



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño profesional y el comportamiento laboral de docentes de una Unidad
Educativa de Guayaquil, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Segura Reasco, María Amanda (ORCID: 0000-0002-8204-0510)

ASESOR:

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres y familia, por su apoyo incondicional constante, que ha permitido culminar mis estudios de Maestría en Piura-Perú.

La Autora.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitirme la culminación de mis estudios de Maestría

Al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su ayuda y su ardua entrega al grupo en la elaboración de mi tesis.

La Autora.

Declaratoria de Autenticidad

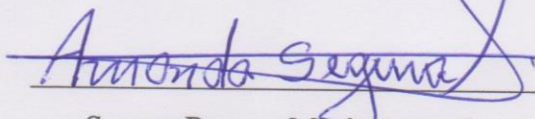
Yo, Lic. Segura Reasco María Amanda, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con CI 0801606781, con la tesis titulada “Desempeño profesional y el comportamiento laboral docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil, 2019

Declaro bajo juramento:

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 plagiada; 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar 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, 21 de octubre del 2019.



Segura Reasco María Amanda

CI 0801606781

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1	19
Tabla 2	20
Tabla 3	23
Tabla 4	24
Tabla 5	25
Tabla 6	26
Tabla 7	27
Tabla 8	28
Tabla 9	29
Tabla 10	30
Tabla 11	31
Tabla 12	32

Índice de Figuras

Figura 1- Diagrama de variables	17
Figure 2.....	74
Figure 3.....	74

RESUMEN

El objetivo general, del presente estudio fue determinar la relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad Educativa de Guayaquil, 2019.

Para su ejecución se ha utilizado un tipo de estudio no experimental y diseño descriptivo-correlacional transversal. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 30 docentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue el cuestionario para evaluar el Desempeño profesional y el cuestionario para el comportamiento laboral en los docentes, que fueron validados mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, para lo cual se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba “r” de Spearman y en una base de datos de Excel, y con el paquete estadístico, SPSS v. 25. En la Tabla 8 se presentan los resultados de la hipótesis planteada para lo cual se utilizó la correlación de Spearman donde se obtuvo $r^* = 0,287$ lo que indica que el desempeño profesional tiene una relación directa con el comportamiento laboral en la UE objeto de estudio mientras que su nivel de significancia es $P = 0,001 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, demostrando una correlación significativa entre las variables.

Palabras claves: Desempeño profesional, comportamiento laboral, relaciones interpersonales, ambiente laboral, habilidades comunicativas.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between professional performance and teaching work behavior of the Educational Unit of Guayaquil, 2019.

For its execution, a non-experimental type of study and descriptive-correlational cross-sectional design were used. To obtain the information on the study variables, a population of 30 teachers was taken into account. The instruments used to collect the information were the questionnaire to evaluate professional performance and the questionnaire for and work behavior in teachers, which were validated by expert judgment and the level of reliability was carried out by means of internal consistency analysis, with Cronbach's alpha, for which descriptive and inferential statistics were used, with Spearman's "r" test and in an Excel database, and with the statistical package, SPSS v. 25. Table 8 presents the results of the hypothesis proposed, for which the Spearman correlation was used, where $r^* = 0.287$ was obtained, which indicates that professional performance has a direct relationship with work behavior in the EU subject to study, while its significance level is $P = 0.001 < 0.01$, so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, demonstrating a significant correlation between the variables.

Keywords: Professional performance, job behavior, interpersonal relationships, work environment, communicative skills.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente uno de los conflictos relevantes en la educación es el comportamiento inadecuado de los educadores, sea perteneciendo a diversos grupos o como otros que tienden a aislarse de sus compañeros, la carencia de buenas interrelaciones empáticas radica en actitudes irrespetuosas hacia los demás, la cual es la esencia de cada pedagogo.

