



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Ocaña Hernández, María Gabriela (ORCID: 0000-0002-2855-8116)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de graduación a mi familia, pilar fundamental en mi vida que ha estado junto a mí durante el tiempo que duro mis estudios, a mis estudiantes que me inspiran a ser mejor cada día, a las personas que me ayudaron a ser una profesional entregada a mi labor docente.

Ocaña María

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios mi guía, mi sustento en estas horas, a mi madre que con su incondicional amor me ayudo a superar duras pruebas durante este tiempo, a mi tutora Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar, mil gracias por su comprensión y ayuda para que yo culmine este trabajo.

Ocaña María

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Licenciada María Gabriela Ocaña Hernández identificada con la Cédula de Identidad 0930069232, estudiante del Programa de Maestra en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica "Carlos Calderón Chico" de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

Declaro bajo juramento que:

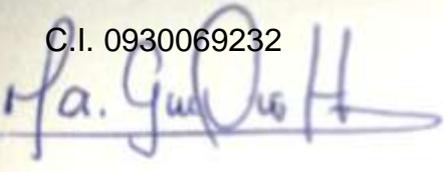
1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, noviembre 5 del 2019.

María Gabriela Ocaña H.

C.I. 0930069232

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ma. Gabriela H.", written over a horizontal line.

# ÍNDICE

CÁRATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DEL JURADO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
<b>1.2 Trabajos previos</b> .....	4
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	6
<b>1.3.1 Concepto de la comunicación</b> .....	6
<b>1.3.2 Teorías de la comunicación</b> .....	7
<b>1.3.2.1 Elementos del proceso de la comunicación</b> .....	9
<b>1.3.2.2 Habilidades comunicativas</b> .....	10
<b>1.3.2.3 Canales de la comunicación</b> .....	12
<b>1.3.2.4 Comunicación horizontal.</b> .....	13
<b>1.3.2.5 Comunicación efectiva</b> .....	13
<b>1.3.3 Concepto de Desempeño docente</b> .....	15
<b>1.3.4. Relaciones laborales entre docentes</b> .....	16
<b>1.3.4.1 Teoría de las expectativas</b> .....	17
<b>1.3.3.2 Evaluación del desempeño docente</b> .....	18
<b>1.4 Formulación del problema</b> .....	21
<b>1.4.1 Problemas específicos</b> .....	21
<b>1.5 Justificación del estudio</b> .....	22
<b>1.6 Hipótesis</b> .....	23
<b>1.6.1 Hipótesis General</b> .....	23
<b>1.6.2 Hipótesis específicas</b> .....	23
<b>1.7 Objetivos</b> .....	24
<b>1.7.1 Objetivo general</b> .....	24
<b>1.7.2 Objetivos específicos</b> .....	24
II. METODOLOGÍA.....	25

<b>2.1 Diseño de investigación</b> .....	26
<b>2.2 Variables, operacionalización</b> .....	26
<b>2.2.2 Variable 2 Desempeño Laboral Docente</b> .....	27
<b>2.3 Población y muestra</b> .....	29
<b>2.4.1 Técnica</b> .....	29
<b>2.4.2 Instrumento</b> .....	30
<b>2.4.3 Confiabilidad y Validez</b> .....	30
<b>2.4 Aspectos éticos</b> .....	31
III. RESULTADOS .....	32
IV. DISCUSIÓN .....	37
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla # 1: Muestra	28
Tabla # 2: Relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral	31
Tabla # 3: Habilidades Comunicativas	32
Tabla # 4: Funciones de la comunicación	33
Tabla # 5: Canales formales de la comunicación	34
Tabla # 6: Barreras de la comunicación	35

## RESUMEN

En este resumen se redactará brevemente como se direcciono esta investigación que busca demostrar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2017.

Los objetivos de esta investigación se orientaron a aspectos concretos del problema presentado y al que se busca dar solución, la hipótesis formulada pretende comprender si hay una relación directa las variables estudiadas en el plantel objeto de estudio. Se encuestó a los 22 profesores de la institución con un cuestionario de 20 preguntas que intento abarcar las dimensiones propuestas que median la influencia de la comunicación en el desempeño laboral, porque en el plantel, el deterioro de esta afecta notablemente la sana convivencia y ha producido desmotivación en su labor. Este trabajo de tipo descriptivo se buscó a través del análisis establecer la relación entre las variables en estudio con la información que se obtuvo de las pruebas estadísticas de Pearson y Rho de Spearman la correlación existente entre cada una de las variables nos permitieron conocer los elementos claves en la práctica laboral.

**Palabras claves:** comunicación, desempeño, laboral

## **ABSTRACT**

This summary will briefly outline how to direct this research that seeks to demonstrate the relationship between communication and the work performance of teachers in the General Elementary School "Carlos Calderón Chico" in the city of Guayaquil - Ecuador during the year 2017.

The objectives of this research was oriented to specific aspects of the problem presented and to which a solution is sought, the formulated hypothesis aims to understand if there is a direct relationship between the variables studied in the school subject. The 22 professors of the institution were interviewed with a questionnaire of 20 questions that attempt to cover the proposed dimensions that mediate the influence of communication on work performance, because in the campus, the deterioration of this affects notably the healthy coexistence and has produced demotivation in their work. This descriptive work was searched through the analysis to establish the relationship between the variables under study with the information that was obtained from the statistical tests of Spearman and Rho. The existing correlation between each of the variables allowed us to know the key elements in the labor practice.

**Keywords:** communication, work, performan

## I. INTRODUCCIÓN

Desde siempre la comunicación ha permitido que los hombres vivan relacionándose con los demás, formando sociedades, intercambiando toda forma de recursos e ideas que llevaron al progreso.

Por la comunicación, la historia del hombre ha registrado las transformaciones en las conductas, actitudes y comportamiento de las sociedades

La comunicación ha evolucionado desde formas primitivas como los símbolos hasta imágenes y audios y posteriormente los gestos y movimientos corporales. La modernidad ha permitido que todos sin diferencia de incapacidad alguna tengan una forma peculiar de comunicación.

A nivel internacional se registran estudios como en España, en zonas adjuntas a Pudahuel y La Cisterna donde se destaca la comunicación entre docentes y directivos y que afectan las actividades escolares.

En Venezuela, se informó que los niveles de comunicación deficiente inciden en la índole de vínculos interpersonales y en consecuencia en la motivación y el clima organizacional.

En el caso de Ecuador, un estudio mencionó graves limitaciones de la comunicación lo que perjudica las formas de relacionarse en la organización y en especial en los desempeños de los colaboradores, concluye con la necesidad de instaurar una cultura comunicativa.

Otro estudio en la misma localidad expuso la realidad de las instituciones educativas, siendo la más relevante la necesidad de un clima laboral para la convivencia positiva, y sólo es posible a través de acertadas vías de comunicación.

En la misma perspectiva, otra investigación llevada a cabo en Quito develó que los docentes se niegan a participar en capacitaciones siendo uno de los causales las dificultades para comunicarse y las pobres habilidades comunicativas entre docentes y autoridades educativas.

En el mismo contexto, otro informe realizado en Guayas argumenta la problemática de un colegio siendo la causa la carencia de comunicación entre los colaboradores. Concluye con una propuesta de estrategias asertivas para viabilizar la comunicación en la comunidad educativa y gestionar habilidades comunicacionales en beneficio de la comunidad.

En Guayaquil, en la realidad, contexto del estudio, se percibe limitados manejos para comunicarse, siendo el factor que impide la ejecución didáctica de los profesores, al cumplimiento en los procesos administrativos, actividades planificadas en el proyecto institucional, y las relaciones interpersonales.

En base a lo expuesto se propone como cuestión ¿En qué tamaño se vincula la comunicación con el desempeño laboral docente en la Escuela Fiscal “Carlos Calderón Chico”, Guayaquil-Ecuador 2018?

La investigación aporta a la ciencia y resulta conveniente para el cumplimiento de los propósitos institucionales, en beneficio de la calidad educativa incluyendo adecuadas formas de comunicación.

También es relevante, puesto que identifica las necesidades de la mejora en la calidad de educativa, se requiere trabajar en los canales de información, así como capacitar a maestros y directivos para que promuevan un ambiente positivo, así como una mejor gestión de las escuelas.

Presenta implicancias prácticas, los resultados presentan que los maestros necesitan capacitación en formas de comunicación hacia el estudiante, elemento importante en el desarrollo de su labor.

Asimismo, contrasta las posturas teóricas de Laswell y de Vroom , consolidando los aportes del estudio a la comunidad científica.

Metodológicamente, se evidencia métodos y procesos estadístico que junto con los instrumentos le otorgan rigor a la investigación, siendo un valioso referente para otros estudios.

Como hipótesis general se manifiesta que la comunicación se vincula directamente junto al desempeño laboral de los profesores de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

La consecuencia, la finalidad general de la indagación fue definir el nexo entre la comunicación y el ejercicio laboral de los profesores en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

Las intenciones específicas serían: 1) Reconocer el vínculo de lo comunicativo con la elaboración para la enseñanza de los discentes en los profesores; 2) Establecer el nexo entre la comunicación con la instrucción para la educación de los estudiantes en los docentes; 3) Determinar el vínculo de lo comunicado con la implicación en la misión de la escucha articulada de los profesores; 4) Identificar el vínculo de lo comunicado con el desenvolvimiento de capacitación de profesores.

## 1.2 Trabajos previos

En Venezuela, Ceballos (2013) en un estudio denominado “Comunicación efectiva y su incidencia en el clima organizacional, en las escuelas de educación básica”, tesis para obtener el grado de Master en Gerencia avanzada en “Liceo Tovar”, situada en el Municipio Carlos Arvelo – Estado Carabobo. E, tenía como objetivo analizar la comunicación efectiva en el desarrollo del clima organizacional. Con respecto a ello, el trabajo es de modalidad descriptiva. Para la recolección de datos se manejó un cuestionario de tres alternativas de respuestas. La justificación de la información se realizó a partir de un análisis descriptivo porcentual, donde se bosquejó cuadros y gráficos estadísticas a partir de las respuestas de los sujetos del estudio.

Se obtuvieron de los resultados las conclusiones: la comunicación entre el directivo y los docentes es poco fluida y clara, esto implica que el ambiente interno de estas instituciones no sea el más acorde para transmitir las ideas, conocimientos y una máxima participación de todos, que es lo que influye para que se dé un clima organizacional efectivo. Seguidamente se realizó una serie de recomendaciones con el fin de dar solución a los problemas establecidos.

En el Ecuador, Ordoñez (2016), en un estudio titulado “diseño de un plan de comunicación para la Unidad Educativa Andrés Córdova” situado en la provincia de Cañar, para lograr el título de master en Gestión empresarial, que tiene como propósito elaborar un plan que permita una correcto proceso de gestión comunicativa interna con información y canales bien definidos.

Para esta tesis se empleó la técnica de la entrevista y la encuesta los resultados facilitaron el análisis de la ejecución del plan de estrategias comunicacionales, entre las conclusiones principales, se considera este plan como una herramienta esencial para el avance o desarrollo de la institución y su gestión, ya que esto permitiría la solución de conflictos y el mejoramiento de los canales de comunicación logrando así el intercambio de información efectiva.

Méndez ( 2016) en el estudio que realizó relacionado a la “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral” Universidad

Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, en la ciudad de Quito, en su tesis para obtener el título de magíster en investigación educativa, tenía como propósito renovar procesos, también presentar sistemas de evaluación al desempeño laboral que aporte la percepción y satisfacción laboral de los profesores.

En esta indagación se utilizó encuestas aplicadas a 66 docentes, cuyas contestaciones diagnósticas muestran que hay la necesidad de la existencia de la metodología de Evaluación del Desempeño de los Docentes como prioridad fundamental.

Se adjuntó este a la aplicación de instrumentos para medir el ambiente laboral o nivel de satisfacción de los docentes. Para poner en práctica lo planteado, y se establezcan metas, estrategias y actividades a realizar dentro de un tiempo definitivo y con el compromiso del personal administrativo.

Wirth (2013) en su estudio denominado “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Cumbayá, Quito, en Pichincha”. Tiene como objetivo de la información establecer la diagnosis de las insuficiencias en la formación de los profesores de las instituciones educativas del país. Para la misma se aplicó un cuestionario que fue llenado por 25 maestros del plantel Educativo en mención, para establecer la formación que poseen hoy, dando a conocer sus requerimientos y necesidades.

Este trabajo es de Investigación-acción, pues su resultado es conocer y generar cambios, también es descriptivos porque se da a conocer datos en la aplicación del cuestionario realizado, planteando como solución la realización de un curso de formación en el ámbito que sea necesario.

Morán y Arminda, (2013) en su investigación denominada “evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo del colegio Dr. Luis Espinoza Tamayo en Naranjal provincia del Guayas” tesis elaborada en la UPL para la obtener el título de magister en pedagogía, su propósito es la evaluación de la calidad del desempeño de los maestros y administrativos de la institución.

Esencialmente los resultados otorgados por las encuestas como herramienta una de autoevaluación a docentes y un funcionario administrativo con valores que pasan de la mitad corroboran que el gerente cumple con su deber bajo los estándares de calidad, cumple con su horario de trabajo y evita poseer conductas no favorables con sus colegas, el respectivo informe ayudará para adquirir un correcto proceso educativo.

El tipo de investigación es Socioeducativa donde se sustenta bases teóricas con bibliografías y análisis crítico, luego de la investigación se toman en cuenta tres aspectos: ver, juzgar y actuar como respaldo el método científico.

En cuanto a la problemática enfocada a analizar en Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil en donde aplicando primero la técnica de la observación se pudo detectar las falencias tanto en las relaciones personales como en la práctica laboral de los docentes en cuanto se refiere a la entrega de documentos, actividades, y demás cuestiones que solicita el gerente educativo con el fin de cumplir con las metas del plantel.

La comunicación es importante en todo este proceso porque de acuerdo al desarrollo de habilidades comunicativas que deben ser manejadas tanto del director como entre docentes brinda ventajas o desventajas a la gestión educativa y todo el proceso que lo incluye.

Para finalizar, las alternativas de solución que propone este estudio tomando en cuenta todos los aspectos éticos del caso, sugerir al personal administrativo brindar capacitaciones, estímulos para mejorar la calidad de comunicación organizacional e integrar al personal de manera que mejoren las relaciones interpersonales y por ende exista satisfacción laboral para un mejor rendimiento y desempeño.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Concepto de la comunicación**

Podemos conceptualizar que la comunicación es el proceso de interacción y participación muy importante para los seres humanos, porque es la

interpretación de mensajes emitidos en cualquier ámbito social donde se interrelacionan, desde que ha existido la humanidad ha habido comunicación en sus más diversas formas. Es relevante resaltar, que la comunicación es un instrumento clave para las instituciones educativas, importante para las funciones del gerente para poder lograr altos niveles de eficiencia en el desempeño laboral de sus colaboradores en su organización educativa. Se cita varios estudiosos que han propuesto sus teorías sobre este tema.

Drucker citado por (Cevallos, 2013), señala que, “La comunicación envuelve un proceso de difusión y acogida de mensaje, los contenidos incurren en casos, en las tomas de decisiones laborales, así se puede controlar las conductas organizacionales; que se orientan al logro de metas, fomentando el trabajo cooperativo. (p.265)”. Lo citado, hace referencia que la comunicación es fundamental en cualquier organización para fortalecer las relaciones personales y cuestiones de desempeño que los trabajadores necesitan para el logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo con Daft y Marcic con (2010 ), la comunicación “Es un proceso en el que se intercambian y concibe la información entre personas, por lo habitual con la intención de influir en el comportamiento”

La comunicación en conclusión ayuda a mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo porque permite recibir y dar información y compartir ideas, lo que favorece nuestros conocimientos. Además, es fundamental e importante para desarrollar nuestras facultades en un ambiente laboral saludable que si no hay comunicación no se podría darse.

### **1.3.2 Teorías de la comunicación**

La comunicación es la transmisión de información entre un emisor y un receptor que codifica y descifra un mensaje determinado.

La palabra comunicación se deriva de la palabra latina communicatio que significa compartir, participar en algo o poner en común. La comunicación es importante que a través de ella los seres humanos y los animales comparten

información diferente entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad. Si en una institución educativa no hay comunicación, las actividades que se desarrollen por mínimas que sean, tendrán dificultades al ponerlas en práctica por eso es importante que se trate este tema, porque los docentes deben propiciar un clima laboral y armónico para sus estudiantes ya que son constantemente observados por ellos.

Aristóteles puntualizó la tesis de la comunicación como la exploración de "todos los medios de persuasión que tenemos a nuestro alcance". Estudió las posibilidades de los demás propósitos que puede tener un disertante de llevar a los demás a tener su mismo punto de vista.

Posteriormente "El dualismo alma/mente", es explicado y fue base para dos propósitos autónomos entre sí, de la comunicación. El primer objetivo era de naturaleza intelectual o cognoscitivo, es decir dedicado a la mente y el segundo era emocional ósea se ocupaba del alma. De acuerdo con esta teoría, uno de los objetivos de la comunicación era informativo: categórico al hecho de la mente. Otro era invocación un llamado hecho al alma, a las emociones. Y otro más servía de entretenimiento. Se decía que se podría especificar los propósitos del comunicador y los materiales que utilizarían, dentro de estas categorías.

Más tarde Harold Lasswell (1948) propone su teoría Estructura y función de la comunicación en la sociedad según este estudioso la "Estructura y función de la comunicación de masas" adaptado por Mora (2013) explica que este modelo descriptivo pretende establecer todos los ámbitos de análisis de los actos comunicativos.

Según esta teoría se representa a la comunicación como recurso de transferencia lineal de mensajes que salen del emisor hacia el receptor mediante un canal adecuado y con el código adecuado compartido por ambos agentes. Es decir, propone un acto de comunicación conductista, un progreso asimétrico que parte de un emisor activo que produce un estímulo y llega a una masa pasiva de destinatarios que es "atacada" por el estímulo y reacciona en resultado. Los papeles del comunicador y del destinatario son apartados pues no mantienen ninguna correspondencia. Como lo refleja organizador.

La teoría de Lasswell dice que sí, se pretende conseguir con un mensaje llegar a muchas personas, hay que tener en cuenta a quién va dirigido, cuáles son sus propósitos. De ahí se deriva que es exactamente lo que va a decir, para elegir el medio de comunicación que permita que el mensaje llegue al receptor en óptimas condiciones y que éste a su vez al recibir el mensaje exprese una reacción. Sus estudios se centraron más en observar al proceso comunicacional de las personas dentro de sus sociedades desde un punto de vista más biológico, natural y animal, ¿cómo así? Partiendo de un orden funcional de las cosas en función de la cosa –puede sonar redundante pero no lo es-.

Según Lasswell, la comunicación en la sociedad se divide en tres grandes grupos según sus funciones dentro de la misma:

- 1) la supervisión o vigilancia del entorno,
- 2) la correlación de las distintas partes de la sociedad en su respuesta al entorno, y
- 3) la transmisión de la herencia social de una generación a la siguiente.

### **1.3.2.1 Elementos del proceso de la comunicación**

Según Mujica (2008), los elementos del proceso de comunicación son:

**Fuente:** De aquí parte la información, los noticias, el contenido que se remitirá, en conclusión.

**Receptor:** es al que se le consigna el mensaje, y debe descifrarlo e interpretarlo

**Código:** son los símbolos que el emisor tratará para dar su mensaje.

**Mensaje:** son las, hechos expresados por el emisor y que quiere al receptor escuche.

**Canal:** medio por el cual se comunica la información.

**Referente:** es la realidad que se percibe gracias al mensaje.

**Situación:** son lo momento y los lugares en que se realiza la comunicación.

**Retroalimentación:** Es la posición necesaria para la interactividad del proceso de la comunicación.

**Interferencias:** son perturbaciones que sufren las señales en al comunicarse, se puede dar en cualquiera de sus elementos.

Sabogal, M; Gonzáles, R y Benites, (2015) manifiestan “que para mejorar las habilidades de trabajo cooperativo, aprendizaje individual y social, se necesitan técnicas necesarias, modos de actuación de los docentes es fundamental el dominio conceptual de comunicación pedagógica”, esto nos quiere decir que todo docente necesita de estos recursos comunicativos para realizar su acción laboral efectivamente si no se manejan estas herramientas difícilmente se podrá comunicar con sus colegas, lo que perjudica la interacción con otras personas.

### **1.3.2.2 Habilidades comunicativas**

#### **La comunicación oral**

Según Maldonado ( 2009) “La comunicación oral se manifiesta en palabras que conseguimos escuchar” p.69 también indica que “Es una forma de relación entre individuos que consiste en la evolución de mensajes a través de la palabra hablada.”

Lo propuesto es muy importante ya que la retroalimentación mediante el receptor puede presenciar ciertos aspectos ya sea de parte del emisor hacia el emisor, su desventaja es la distorsión del mensaje Es por esto que el rector debe transmitir mensajes claros y precisos para evitar malos entendidos en las instituciones.

