarrollo profesional, para ello pueden realizar eventos o cursos de capacitación respecto a la optimización de sus funciones asignadas.
- Se sugiere a la rectora de la unidad educativa “Ciudad de Valencia”, fomentar en los docentes el espíritu emprendedor, esto se puede lograr mediante capacitaciones, talleres de emprendimiento realizado por personas con historias emprendedoras exitosas, de estas personas es esencial destacar la importancia la visión-liderazgo, el optimismo-perseverancia.
- A los docentes de la unidad educativa se le recomienda participar en la toma de decisiones de la institución, para ello es necesario que expresen sus ideas, opiniones o propuestas que desean poner en marcha en beneficio de la comunidad educativa y a nivel personal.

## REFERENCIAS

- Alfaro, L. (2018). Las tecnologías de la información en la didáctica de los docentes de educación primaria de la IE Santísima Trinidad – Lima Cercado 2018. (Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Pos grado, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28473/Alfaro\\_PL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28473/Alfaro_PL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Area, M. (2004). *Los medios y las tecnologías en la educación*. Pirámide. México.
- Arias, J., Villasís, M y Miranda, M. (2016). Research protocol III: the study population *Revista Alergic México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Borsic Z. y Riveros, A. (2019). La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior. *Anfeca* 1, 1-8. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Bravo, M. y Calderón, J. (2017). Organizational Climate and its Impact on the Performance of an Elementary School Teaching Staff of in Ecuador. *Podium*, 1, 131-143. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Cabrera, M. (2019). La gestión pedagógica y su influencia en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría en Administración de la educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42792/Cabrera\\_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42792/Cabrera_RMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Carretero, M. (2009). *Constructivismo y Educación*. Buenos Aires: Paidós.

- Castillo, L. (2018). Capacidad emprendedora y resiliencia como factores influyentes sobre el potencial emprendedor empresarial en estudiantes de ciencias administrativas y recursos humanos de una Universidad Privada de Lima. (Tesis para optar el grado académico de maestra en administración con mención en gerencia estratégica de organización, Universidad De San Martín de Porres). Repositorio institucional. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4361/1/castillo\\_rly.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4361/1/castillo_rly.pdf)
- Chenet, M., Arévalo, J. y Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Revista Opción*, 84, 292-322. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6402373>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humano. Quinta Edición. Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de los nuevos tiempos. 1ra Edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Comisión Europea. (2013). Dirección General de Empresa e Industria de la Comisión Europea. Educación en emprendimiento: Guía del educador. Bruselas Recuperado de: <https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/2014%20Guia%20del%20Educador%20en%20emprendimiento.pdf>
- Coronado, W. (2017). Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016. (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano). Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado\\_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De León, I. (2005). Los estilos de enseñanza pedagógicos: Una propuesta de criterios para su determinación. *Revista de Investigación*, 57, 69-97. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2053492.pdf>

- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, F. y Hernández, G. (2004). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista 2ª edición. México: McGraw-Hill.  
<http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/4/4/d1/p1/2.%20estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Díaz, C. y Guerra, A. (2012). The University English Teacher's Discourse as an Unraveling Instance of his Cognitive World. *Folios*, 35, 17-32.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-48702012000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702012000100002)
- Domingo, M. y Marquès, P. (2011). Classroom 2.0 Experiences and Building on the Use of ICT in Teaching. *Revista Comunicar*, 19(37), 169-175.  
<https://www.redalyc.org/pdf/158/15820024020.pdf>
- Duran, S., Fueamayor, A., Cárdenas, S. y Hernández, R. (2016). Emprendimiento como proceso de responsabilidad social en instituciones de educación superior en Colombia y Venezuela. *Revista Desarrollo Gerencial*, 8(2), 58-75.  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2560>
- Fernández, M. (2017). Intersticios: representaciones docentes sobre la integración pedagógica de las TIC. *Praxis educativa*, 21(2).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6084840>
- Flores, F. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Modelo San Antonio - Moquegua, 2017. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28905>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992018000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009)

- Gómez, S., Delgado, J. y Vidal, M. (2005). Propuesta de aplicación de la teoría sociológica institucional como marco teórico para el análisis del emprendimiento corporativo. *Revista Ajoica*, 5, 1-11. [http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos\\_5/samuel\\_gomez\\_haro.pdf](http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos_5/samuel_gomez_haro.pdf)
- Gulbrandsen, M. y Kyvik, S. (2010). ¿Are the concepts basic research, applied research and experimental development still useful? An empirical investigation among Norwegian academics. *Science and Public Policy*, 37(5), 343–353. [https://www.researchgate.net/publication/250199043\\_Are\\_the\\_concepts\\_basic\\_research\\_applied\\_research\\_and\\_experimental\\_development\\_still\\_useful\\_An\\_empirical\\_investigation\\_among\\_Norwegian\\_academics](https://www.researchgate.net/publication/250199043_Are_the_concepts_basic_research_applied_research_and_experimental_development_still_useful_An_empirical_investigation_among_Norwegian_academics)
- Gutiérrez, L. (2012). Conectivismo como teoría de aprendizaje: conceptos, ideas, y posibles limitaciones. *Revista de Educación y Tecnología*, (1), 111-122. <http://revistas.umce.cl/index.php/edytec/article/view/39/pdf>
- Gutiérrez, M. (2006). Teoría de los rasgos. Contribución a la interpretación del comportamiento del empresario, *Gestión*, 5, (2), 30-35.
- Hernández, P., La Calle, J., Pérez, R., y Chiguano, N. (2018). Entrepreneurial profile of teachers at schools of the province of Cotopaxi. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 1(1), 25-41. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/113>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Juárez, D. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Politics, Administration, and Markets: Conflicting Expectations and Accountability. *The American Review of Public*

*Administration* 32(2):117-144.