Para que el ambiente donde se desarrollan los docentes sea de convivencia y armonía se deben considerar tres elementos, el autor (Vaillant, 2008), los describe de la siguiente forma La permanencia de adecuadas condiciones laborales; una enseñanza de calidad, y una supervisión y evaluación que refuerce la capacidad de los profesores en su trabajo práctico. Tener a su plantilla docente satisfecha con su labor será resultante a una organización escolar con resultados adecuados en las aulas, es efecto, si los profesores fueran motivados a superar y alcanzar los lineamientos de rendimiento laboral, la educación que se propaga será eficiente, ofreciendo un transcurso en una educación-aprendizaje con calidad.

Sin embargo, se tiene en cuenta el lado afectivo del docente, es decir la facultad de manejar sus emociones frente a diversas situaciones.

Tal es que la problemática internacional del desempeño profesional docente, radica en la baja inversión de recursos académicos hacia la educación pública y la saturación de estudiantes por aula, lo cual es alarmante en comparación con países europeos. La distribución de profesorado según un estudio de la UNESCO en países de altas remuneraciones como Japón y Eslovaquia, el promedio de estudiantes por aula es de 27, mientras que en países Africanos y de América Latina, en niveles de secundaria, esa cifra rebasaba los 60 estudiantes; agregado a este problema, hasta el 2014 tan solo el 91% de los docentes registrados en la red pública de América Latina y el Caribe, estaban cualificados, es decir; esta cifra ha ido en descenso ya que existe ausentismo debido a las bajas remuneraciones y desmotivación, ya que las leyes gubernamentales no respaldan la prestación de servicios de los docentes y son capacitados en periodos de tiempo distantes. (UNESCO, 2016, p.379).

Analizando la problemática Nacional, basándonos en el estudio de Espinosa (2014) hacia los docentes ecuatorianos, plantea que el nivel de destreza profesional de los docentes, tiene injerencia en el liderazgo que tiene el docente en su clase, además de la habilidad de comunicación que tenga hacia los estudiantes; donde las estadísticas reflejaron que tan solo alcanzaban los promedios mínimos de aceptabilidad, es decir que

los profesores cumplen con lo mínimo requerido por la autoridad educativa, en lo que respecta a planificación curricular sin incluir a todos los actores educativos en un 88,5%, un 84% de aplicar dominio en el salón de clases, mientras que en gestión de aprendizaje, los docentes tan solo poseían un 8,98% de conocimiento calificado. En síntesis los docentes ecuatorianos enfocan su sistema de aprendizajes de forma literal al cumplimiento del currículo, y omiten la formación transversal en valores y de integración participativa de los estudiantes en clase, lo cual es evidente por su falta de motivación y crea problemas en su comportamiento laboral.

En el marco local, la educación fiscal, la problemática es ambigua, ya que se ha mejorado con respecto a la contratación de docentes con un buen desempeño profesional, los cuales estén cualificados en impartir cátedra, en el caso de los técnicos que posean maestrías relacionadas al campo educativo; sin embargo, aún existe una brecha entre el 2014 al 2017, donde de la totalidad de docentes en el régimen público solo se ha logrado actualizar en conocimientos a un 3%; es decir que actualmente tan solo un 17% de los docentes, se preocupan por la actualización de metodologías de enseñanza y procesos de aprendizaje, siendo los más interesados aquellos profesionales que su edad comprende entre los 21 a 30 años de edad en el caso de las féminas; y de 31 a 35 años en el caso de los hombres, lo cual es un poco alarmante, ya que es mínima la cantidad de docentes que aspiran a alcanzar títulos de cuarto nivel, siendo el Guayas una de las provincias con mayor concentración poblacional y con la más cuestionable calificación en el cumplimiento de estándares educativos. (Ajila y Almeida, 2018, p. 108-113).