#### **Escucha activa**

Bateman y Snell (2009 ), señala que: “La escucha activa describe al escuchar no sólo lo que el individuo está diciendo concisamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para comprender a alguien se obliga asimismo a usar la empatía, es decir, ponerse en el lugar de la otra persona”.

De acuerdo a lo antes citado resalta que es la destreza de saber escuchar no solo alguna información específica sino también sentimientos y emociones siendo empático con los demás

Así mismo Estanqueiro (2010 )p.63, indica que “los mejores comunicadores son los mejores oyentes, saber escuchar más que saber hablar, es el gran secreto de la comunicación interpersonal”

Lo referido por Estanqueiro me parece interesante pues es un análisis profundo en cuanto al saber escuchar puesto a que muchas veces las relaciones interpersonales se van afectando por la desaparición de esta habilidad.

### **Escucha empática**

Es aquella escucha donde se capta el mensaje que se emite sin juzgar, cuando se pone en el lugar del otro, dando apoyo y aprendiendo de la experiencia del emisor.

En el mismo orden de ideas, Goleman y Chermis (2005) consideran que la empatía es "la práctica de sentir y palpar las necesidades de del prójimo y la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes lo rodean" referido a esta definición, se puede reflexionar que es la destreza para entender las emociones y sentimientos de otros por canales no verbales entre los cuales resaltan como: el tono de voz, las expresiones y gestos.

### **Retroalimentación constructiva**

Retroalimentar es informar sobre el desempeño de un individuo, puede ser positivo o negativo. Si es constructiva, facilita la solución de un problema, como puede ser la prevención de una complicación o asegurarse que siga con algún proceso.

Así como lo indican Hellriegel y Slocun, ( 2009) que la retroalimentación constructiva, "Es cuando los individuos proporcionan una retroalimentación participan con otros lo que piensan y sienten respeto por ellos". En las instituciones educativas se puede observar la retroalimentación constructiva

cuando aplican el proceso de comunicación mediante el dialogo, porque a través de la retroalimentación se alimenta la conversación bajo el proceso correcto de comunicación.

### **1.3.2.3 Canales de la comunicación**

#### **Comunicación formal**

Madroñero (2008, p, 56) "Transmite mensajes reconocidos como oficiales por la organización y es cabalmente específica, incluso gráfica ya que es la que sigue las líneas del organigrama".

#### **Comunicación descendente**

Según Ongallo (2007, p.33) la comunicación descendente "Es el fin es comunicar a los mandos menores de la empresa las ordenes o noticias que emanan de los niveles superiores. Es decir, los directivos del establecimiento hacia los colaboradores o personal docente o de limpieza.

Estas comunicaciones se concentran de la siguiente forma:

- Ejecución de metas y estrategias
- Instrucciones y justificación del trabajo
- Prácticas y procedimientos
- Retroalimentación del desempeño
- Adoctrinamiento

#### **Comunicación ascendente.**

Para Daft y Marcic (2010, p. 497), "la comunicación ascendente representa los mensajes que emanan de los niveles más bajos a los más altos en la jerarquía de la organización". Es decir, desde los docentes hacia los directivos o inspectores generales superiores. Plantean 5 tipos de información ascendente:

- Dificultades y particularidades
- Sugerencias de mejora
- Informes sobre el desempeño
- Molestias y disputas

#### **1.3.2.4 Comunicación horizontal.**

Según Ongallo (2007, p.33) la comunicación horizontal “Su fin es suscitar el intercambio de información e impresiones entre las secciones del mismo nivel jerárquico o de su mismo grupo”. Es decir, que son los diálogos o comunicaciones escritas entre los mismos del personal administrativos o entre docentes.

En este mismo orden de ideas, Daft y Marcic (2010, p. 498), expresan que la comunicación horizontal "Es el intercambio lateral o diagonal de mensajes entre colegas o compañeros de trabajo". Según estos autores, en la comunicación horizontal se presentan en tres clases:

- Solución a los problemas interdepartamentales
- Coordinación interdepartamental
- Cambiar las iniciativas y las mejoras

#### **1.3.2.5 Comunicación efectiva**

En la estructura educativa es de transcendental importancia el manejo del proceso comunicativo correctamente porque es donde se relaciona el director y el personal de la institución, el mensaje o la información que se desea transmitir debe ser clara y concisa de tal manera que sea comprendido por el receptor y sobrellevar ambiente de fraternidad en la institución, en tales casos si es deficiente este proceso no se puede llegar a organizar a los integrantes del personal.

Acorde con esto Narcía (2014, p.1) indica que: “La comunicación efectiva, es el asiento esencial que debe tener un líder de la compañía para motivar a los empleados para que efectúen sus acciones de forma positiva y eficaz”

Es decir, esta se nota cuando las experiencias de comunicación están basadas en la armonía, mejoran la reciprocidad de información, promueven la participación y estimulan el fortalecimiento del deber organizacional dentro de las entidades. Las condiciones son las siguientes:

- **Claridad del mensaje:** La información debe tener entendimiento para quienes va dirigida, la información debe ser clara.

- **Unificación de Criterios:** La comunicación debe servir para integrar las partes de la organización, así se puede lograr un clima de cooperación necesaria para llevar a cabo las metas propuestas.

- **Oportuna retroalimentación:** es muy substancial en el proceso comunicativo porque ayuda a las empresas a mejorar y aprender el desarrollo de sus colaboradores.

- **Diálogo:** se presenta en las situaciones de intercambio de ideas, en donde se crea un flujo en donde les da la ocasión de entenderse y comprender diversas opiniones.

Es así, como le permitirá a la institución y sobre todo al gerente educativo cumplir correctamente con sus funciones y armoniza los ambientes laborales y esto se reflejará un óptimo desempeño en la organización.

### **Barreras de la comunicación efectiva**

Según Stephen Robbins en su obra sobre el comportamiento organizacional 2013 y las barreras son las siguientes:

**Filtrado:** Es la manipulación de la información por parte del emisor para que de esta manera el receptor sea persuadido de tal manera que el emisor brinde el mensaje que el receptor quiere escuchar.

**Percepción selectiva:** Los receptores prestan atención y atienden de acuerdo a las necesidades y a sus experiencias.

**Sobrecarga de información:** Es rellenar de información a una sola persona cuando todos tenemos una capacidad limitada para guardar información.

**Emociones:** Este punto se da dependiendo del estado de ánimo del receptor, este punto muchas veces interrumpe el proceso de comunicación.

**Lenguaje:** esta barrera tiene que ver con diferentes ámbitos para que se maneje apropiadamente entre el receptor y el emisor

**Comunicación aprensiva:** afecta a muchas técnicas de comunicación al momento de que hay personas en las que se intimidan al hablar en público.

Diferencias de género: Es la comunicación entre hombres y mujeres

Comunicación “políticamente correcta”: se da cuando somos correctos y son muchas veces ofensivas.

### **1.3.3 Concepto de Desempeño docente**

Podemos puntualizar qué desempeño es la acción de cumplir, ejecutar una obligación, resumido en una frase dedicarse a una tarea específica satisfactoriamente.

En el diccionario de la lengua española se puede leer el siguiente significado: Poner en práctica determinada forma de comportamiento atribuidas a una condición, profesión u oficio.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) considera que “es un proceso que determina el nivel de éxito ha tenido una empresa en el beneficio de sus acciones y objetivos profesionales. En general a nivel empresarial cuando se mide el desempeño laboral ayuda a evaluar el cumplimiento de las principales metas a nivel individual”.

El autor antes mencionado señala que es la realización de actividades determinadas y la actitud con la que realiza dichas tareas que le ayudan a una empresa para determinar su cumplimiento o para el lograr de metas de la organización.

Según Torres (2008) “son las acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, y se concretan en el proceso de cumplir sus funciones elementales y en sus consecuencias, para lograr el fin y los objetivos pedagógicos del nivel educativo donde labore”.

El autor de vistazo al desempeño docente y lo relaciona con la aptitud y con los valores con los que el profesor efectúa sus actividades, entre ellas establece un ambiente interesante para que los educandos se sientan bien y así conserven

lazos de fraternidad y además preparar sus clases de enseñanzas en el proceso de aprendizaje se dé correctamente.

El apropiado desempeño del trabajo docente, obedece, en gran medida, de cómo maneja sus habilidades psicológicas específicamente, las habilidades sociales, comunicación, solución de problemas y de autocontrol.

El estilo de trabajo del docente debe ser caracterizado como un modelo de conducta, tiene que ser respetuoso, no menospreciar, denigrar a las personas que están a su alrededor mostrándose como un ejemplo de control emocional, en los momentos más críticos, teniendo una actitud equilibrada ante los reveses, que se le presente.

Según el MINEDU (2014) Desempeño docente, son las labores que realiza una persona que se ha preparado a nivel de educación para enseñar, formar y desarrollar aprendizajes en la niñez y la juventud.

La Unesco (2006) sostiene que el desempeño docente viene a ser el conjunto de acciones que realizan los maestros, durante la realización de su actividad pedagógica, que se concretan en el cumplimiento de sus funciones elementales y en sus resultados, para alcanzar el fin y los objetivos del nivel educativo donde trabaja.

Después de leer y analizar lo expuesto anteriormente se puede conceptualizar que el desempeño docente es una acción que cumple un docente, determinada por su labor dentro de una institución educativa que la realiza satisfactoriamente.

#### **1.3.4. Relaciones laborales entre docentes**

Los planteles educativos son esenciales dentro del quehacer educativo porque los individuos inician y se desenvuelven durante su formación. La comunicación entre los gestores educativos está mediada por la dinámica de cada organización, y se relacionan varios factores como el personal, estructural y organizacional que le dan una identificación propia.

La aptitud de los docentes en un plantel no depende del sujeto solo sino también del entorno con sus características propias que influyen significativamente, si no están cómodos con sus compañeros empezaran a surgir roces que finalmente

ira creciendo cuando no se buscan soluciones, de esto serán perjudicados los estudiantes. De ahí el interés por dos conceptos relacionados con el clima organizacional

**Calidad de vida laboral.** - Manifiesta la coexistencia y validez de los valores colectivos que ayudan a tener armonía entre de los individuos en una empresa y es el termómetro del bienestar laboral y la temperatura organizacional.

**Calidad de vida de relación.** - Esta función tiene dos constantes: las relaciones interpersonales que representa a la apreciación que tienen los individuos relacionadas en que se ayudan recíprocamente y en que sean corteses y apreciadas; y los valores colectivos. Se define por el grado de compromiso, colaboración y respeto.

#### **1.3.4.1 Teoría de las expectativas**

En Vértice (2008, p.16) “La teoría de Victor Vroom defiende que “a Los sujetos como individuos con raciocinio, tienen opiniones, tienen esperanzas y expectativas a acontecimientos futuros en sus vidas.” Dicho autor afirma que los humanos mostrarían su motivación al hacer las cosas en favor de la realización del objetivo si está convencida que del valor que brinda, y si sus acciones se dirigen al logro.

Específicamente, se refiere que motivar de las personas a que cumplan ciertas actividades dependerá de los valores que se le den como resultado de su trabajo, acrecentado por la seguridad de que su esfuerzo aporta para alcanzar el lograr objetivos.

Modelo de las expectativas según Vroom:

$FUERZA = Valor \times Expectativa \times herramientas \text{ para realizar labor}$

Basado en este modelo de Vroom señala que la motivación es prácticamente la resulta de otros factores que todo trabajador debe tener, por ende, el individuo laborara con ahínco si logran adquirir recompensas.

Este modelo aporta a nuestro estudio conocimientos y bases que conllevan a que si la persona no se siente motivada no existe un desempeño

efectivo y favorable para la organización. Y, además, conocemos que la motivación se da mediante el lenguaje y el valor que le damos a las palabras para incentivar a los colaboradores.

### **1.3.3.2 Evaluación del desempeño docente**

Según Alvarado y Valdés, (2006, p.90). Indican que “La evaluación debe valer para reconocer excelentes educadores y fructificar sus capacidades al máximo para el avance de un plantel. Una muestra de esto son los programas de maestros mentores que tienen la responsabilidad de tutelar a sus compañeros”.

Seguido con este orden, para ambos autores afirman que la valoración del desempeño docente en sus destrezas y capacidades o enjuiciar su práctica para poder aportar con criterios de profesionalización para el personal docente y así mejorar la calidad de la organización.

En el año 2012, MINEDU, presento el Marco del Buen Desempeño Docente, en ella se evidencian cuatro dimensiones, estas son:

#### **Dimensión I**

##### **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

MINEDU (2012), “Percibe la planificación del trabajo pedagógico a través de la preparación del programa curricular, unidades didácticas y las reuniones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”.

La primera dimensión, se basa en la labor detallada del docente, en disponer de todas las metodologías y estrategias que necesita para que los educandos afiancen conocimiento, cualidades y valores que lleven a la práctica y resolución de problemas a futuro. Esta labor se debe realizar en base al marco de inclusión, es decir, que intervengan todos los estudiantes sin perjuicio alguno y que todo lo planificado sea adaptado para estos casos.

## **Dimensión II**

### **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

MINEDU (2012), “Comprende el manejo del proceso de educación que se direcciona valorando la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones”.

Esta segunda dimensión se vincula con la práctica docente, en donde se aplican las estrategias y metodologías ya planificadas, de manera que incluyan a todos los estudiantes sin excepción alguno, y desde luego las actividades acordes a estos casos especiales.

## **Dimensión III**

### **Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**

MINEDU (2012), “Abarca la cooperación en la gestión del establecimiento o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para conformar la comunidad de aprendizaje.

Para esta dimensión es necesario para el trabajo del docente, interfiere mucho la comunicación efectiva entre toda la comunidad educativa, intervienen los representantes en el apoyo de aprendizaje de los estudiantes. La cooperación en eventos y actividades extracurriculares que aportan conocimiento y valores a los niños y a su vez crean un ambiente favorable de armonía entre todos los actores de la educación.

## **Dimensión IV**

### **Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

MINEDU (2012), “Entiende el proceso y las prácticas que identifican la formación y desarrollo de la colectividad profesional de docentes.”

Este último punto se basa en una autoevaluación, pues debemos de ser conscientes y comprometernos en el eterno proceso de aprendizaje para nuestros educandos, identificar y reconocer nuestras debilidades en el ámbito para que conlleve a una mejora en la calidad de educación de la institución

Toda la información recolectada en este marco teórico se puede concluir relacionando que la comunicación ayuda a predecir el desempeño laboral. En la cual a lo largo del trabajo de investigación comprobaremos hipótesis.

#### **1.4 Formulación del problema**

¿En qué medida se relacionan la comunicación con el desempeño laboral docente en la Escuela Fiscal “Carlos Calderón Chico”, Guayaquil-Ecuador 2018?

##### **1.4.1 Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona la comunicación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Cómo se relaciona la participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad y la comunicación?
- ¿En qué medida se relaciona el desarrollo de profesionalidad de los docentes con la comunicación?

## **1.5 Justificación del estudio**

La investigación tiene contribución al conocimiento, y justifica su conveniencia para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución, que son favorecer la calidad de la educación y generar una comunicación efectiva entre la comunidad educativa para el bienestar de todos.

El estudio la relevancia social porque a través del estudio de las variables se detecta la necesidad de mejorar la calidad de educación que se da, pues es importante fomentar la comunicación y evaluar a docentes y directivos que ayuden a fomentar un ambiente de fraternidad y organización en las gestiones educativas, para de esta forma contribuir al progreso de la organización.

La investigación tiene implicancias prácticas, ya que las variables en estudio se vinculan con la calidad de educación que se brinda a la comunidad, debido a que los maestros deben desarrollar de forma afectiva capacidades de las cuales deberían ser esenciales en el desarrollo de la práctica y el aporte de este arduo trabajo permite detectar las consecuencias de no realizar procesos de comunicación adecuadamente lo que hace que el profesionalismo y desempeño se minimice.

El estudio colabora con argumentos de autores como Lasswell con la teoría “Estructura y función de la comunicación de masas” Vroom, con la teoría de “Las expectativas” y entre otros personajes que aportan con su conocimiento científico para la investigación presente.

Metodológicamente, la investigación demuestra el proceso estadístico y operativo, procesos, técnicas e instrumentos utilizados que gracias a su confiabilidad podrán ser utilizadas en investigaciones posteriores.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral del docente de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- La preparación para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona directamente con la comunicación en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se relaciona directamente con la comunicación en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- La participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad se relaciona directamente con la comunicación en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- El desarrollo de la profesionalidad de los docentes se relaciona directamente con la comunicación en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación de la comunicación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- Establecer la relación de la comunicación con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- Determinar la relación de la comunicación con la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.
- Identificar la relación de la comunicación con el desarrollo de profesionalidad de los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

## **II. METODOLOGÍA**

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. (Aniorte, 2016).

### **Tipo de investigación**

En esta tesis se utilizó la investigación básica por que aporta con teorías y se vinculan con nuevos conocimientos, Alvitre (2000) define a “la investigación elemental, pura o sustantiva cuando procura una descripción, explicación o predicción”. Es decir, explican algún hecho que sucede en la sociedad.

El tipo de investigación guarda vínculo con el estudio, según su carácter: es correlacional pretende establecer la relación entre las variables comunicación y desempeño laboral docente, según Tamayo y Tamayo (1999), “se refiere al “grado de relación (no causal) que coexiste entre dos o más variables”.

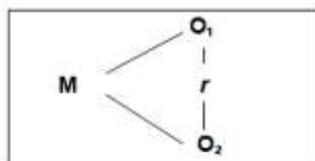
De acuerdo a la investigación por la naturaleza del problema es cuantitativa porque mediante las encuestas arrojan resultados numéricos que permiten hacer análisis generalizadas

La investigación, según su alcance temporal: es transversal (retrospectivo) porque la población será encuestada solo una vez, por lo que afirman, Hernández, Fernández y Baptista (2003 p. 207) “Los esquemas de investigación transeccional o transversal colectan datos en un solo momento, en un tiempo ideal. Tienen como intención detallar las variables, y analizar un acontecimiento la relación en un momento dado. Y, por último, según la orientación que asume: la investigación orientada a la comprobación, porque busca aprobar las teorías de la comunicación según la teoría Lasswell (1948) de las acciones

comunicativas y el desempeño laboral docente con las Teoría de las expectativas Víctor Vroom (2008).

## 2.1 Diseño de investigación

El estudio también según el alcance temporal se presenta como correlacional asociativo porque tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral docente, en un contexto asociativo. El referido diseño se grafica de la siguiente forma:



M= Institución "Carlos Calderon Chico"  
O1 = La Comunicación  
O2 = Desempeño laboral docente  
r = Relación entre las variables.

Esta investigación tiene valor explicativo. Si se conocen las dos variables que tienen relación aporta con explicación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) "los estudios presentan explicación porque ocurre uno o más fenómenos, y las condiciones que este fenómeno se presenta y las variables que se puedan relacionar".

## 2.2 Variables, operacionalización

Variable 1 (V1): La Comunicación

Variable 2 (V2): Desempeño laboral

### Definición conceptual

Para Robbins y Coulter (2010), la comunicación es "la transferencia y la comprensión de significados"(p.315). Según estos autores esta se da con el fin de ampliar un mejor conocimiento para tener la capacidad de crear frases claras para la transmisión de ideas y sentimientos, para el entendimiento los individuos, lleguen a una reacción y acción."

### Definición operacional

Es el intercambio de ideas y pensamiento entre dos o más personas que se debe llevar a cabo en los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil, como resultado de la medición de las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes que se expresan en los ítems de la encuesta.

### **2.2.2 Variable 2 Desempeño Laboral Docente**

Según Torres (2008) “Son las acciones que realizan los maestros, en su actividad pedagógica, que se sintetizan en el proceso de sus funciones básicas y en resultados que obtengan, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje”.