[https://www.researchgate.net/publication/249697003\\_Politics\\_Administration\\_and\\_Markets\\_Conflicting\\_Expectations\\_and\\_Accountability](https://www.researchgate.net/publication/249697003_Politics_Administration_and_Markets_Conflicting_Expectations_and_Accountability)

Kostova, T.; Zaheer, S. (2013). "Organizational legitimacy under conditions of complexity: the case of the multinational enterprise". *Academy of Management Review*, 24, (1), 64-81.

López, J., Pozo, S., Fuentes, A., y Rodríguez, A. (2019). Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español. *Revista Aula Abierta*, 48(3), 321-330.

Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URN CST Journal*, 2(1), 1-7. [https://www.researchgate.net/publication/322375665\\_Research\\_Fundamentals\\_Study\\_Design\\_Population\\_and\\_Sample\\_Size](https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size)

Mamani, N. (2019). Emprendimiento profesional y desempeño docente en la red 4 de la Ugel de Ventanilla - Callao, 2018. (Tesis de maestría en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional

Martínez, P. (2013). Validación del cuestionario estilos de enseñanza (cee). Un instrumento para el docente de educación superior. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 11 (11), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4560116>

Martínez, P. (2009). Estilos de enseñanza: conceptualización e investigación. *Revista Estilos de aprendizaje* 3(2), 3-19. <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/874/1562>

Montoya (2004). Schumpeter, innovation and technological determinism. *Scientia et Technica* 25, 209-213. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4842897.pdf>

Murillo, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019. (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42604/Murillo\\_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42604/Murillo_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Opazo, H. (2011). Ética en Investigación: Desde los Códigos de Conducta hacia la Formación del Sentido Ético REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(2), 61-78.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55119127005.pdf>
- Orbe, J. (2017). Incidencia de las estrategias metodológicas para la enseñanza aprendizaje de la asignatura emprendimiento y gestión en el primer año de bachillerato general unificado de la unidad educativa “San Camilo”. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo). Repositorio institucional.  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4161/P-UTB-FCJSE-CADM-000041.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedroza, I., Suárez, J. y García, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10, (2), 3-20.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Revista Mundo Fesc*, 14,42-56.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6559169.pdf>
- Pincay, D. (2019). Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/41217/Pincay\\_TDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/41217/Pincay_TDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pinelo, F. (2008). Estilos de enseñanza de los profesores de la carrera de psicología. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13).  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-75272008000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100005)
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>



- Ramos, N. (2018). Uso de las tic y proceso de enseñanza en la Institución educativa número dos en Maicao – la Guajira – Colombia, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener). Repositorio institucional. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1437>
- Renes, P. (2018). Planteamiento de los estilos de enseñanza desde un enfoque cognitivo-constructivista. *Tendencias Pedagógicas*, 31. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/tp2018.31.002>
- Rodríguez, E. Estadística: medición, descripción e inferencia. *Perspectivas Psicológicas* 6(7), 172-178. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v6e7n10/a23.pdf>
- Rubio, A. y Castellanos, R. (2015). Estilos de aprendizaje y enseñanza de la música en alumnos de Primaria. *Revista Opción* 31(2), 972-987. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5834792.pdf>
- Salinas, F. y Osorio, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 75, 129-151. [https://base.socioeco.org/docs/\\_pdf\\_174\\_17425798008.pdf](https://base.socioeco.org/docs/_pdf_174_17425798008.pdf)
- Salinas, P. (2010). Metodología de la investigación científica. Facultades de Ingeniería, Medicina, Odontología y Ciencias Forestales y Ambientales. Universidad de Los Andes.
- Sanabria, A., Farina, E., y San, B. (2009). El uso pedagógico de las TIC en los Centro de Educación Primaria y secundaria en Canarias. *Revista Educatio* 27(2), 95-118. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/90981/87761>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación científica Quinta Edición. Lima: Business Support Aneth
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Sancho, J. (2006). Tecnologías para transformar la educación. Madrid: Akal. En M.C. Morcira, M.C. Caballero & M.C. Rodríguez

- Sanjurjo, L. (2002). La formación práctica de los docentes. Reflexión y acción en el aula. Homo Sapiens. Santa fé.
- Serrano, R. y Pontes, A. (2016). El desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial del profesorado de secundaria. *Enseñanza & Teaching*, 34, 1, 35-55. <https://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/view/et20163413555/15156>
- Sevillano, N.; Pascual, M. y Bartolomé, D. (2007). Investigar para innovar la enseñanza. Pearson Prentice Hall. Madrid (España)
- Siemens, G. (2004). Conectivismo: una teoría del aprendizaje para la era digital. Recuperado de: <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>
- Uribe, M. (2017). El emprendimiento: algunas reflexiones desde un enfoque de revisión. *Revista Clío América* 11(22), 219-239. <http://oaji.net/pdf.html?n=2017/3167-1534794341.pdf>
- Urgilés, M. (2017). Guía metodológica para formar emprendedores en la asignatura de emprendimiento y gestión para los estudiantes del bachillerato, de la Unidad Educativa Santa Isabel, sección matutina, en el año lectivo 2017-2018. (Trabajo de Titulación, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15351/1/UPS-CT007543.pdf>
- Urighuen Aguirre, P., Pizarro Romero, J., & Cedeño Flores, J. E. (2018). Metodologías de emprendimiento usadas en la universidad ecuatoriana: el caso de una Institución de Educación Superior Orense. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 309-315. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Valdes, F. (2012). Teorías educativas y su relación con las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), XVII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Áreas de investigación: Educación en contaduría, administración e informática. México, D.F.
- Valverde, L., Ortiz, L. y Romero, A. (2018). Rol del gerente educativo y el desempeño laboral en docentes de Educación Superior. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(3), 177-188. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/801>