Según lo expuesto en el Encuentro Iberoamericano de la Evaluación del Desempeño Docente”, de (Veloz, 2010), indica que se perfeccionarán las planificaciones de estudio, proyectos escolares, múltiples actividades; dar mantenimiento a la infraestructura; conseguir materiales académicos, pero sin la adecuada motivación en el educador, y sin compromiso por parte del personal, no se logrará llegar a la excelencia académica”. La educación en América Latina se ha basado en la evaluación al educador sobre su desempeño en el trabajo, pero no se centra mucho en si el profesor se siente cómodo en su ambiente de trabajo tanto en el caso de la directiva como con sus colegas de labor. Como se encuentra en el artículo de (Palomera R. F.-B., 2008), se menciona que la inteligencia emocional es una destreza básica en la instrucción inicial de los educadores, se podría decir que las emociones y la manera de controlarlas afectan física psicológica, sentimental y emocionalmente las maneras de relacionarse y la calidad del rendimiento laboral. Los

educadores con frecuencia se encuentran con emociones negativas, sean recibidas por estudiantes o por algún padre de familia enojado eventualmente.

Los docentes vienen generando preocupación, en vista que el comportamiento laboral de los docentes afecta el cumplimiento de sus funciones y generando una preocupante imagen institucional por el escaso compromiso como trabajadores en su entorno laboral. Es por ello, que en la institución se debe fortalecer el desempeño y su comportamiento laboral de los docentes que, trabajando de manera coordinada contribuirá a mejorar el ambiente laboral en la Unidad educativa.

Para los Trabajos previos internacionales respecto al desempeño profesional docentes se tiene:

Ping (2017), en la tesis doctoral, nombrada “Efectos del desempeño profesional docente y la enseñanza relacionada al uso de las TIC en en Hong Kong”, busca determinar la relación y la frecuencia con la que los profesores poseen autoeficacia para el manejo de computadoras, durante el proceso de enseñanza, planes de lecciones, portafolios y boletines; se incluyó dimensiones como Trabajo en equipo, personas clave, facilitadores, recursos y redes. La investigación se considera de tipo correlacional descriptivo, para lo cual se utilizó una muestra de 31 profesores y como instrumento se utilizó un cuestionario que determinaba el detalle general de los profesores para determinar su nivel de desempeño profesional de acuerdo a sus actitudes, percepción de destrezas con las TIC's, frecuencia de uso de computadores y años de experiencia; un 38,7% utiliza computadoras para preparar la clase, un 41,9% utiliza tecnología durante las clases y un 32,2% utiliza las TIC's para las evaluaciones hacia los estudiantes, cabe recalcar, que la correlación de Pearson entre el desempeño profesional docente y el uso de tecnología de información es de 0,355* en el pre test, del -0,308* en el mid-test y del -0,277* en el post test, con un $p < 0,05$. En conclusión, a medida que el estudio progresó, la correlación se debilitó y dejó de ser significativa, como se puede ver en los coeficientes de correlación en el segundo y tercer cuestionario, por lo cual, se discriminó el supuesto de estudio y se aceptó la hipótesis que anula la idea inicial.

Granizo (2017) “Desempeño laboral y satisfacción laboral en la empresa MO Company Logistics Perú S.A.C, Callao, 2017”. Con una población de 80 trabajadores de la empresa aplico una encuesta para evaluar la satisfacción laboral con un nivel poco adecuado con un 62%. Y la productividad. Se concluyó la influencia entre la satisfacción laboral y productividad, no existe. Por otro lado, los trabajadores de la delegación

evidenciaron tener una satisfacción laboral de nivel medio. Con una correlación de r de Pearson fue de $0,540^{**}$, lo que demuestra una correlación considerablemente positiva en la dimensión capacidad laboral de 65% poca adecuada.

Como antecedentes nacionales y locales del desempeño profesional docente, se expone lo siguiente:

Villanueva. (2016), en su tesis de maestría, denominada “Desempeño laboral y clima de una institución del equipo de Administración de las Pymes del distrito de puente Piedra”. El propósito de esta indagación fue cuantificar una relación existente entre el desempeño laboral y el ambiente en la organización se tomó una muestra de tipo censal conformada por dos cuestionarios llegando a establecer una relación significativa alta de ρ Spearman= 0.695^{**} los niveles fueron medio al 45.95%, Bajo 29.73% Alto 24.32%.