#### **Concepto operacional**

Es el rendimiento que presenta las personas al realizar sus actividades y funciones principales de los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, 2018, como resultado de la comprobación de las dimensiones que se expresan en los ítems de la encuesta.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

**VARIABLE: LA COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

<b>Elaboración: Gabriela Ocaña</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN- INSTRUMENTO</b>
<b>LA COMUNICACIÓN</b>	Para Robbins y Coulter (2010), la comunicación es "la transferencia y la comprensión de significados"(p.315). "La comunicación se da con el fin de desarrollar una mejor comprensión o capacidad de formar frases gramaticales en la transmisión de ideas y sentimientos, para el entendimiento entre los individuos, el cual incluye una reacción y acción."	Es el intercambio de ideas y pensamiento entre dos o más personas que se debe llevar a cabo en los docentes de la escuela Leonardo Aulestia, Guayaquil, Ecuador, 2018, como resultado de la medición de las dimensiones habilidades comunicativas, funciones de la comunicación, canales formales de la comunicación y de barreras de la comunicación efectiva que se expresan en los ítems de la encuesta.	Habilidades comunicativas	11 Comunicación oral	Malo (0-2) Bueno (3-5) Muy bueno (6-8)
				12 Comunicación no verbal	
				13 Comunicación escrito	
				14 escucha activa	
				15 escucha empatica	
				16 retroalimentacion constructiva	
			Funciones de la comunicación	11 control	Malo (0-2) Bueno (3-4) Muy bueno (5-7)
				12 motivación	
				13 expresión emocional	
			Canales formales de la comunicación	11 descendente	Malo (0-1) Bueno (2-3) Muy bueno (4-5)
				12 ascendente	
				13 horizontal	
Barreras de la comunicación efectiva	11 percepcion	Malo (0-1) Bueno (2-3) Muy bueno (4-5)			
	12 eleccion del medio equivocado				
	13 semanticas				
	14 señales inconsistentes				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Torres(2008) "Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador".	Es el rendimiento que presenta las personas al realizar sus actividades y funciones principales de los docentes de la escuela Leonardo Aulestia, Guayaquil, Ecuador, 2018, como resultado de la medición de las dimensiones de los ítems de la encuesta.	Preparacion para el aprendizaje de los estudiantes	11 Caracteristicas personales	Malo (0-1) Bueno (2-3) Muy bueno (4-5)
				12 Conceptos y contenidos de las areas, teorias	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11 Conoce teorias, disciplina de material didactico	Malo (0-3) Bueno (4-6) Muy bueno (7-8)
				12 Didactica y practica pedagogica	
				13 Organiza aprendizajes sesiones de interes	
			Participacion en la gestion de la escucha articulada de la comunidad	11 Confianza, aula agradable y de respeto	Malo (0-1) Bueno (2-3) Muy bueno (4-5)
				12 Solucion de conflictos	
			Desarrollo de profesionalidad de los docentes	11 Planteen soluciones	Malo (0-1) Bueno (2-3) Muy bueno (4-5)
				12 Comprendan proposito de la sesion	

## 2.3 Población y muestra.

### Población

Para López, P. L. (2004). La población es el grupo general o total de elementos, individuos o medidas que comparten rasgos comunes dentro de un contexto determinado.

La población que se escogió es de 22 docentes, todos tienen nombramientos por tratarse de un establecimiento fiscal, son 18 de sexo femenino y 4 de sexo masculino que laboran en la jornada matutina de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” Distrito 4 de Guayaquil durante el año 2018.

**Tabla # 1**

<b>Muestra</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Docentes</b>	4	18
<b>Total</b>		22

### Muestra

Es la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio.

Por ser una muestra pequeña se involucró a los 22 docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”, para elegir los instrumentos de recolección de datos que se empleó en esta tesis, se reunió al director y los docentes para socializar el procedimiento a seguir en la aplicación de las encuestas para que fuese lo más homogéneo posible. Después de tomar los datos se procedió a ingresar los mismos al soporte informático.

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

### 2.4.1 Técnica

Arias (2004), considera que “las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas de tener información” En esta investigación se va a trabajar con la técnica la encuesta, con la finalidad de conseguir información acerca el desarrollo de la comunicación y la correlación con el desempeño laboral de los docentes del establecimiento educativo “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil; este

sondeo es para valorar la comunicación y el segundo cuestionario para conocer el nivel de desempeño laboral de los maestros que son importantes para continuar con el trabajo de investigación y la aprobación de la hipótesis planteada.

#### **2.4.2 Instrumento**

Según Arias (2004), " Los instrumentos son los objetos materiales que se manejan para almacenar la información". El instrumento de investigación será el cuestionario con sus correspondientes ítems para ser respondido acorde a sus puntos de vista, el presente instrumento se elaboró en base a los procedimientos de Operacionalización de las variables. El cuestionario para medir la comunicación está formado por 17 ítems con una valoración de SI (1) y NO (0), y el cuestionario que medirá el desempeño laboral docente está formado por 20 ítems con la misma valoración de la primera variable.

#### **2.4.3 Confiabilidad y Validez**

Para tener confianza en la validez se realizó un piloto en 10 profesores con la misma similitud de la muestra exacta de estudio, fueron escogidos al azar para poder aplicar ambos cuestionarios y poder saber la relación entre las dos variables de estudio, para después seguir con el proceso estadístico de sus ítems.

Después, la confiabilidad de esta herramienta se determinó con la prueba estadística de Crombach por medio del software SPSS. El resultado alcanzado en el instrumento que mide la variable la comunicación fue de 0,736 que de acuerdo a los rangos propuestos por Balestrini (1997), "toda investigación en la medida que sea posible debe permitir ser sometida a ciertos correctivos a fin de refinarlos y validarlos."

En base al instrumento que mide la variable desempeño laboral docente fue de 719 también determinada por prueba estadística alfa de Crombach por medio del software SPSS. Para aplicar los instrumentos del estudio, se ha tomado en cuenta la eficacia de contenido.

## **2.4 Aspectos éticos**

Esta investigación se basa en elementos éticos, que con la respectiva aprobación se tomara en cuenta en el periodo de realización los estudios, encuestas y análisis y bajo los parámetros establecidos. Es factible la realización de esta investigación, ya que se cuenta con los recursos necesarios ya sean materiales y los investigadores y población escogida son pertinentes para el estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis inferencial

##### Hipótesis General

La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral del docente de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

**Tabla # 2**

##### **Relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral**

		La Comunicación	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,630
	La Comunicación	Sig. (bilateral)	.	,051
		N	10	10
Spearman		Coeficiente de correlación	,630	1,000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,051	.
		N	10	10

**Fuente:** Cuestionario para analizar descriptivamente la comunicación y Desempeño Laboral Docente aplicado a los Docentes.

**Elaboración:** Gabriela Ocaña

- En la tabla 2 se aprecia el cálculo entre la variable X (Comunicación) y la variable Y (Desempeño laboral) sobre los 10 docentes participantes estudiados.
- El P valor o sig. (Bilateral) obtenido que resultó .051 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01).
- Se identifica un índice de 0,630; por lo que se concluye que existe una correlación de la comunicación y el desempeño laboral del docente.
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y desempeño laboral la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2017. Por tanto, se acepta la hipótesis general positiva:  $H_1$ . Ya que existe una relación directa y significativa entre La comunicación y el desempeño laboral.

**Tabla # 3**

**Correlación entre las variables de la Comunicación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.**

			La Comunicación	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	La Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,557
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	10	10
Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,557	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	10	10

**Fuente:** Cuestionario para analizar descriptivamente la comunicación aplicado a los Docentes.  
**Elaboración:** Gabriela Ocaña

### Interpretación

- En la tabla 3 se aprecia el cálculo entre la variable X (Comunicación) y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes sobre los 10 docentes participantes estudiados.
- El P valor o sig. (Bilateral) obtenido que resulto .217 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01).
- Se identifica un índice de 0,557; por lo que se concluye que existe una correlación entre la comunicación y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla # 4**

**Correlación entre las variables de la Comunicación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.**

		La Comunicación	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	La Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607
		N	10
Enseñanza para el aprendizaje		Coefficiente de correlación	,607
		Sig. (bilateral)	,258
		N	10

**Fuente:** Cuestionario para analizar descriptivamente la comunicación aplicado a los Docentes.

**Elaboración:** Gabriela Ocaña

**Interpretación:**

- En la tabla 4 se considera el cálculo entre la variable X (Comunicación) y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes sobre los 10 docentes participantes estudiados.
- El P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .258 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01).
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Se identifica un índice de 0,607; por lo que se concluye que existe una correlación de la comunicación y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla # 5**

**Correlación entre las variables de la Comunicación y la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.**

		La Comunicación	Participación en la gestión de la escucha articulada
Rho de Spearman	La Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,325
		N	10
Participación en la gestión de la escucha articulada	Participación en la gestión de la escucha articulada	Coeficiente de correlación	,325
		Sig. (bilateral)	,235
		N	10

**Fuente:** Cuestionario para analizar descriptivamente la comunicación aplicado a los Docentes.  
**Elaboración:** Gabriela Ocaña

**Interpretación:**

- En la tabla 5 se estima el cálculo entre la variable X (Comunicación) y la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad sobre los 10 docentes participantes estudiados.
- El P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .235 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01).
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad.
- Se identifica un índice de 0,325; por lo que se concluye que existe una correlación entre la comunicación y la dimensión participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad.

**Tabla # 6**

**Correlación entre las variables de la Comunicación y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.**

		La Comunicación	Desarrollo de profesionalidad
Rho de Spearman	La Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,272
		N	,608
			10
Spearman	Desarrollo de profesionalidad	Coeficiente de correlación	,272
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,608
			10

**Fuente:** Cuestionario para analizar descriptivamente la comunicación aplicado a los Docentes.

**Elaboración:** Gabriela Ocaña

**Interpretación:**

- En la tabla 6 se estima el cálculo entre la variable X (Comunicación) desarrollo de profesionalidad de los docentes sobre los 10 docentes participantes estudiados.
- El P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .608 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01).
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación desarrollo de la profesionalidad de los docentes
- Se identifica un índice de 0,272; por lo que se concluye que existe una correlación de la comunicación y la dimensión desarrollo de la profesionalidad de los docentes.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Esta tesis tuvo como objetivo constatar la si hay correlación directa entre las variables de estudio la comunicación y el desempeño laboral, que fueron analizadas a través del planteamiento de objetivos e hipótesis, en la hipótesis General, se planteó si la comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral, los resultados obtenidos para despejar la misma se concluyó que es directa y significativa, puesto que se afectan mutuamente en el quehacer educativo; al plantear las hipótesis específicas relacionadas con las variables de la investigación se propone observar el grado de afectación con las dimensiones propuestas.

Para la discusión y debate, la relación entre la teoría estructural funcionalista presentada por Harold Lasswell que propone que para que exista la comunicación hay tres grandes grupos de factores que ayudan a que exista al enviar el mensaje sin supervisión o vigilancia del entorno, se produce un desfase que lleva a la falta de comunicación en Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”, ya que los directivos y docentes por sus discrepancias se valen de terceros para comunicarse por lo que el desempeño laboral docente es negativo.

En el objetivo general se quería determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral entre los docentes de la institución objeto de estudio tiene un índice de 0,630, luego del análisis de datos que arrojó la encuesta se puede determinar que existe comunicación entre los maestros del plantel, y por ende repercute en el desempeño laboral de los mismos.

En este objetivo específico se buscaba conocer la relación entre la comunicación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes dando un índice de 0,557. Es conocido que, si no se tiene preparación como docente, se creará una barrera entre docentes estudiante.

En el segundo objetivo se trató de establecer la relación entre la comunicación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un índice de 0,607. Para que las mismas actúen tienen que haber ciertos criterios como la escucha activa, empatía por citar las que están muy estrechamente relacionadas con la educación sin ellas no

funciona la comunicación, este objetivo estableció que la institución no se aplica estas funciones.

Al determinar la relación entre la comunicación participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad con un índice de 0,325 se comprobó que no había la aplicación de estos en el plantel, por lo cual generaba los inconvenientes entre los docentes.

Se Identificó que la relación entre la comunicación y el desarrollo de profesionalidad de los docentes con un índice de 0,272, existe una estrecha relación ya que si en una institución existen estas barreras el desempeño laboral de los docentes es caótico porque la información que deben recibir no le llega de forma adecuada.

La correlación de las distintas partes de la sociedad en su respuesta al entorno, propicias falencias en el aprendizaje de los estudiantes y produce que la transmisión de la herencia social de una generación de estudiantes a la siguiente se haga difícil porque los estudiantes observan cómo se tratan sus maestros y replican las mismas conductas.

En cuanto a los objetivos se planteó establecer la comunicación ha recibido mucha atención en los discursos educativos, aunque la cantidad de publicaciones sobre el tema es basta, los educadores siguen pensando que no tiene nada que ver con sus problemas y preocupaciones, pero esto se debe a la indiferencia que tienen al empaparse de este tema y mejorar la comunicación entre ellos porque es esencial vivir en armonía para tener un buen desempeño docente.

Varios autores creen que con estrategias específicas practicadas se puede cambiar el pensar de los profesores. En la labor del docente es primordial la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para que los educandos aprendan a comunicarse. Queda demostrado que lo que se planteó en la hipótesis general la comunicación está directamente correlacionada con el desempeño laboral docente.

## V. CONCLUSIONES

1. La variable comunicación se relaciona significativamente con la variable Desempeño Laboral en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”, según revela el valor de  $r$  (0.51). En relación al coeficiente Rho (.630) y el valor  $p$  o Sig. (0,000) < 0.01 se puede predecir que la correlación de la tabla N° 4 entre las dos variables es significativa al nivel 0.51.
2. Se observa que el valor de  $r$  (.557) indica una relación moderada y directa entre la comunicación y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”. En cuanto al coeficiente Rho (.217) y el valor  $p$  o Sig. (0,000) < 0.01 predice que la comunicación y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas en la de la tabla N° 5.
3. La comunicación se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”. En cuanto al coeficiente Rho (.258) y el valor  $p$  o Sig. (0,000) < 0.01 predice que la comunicación y la dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas en la de la tabla N° 6 significativamente en base a lo siguiente que se refiere a un nivel de relación de 0.607.
4. Se percibe que el valor de  $r$  (.235) indica una relación moderada y directa entre la Comunicación y la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad. En cuanto al coeficiente Rho (.325) y el valor  $p$  o Sig. (0,000) < 0.01 predice que la relación entre la comunicación y participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad están correlacionadas en la de la tabla N° 7.
5. En el valor  $r$  (.608) indica una relación moderada y directa entre la comunicación y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes. En cuanto al coeficiente Rho (.272) y el valor  $p$  o Sig. (0,000) < 0.01 predice que la correlación entre la comunicación y el desarrollo de la profesionalidad de los docentes.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se impulsa a los docentes que amplíen la investigación sobre este tema porque es importante que exista comunicación en el establecimiento pues está ligada al desempeño docente con sus dimensiones, a la vez difundir los resultados en otros centros educativos para que se puedan beneficiar de estos estudios. Según Herreros (2015) expone que el clima de una institución está directamente relacionado con la motivación de los trabajadores a través de un buen sistema de comunicación les incentivará para satisfacer sus necesidades personales y profesionales.
2. Se sugiere a los docentes realizar constantemente ejercicios de comunicación para mejorar su práctica en las en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes lo cual llevará a tener un clima laboral cálido que será beneficioso para sus estudiantes.
3. Los directores deben establecer políticas institucionales internas que promuevan estímulos y reconocimientos al personal docente y administrativo al buen cumplimiento de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ayudarlos a manejar estrategias para evitar que surjan discrepancias por acciones que pueden ser mal interpretadas.
4. Se recomienda a los docentes de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”, ser empáticos con sus compañeros y se creen la participación en la gestión de la escucha articulada de la comunidad dando lugar a un ambiente cálido y fluido en el cual no existan malos entendidos.
5. Según Silvestri (2011) La identidad institucional encierra valores sobre la base de los cuales operan los miembros de la organización, y una forma particular de agregar valor que da fundamento al modo de relacionarse entre compañeros. Por lo que se sugiere al personal docente de la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”, a fomentar valores corporativos que los

ayudará a ser más proactivos en lo referente a la comunicación de esta manera, se desarrolle la profesionalidad entre docentes, ocasionando un desempeño laboral mejor y notable en la institución.

## REFERENCIAS

- Aguerrondo., I. (2013). El rol de la supervisión educativa en la gestión de las políticas públicas. *Educar* 49 , 13-27.
- Alvarado y Valdés, (2006, p.90). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influenciasny percepciones desde los evaluados* . Chile, Chile: Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales.
- Añorga, J. (2014). *La Educación Avanzada y el mejoramiento Profesional humano*. la Habana: Varona.
- Añorga,Julia. (2014). *La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional Humano*. Habana: Universidad Pedagógica Enrique José Varona.
- Bandura, A. (1977). Teoría de Autoeficacia y Desempeño Docente. *Estudios hemisféricos y Polares Vol.4*.
- Barrera, S. (25 de junio de 2012). *repositorio.unican.es*. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/1627/Barreda%20G%C3%B3mez,%20Mar%C3%ADa%20Soledad.pdf?sequence=1>
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad de desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias de la Parroquia Biblian, de la Prov. del Cañar (Tesis de Maestría)*. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Cavalli. (2006). *scielo.org.co/*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Contreras, D. (1990). *Enseñanza, Curriculum y Profesorado*. Madrid ,España: Akal.
- E, G. (s.f.). *Acompañamiento como metodología de Trabajo Social*. Obtenido de [revistas.ucm.es](http://revistas.ucm.es): <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/42645/43069>
- Española, D. d. (2017). *dle.rae.es*. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=0XQjJ6P>
- Freire, P. (2006). *Pedagogía de la Autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa*. Mexico: s.a. de c.v. 11a ed. en español.
- Gonzalez, E. (2001). *feyalegria.org/*. Obtenido de [http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Formacion\\_y\\_AcompanamientoDocente.pdf](http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Formacion_y_AcompanamientoDocente.pdf)

- Guzman. (2010). *La Evaluación de los Aprendizajes*.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del Desempeño Docente . *FlacsoAndes*, 36.
- José Antonio, E. (2011). *Apresiasi Critica*. Obtenido de peducativas.blogspot.co:  
<http://peducativas.blogspot.com/2011/10/jose-antonio-encinas-franco-apreciacion.html>
- José Eduardo Rodríguez Pulido, Alexander Orobio Montaña. (2010). El Acompañamiento como estrategias de Evaluación. *Actualidades Pedagógicas N.º 56*, páginas 99-108. . Obtenido de  
<https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/download/838/746>
- Kant, I. (2003). *Crítica de la Razón Práctica*. Buenos Aires: Losada.
- Luis, O. (2011). *Propuesta de Evaluación del Desempeño Docente para el Colegio Nacional San Pablo de Otavalo (Tesis de Maestría)*. Otavalo - Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.
- M., S. (1999). *Funcionalidad de la Supervisión Educativa, en los Colegios Fiscal Emilio Estrada Icaza y particular Huancavilca de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en la labor docente el año lectivo 1998 - 1999*. Guayaquil: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Mariela, C. (2013). *Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente*. Loja: Universidad técnica Particular de Loja.
- Markés, P. (2001). Los Procesos de Enseñanza Aprendizaje. *DIM*.
- Marqués, P. (2000). *Los Medios Didácticos y los Recursos Educativos*.
- Martinez. (1996). *El Docente como Gestor del Clima del Aula*.
- Martinez, A. (1993). *El Aula en la Educación Infantil*. Madrid ,España.
- McKinsey. (24 de Enero de 2010). <http://www.uco.es/hbarra/Master>. Obtenido de [http://www.uco.es/hbarra/Master/Conclusiones\\_del\\_informe\\_MCKINSEY.pdf](http://www.uco.es/hbarra/Master/Conclusiones_del_informe_MCKINSEY.pdf)
- Mezirow, J. (1981). *una teoría crítica del aprendizaje de adultos y la educación*.
- Minedu. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. lima.
- Mineduc. (2016). *El Desempeño docente en el aula*. Quito: Ministerio de Educación.
- MinEduc, M. d. (2012). *Apoyo y seguimiento en aula a docentes*. Quito: Coordinación General de Administración Escolar.
- Mineduc. (2016). *Desempeño Docente*. Quito: Ministerio de Educación Ecuador.

- Montenegro, A. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio.
- Mosley - Meggison y Pietri. (2005). Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación
- Ortega, M. (2009). *Situación Actual y perspectiva del Desempeño Docente en la escuela de Sanidad de la Armada (Tesis de Maestría)*. Quito: Universidad Andina Simon Bolivar.
- Pela. (2013). MINEDU. Gestión Orientada a los Logros de Aprendizajes Lima, Perú.
- Perdomo, N. (2013). *El Acompañamiento Pedagógico de parte de la unidad de Supervisión de la Dirección departamental de Educación de OCOTEPEQUE como proceso de gestión en el salón de clase en el primer ciclo de la Educ. Basica del distrito escolar No 1 en Honduras*.
- Perdomo, N. (2013). Tesis de Doctorado. *El Acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de OCOTOPEQUE como proceso de gestión en el salón de clases en el primer ciclo de Educación Basica del Distrito escolar No 1 . Honduras*.
- Pérez, J. (2012). *Normas de Urbanidad y Respeto*. Bogota. Colombia: Acento.
- Piaget, J. (1896). *La teoría del aprendizaje*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Rafael, P. (2010). Tesis de Doctorado. *Desempeño Docente y su relación con las habilidades del estudiante y el Rendimiento Académico en la Universidad Particular Iquitos*. Lima, Perú.
- Rafael., P. (2010). *El desempeño Docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Univ. Particular Iquitos en la Ciudad de Lima - Perú ( tesis de Doctorado)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rockwell, E. (marzo de 1993). *cazembes.files.wordpress.com*. Obtenido de <https://cazembes.files.wordpress.com/2016/05/elsie-rockwell-etnografic3ada-y-teorc3ada-de-la-investigac3b3n-educativa6.pdf>
- Rodriguez, M. (2005). *Materiales y Recursos en Educacion Infantil*. Perú: Vigo, Ideas Propias.
- Román y Dousdebes. (2014). Guía Acompañamiento Pedagógico. Quito.
- Saenz, P. (2005). *El Problema de Comunicación y Clima de Aula*.
- Sabogal, M; Gonzáles, R y Benites, I (2007) Módulo I: Comunicación y Epistemología. UNPRG: FACHSE. Perú.