- Velez, X. y Ortiz, S. Emprendimiento e innovación: Una aproximación teórica. *Dom. Cien*, 2 (4), 346-369. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802889.pdf>
- Villa, M. (2017). Rasgos predominantes de los estilos de enseñanza en los profesores de las áreas de Ciencias y Letras del colegio de los Sagrados Corazones Belén (Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa, Universidad de Piura). Repositorio institucional. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3021/MAE\\_EDUC\\_350.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3021/MAE_EDUC_350.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villanueva, G. (2017). Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa "Amanda Miasta Gutiérrez" de San Jacinto, 2017. (Tesis para optar el grado académico de: maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27817/villanueva\\_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27817/villanueva_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Viloria, H. (2017). Desarrollo de competencias emprendedoras en docentes de universidades públicas autónomas. *Encuentros*, 15(1), 133-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5846739>
- Yuni, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2009). 11 ideas claves. Cómo aprender y enseñar competencias. Graó. Barcelona (España).
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de maestría en Gerencia empresarial, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua). Repositorio institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zinga, A. C., Coelho, A. F. M. y Carvalho, F. (2013). Clustering of Angolan entrepreneurs: an analysis of their entrepreneurial posture. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(4), 483-500

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2007, p. 78) citado por Del Castillo (2017) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados	Es el rendimiento y actuación en las labores que realizan los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, el cual será medido con un cuestionario de 18 ítems y con escala politómica: Nunca (1), Casi	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento actualizado	ordinal
			Manera de preparar para el aprendizaje de alumnos, la capacidad de realización del plan curricular, sesiones de aprendizaje (Murillo, 2019).	Planea la enseñanza	
			Enseñanza para el aprendizaje	Clima propicio	
			La instrucción en el aula de clases, poniendo especial énfasis en la relación entre el docente y su alumnado (Murillo, 2019).	Domina contenidos y usa recursos	
				Evalúa el aprendizaje	

	que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.	nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa en la administración de la escuela	
			Interacción del colaborador con otros actores educativos (Murillo, 2019).	Establece relaciones con las familias y población	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Consideración acerca de la práctica educativa	
			Desempeño de su labor, respetando la normatividad vigente, códigos de ética, con compromiso social (Murillo, 2019).	Promueve los valores	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Emprendimiento	Según Castillo (2018) es la actitud para poner en marcha ideas de negocio, requiriendo de constancia, una alta dosis de visión, esfuerzo para perseverar en el logro de sus metas y hacerla sostenible en el tiempo.	Es la disposición para inicio de actividades o ideas innovadoras de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, el cual será medido con un cuestionario de 20 ítems y con escala politómica: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Visionario-liderazgo seguridad frente y responsabilidad frente a lo que busca o espera del futuro (Comisión Europea, 2013).	Tener claro el futuro	ordinal
				Seguridad	
				Metas a futuro	
				Enseñar	
				Dirigir	
				Asumir consecuencias	
			Cumplir responsabilidades		
			Perseverancia-Optimismo esfuerzo continuo para el logro de una meta (Comisión Europea, 2013).	Persistencia	
				Deseos de superar obstáculos	
				Búsqueda de mejora	
Actitud positiva:					

## Anexo 2

### Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado participante:

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por ello se solicita que marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

N=Nunca, CN=Casi nunca, AV=A veces, CS=Casi siempre S=Siempre

N	Ítems	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje						
1	Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
2	Domina conocimientos del área y utiliza material educativo.	1	2	3	4	5
3	Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes.	1	2	3	4	5
4	Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
Enseñanza para el aprendizaje.						
5	Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes.	1	2	3	4	5
6	Promuevo un ambiente acogedor para el aprendizaje.	1	2	3	4	5
7	Resuelve conflictos de convivencia pacífica.	1	2	3	4	5
8	Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
9	Desarrolla cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes.	1	2	3	4	5
10	Evalúa los aprendizajes superando prácticas tradicionales.	1	2	3	4	5
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
11	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.	1	2	3	4	5



<b>12</b>	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recurso de la comunidad.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</b>						
<b>15</b>	Reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16</b>	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Actúa éticamente para resolver problemas educativos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor:	Murillo Barzola, Nelly Ángel
Año de edición:	2019
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparación para el aprendizaje</li> <li>2. Enseñanza para el aprendizaje</li> <li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad</li> </ol>
Ámbito de aplicación:	Docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia de Ecuador, 2020
Administración:	grupal y/o individual
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia de Ecuador, 2020
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable. Examinándose el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.
Confiabilidad:	Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un valor de ,776 lo que expresa una confiabilidad respetable
Campo de Aplicación:	Educación y organizacional
Aspectos a Evaluar:	La escala de valoración está constituida por 18 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Preparación para el aprendizaje (ítem 1 al 4) Enseñanza para el aprendizaje (ítem 5 al 10) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (ítem 11 al 14)