Lisboa (2019), en su tesis para obtener el título de maestro de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, titulada “Rendimiento profesional y el proceso de acreditación de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, tuvo como propósito fundamental, determinar la existencia de una vinculación entre el desempeño profesional y el proceso de acreditación para los docentes de una universidad de Perú. El tipo de estudio es descriptivo-transversal y correlacional, con un diseño no experimental. Por lo tanto se tuvo una cuota muestral de 70 profesores de nivel universitario. Los índices inferenciales utilizaron un Rho de Spearman el cual fue de $0,795^{**}$, lo que indica que existe una dependencia moderada entre las dos variables, por lo cual se muestra un relación directa y una significancia en el nivel de 5%. Es así que se concluye que el desempeño profesional de los educadores depende directamente del nivel de preparación académica que hayan demostrado en el proceso de acreditación de ingreso a la institución superior.

Coloma (2016), en su tesis de maestría “Medición de la calidad del desempeño profesional en los docentes y directivos, en el grado básico y bachillerato de la Unidad Educativa Nacional Napo de Lago Agrio”, cuyo objetivo fue desarrollar un diagnóstico de evaluación para valorar el desempeño de los docentes y autoridades en su profesión. La investigación que se desarrolló fue descriptiva y de campo, para lo cual se aplicó la técnica encuesta por medio de cuestionarios hacia estudiantes y docentes. Como resultado se obtuvo que ambos actores educativos, poseen un desempeño bueno, que se divide en las frecuencias de Rara vez con un (17,20%), algunas veces (13,80%) y frecuentemente (69%), pero con problemas en las actitudes pedagógicas, hacia las necesidades individuales

de los estudiantes con capacidades especiales. Para ello, se planteó una propuesta de mejora de implementar un seminario de taller sobre orientaciones didácticas y metodológicas para los docentes.

Pazmiño (2016), en su artículo científico de la revista Yachana, titulado “El desempeño profesional pedagógico del docente: una propuesta de su estudio” buscaba como principal objetivo; abordar la relación del desempeño profesional de los profesores desde la perspectiva de la calidad en el de enseñanza y aprendizaje, al exponer las fuentes teóricas proveniente de las variables operacionalizadas. Este tipo de estudio, se creó bajo el diseño no experimental de enfoque cualitativo; en el cuál se comparó y analizó el modo de actuar de los docentes a los sujetos procesales que son los estudiantes. En primer lugar tomó como referente, la investigación de Caballero & Toro (1995), quien evaluó los constructos de la Psicología dialéctica-materialista, al concebir el desempeño como la competencia de un sujeto que busca demostrar su potencial como manifiesto a la formación profesional adquirida por medio de destrezas que el docente aplicó de forma sistemática en su ciclo educativo.

Calla (2018), en su artículo investigativo de la revista Innova de la Universidad Internacional del Ecuador-UIDE, titulado “Desempeño Profesional en relación con el Síndrome de Burn Out de los profesores a partir de la percepción de los alumnos de Maestría de una Universidad de Posgrado”, cuyo propósito principal de estudio fue obtener un diagnóstico de los componentes del Desempeño Profesional, vinculado con el Síndrome del “Trabajador Quemado” de los educadores del área de investigación, bajo la perspectiva de los alumnos de la Maestría de una Escuela de Posgrado en Guayaquil. El estudio de diseño no experimental, se llevó a cabo, bajo el paradigma descriptivo-correlacional. Para ello se utilizaron dos instrumentos para recolectar datos, para lo cual se contó con 268 estudiantes del ciclo académico 1010-I. Los resultados arrojaron que un 48,96% de los estudiantes, opinan que los docentes “A veces” demuestran poseer un buen desempeño profesional. En conclusión se encontró que el desempeño profesional tiene una relación significativa con el síndrome de burn out, de los profesores del área investigativa, quienes sufren de cansancio emocional, ya que no se les reconoce su crecimiento profesional, por lo cual es necesario que se incluyan criterios formativos para la salud de los profesionales.