- Spranger, E. (1984). *su pensamiento pedagógico*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Tennant, M. (1991). *Adultes y Aprendizaje*. Barcelona: El Roure.
- Tovar. (2001). <https://es.scribd.com/document>. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/88506485/Profesionalizacion-de-Doctentes-en-Ejercicio>
- Unesco. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile.
- Wittrock, M. (1990). *La Invetigacion en la enseñanza III. Profesores y alumnos*. Barcelona: Paidós Ecuador.

# **ANEXOS**

**ANEXO #1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
VARIABLE: LA COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE						
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
¿En qué medida se relacionan la comunicación con el desempeño laboral docente en la Escuela fiscal "Leonardo Aulestia", Guayaquil-Ecuador, 2018?	• Determinar la relación entre la comunicación con el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa "Leonardo Aulestia", Guayaquil, Ecuador, 2018	• La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018	V1. La comunicación	Habilidades comunicativas	Comunicación Oral. Comunicación No Verbal. Comunicación Escrita. Escucha Activa. Escucha Empática.	Cuestionario Ficha técnica
				Funciones de la comunicación	Control. Motivación. Expresión Emocional. Información.	
				Canales formales de la comunicación	Descendente. Ascendente. Horizontal.	
				Barreras de la comunicación efectiva	Percepción. Elección del medio equivocado Semánticas Señales Inconsistentes	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Especificos</b>	<b>Hipotesis específicos</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relaciona la dimensión de la habilidad comunicativa con el desempeño laboral docente?</li> <li>¿De qué manera se relaciona la dimensión de las funciones de la comunicación con el desempeño laboral docente?</li> <li>¿Cómo se relaciona la dimensión de los canales formales de comunicación con el desempeño laboral de los docentes?</li> <li>¿En qué medida se relaciona la dimensión de las barreras de comunicación efectiva con el desempeño laboral docente?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer la relación de la dimensión de las habilidades comunicativas con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>Establecer la relación de la dimensión de las funciones de la comunicación con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>Determinar la relación de la dimensión de los canales formales de la comunicación con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>Identificar la relación de la dimensión de las barreras de la comunicación efectiva con el desempeño laboral de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La dimensión de las habilidades comunicativas se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>La dimensión de las funciones de la comunicación se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>La dimensión de los canales formales de comunicación se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes.</li> <li>La dimensión de las barreras de la comunicación se relacionan directamente con el desempeño laboral de los docentes.</li> </ul>				

MATRIZ DEL ITEMS

TITULO: LA COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES UNA INSTITUCION EDUCATIVA, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA DIMENSIONES	INDICADORES DE CADA DIMENSION	ITEMS POR CADA INDICADOR	TIPOS DE RESPUESTA	INSTRUMENTO
V. 1 La comunicación	Para Robbins y Coulter (2010), la comunicación es "la transferencia y la comprensión de significados"(p.315). "La comunicación se da con el fin de desarrollar una mejor comprensión o capacidad de formar frases gramaticales en la transmisión de ideas y sentimientos, para el entendimiento entre los individuos, el cual incluye una reacción y acción."	Habilidades comunicativa.- Según Carlos J. Van (2005,p. 16) "La habilidad para comunicarse es un factor central para la propia promoción personal y profesional" de acuerdo a esto su análisis y su aporte en base a la tecnología es de mucha importancia.	Comunicación Oral. Comunicación No Verbal. Comunicación Escrita. Escucha Activa. Escucha Empática. Retroalimentación Constructiva.	1. Tiene habilidades en la transmisión de mensajes claros y coherentes en forma oral 2. Posee un lenguaje corporal con gestos y expresiones faciales coherente con el mensaje que transmite. 3. Demuestra habilidades de redacción, en la comunicación escrita (memorandos, informe). 4. Expresa una información, escucha con atención e interpreta el mensaje de manera correcta. 5. Escucha con la finalidad de comprender y entender al emisor, percibiendo sus emociones. 6. Proporciona la retroalimentación, señalando lo que se debe mejorar de manera respetuosa.	SI (2) AVECES (1) NUNCA (0 )	Cuestionario y ficha técnica
		Funciones de la comunicación.- Robbins y Coulter (2010), "las principales funciones de la comunicación dentro de las organizaciones o grupos, se pueden resumir en: el control, la motivación, las expresiones emocionales y la información"	Control. Motivación. Expresión Emocional. Información.	1. Realiza y explica normas que se deben seguir en la institución. 2. Felicita a su personal, motivándolo a optimizar su desempeño laboral. 3. Da oportunidad para que el personal le exprese sus sentimientos (frustraciones o emociones). 4. Informa al personal de las nuevas metas u objetivos alcanzar en la institución.		
		canales formales de la comunicación.- Madroñero (2008, p, 56)"Transmite mensajes reconocidos como oficiales por la organización y está perfectamente definida, incluso dibujada ya que es la que sigue las líneas del organigrama".	Descendente. Ascendente. Horizontal.	1. Da instrucciones por diferentes medios de comunicación de cómo realizar alguna actividad en particular. 2. Reconoce y acepta las inquietudes del personal cuando conversan en la dirección- 3. Brinda información y solicita apoyo de las coordinaciones para alcanzar metas.		
		Barreras de la comunicación efectiva.- Stephen Robbins en su libro de comportamiento organizacional (2013) y las barreras son las siguientes: Filtrado Percepción selectiva Emociones Comunicación aprensiva	Percepción. Elección del medio equivocado Semánticas Señales Inconsistentes	1. Acepta las opiniones, ideas o sugerencias del personal, así no esté de acuerdo. 2. En el momento de conversar de temas difíciles lo realiza de forma personal (cara a cara). 3. Se comunica de forma clara y coherente con su personal 4. Utiliza palabras y un tono de voz adecuado, acorde con sus acciones o expresiones faciales.		

## ANEXO #2: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DE COMUNICACIÓN

Estimado director

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar datos sobre el desempeño docente de las instituciones educativas, por lo que se le responder todos los enunciados ya que no existe respuesta correcta o incorrecta.

Asimismo se le informa no registrar datos personales ya que es totalmente anónimo

Instrucciones:

Marcar con una (X) una de las alternativas que se presentan a continuación:

1	2
SI	NO

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	SI	NO
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.		
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.		
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.		
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.		

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	SI	NO
5	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.		
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.		
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y critica.		
8	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.		
9	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los Estudiantes con necesidades educativas especiales		
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.		
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos evitando prácticas de abuso de poder.		

### ANEXO #3: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACION	
		SI	NO
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela		
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejorar de la calidad del servicio educativo de la escuela.		
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.		
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		
Dominio 4: Desarrollo de la prof		la identidad docente	
N°	INDICADORES DE DI	SI	NO
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia son sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.		
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.		
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.		
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		

#### ANEXO #4: FICHA TÉCNICA DE LAS VARIABLES

##### FICHA TECNICA DE LA COMUNICACIÓN

1. **NOMBRE** : Escala para medir la comunicación
2. **AUTORES** : Maria Gabriela Ocaña Hernandez
3. **FECHA** : 2018
4. **ADAPTACION** : Liliana Espinoza Salazar
5. **FECHA DE ADAPTACION:** 2025
6. **OBJETIVO** : Identificar el manejo de la comunicación que el docente debe tener en su carrera profesional para un buen desempeño docente.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela Leonardo Aulestia
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACION** : 15 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ITEMS** : Enunciados
11. **N. DE ITEMS** : 34
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores  
Habilidades comunicativas (1,2,3,4,5,6)  
Funciones de la comunicación (7,8,9,10)  
Canales formales de la comunicación (11,12,13)  
Barreras de la comunicación efectiva (14,15,16,17)

**Fuente: Elaboración propia**

##### FICHA TECNICA DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

1. **NOMBRE** : Escala para medir desempeño laboral docente
2. **AUTORES** : Maria Gabriela Ocaña Hernandez
3. **FECHA** : 2018
4. **ADAPTACION** : Liliana Espinoza Salazar
5. **FECHA DE ADAPTACION:** 2025
6. **OBJETIVO** : Identificar el nivel alcanzado por el docente en su preparación como docente.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela Leonardo Aulestia
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACION** : 10 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ITEMS** : Enunciados
11. **N. DE ITEMS** : 20
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1, 2, 3,4)  
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (5,6,7,8,9,10, 11,12)

Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad (13, 14,15)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (16, 17, 18, 19,20)

**Fuente: Elaboración propia**

## ANEXO #5: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE COMUNICACIÓN

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	34

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,2000	36,622	,207	,733
VAR00002	79,3000	36,456	,328	,726
VAR00003	79,2000	35,733	,485	,719
VAR00004	79,1000	39,656	-,201	,748
VAR00005	79,4000	37,600	,077	,742
VAR00006	79,4000	39,378	-,134	,749
VAR00007	79,3000	37,122	,219	,732
VAR00008	79,3000	40,456	-,298	,756
VAR00009	79,5000	40,278	-,271	,755
VAR00010	79,4000	39,600	-,168	,751
VAR00011	79,6000	37,600	,158	,734
VAR00012	79,5000	38,278	,035	,741
VAR00013	79,5000	34,500	,659	,709
VAR00014	79,6000	41,600	-,378	,768
VAR00015	79,4000	41,156	-,394	,761
VAR00016	79,4000	36,267	,350	,725
VAR00017	79,5000	38,944	-,069	,746
VAR00018	79,5000	36,500	,321	,726
VAR00019	79,6000	38,044	,082	,738
VAR00020	79,5000	40,278	-,271	,755
VAR00021	79,8000	35,733	,282	,728
VAR00022	80,0000	36,222	,325	,726
VAR00023	79,7000	37,789	,154	,734
VAR00024	79,5000	34,278	,698	,707
VAR00025	79,5000	30,722	,784	,684
VAR00026	79,6000	30,711	,809	,683
VAR00027	79,2000	33,511	,898	,698
VAR00028	79,5000	37,611	,140	,735
VAR00029	79,7000	38,233	,068	,738

VAR00030	79,9000	34,767	,452	,717
VAR00031	79,5000	35,167	,544	,715
VAR00032	79,4000	34,489	,646	,709
VAR00033	79,5000	34,944	,582	,713
VAR00034	79,7000	31,344	,770	,688

## ANEXO# 6: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	20

### Estadísticas de total de elemento

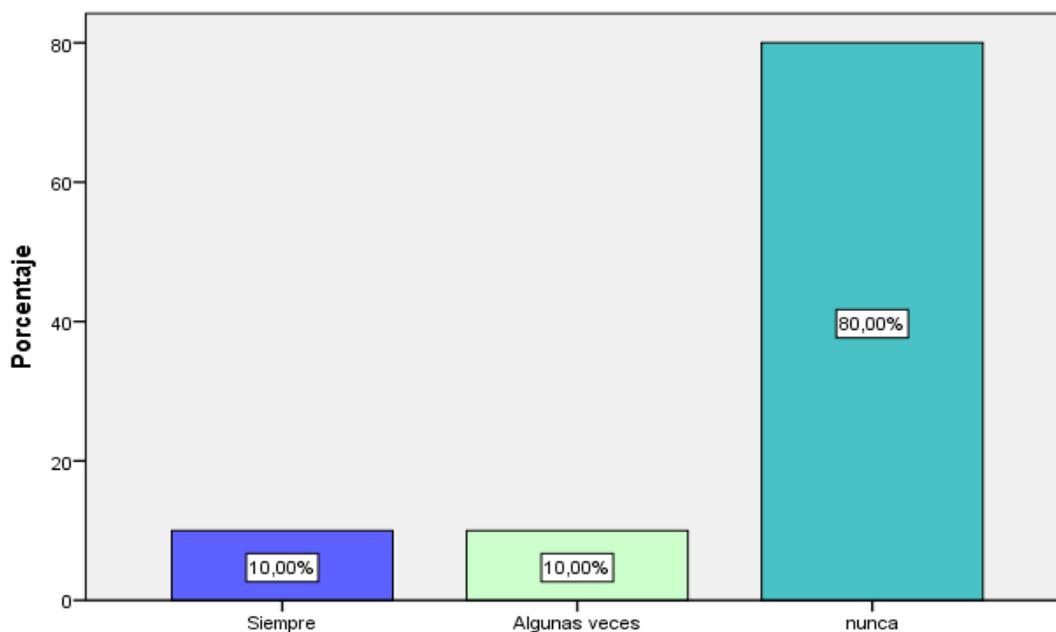
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	16,0000	6,364	,555	,681
VAR00002	15,9167	6,811	,473	,695
VAR00003	16,0833	6,447	,416	,695
VAR00004	16,0000	6,364	,555	,681
VAR00005	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00006	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00007	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00008	15,9167	6,811	,473	,695
VAR00009	15,9167	7,720	-,123	,738
VAR00010	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00011	16,3333	5,697	,656	,660
VAR00012	16,2500	6,568	,293	,711
VAR00013	15,9167	7,902	-,233	,745
VAR00014	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00015	15,8333	7,606	,000	,721
VAR00016	16,0000	6,909	,267	,711
VAR00017	16,0833	6,811	,250	,714
VAR00018	16,0833	6,265	,502	,684
VAR00019	16,0833	6,811	,250	,714
VAR00020	16,2500	6,205	,443	,691

## ANEXO#7: GRÁFICOS DE BARRAS ENCUESTA HECHA A LOS DOCENTES

### VARIABLE COMUNICACIÓN

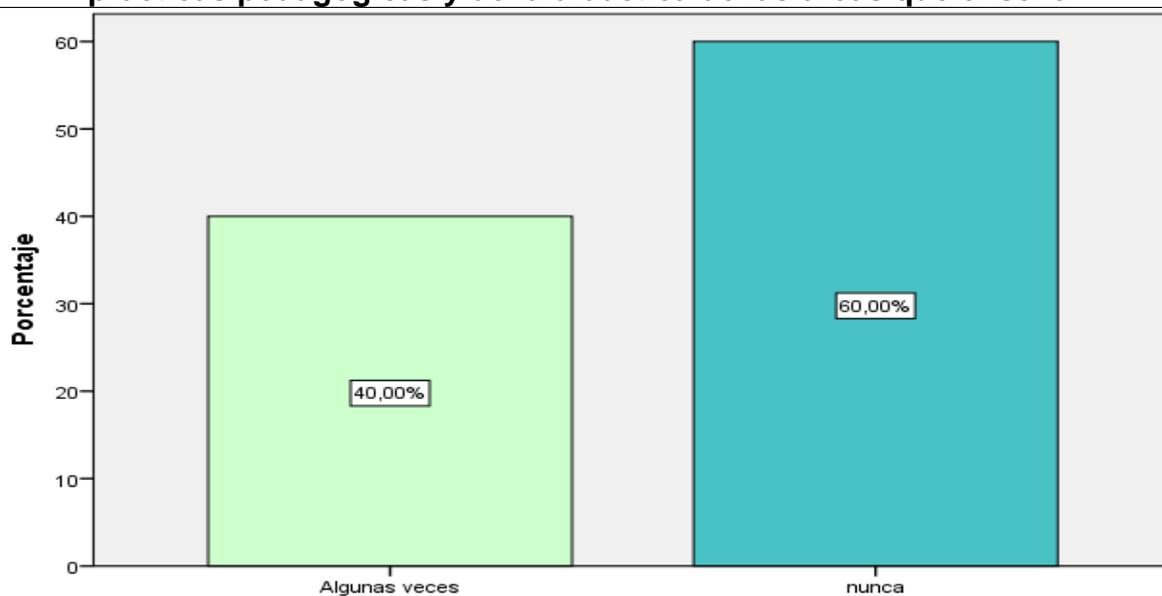
#### BARRA N°1

**1) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña**



#### BARRA N°2

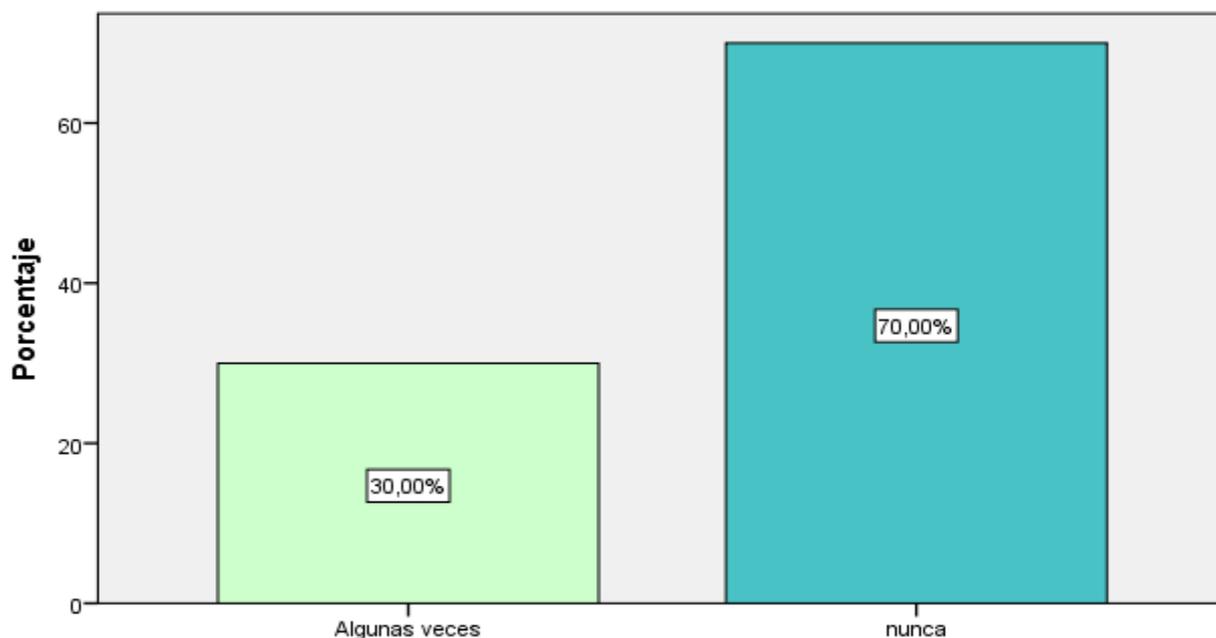
**2) Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña**



### BARRA N°3

**3) Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de sus aulas, articulando de maneras coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios se**