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad (ítem 15 al 18)
Calificación:	A) Nunca (1) B) Casi Nunca (2) C) A Veces (3) D) Casi Siempre (4) E) Siempre (5)
Categorías:	Deficiente (18 a 42 puntos) Intermedio (43 a 66 puntos) Bueno (67 a 90 puntos)
Subcategorías	Dimensión 1 Deficiente (18 a 42 puntos) Intermedio (43 a 66 puntos) Bueno (67 a 90 puntos)
	Dimensión 2 Bueno (21 a 30 puntos) Intermedio (14 a 21 puntos) Deficiente (6 a 13 puntos)
	Dimensión 3 Bueno (15 a 20 puntos) Intermedio (11 a 15 puntos) Deficiente (4 a 10 puntos)
	Dimensión 4 Bueno (15 a 20 puntos) Intermedio (11 a 15 puntos) Deficiente (4 a 10 puntos)

## Análisis de confiabilidad del instrumento 1

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	65,96	59,873	,633	,750
ítem 02	66,40	64,750	,188	,776
ítem 03	67,32	59,227	,486	,755
ítem 04	66,12	58,693	,634	,747
ítem 05	65,72	60,793	,380	,763
ítem 06	65,92	57,827	,585	,747
ítem 07	66,08	59,077	,545	,752
ítem 08	66,20	66,750	-,005	,796
ítem 09	65,76	61,857	,287	,771
ítem 10	65,84	60,807	,406	,761
ítem 11	65,32	61,977	,424	,762
ítem 12	65,48	63,843	,240	,773
ítem 13	65,56	62,173	,324	,767
ítem 14	65,80	57,333	,553	,749
ítem 15	66,12	62,443	,306	,769
ítem 16	65,92	64,577	,160	,779
ítem 17	65,84	65,473	,094	,784
ítem 18	65,92	60,993	,323	,768

## Matriz de validación de experto 1

### Instrumento 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Desempeño laboral</b> Según Chiavenato (2007, p. 78) citado por Del Castillo (2017) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento actualizado	1. Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes						X		X		X		X		
			2. Domina conocimientos del área y utiliza material educativo						X		X		X		X		
		Planea la enseñanza	3. Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes						X		X		X		X		
			4. Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje						X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje	Clima propicio	5. Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes						X		X		X		X		

objetivos de la organización".			6. Promuevo un ambiente acogedor para el aprendizaje						X		X		X		X		
			7. Resuelve conflictos de convivencia pacífica						X		X		X		X		
		<b>Domina contenidos y usa recursos</b>	8. Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica						X		X		X		X		
			9. Desarrolla cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes						X		X		X		X		
		<b>Evalúa el aprendizaje</b>	10. Evalúa los aprendizajes superando prácticas tradicionales						X		X		X		X		
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Participación activa en la administración de la escuela</b>	11. Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.						X		X		X		X		
			12. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recurso de la comunidad						X		X		X		X		
		<b>Establece relaciones con las</b>	13. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración						X		X		X		X		

		familias y la población	14. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.							X		X		X		X	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Consideración acerca de la práctica educativa		15. Reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica							X		X		X		X	
			16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							X		X		X		X	
	Promueve los valores		17. Actúa éticamente para resolver problemas educativos							X		X		X		X	
			18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos								X		X		X		X



Manuel Vela Miguélez  
C.Ps.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre desempeño laboral

**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño laboral de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vela Miranda Oscar Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor, especialista en investigación, jefe del área de investigación de una Universidad de Piura

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



Oscar Manuel Vela Miranda  
C.Ps.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



## Matriz de validación de experto 2

### Instrumento 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Desempeño laboral</b>  Según Chiavenato (2007, p. 78) citado por Del Castillo (2017) define el desempeño, “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son	<b>Preparación para el aprendizaje</b>	<b>Conocimiento actualizado</b>	1. Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes						*		*		*		*		
			2. Domina conocimientos del área y utiliza material educativo						*		*		*		*		
		<b>Planea la enseñanza</b>	3. Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes						*		*		*		*		
			4. Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje						*		*		*		*		

relevantes el logro de los objetivos de la organización”.	<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Clima propicio</b>	5. Escucha y actúa de manera asertiva y empática a sus estudiantes						*		*		*		*				
			6. Promuevo un ambiente acogedor para el aprendizaje						*		*		*		*		*		
			7. Resuelve conflictos de convivencia pacífica						*		*		*		*		*		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>Domina contenidos y usa recursos</b>	8. Propicia que los estudiantes resuelvan problemas reales con actitud reflexiva y crítica							*		*		*		*			
			9. Desarrolla cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares para los estudiantes						*		*		*		*		*		
		<b>Evalúa el aprendizaje</b>	10. Evalúa los aprendizajes superando prácticas tradicionales							*		*		*		*			
	<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Participación activa en la administración de la escuela</b>	11. Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución.							*		*		*		*			
			12. Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recurso de la comunidad						*		*		*		*		*		

		Establece relaciones con las familias y la población	13. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración						*		*		*		*			
			14. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.						*		*		*		*		*	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Consideración acerca de la práctica educativa	15. Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica							*		*		*		*		
			16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional						*		*		*		*		*	
		Promueve los valores	17. Actúa éticamente para resolver problemas educativos						*		*		*		*		*	
			18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos						*		*		*		*		*	