Haciendo referencia al comportamiento laboral de los docentes, se tienen como antecedentes internacionales los siguientes estudios:

Abdullatif (2017), en su tesis doctoral “Los elementos que influyen en el comportamiento organizacional innovador entre los académicos en Iraq”, buscó examinar la relación entre lo transformacional del liderazgo y el comportamiento institucional innovador en los educadores de diversas universidades de Iraq. La indagación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Para el estudio se usó la técnica de muestreo aleatorio sistemático, donde se contó con 700 docentes de universidades de Bagdad, como población, Basora y Mosul de los cuales fueron seleccionados 315 como muestra; a los cuales se les aplicó como instrumento un cuestionario por correo electrónico. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el comportamiento laboral de los profesores. Las hipótesis sobre los efectos directos y los efectos moderadores se probaron utilizando el Smart PLS 2.0.

Madero & Olivas (2016), en su artículo académico “Análisis de los elementos del comportamiento laboral en adolescentes que inician su carrera profesional”, esta investigación tiene como objetivo indagar los factores de conducta laboral en los adolescentes que comienzan su carrera profesional, por lo tanto, se esquematizó un cuestionario como instrumento de 35 ítems, con variantes confiables y válidos, aplicado a una muestra de 215 educandos de una universidad privada situada en el noreste de México. Como resultado observa que las variantes empeladas en la guía de estudio mostraron la misma conducta entre las personas que se pasaban por su primera vivencia laboral y las que ya habían trabajado con anterioridad. Los coeficientes de correlación Pearson que se midieron con el programa SPSS, mostraron que el comportamiento organizacional influye significativamente de forma positiva en la satisfacción laboral ($r = 0,51$, $p < 0,001$), lo cual comprueba que se acepta la hipótesis de investigación.

Como trabajos previos en el ámbito nacional y local, para el comportamiento laboral, se tienen las siguientes investigaciones:

Sagastegui (2019), en su tesis de maestría “Comportamiento laboral y satisfacción organizacional de la Unidad Educativa de Alto Salaverry”, tiene como propósito establecer la vinculación; del comportamiento laboral y la satisfacción organizacional de los educadores. El estudio es de nivel correlacional-descriptivo y diseño transeccional. Se eligió una muestra de 53 docentes, donde 10 fueron de inicial, 24 de nivel primario, y 19 de nivel secundario; para lo cual se suministró un cuestionario de 35 ítems sobre el comportamiento laboral y de 23 ítems para la satisfacción organizacional. Los resultados demostraron que el comportamiento organizacional con cada una de sus dimensiones se

ubica en la escala de problemas inexistentes; y en el caso de Satisfacción Laboral, con sus dimensiones, se ubican en un nivel medio. No existe una significativa correlación entre el comportamiento laboral y la satisfacción profesional, ya que la correlación de Spearman fue de $Rho = 0,05$ y un grado de significancia fue $p = 0,725$, por ello, se aprobó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación.

Montoro (2016), en su tesis de maestría de Gestión Educativa, titulada “Relación del comportamiento Laboral con la Aparición del estrés Laboral en la Institución Educativa María Inmaculada”, que tuvo como objetivo primordial; el analizar la relación entre el comportamiento laboral, con el efecto del estrés en el trabajo de los docentes del Colegio María Inmaculada, durante el primer semestre del 2016. Por ello se aplicó un diseño sin experimentación para el estudio, de tipo descriptivo-correlacional. En este caso se aplicó un cuestionario a una población muestral de 20 profesores; cuyos resultados fueron que el 16% de los encuestados sienten que el comportamiento laboral está en un nivel Bueno; el 6% indicó que lo perciben en el nivel regular y un 24% opina que es malo; siempre que se evalúe en un marco de trabajo en equipo. En cuanto a la relación de la variable conductual con el estrés en el trabajo; se obtuvo que se correlacionan de forma directa y positiva ya que se alcanzó un Rho de Spearman de 0,537; interpretado como moderada una significancia de $p = 0,001$. Por tal motivo se concluyó que se aprueba la hipótesis de investigación en donde hay un nivel deficiente en el desempeño de los colaboradores debido al estrés y por lo tanto afecta de forma negativa al comportamiento con sus superiores, dentro de la Unidad Educativa; por lo cual se debe de mejorar la aplicación de ejes transversales, en el trabajo de colaboración docente.