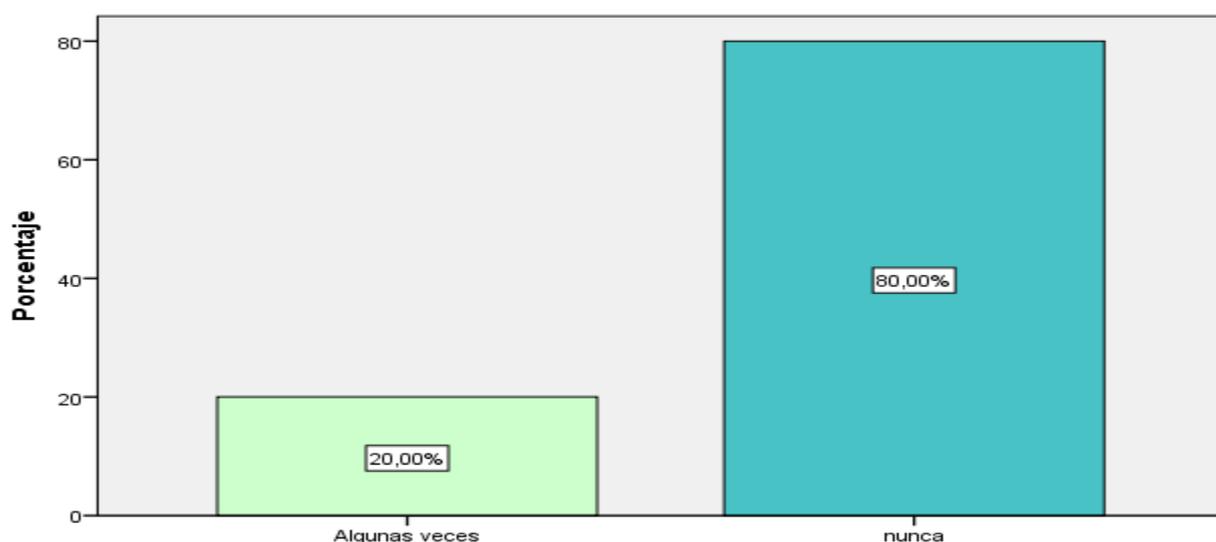
---



### BARRA N°4

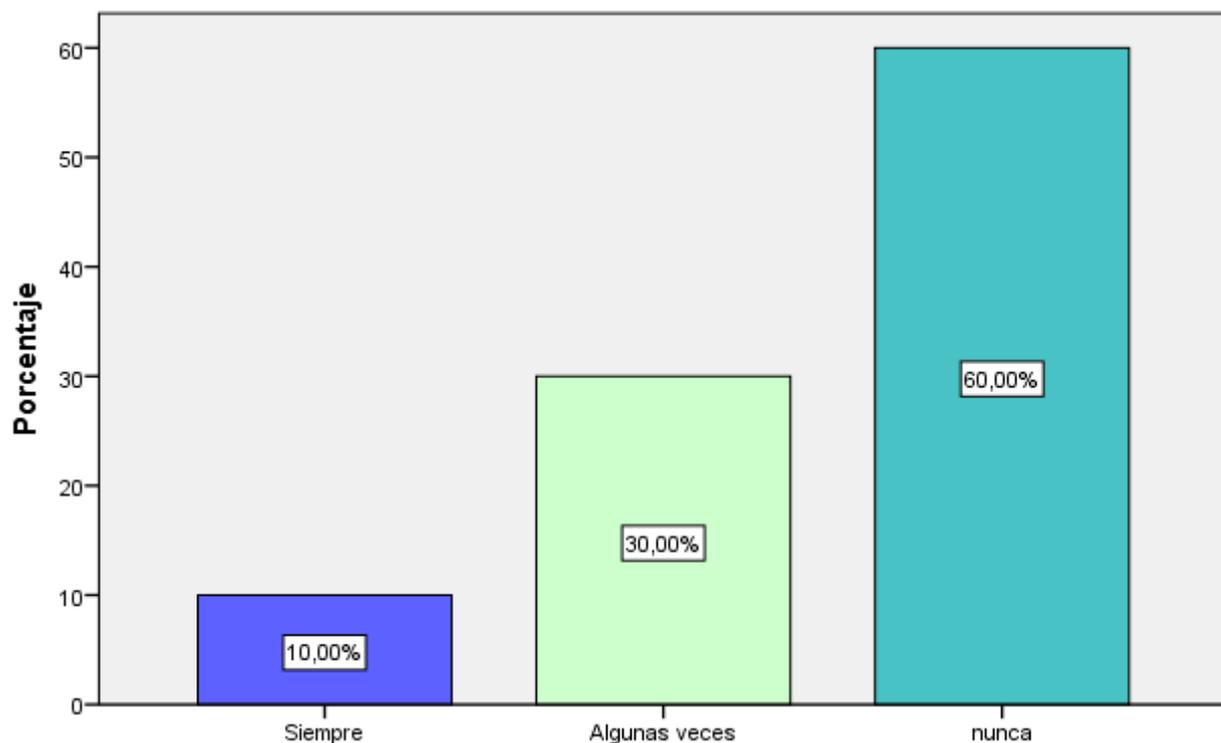
**4) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos**

---



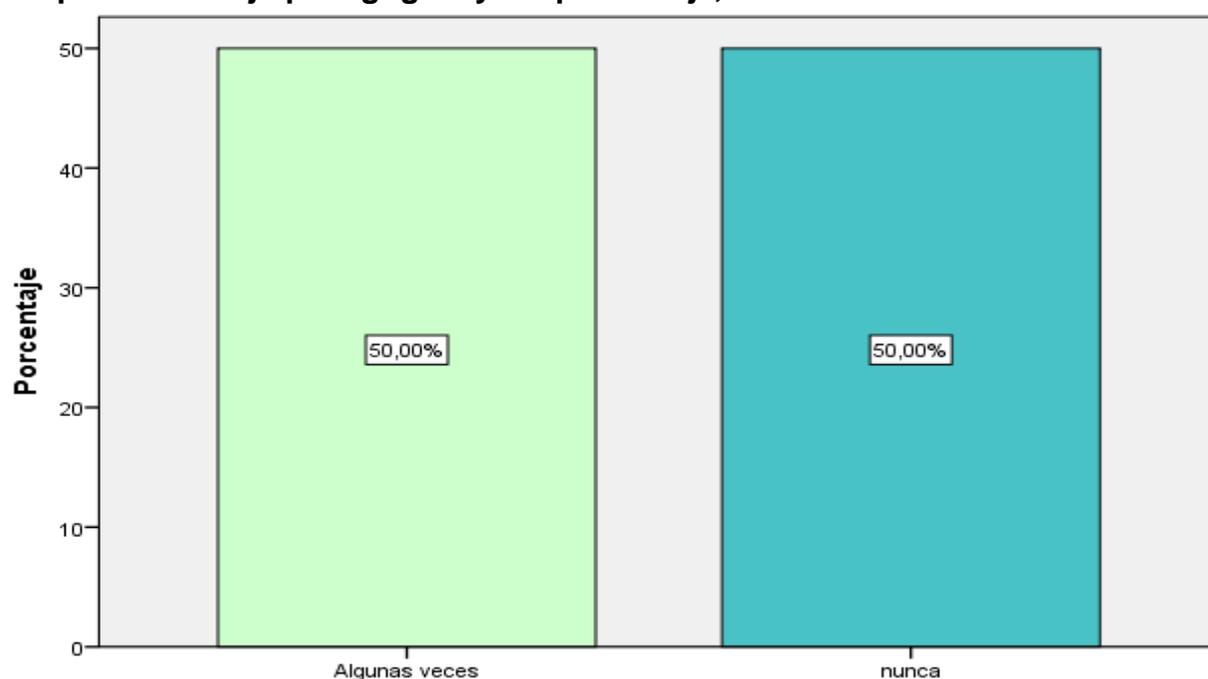
BARRA N°5

5) Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concentradas en convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos



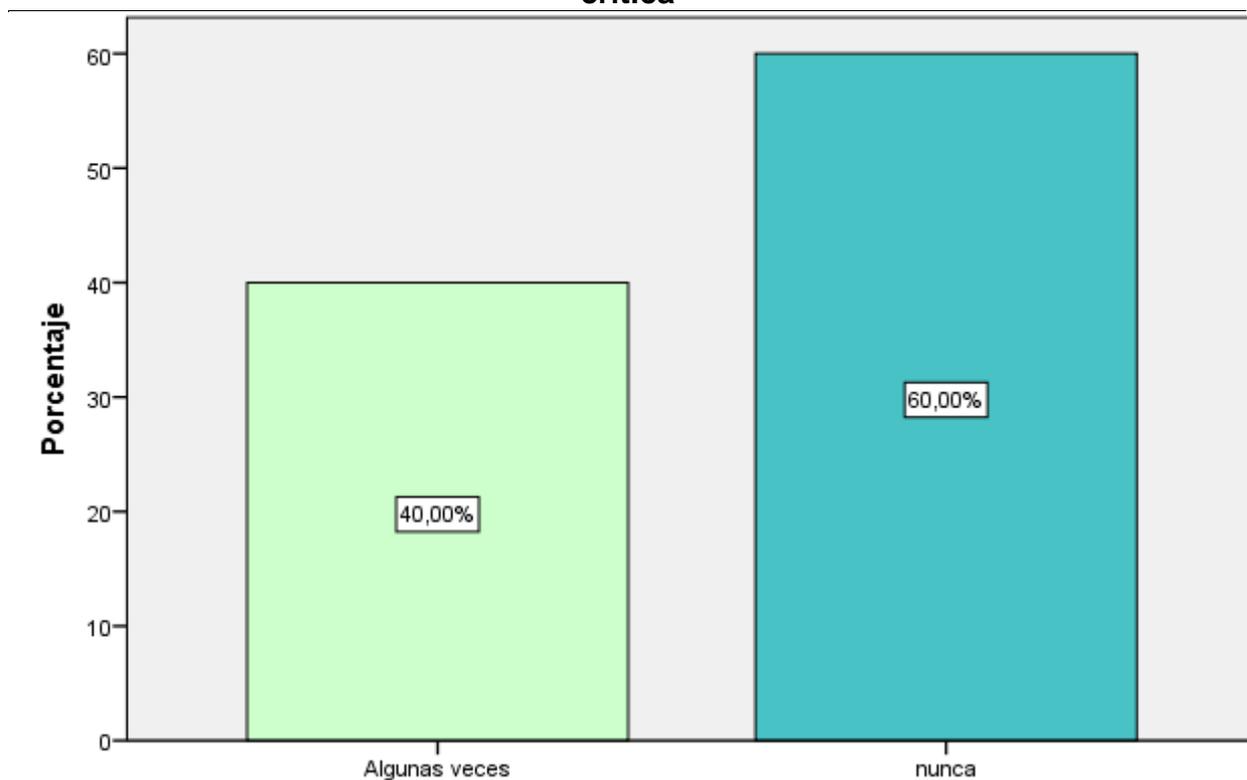
BARRA N°6

6) Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesibles y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad



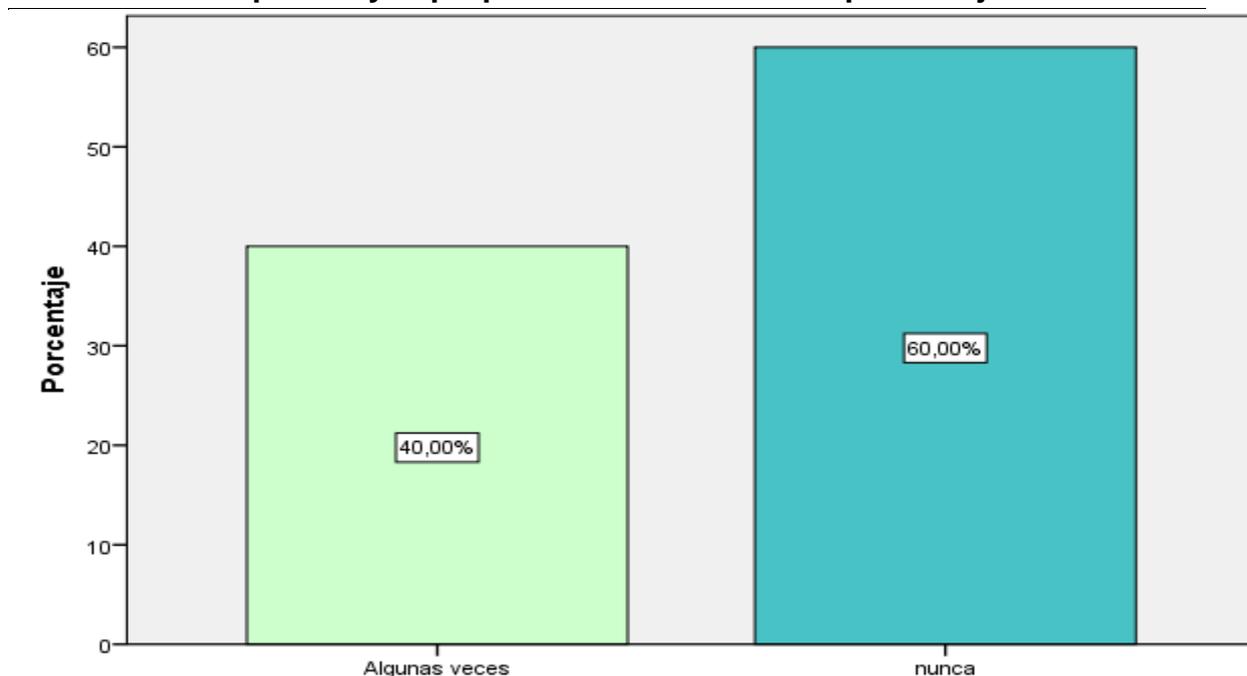
BARRA N°7

7) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica



BARRA N°8

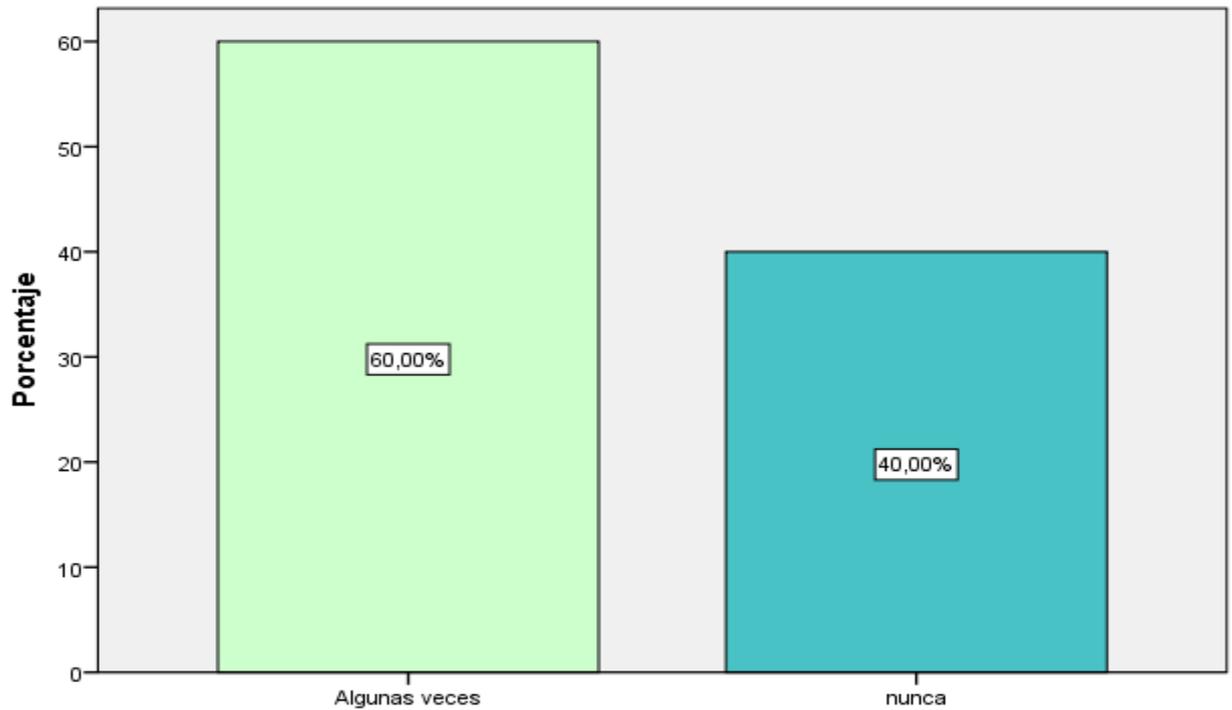
8) Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje



BARRA N°9

**9) Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales**

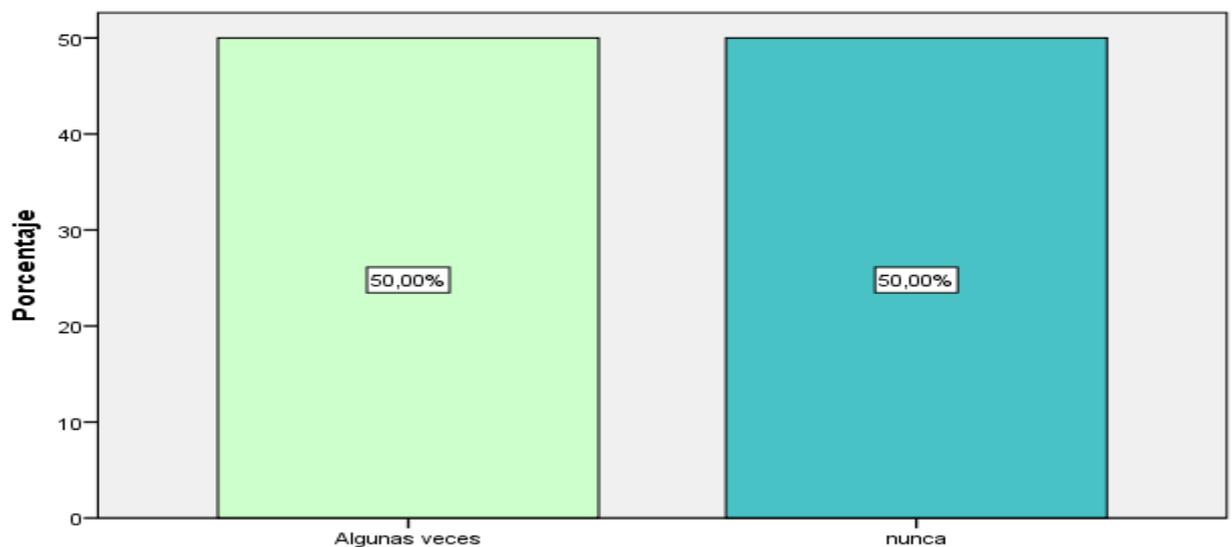
---



BARRA N°10

**10) Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes**

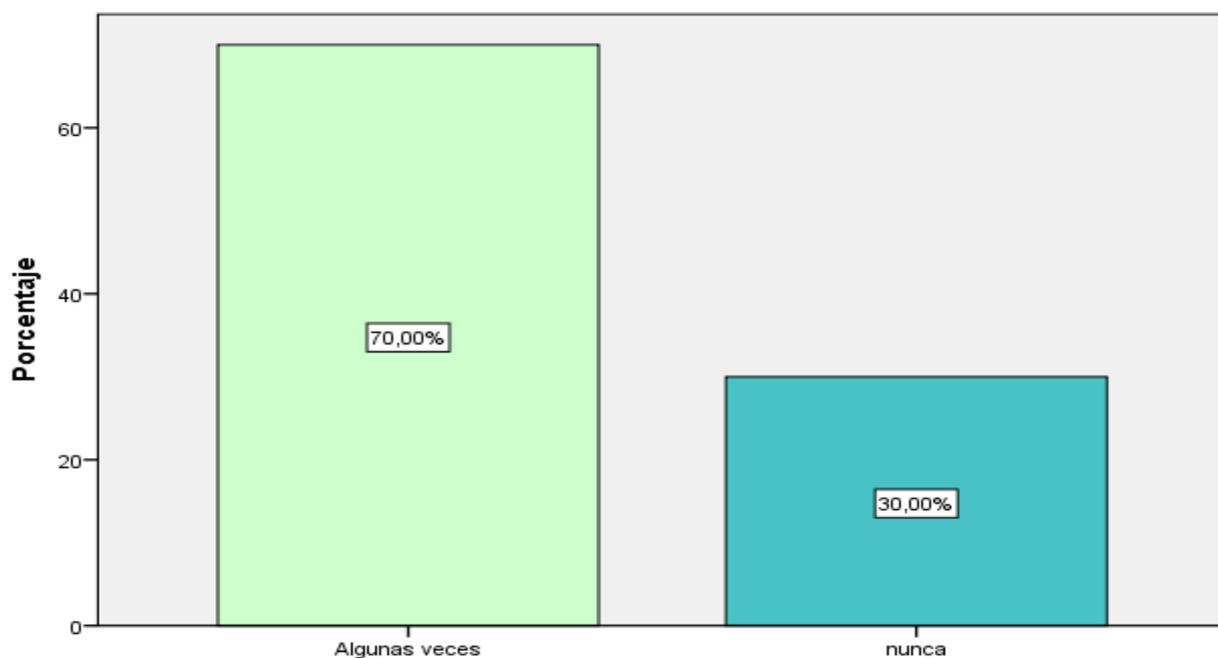
---



BARRA N°11

**11) Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna**

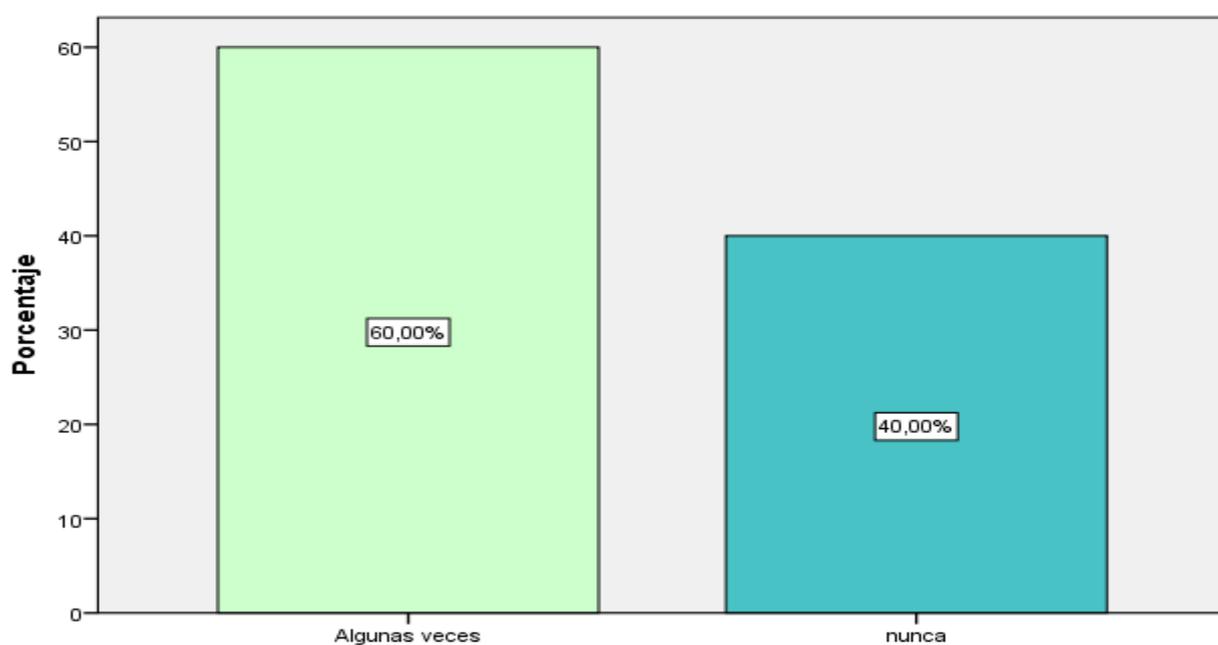
---



BARRA N°12

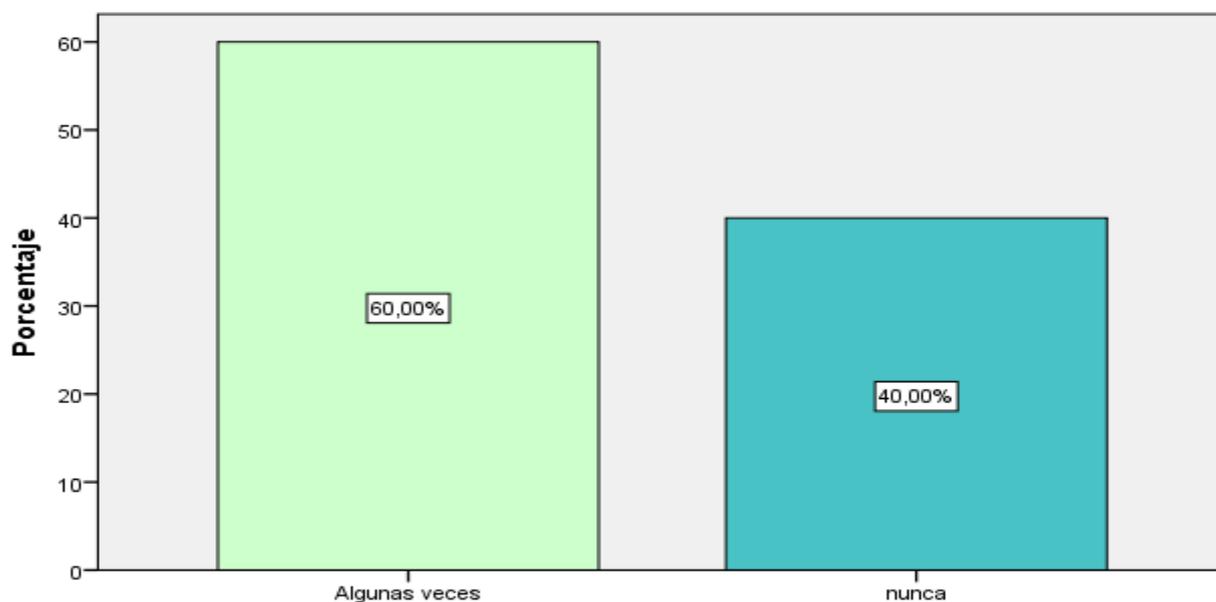
**12) Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos evitando prácticas de abuso de poder**

---



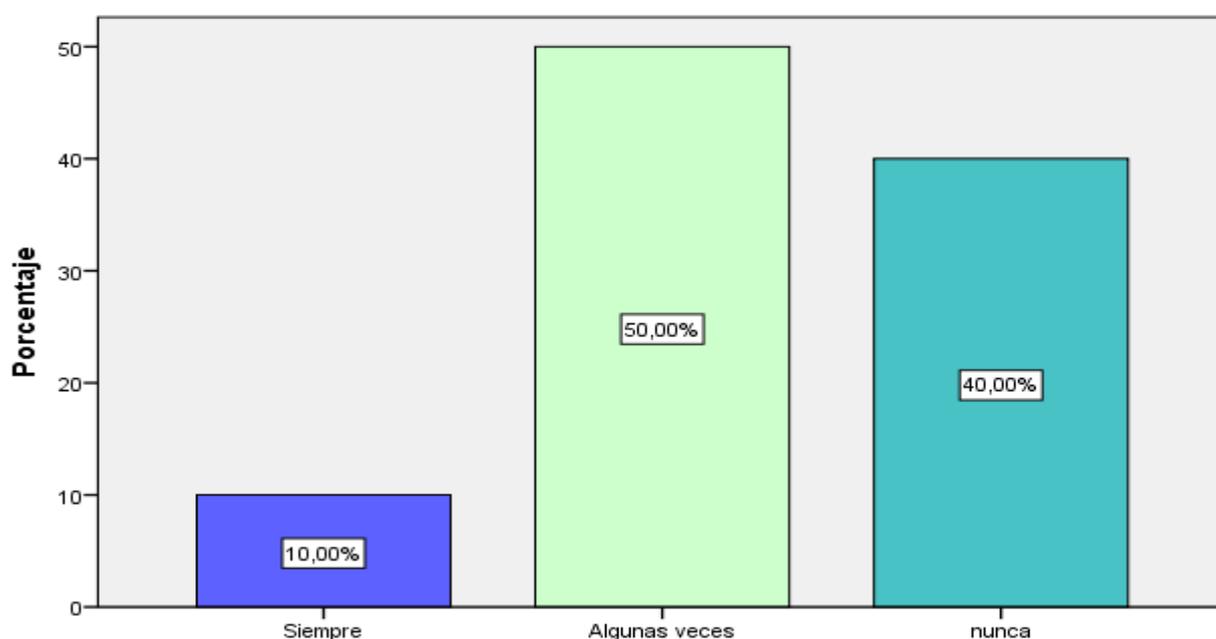
BARRA N°13

**13) Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela**



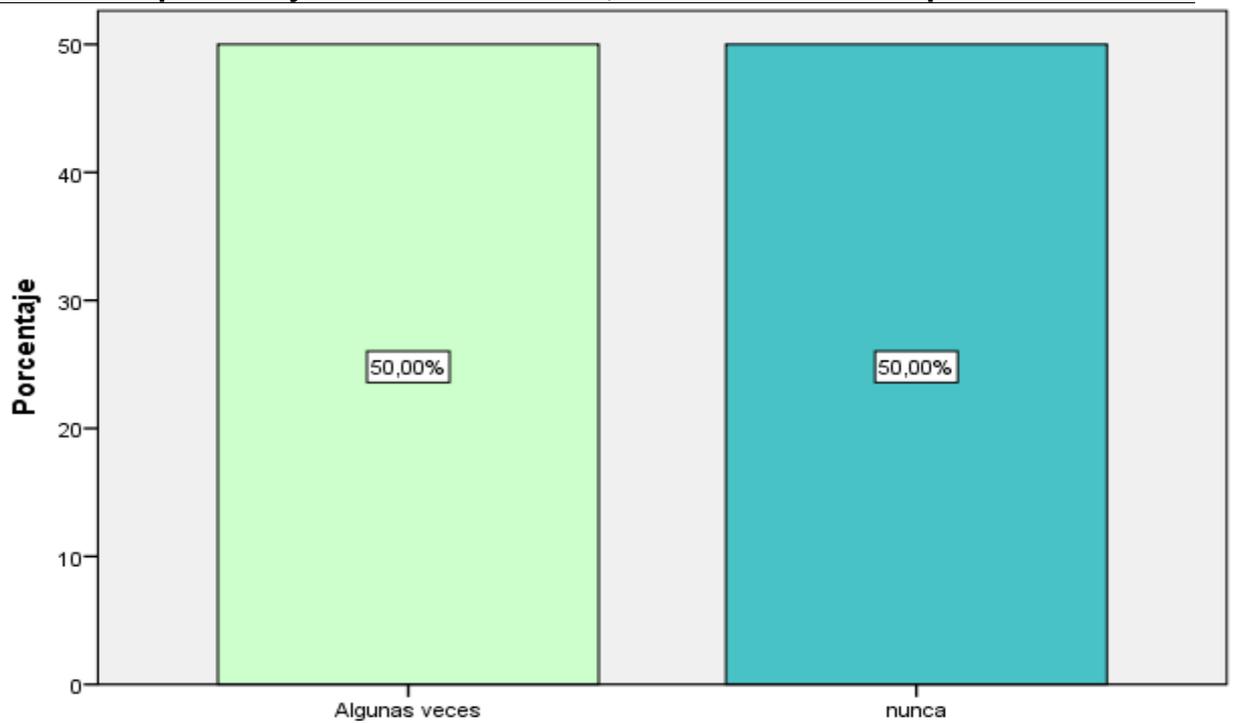
BARRA N°14

**14) Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela**



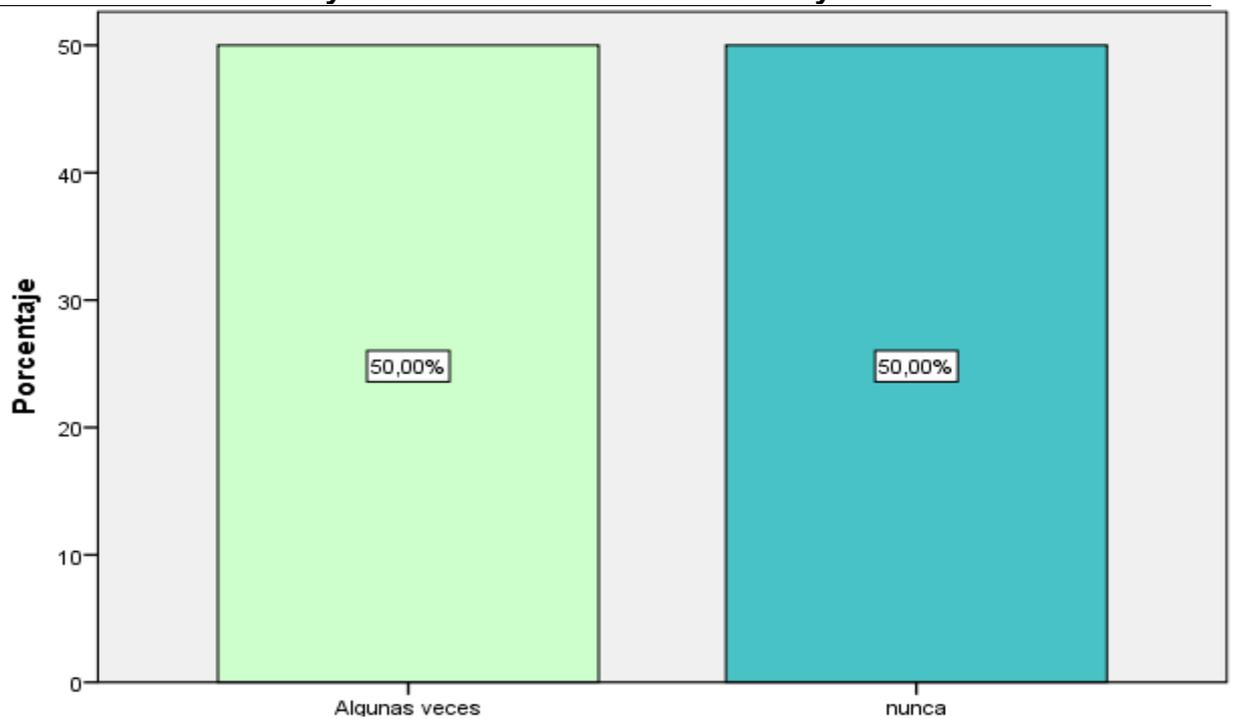
BARRA N°15

15) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.



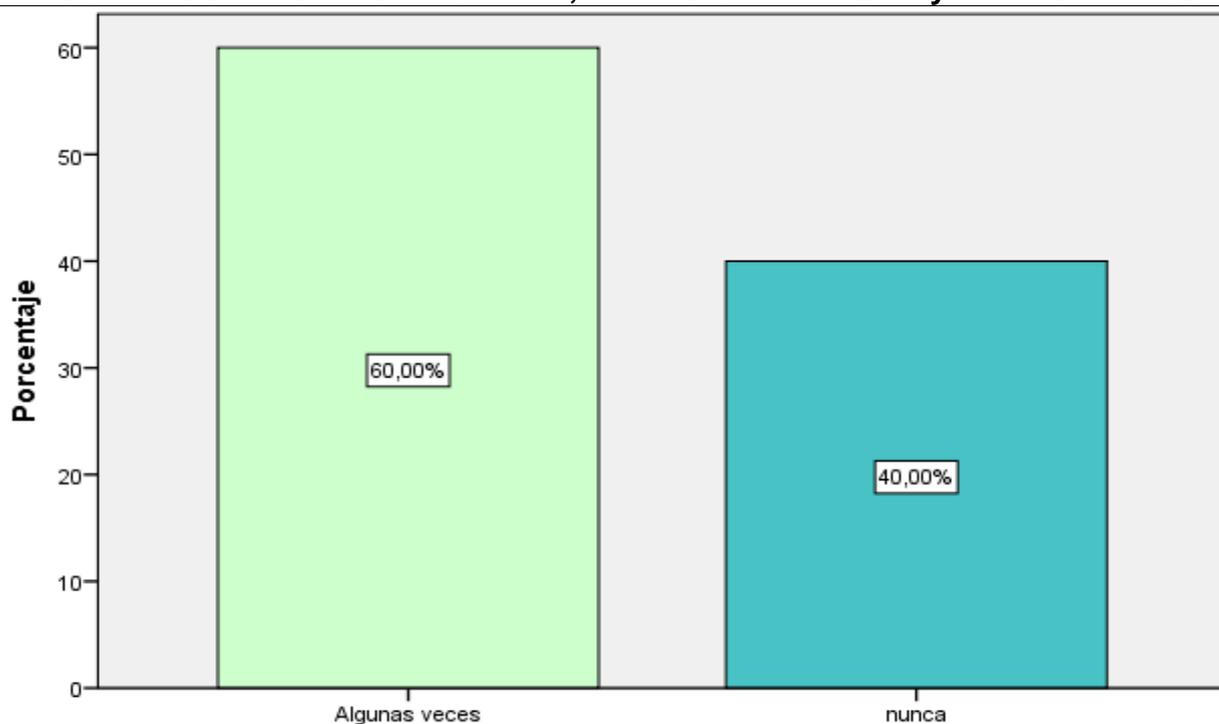
BARRA N°16

16) Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y sus entorno



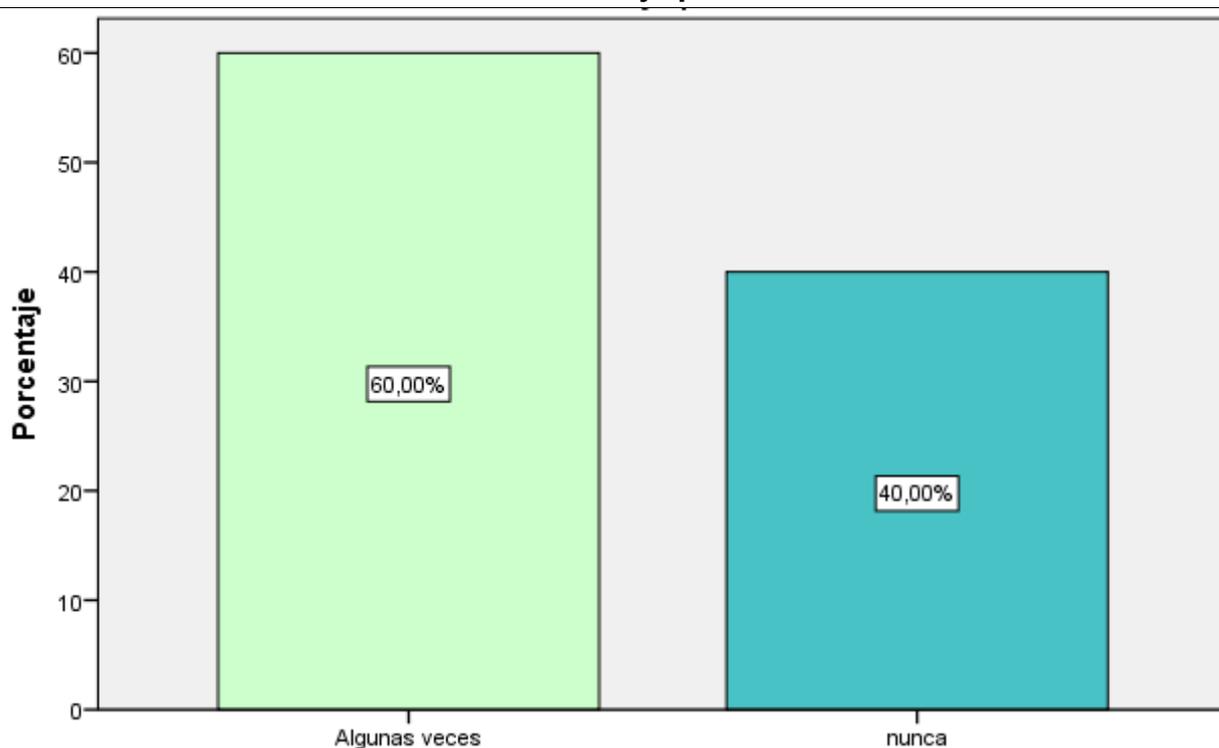
BARRA N°17

**17) Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia son sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela**



BARRA N°18

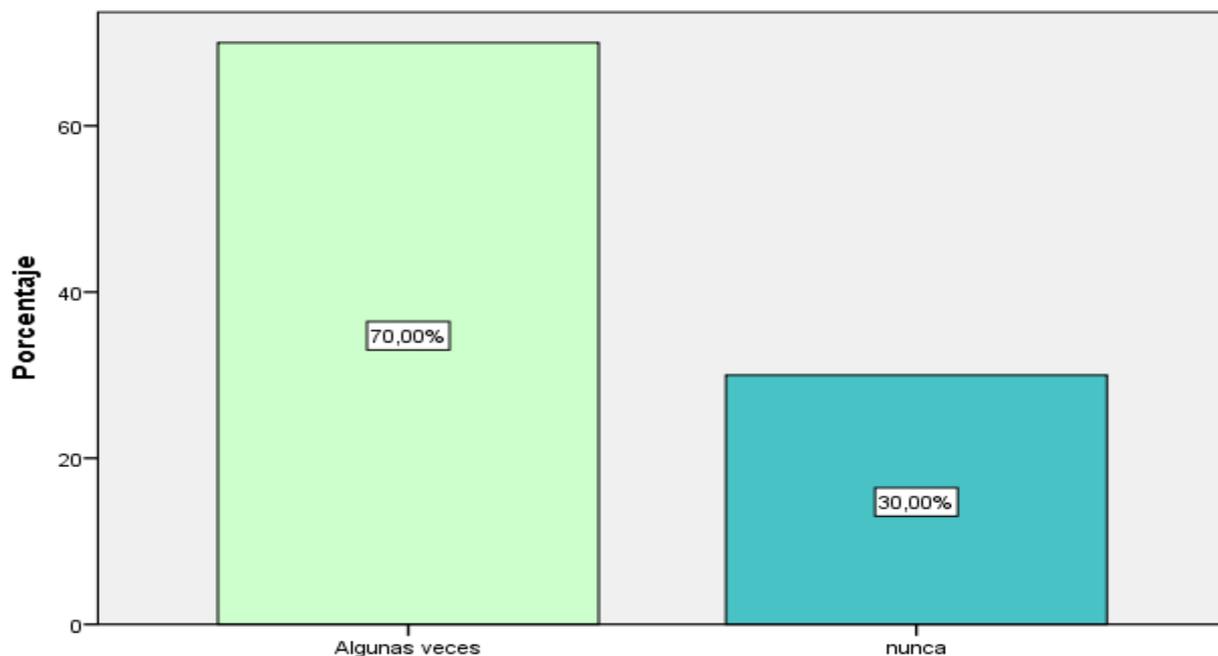
**18) Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional**