**José Ramírez Alva**  
**CPsP. 14035**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre desempeño laboral

**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño laboral de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alva Ramírez José Melanio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster, docente universitario

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
*				



**José Ramírez Alva**

**CPsP. 14035**

### Matriz de validación de experto 3

#### Instrumento 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>Desempeño laboral</b>  Según Chiavenato (2007, p. 78) citado por Del Castillo (2017) define el desempeño, “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son	<b>Preparación para el aprendizaje</b>	<b>Conocimiento actualizado</b>	1. Conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes						☆		☆		☆		☆		
			2. Domina conocimientos del área y utiliza material educativo						☆		☆		☆		☆		
		<b>Planea la enseñanza</b>	3. Domina estrategias de enseñanza y sabe evaluar los aprendizajes						☆		☆		☆		☆		
			4. Elabora las unidades y sesiones de aprendizaje						☆		☆		☆		☆		



		Establece relaciones con las familias y la población	13. Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración						☆		☆		☆		☆				
			14. Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.						☆		☆		☆		☆				
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Consideración acerca de la práctica educativa	15. Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica							☆		☆		☆		☆			
			16. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional							☆		☆		☆		☆			
		Promueve los valores	17. Actúa éticamente para resolver problemas educativos								☆		☆		☆		☆		
			18. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos								☆		☆		☆		☆		

  
 \_\_\_\_\_  
 Gustavo Defaz Cruz

Número de registro. 1006-13-86035747

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre desempeño laboral

**OBJETIVO:** Evaluar el desempeño laboral de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Defaz Cruz Gustavo José

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster, diseño curricular

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
☆				



---

Gustavo Defaz Cruz

Número de registro. 1006-13-86035747



## Cuestionario sobre emprendimiento

Estimado participante

Esta encuesta es ANONIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por ello se solicita que marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEMS	N	C	A	C	S
	N	N	V	S	S
Dimensión 1: visionario-liderazgo					
1. Sé lo que deseo alcanzar en el futuro.	1	2	3	4	5
2. Me siento seguro de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
3. Tengo metas claras de aquí a tres años	1	2	3	4	5
4. El futuro parece prometedor.	1	2	3	4	5
5. Si alguien me pide que le enseñe algo que sé, lo hago.	1	2	3	4	5
6. Me gusta tomar las riendas de cualquier asunto.	1	2	3	4	5
7. Descubro el interés de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta común.	1	2	3	4	5
8. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir	1	2	3	4	5
9. Asumo las consecuencias de mis actos.	1	2	3	4	5

10. Me gusta cumplir con mis actividades a tiempo.					
11. Si algo no sale como espero, no busco culpables.	1	2	3	4	5
12. Los terceros, no tienen culpa de lo que me pasa a mí.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: perseverancia-optimismo					
13. Si algo, no sale como lo espero, lo intento hasta lograrlo	1	2	3	4	5
14. No me gusta rendirme ante el fracaso.	1	2	3	4	5
15. Para mí, es mejor luchar que rendirse.	1	2	3	4	5
16. Termino lo que empiezo	1	2	3	4	5
17. Ante un problema, busco la mejora.	1	2	3	4	5
18. Los problemas que se presentan los puedo solucionar	1	2	3	4	5
19. Hay que mirar desde otra perspectiva a las cosas que parecen no ir bien.	1	2	3	4	5
20. Considero que las épocas difíciles de mi vida me han hecho mejor persona.	1	2	3	4	5

**Gracias por su colaboración...**

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre emprendimiento</b>
<b>Autor:</b>	Aguirre Coello, José Eduardo
<b>Año de edición:</b>	2020
<b>Dimensiones:</b>	Explora las dimensiones: 1. Visionario-liderazgo 2. Perseverancia-optimismo
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia de Ecuador, 2020
<b>Administración:</b>	grupal y/o individual
<b>Duración:</b>	30 minutos (aproximadamente)
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el emprendimiento de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia de Ecuador, 2020
<b>Validez:</b>	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable. Examinándose el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.
<b>Confiabilidad:</b>	Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un valor de ,873 lo que expresa una confiabilidad buena.
<b>Campo de Aplicación:</b>	Educación y organizacional
<b>Aspectos a Evaluar:</b>	La escala de valoración está constituida por 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Visionario-liderazgo (ítem 1 al 12) Perseverancia-optimismo (ítem 13 al 20)
<b>Calificación:</b>	A) Nunca (1) B) Casi Nunca (2) C) A Veces (3)

	D) Casi Siempre (4) E) Siempre (5)
<b>Categorías:</b>	Bajo (20 a 47 puntos) Intermedio (48 a 74 puntos) Alto (75 a 100 puntos)
<b>Subcategorías</b>	Dimensión 1 Alto (41 a 60 puntos) Intermedio (21 a 40 puntos) Bajo (12 a 20 puntos)
	Dimensión 2 Alto (28 a 40 puntos) Intermedio (14 a 27 puntos) Bajo (7 a 13 puntos)

## Análisis de confiabilidad del instrumento 2

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	68,32	119,727	,399	,870
ítem 02	68,20	111,917	,805	,858
ítem 03	68,64	111,157	,503	,867
ítem 04	69,44	119,423	,357	,871
ítem 05	69,16	127,307	-,072	,891
ítem 06	69,28	109,960	,613	,862
ítem 07	68,12	109,610	,735	,858
ítem 08	68,32	108,143	,821	,855
ítem 09	68,48	111,093	,729	,859
ítem 10	68,60	120,583	,182	,879
ítem 11	68,16	113,723	,503	,866
ítem 12	68,24	115,940	,464	,868
ítem 13	68,08	117,993	,393	,870
ítem 14	68,64	113,157	,471	,868
ítem 15	68,36	112,073	,862	,857
ítem 16	68,80	121,250	,258	,874
ítem 17	69,72	113,210	,568	,864
ítem 18	68,52	109,343	,902	,854
ítem 19	68,16	117,807	,480	,868
ítem 20	69,32	123,143	,091	,882