En los antecedentes que engloban al marco local referente al comportamiento laboral tenemos:

Santana (2018), en su tesis de maestría nombrada “Comportamiento laboral para la administración de conflictos profesionales de la salud fiscal en la ciudad de Ambato”, tenía como finalidad determinar la frecuencia del comportamiento laboral en el manejo de problemas laborales en la División de Consulta Externa del Hospital Provincial de la ciudad de Ambato. El compendio tiene un diseño experimental de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, se contaba con una totalidad de 150 profesionales de la salud, la misma que fue utilizada como muestra; para lo cual se utilizaron cuestionarios para recolectar información, una vez validados y confiables, aplicables en un pre y post test, de acuerdo a un plan de intervención. Los resultados descriptivos demuestran que la

comunicación y las relaciones interpersonales se ubican en nivel de riesgo ya que $M= 4,87$, ya que debe superar al promedio de 5 puntos, para el test previo, y en post test se ubicó en $M= 6,37$ después de aplicar el plan de contingencia. Mientras que la correlación de Pearson demuestra que existe alta significatividad de relación, entre el manejo de conflictos y el comportamiento laboral, con un coeficiente de $r =0,710^*$ y un índice de significancia del 0,000, comprobando una correlación positiva fuerte.

Campos, Espinoza & Zambrano (2016), en su artículo científico de Ciencias Sociales, “El patrón conductual laboral y una productividad influyente en la calidad de la organización”, cuyo objetivo general busca determinar la forma en que la conducta de las personas se ve afectada por ciertas personas, los equipos y el entorno en las empresas, en la búsqueda actividades eficaces de la organización. La investigación se diseñó de forma no experimental y de enfoque cualitativo; para ello se analizó el comportamiento que tienen los empleados de una empresa, cuando se les impone un reto, buscando la eficacia del nivel de trabajo, al organizar diferentes tareas en equipo, de nivel gerencial, para el cumplimiento de objetivos gerenciales. Para ello se realizó un estudio al grupo focal de diversas empresas nacionales, en donde se observaron los factores positivos que influyen en los empleados, midiendo tiempos, en la exposición de resultados, estableciendo ventajas competitivas entre ellos; manteniendo la cultura organizacional; donde la motivación y la solución de nombramientos internos, permiten un cambio positivo en los ideales de los trabajadores. En conclusión. Posterior a realizar una comparación en diferentes situaciones que solucionen conflictos de producción, se concluyó que la productividad es dependiente de la predisposición del empleado en buscar una reestructuración continua en decisiones económicas y condiciones variables.

Almeida & Fierro (2015), en su artículo científico de revista de la Universidad Espíritu Santo de Guayaquil, titulada “El comportamiento laboral positivo: Los alcances del engagement en el contexto laboral”, busca como principal propósito abordar la definición del Comportamiento positivo en las organizaciones, como recurso para potencializar, las capacidades de los trabajadores dentro de una empresa. El artículo se ubica en un estudio de diseño no experimental; con naturaleza cualitativa, en el cual se evaluó un amplio portafolio de investigaciones que abarcan la psicología organizacional del engagement. Como resultados se obtuvo que factores como la colaboración entre trabajadores y mandos superiores; así como un sueldo justo, influyen en alto grado vinculado a las buenas condiciones de trabajo. Por eso como punto de vista teórico, en el artículo se analizó el

fundamento del engagement como factor que genera un compromiso y un saludable ambiente de trabajo al describir las prácticas que facilitan una ejecución correcta del modelo; de tal forma que se concluye que un buen porvenir en toda organización, radica en el nivel de motivación que posean o reciban cada uno de los colaboradores; siempre y cuando se refleje en los índices de productividad.