BARRA N°19

**19) Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos**

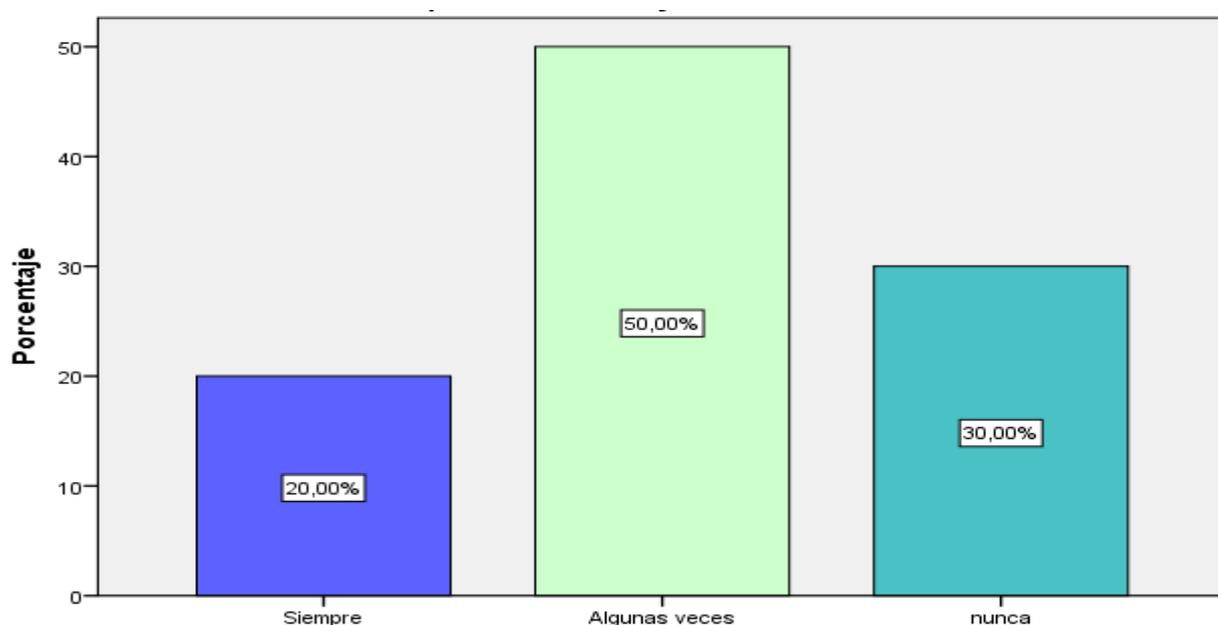
---



BARRA N°20

**20) Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente**

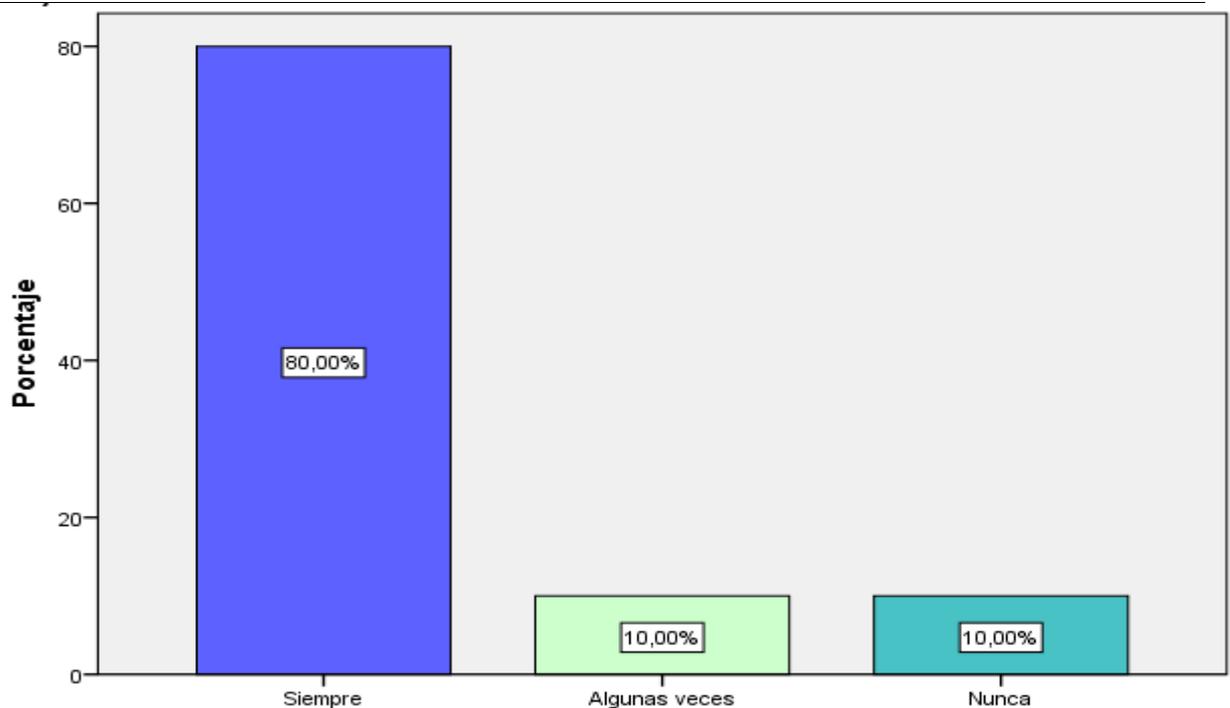
---



**ANEXO # 8: GRÁFICOS DE BARRAS ENCUESTA HECHA A LOS DOCENTES  
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

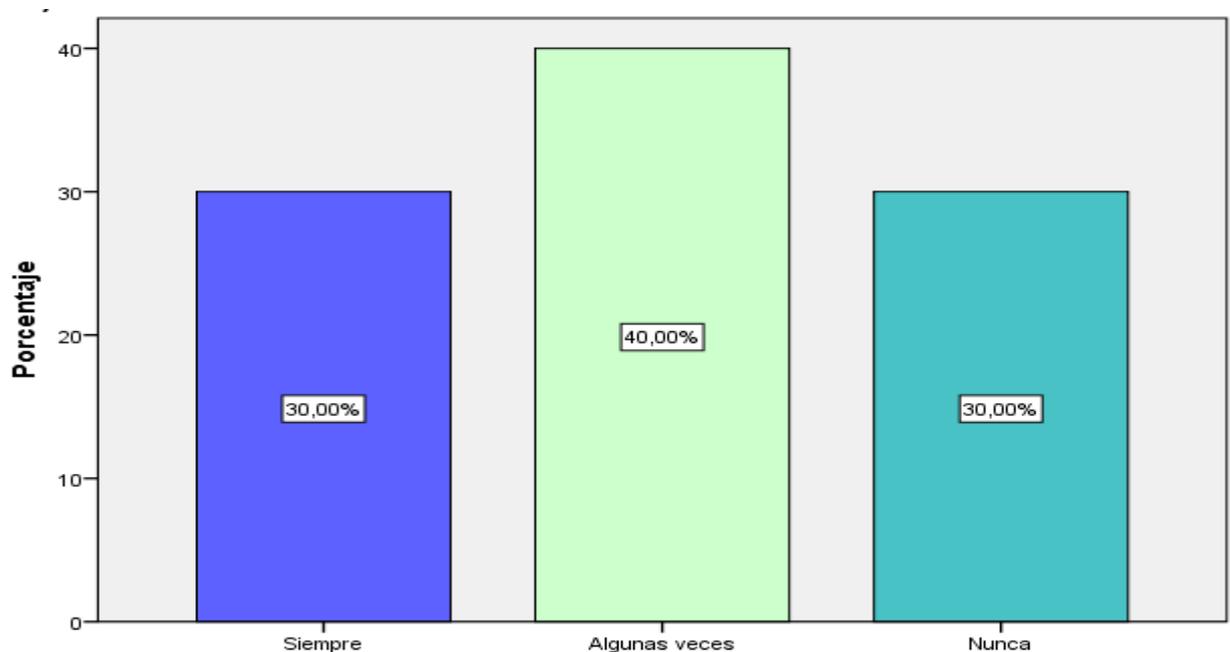
**BARRA N°21**

**1) Realiza la diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad.**



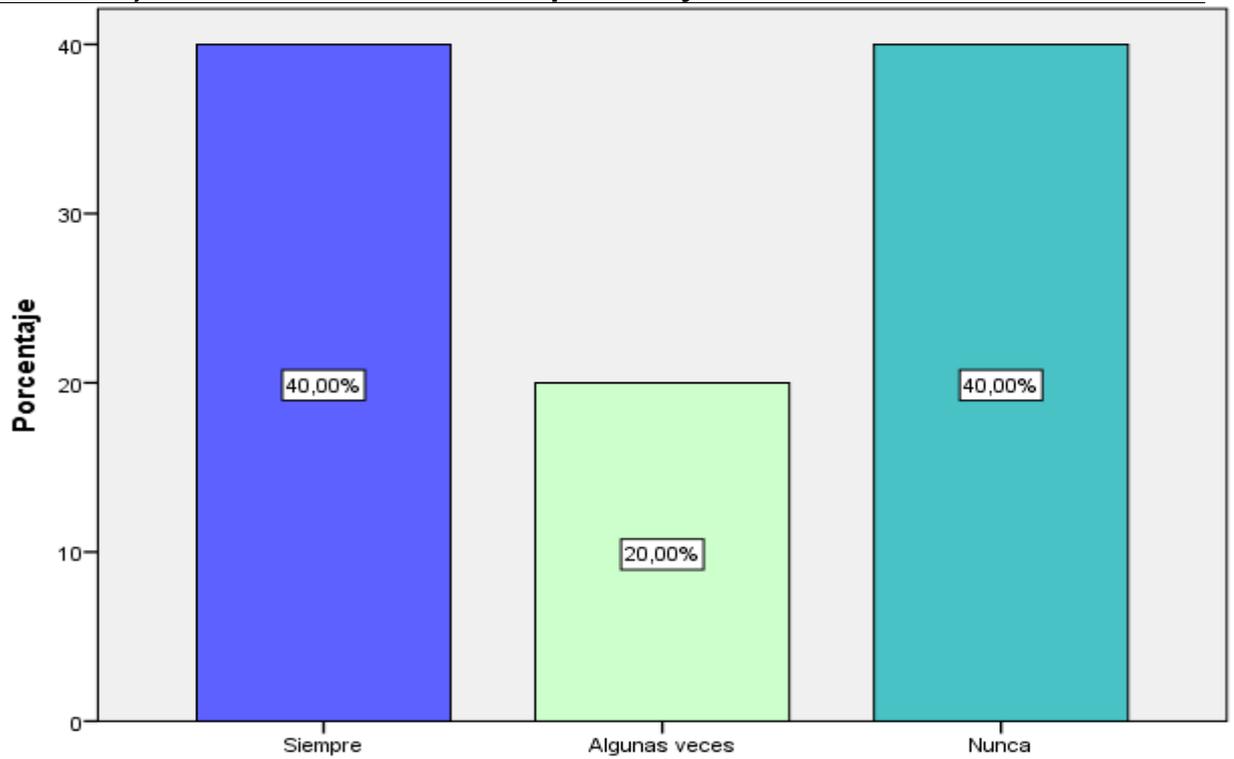
**BARRA N°22**

**2) Para la diversificación tomo como base el DCN.**



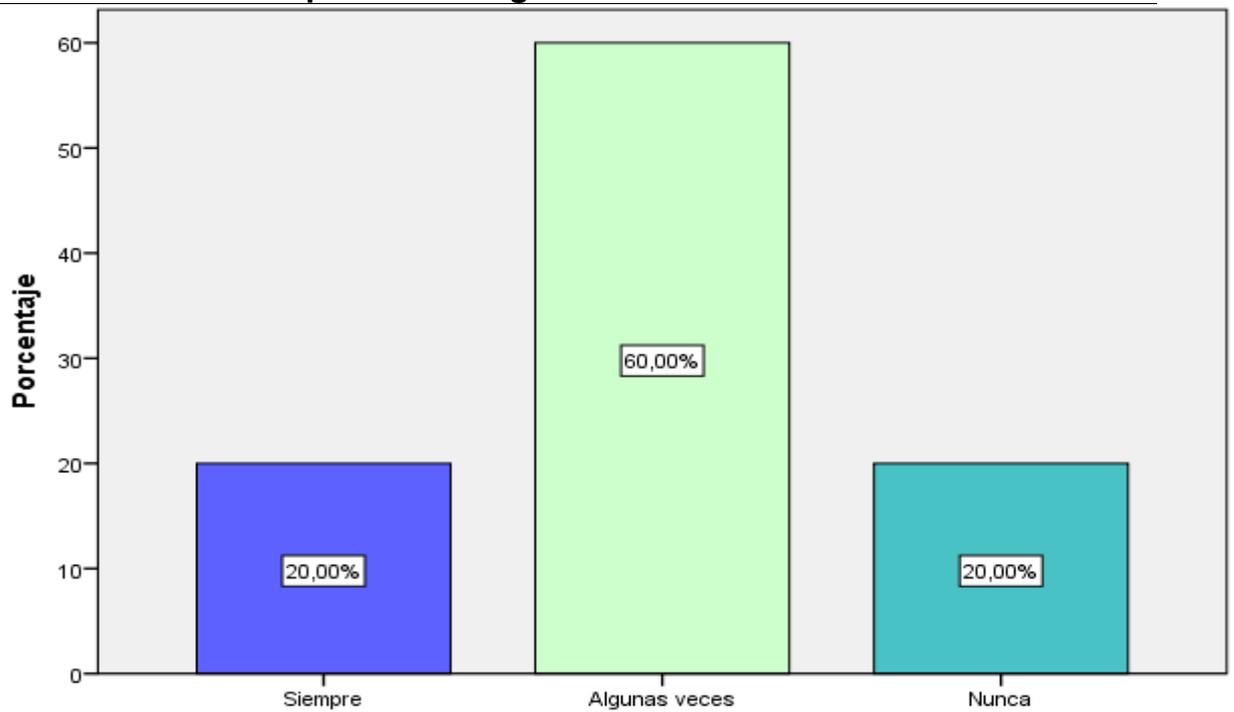
BARRA N°23

**3)Elabora sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto**



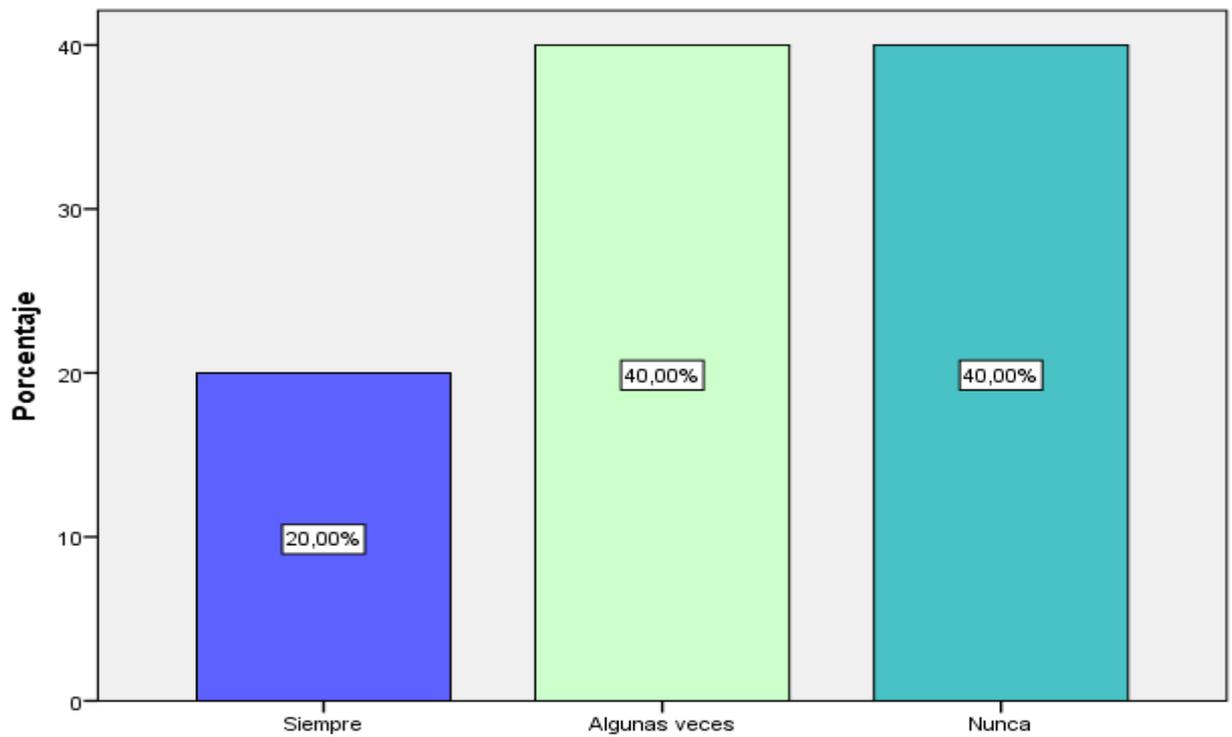
BARRA N°24

**4) Las metodologías utilizadas potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.**



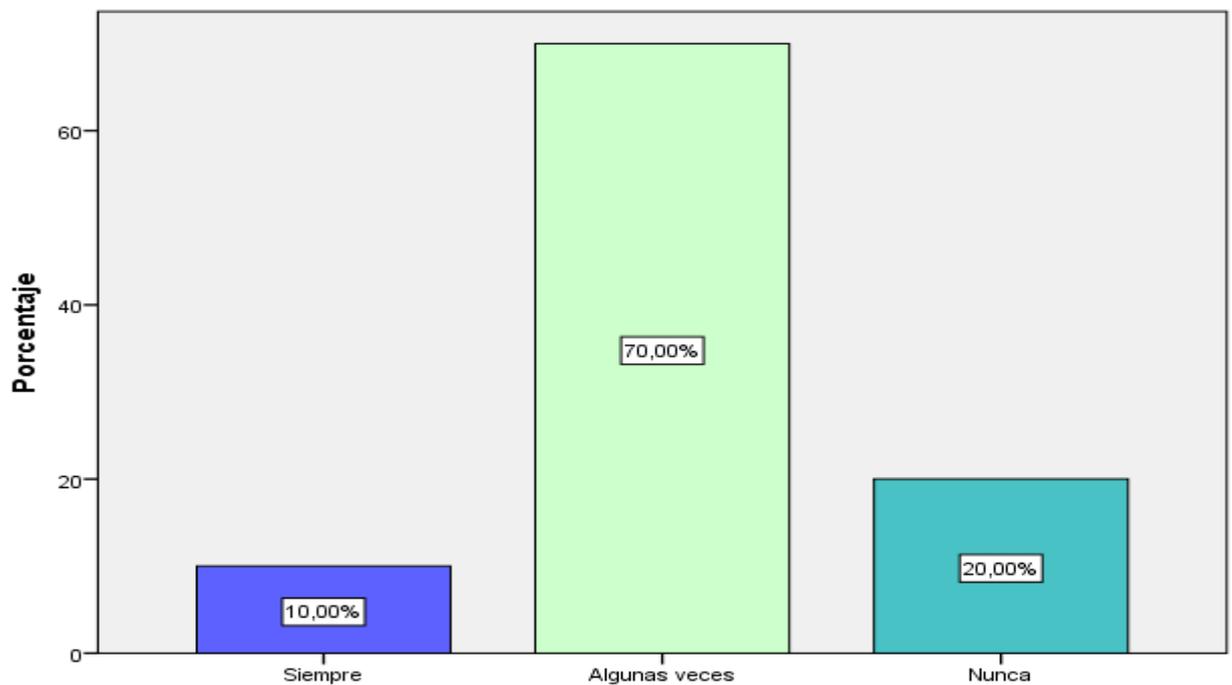
BARRA N°25

**5)La diversificación está considerada dentro del PCI.**



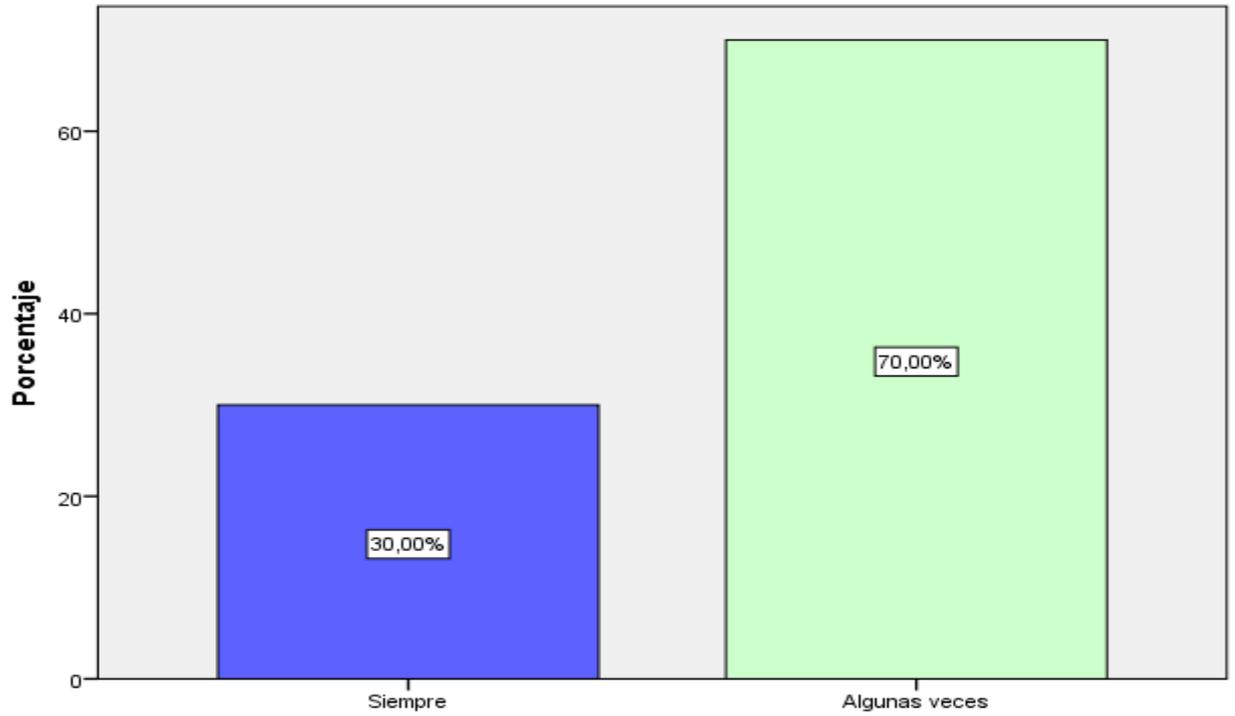
BARRA N°26

**6)Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.**



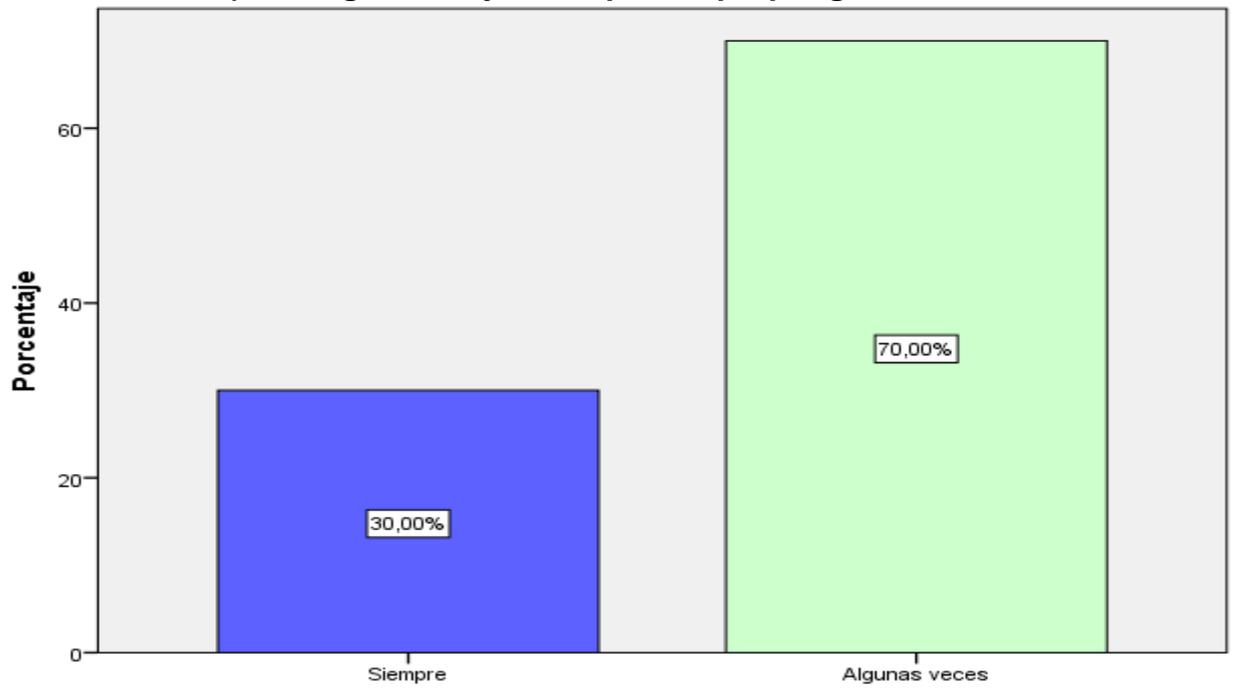
BARRA N°27

7)Elaboro el plan de aula y/o área.



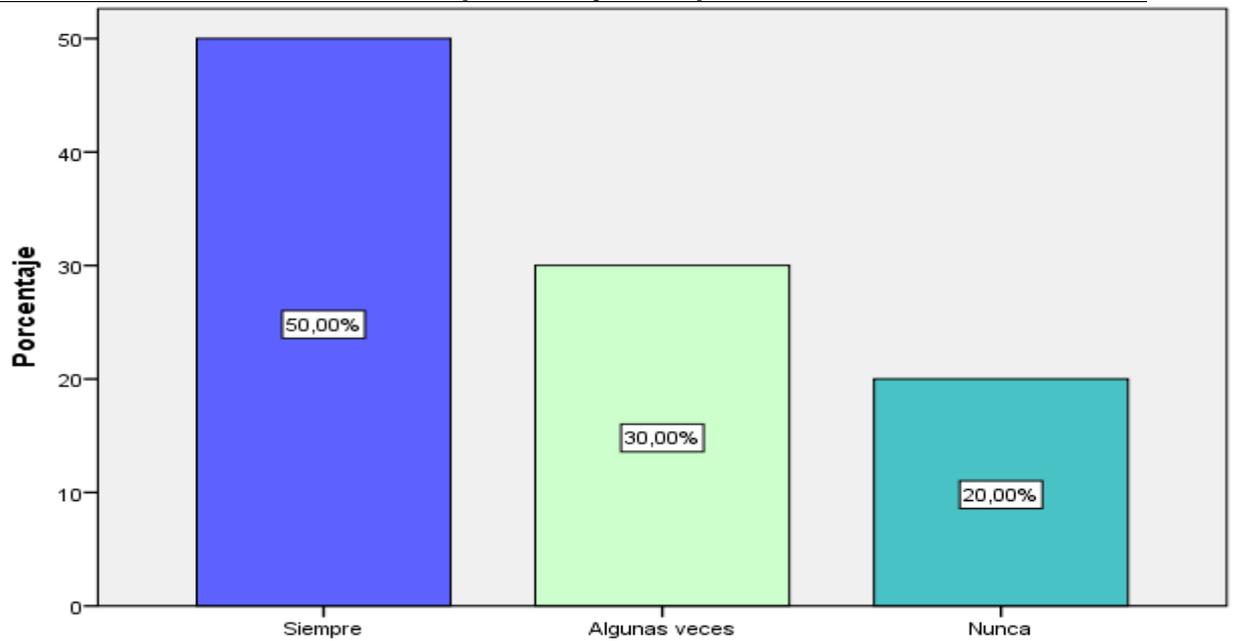
BARRA N°28

8) Consigo los objetivos que me propongo.



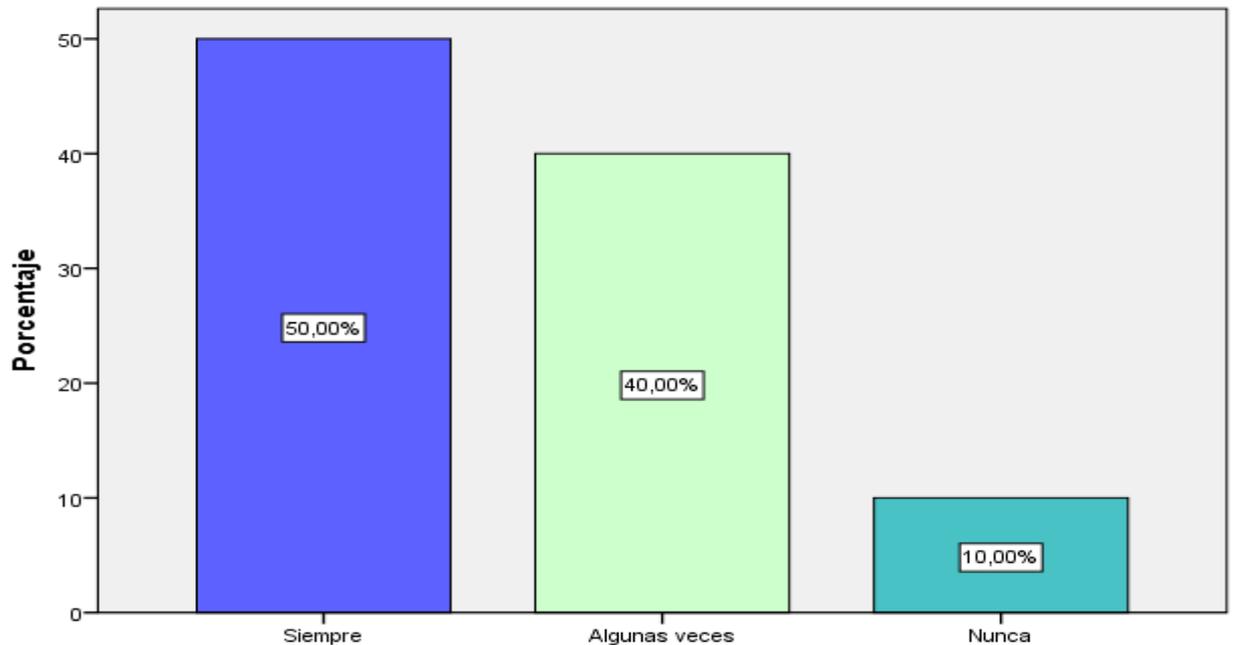
BARRA N°29