## Matriz de validación de experto 1

### Instrumento 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
<b>V2:</b> <b>Emprendimiento</b> Según Castillo (2018) es la actitud para poner en marcha ideas de negocio, requiriendo de constancia, una alta dosis de visión, esfuerzo para perseverar en el logro de sus metas y hacerla	<b>Visionario-liderazgo</b>	<b>Tener claro el futuro</b>	1.	Sé lo que deseo alcanzar en el futuro						X		X		X		X		
		<b>Seguridad</b>	2.	Me siento seguro de las cosas que hago						X		X		X		X		
			3.	Tengo metas claras de aquí a tres años						X		X		X		X		
		<b>Metas futuro</b>	4.	El futuro parece prometedor						X		X		X		X		
		<b>Enseñar</b>	5.	Si alguien me pide que le enseñe algo que sé, lo hago.						X		X		X		X		
			6.	Me gusta tomar las riendas de cualquier asunto						X		X		X		X		

sostenible en el tiempo.		Dirigir	7. Descubro el interés de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta común						X		X			X						
			8. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir						X		X		X			X				
		Asumir consecuencias	9. Asumo las consecuencias de mis actos.						X		X		X			X				
			10. Me gusta cumplir con mis actividades a tiempo						X		X		X			X				
		Cumplir responsabilidades	11. Si algo no sale como espero, no busco culpables.						X		X		X			X				
			12. Los terceros, no tienen culpa de lo que me pasa a mí.						X		X		X			X				
		Perseverancia-optimismo	Persistencia	13. Si algo, no sale como lo espero, lo intento hasta lograrlo						X		X			X			X		
				14. No me gusta rendirme ante el fracaso.						X		X		X			X			
				15. Para mí, es mejor luchar que rendirse.						X		X			X			X		

		<b>Deseos de superar obstáculos</b>	16. Termino lo que empiezo						<b>X</b>		<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>		
		<b>Búsqueda de mejora</b>	17. Ante un problema, busco la mejora.						<b>X</b>		<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>		
			18. Los problemas que se presentan los puedo solucionar						<b>X</b>		<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>		
		<b>Actitud positiva</b>	19. Hay que mirar desde otra perspectiva a las cosas que parecen no ir bien						<b>X</b>		<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>		
			20. Considero que las épocas difíciles de mi vida me han hecho mejor persona						<b>X</b>		<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>		

  
**Manuel Vela Miranda**  
**C.Ps.P. 3351**

**FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Emprendimiento

**OBJETIVO:** Evaluar el emprendimiento de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020


**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vela Miranda Oscar Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor, especialista en investigación, jefe del área de investigación de una Universidad de Piura

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



Oscar Manuel Vela Miranda  
C.Ps.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR


## Matriz de validación de experto 2

### Instrumento 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>V2:</b> <b>Emprendimiento</b> Según Castillo (2018) es la actitud para poner en marcha ideas de negocio, requiriendo de constancia, una alta dosis de visión, esfuerzo para perseverar en el logro de sus metas y hacerla	<b>Visionario-liderazgo</b>	Tener claro el futuro	1. Sé lo que deseo alcanzar en el futuro						*		*		*		*		
		Seguridad	2. Me siento seguro de las cosas que hago						*		*		*		*		
			3. Tengo metas claras de aquí a tres años						*		*		*		*		
		Metas a futuro	4. El futuro parece prometedor						*		*		*		*		
		Enseñar	5. Si alguien me pide que le enseñe algo que sé, lo hago.						*		*		*		*		

sostenible en el tiempo.		6. Me gusta tomar las riendas de cualquier asunto						*		*		*		*			
	Dirigir	7. Descubro el interés de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta común						*		*		*		*			
		8. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir						*		*		*		*			
	Asumir consecuencias	9. Asumo las consecuencias de mis actos.						*		*		*		*			
		10. Me gusta cumplir con mis actividades a tiempo						*		*		*		*			
	Cumplir responsabilidades	11. Si algo no sale como espero, no busco culpables.						*		*		*		*			
		12. Los terceros, no tienen culpa de lo que me pasa a mí.						*		*		*		*			
	Perseverancia-optimismo	Persistencia	13. Si algo, no sale como lo espero, lo intento hasta lograrlo						*		*		*		*		
			14. No me gusta rendirme ante el fracaso.						*		*		*		*		

		<b>Deseos de superar obstáculos</b>	15. Para mí, es mejor luchar que rendirse.					*		*		*		*				
			16. Termino lo que empiezo					*		*		*		*		*		
		<b>Búsqueda de mejora</b>	17. Ante un problema, busco la mejora.					*		*		*		*		*		
			18. Los problemas que se presentan los puedo solucionar					*		*		*		*		*		
		<b>Actitud positiva</b>	19. Hay que mirar desde otra perspectiva a las cosas que parecen no ir bien					*		*		*		*		*		
			20. Considero que las épocas difíciles de mi vida me han hecho mejor persona					*		*		*		*		*		