Con relación a las Teorías relacionadas a la variable Desempeño profesional, para lo cual se tiene el aporte de Coulter (2013, pág. 26) menciona que una organización exitosa se determina según los procesos que se empleen dentro de una actividad y cumplan con los objetivos laborales que se han planteado; las metas estratégicas tienen que ser a nivel individual por lo cual debe de ser aplicada una evaluación. También tenemos a Chiavenato (2009, pág. 245) que concibe al desempeño en las organizaciones como referencia a cada persona que debe ser consecuente en seguimiento a la función que debe desempeñar, sus méritos, fundamentos iniciales y el perfeccionamiento de su potencial.

Persisten diversos estándares y métodos para la comprobación del desempeño en los empleados, Talento Humano como área está facultada para diagnosticar a los colaboradores resaltando potencialidades, destrezas e impulsar plazas; incluso está encargada de discriminar en base a una previo diagnóstico a los empleados que son aptos para familiarizarse con el ejercicio que manejarán dentro de sus labores, dando apertura a la potencialización de sus habilidades desempeñadas y contrastar sus puntos débiles. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

Con relación a las Teorías científicas que abarcan las variables desempeño profesional y comportamiento Laboral, se toma la teoría de Motivacional de Abraham Maslow (2016, pág. 41) ya que respaldan el comportamiento que debe tener un trabajador, a partir de la “motivación humana”, se puede evidenciar que el ente humanístico sostiene su modo de comportarse en el entorno en el que habitan. Es decir, la motivación es un esfuerzo encaminado a predecir las acciones de los demás a partir de las causas de su comportamiento, para ir más allá de rasgos nativos, los cuales se pueden controlar. Los requerimientos que se integran, están inmersos en la jerarquía que establece; entre las mismas, se tienen requerimientos físicos como el agua, aire y el alimento, también establece la desatenciones psicológicas como: la amistad, la seguridad, el afecto, el amor, las necesidades que tiene la gente sirven de complemento tanto para las psicológicas como físicas, por ello, se dice que la autorrealización máxima es la compensación, inmerso en el

desempeño laboral que todo trabajador se sienta superado en todos los aspectos, sostiene un rendimiento positivo al interior de la empresa. (Colvin & Rutland, 2008)

Leavitt & Boje (1989) exponen que esta teoría toma como premisa a las expectativas sobre el esfuerzo que genera una motivación básica y se fundamenta en los principios siguientes:

El individuo cree que el comportamiento conducirá a resultados (expectativa-rendimiento-resultado). Relacionado al comportamiento de los docentes, solo podrán alcanzar sus objetivos si al proponer sus ideales, establece un tiempo de alcance para poder medir su rendimiento por fases y así obtener resultados favorables en su trabajo. Por ejemplo, si se trata de revisar tareas y lecciones, deben tener un promedio de tiempo de revisión y fijarse como objetivo el lograr ser eficientes en sus periodos de cumplimiento de su trabajo.

El individuo cree que estos resultados tienen un valor positivo para él o ella (valor). Todos los objetivos anteriormente alcanzados y logrados, se verán reflejados en su imagen de buen trabajador con un desempeño profesional excelente, así fomenta una evidencia entre sus compañeros que la motivación es fundamental para cumplir con las funciones extenuantes del trabajo. El valor personal es creado por las expectativas cumplidas en la realidad de la persona, y en el caso de los docentes se puede apreciar en su evaluación de desempeño, según la metodología que tengan para impartir sus clases.