9) Las actividades que realizo con mis alumnos al terminar cada proceso de enseñanza aprendizaje son provechosas.



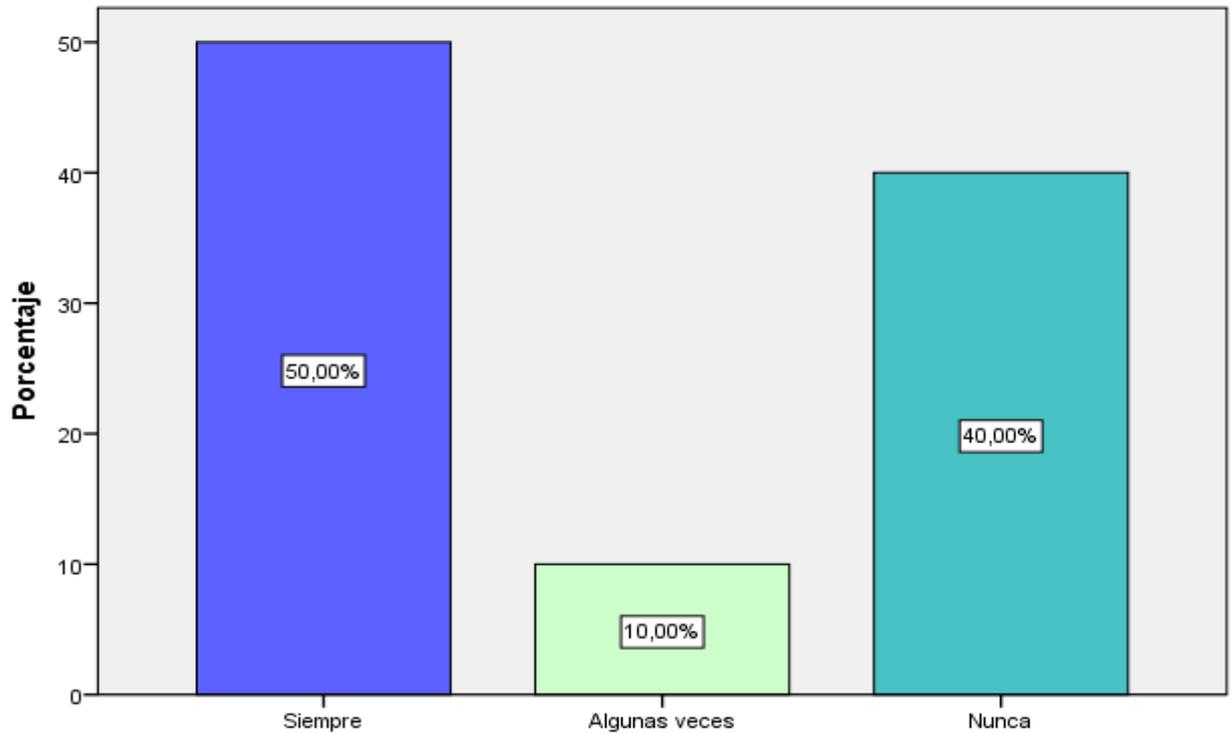
BARRA N°30

10) Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje deben ser adecuados a la realidad.



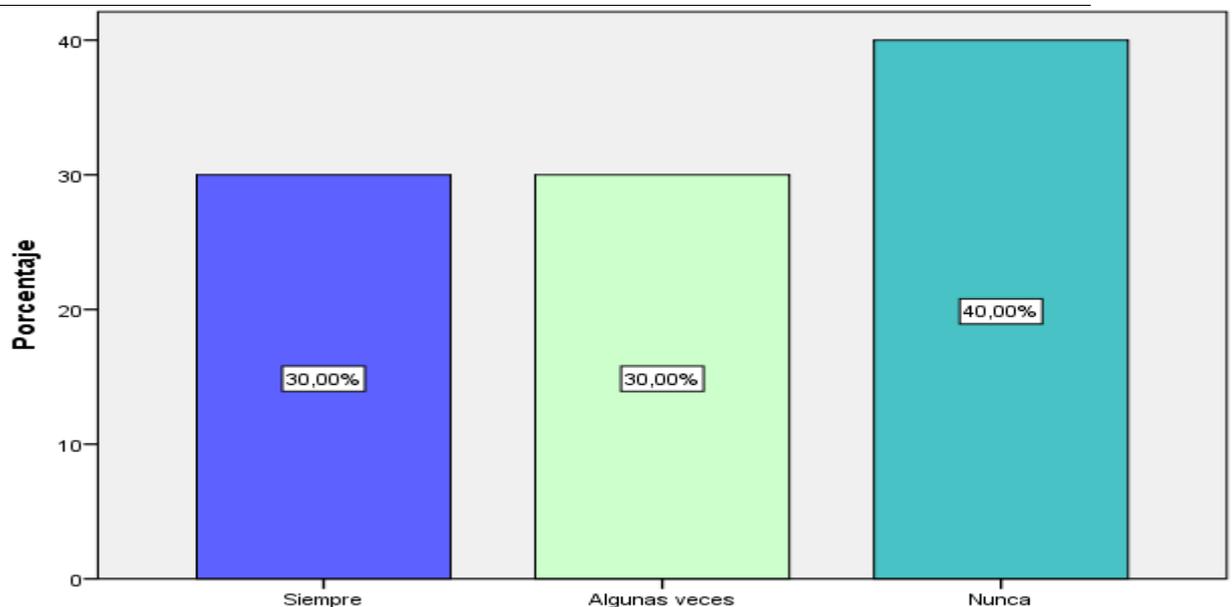
BARRA N°31

11) Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.



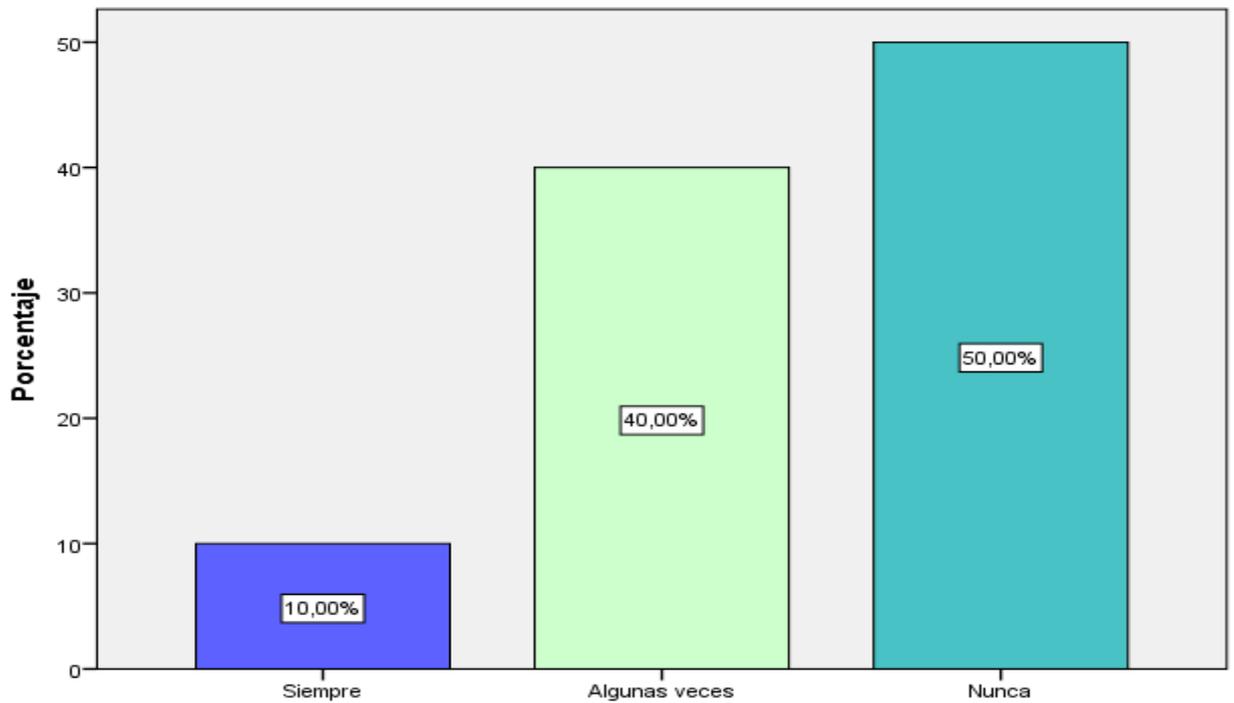
BARRA N°33

12) Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente



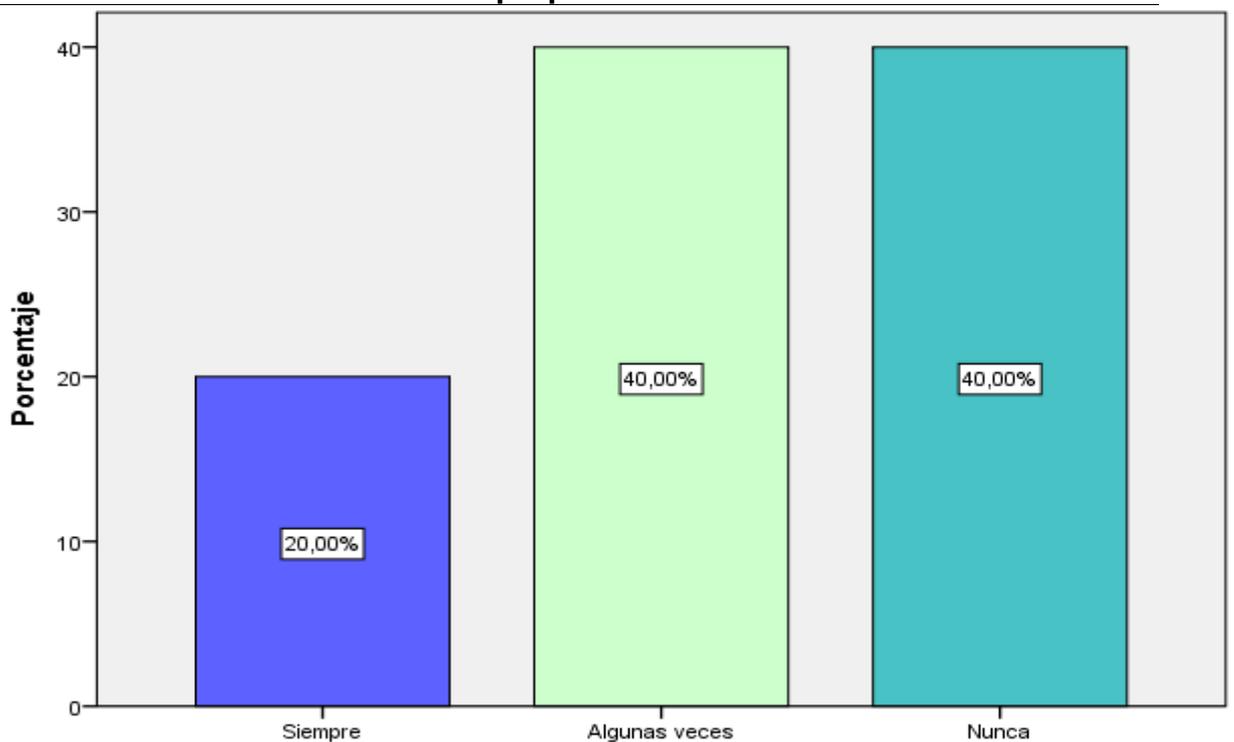
BARRA N°33

13) Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.



BARRA N°34

14) Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ANEXO #9: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO**

### **PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO**

Consentimiento informado para la participación en la investigación

Título de la investigación: Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018

Autor: Br. Ocaña Hernández. María Gabriela

Lugar donde se realizará la investigación: la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico”

Nombre del participante: Docentes.

Yo, Maribel Cleopatra Rodríguez T., identificado con documento de identidad N° 0909272304, 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.

**Lcda. Maribel Cleopatra Rodríguez T**

Guayaquil, 5 de Noviembre del 2019