**José Ramírez Alva**  
**CPsP. 14035**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Emprendimiento

**OBJETIVO:** Evaluar el emprendimiento de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ramírez Alva José Melanio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster, docente universitario

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
*				



---

**José Ramírez Alva**

**CPsP. 14035**

### Matriz de validación de experto 3

#### Instrumento 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
<b>V2:</b> <b>Emprendimiento</b> Según Castillo (2018) es la actitud para poner en marcha ideas de negocio, requiriendo de constancia, una alta dosis de visión, esfuerzo para perseverar en el logro de sus metas y hacerla	<b>Visionario-liderazgo</b>	Tener claro el futuro	1. Sé lo que deseo alcanzar en el futuro						*		*		*		*		
		Seguridad	2. Me siento seguro de las cosas que hago						*		*		*		*		
			3. Tengo metas claras de aquí a tres años						*		*		*		*		
		Metas futuras	4. El futuro parece prometedor						*		*		*		*		
		Enseñar	5. Si alguien me pide que le enseñe algo que sé, lo hago.						*		*		*		*		

sostenible en el tiempo.		6. Me gusta tomar las riendas de cualquier asunto						☆		☆		☆		☆			
	Dirigir	7. Descubro el interés de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta común						☆		☆		☆		☆			
		8. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir						☆		☆		☆		☆			
	Asumir consecuencias	9. Asumo las consecuencias de mis actos.						☆		☆		☆		☆			
		10. Me gusta cumplir con mis actividades a tiempo						☆		☆		☆		☆			
	Cumplir responsabilidades	11. Si algo no sale como espero, no busco culpables.						☆		☆		☆		☆			
		12. Los terceros, no tienen culpa de lo que me pasa a mí.						☆		☆		☆		☆			
	Perseverancia-optimismo	Persistencia	13. Si algo, no sale como lo espero, lo intento hasta lograrlo						☆		☆		☆		☆		
			14. No me gusta rendirme ante el fracaso.						☆		☆		☆		☆		

		<b>Deseos de superar obstáculos</b>	15. Para mí, es mejor luchar que rendirse.						☆		☆		☆		☆				
			16. Termino lo que empiezo						☆		☆		☆		☆		☆		
		<b>Búsqueda de mejora</b>	17. Ante un problema, busco la mejora.						☆		☆		☆		☆		☆		
			18. Los problemas que se presentan los puedo solucionar						☆		☆		☆		☆		☆		
		<b>Actitud positiva</b>	19. Hay que mirar desde otra perspectiva a las cosas que parecen no ir bien						☆		☆		☆		☆		☆		
			20. Considero que las épocas difíciles de mi vida me han hecho mejor persona						☆		☆		☆		☆		☆		



Gustavo Defaz Cruz

Número de registro. 1006-13-86035747



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Emprendimiento

**OBJETIVO:** Evaluar el emprendimiento de los docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Defaz Cruz Gustavo José

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster, diseño curricular

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
☆				



---

Gustavo Defaz Cruz

Número de registro. 1006-13-86035747

### Anexo 3

#### Solicitud a las autoridades de la Unidad educativa

Valencia, 12 de junio del 2020

MSc. Silvia Leonor García Parrales

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "CIUDAD DE VALENCIA"

Yo, Aguirre Coello José Eduardo, portador de la cedula de identidad número 1205162231, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020", solicito a usted muy comedidamente se me permita realizar una encuesta a los Docentes de la Institución "Ciudad de Valencia".

Esperando que mi solicitud sea aceptada quedo de usted muy agradecido.

Atentamente,

  
Ing. José Eduardo Aguirre Coello  
1205162231

  
Secretaría del Plantel  
Recibido: 09:405 am  
12/06/2020

## Autorización para realizar la investigación

Valencia, 15 de junio del 2020

### AUTORIZACIÓN

La que suscribe, autoriza al Ingeniero, Aguirre Coello, José Eduardo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura con cedula de identidad 1205162231, la ejecución de su investigación científica denominado Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

Dicho trabajo será realizado con Docentes mediante cuestionarios en línea, desde el mes de Junio hasta el mes de Julio del presente año.

Contando con la experticia, buen desempeño y la ética profesional, del señor mencionado de constancia. Mediante este documento con fecha lunes 15 de Junio de 2020.

Atte.



---

**MSc. Silvia Leonor García Parrales**  
Rectora de la Unidad Educativa "Ciudad de  
Valencia"  
Los Ríos - Valencia - Ecuador

## Anexo 4

### Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para participar en la investigación “Desempeño laboral y emprendimiento en docentes de bachillerato técnico de la unidad educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020”

Objetivo de la investigación: Establecer la relación entre desempeño laboral y emprendimiento en docentes de bachillerato técnico de la unidad educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020.

Autor: Aguirre Coello, José Eduardo

Lugar donde se realiza la investigación: Unidad educativa “Ciudad de Valencia”, Ecuador 2020.

Nombre del participante: \_\_\_\_\_ Yo

\_\_\_\_\_ identificado con cédula N° \_\_\_\_\_ he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio.

Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma

Ecuador, 2020

## Anexo 5

### Base de datos de los cuestionarios aplicados

#### Base de datos del cuestionario 1

Base de datos de V1 Desempeño laboral																								
MUESTRA	sujetos	Dimensión Preparación para el aprendizaje					Dimensión Enseñanza para el aprendizaje					Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad					TOTAL V1	Niveles	
		ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	D1	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	D2	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	D3	ítem 15	ítem 16	ítem 17			ítem 18
1	4	2	2	3	11	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	62	Bueno
2	3	4	2	3	12	4	4	3	2	2	4	19	2	3	4	4	13	3	4	4	3	14	58	Intermedio
3	3	4	2	3	12	4	3	3	2	2	4	18	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	60	Intermedio
4	3	3	2	3	11	3	2	2	5	5	2	19	4	4	3	2	13	2	4	5	3	14	57	Intermedio
5	4	3	1	4	12	5	4	5	5	4	5	28	4	3	3	2	12	2	4	5	4	15	67	Bueno
6	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	3	27	3	2	2	5	12	5	2	2	1	10	67	Bueno
7	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	84	Bueno
8	4	3	3	5	15	5	5	4	3	5	5	27	5	5	4	5	19	5	3	5	3	16	77	Bueno
9	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	4	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	70	Bueno
10	4	2	1	4	11	4	4	4	3	3	4	22	5	5	4	3	17	5	5	4	4	18	68	Bueno
11	4	4	2	2	12	2	3	4	4	3	4	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	71	Bueno
12	4	2	2	3	11	4	4	4	2	4	4	22	5	5	5	4	19	3	5	3	5	16	68	Bueno
13	3	4	2	3	12	4	4	3	2	2	4	19	5	5	5	5	20	3	5	5	4	17	68	Bueno
14	3	4	2	3	12	4	3	3	2	2	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	70	Bueno
15	3	3	2	3	11	3	2	2	5	5	2	19	5	5	5	5	20	4	3	5	5	17	67	Bueno
16	4	3	1	4	12	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	20	3	3	4	5	15	75	Bueno
17	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	3	27	3	3	3	3	12	3	2	2	5	12	69	Bueno
18	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	3	4	5	5	17	84	Bueno
19	4	3	3	5	15	5	5	4	3	5	5	27	5	3	4	4	16	3	3	2	4	12	70	Bueno
20	3	3	2	3	11	3	2	2	5	5	2	19	5	5	5	4	19	3	3	3	1	10	59	Intermedio
21	4	3	1	4	12	5	4	5	5	4	5	28	4	4	2	2	12	3	3	3	3	12	64	Bueno
22	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	3	27	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	83	Bueno
23	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	83	Bueno
24	4	3	3	5	15	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	81	Bueno
25	3	3	3	3	12	2	3	3	3	4	4	19	5	5	5	4	19	4	3	3	4	14	64	Bueno

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Unidad educativa “Ciudad de Valencia”, Ecuador 2020.

## Base de datos del cuestionario 2

Base de datos de V2 Emprendimiento																										
MUESTRA	sujetos	Dimensión 1: visionario-liderazgo											Dimensión 2: perseverancia-optimismo								TOTAL V2	Niveles				
		ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	D1	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18			ítem 19	ítem 20	D2	
1	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	39	4	4	4	2	2	3	4	4	27	66	Intermedio	
2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	34	5	3	3	4	2	3	3	3	26	60	Intermedio
3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2	4	36	5	4	3	4	2	3	4	3	28	64	Intermedio	
4	4	3	3	4	5	3	3	2	2	5	5	2	4	41	2	1	3	3	2	3	4	1	19	60	Intermedio	
5	5	5	1	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	44	4	5	4	3	1	4	5	4	30	74	Alto	
6	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	51	5	3	5	5	4	4	3	1	30	81	Alto	
7	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	5	4	4	5	5	4	37	92	Alto	
8	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	52	4	4	4	3	3	5	5	3	31	83	Alto	
9	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	3	3	26	61	Intermedio	
10	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	44	4	3	4	2	1	4	4	4	26	70	Alto	
11	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	37	4	3	4	4	2	2	4	4	27	64	Intermedio	
12	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	39	4	4	4	2	2	3	4	4	27	66	Intermedio	
13	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	34	5	3	3	4	2	3	3	3	26	60	Intermedio	
14	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	36	5	4	3	4	2	3	4	3	28	64	Intermedio	
15	4	3	3	4	5	3	3	2	2	5	5	2	2	41	2	1	3	3	2	3	4	1	19	60	Intermedio	
16	5	5	1	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	44	4	5	4	3	1	4	5	4	30	74	Alto	
17	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	51	5	3	5	5	4	4	3	1	30	81	Alto	
18	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	5	4	4	5	5	4	37	92	Alto	
19	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	52	4	4	4	3	3	5	5	3	31	83	Alto	
20	4	3	3	4	5	3	3	2	2	5	5	2	4	41	2	1	3	3	2	3	4	1	19	60	Intermedio	
21	5	5	1	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	44	4	5	4	3	1	4	5	4	30	74	Alto	
22	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	51	5	3	5	5	4	4	3	1	30	81	Alto	
23	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	55	5	5	5	4	4	5	5	4	37	92	Alto	
24	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	52	4	4	4	3	3	5	5	3	31	83	Alto	
25	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	3	3	26	61	Intermedio	

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de la Unidad educativa “Ciudad de Valencia”, Ecuador 2020.

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Aguirre Coello José Eduardo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo identificado con cédula con N° 120516223-1, con la tesis titulada "Desempeño Laboral y Emprendimiento en docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Ciudad de Valencia, Ecuador 2020"

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'J' and 'E' followed by 'Aguirre Coello', is written over a horizontal line.

Aguirre Coello José Eduardo

120516223-1

Piura, julio de 2020