El individuo cree que él o ella es capaz de actuar en nivel engendrado (expectativa de esfuerzo-rendimiento). Por instinto toda persona al querer alcanzar metas propuestas, ejercerá un esfuerzo mayor para lograrlo; este esfuerzo puede ser en tiempo de organización, en recursos invertidos, e incluso en horas y tiempo extra de trabajo, con el fin de evidenciar sus resultados en un corto o mediano plazo, tal es el caso de las planificaciones curriculares; este indicador también forma parte del desempeño del docente, ya que si tiene en claro el tiempo que invertirá por clase y considerando los casos fortuitos, logrará proyectar en los estudiantes los conocimientos básicos imprescindibles al término de cada parcial; lo cual refleja un óptimo comportamiento laboral, al haber empleado la constancia.

Otros autores como (Muñoz, B. A. S., 2018) mencionan que existen cinco subdivisiones para la autorrealización personal:

Están aquellas cuyo punto inicial es biológico, son aquellas direccionadas a los principales deseos del ser humano, y no se puede sobrevivir sin las mismas, como consumo

de alimentos, hidratación o descanso, además hace mención a la seguridad que tiene el humano en sí mismo, como el ser estable, responsable, el ordenado y protegido, al interior de la afectividad se localizan la superación para pasar de la depresión a la soledad, estar atentos ante los obstáculos, también hallamos la autoestima que es el alcance de los méritos y el potencial de los empleados en una institución en particular.

Las Dimensiones del rendimiento profesional en el campo laboral, se tiene:

Dimensión planificación académica, se tiene a (Mogrovejo, 2013, pág. 36), quien indica que la planeación académica es necesaria en el logro del alcance de objetivos planteados al comienzo del procedimiento educacional, las mismas que deben adaptarse a los requerimientos de la organización en sintonía a su entorno y sus preceptos de cultura. La planeación es una cadena sistémica en la cual es interdisciplinario y multidisciplinario, debido a ello, dentro del campus institucional en este sector se desenvuelven psicólogos, programadores, economistas, administradores, docentes, etcétera. En la enseñanza la planificación gana su posición, debido a lo indispensable de organizar el régimen de pedagogía para su desarrollo y para acrecentar la financiación de la enseñanza y por ultimo de precautelar por el avance de la predisposición del clima académico. (Mogrovejo, pág. 111).

Dimensión formación profesional, para (Bermúdez-Jaimes, 2008, págs. 14 - 15), la medición del desempeño docente es primordial y debe ser citada desde una perspectiva reflexiva, y de formación responsable, ya que la acción de esta no solo se basa en evaluar las asignación estándar de números en los profesores sino que es una reingeniería de gestión donde se busca el avance del profesional, calificando datos confiables y verídicos, para corroborar el desarrollo adecuado que tiene el docente dentro del salón, esto aglomera las capacidades interpersonales que desarrolla, sus habilidades pedagógicas y el desarrollo que tiene al interior de la comunidad educativa. Stronge, (2011, págs. 7 - 8), conceptualiza las proyecciones del desempeño laboral utilizando una focalización de dos escalas: clase de desempeño, implica a las principales funciones efectuadas, entre las que priman seis estándares de superación en los profesionales de la enseñanza como: la significatividad del aprendizaje en el aula, el clima académico, el perfil de egresado del estudiante, la prueba del conocimiento y los talentos que desarrolle el alumno. Para Robbins, (2013) define que el desempeño laboral es cuantificable por medio de cuatro aspectos de información que tienen su iniciación en: datos personales, datos estadísticos, informes escritos y orales. El sistema administrativo tiene como parte excepcional el

desempeño laboral diagnosticado, la cual es realizable empleando ciertos métodos, entre los que cuales están: las escalas gráficas de calificación, los ensayos escritos ,el uso de críticas incidentes, las comparaciones de multipersonalidades, el examen de 360 grados y la gestión por objetivos.

Dimensión: Estrategias metodológicas, Para Navarro (2010, pág. 28), las capacidades metodológicas son manipuladas por el docente profesional en dirección reflexiva crítica para alcanzar un aprendizaje significativo en sus educandos.

Se comprende como una metodología o estrategia hacia la dirección trazada para llegar a la meta propuesta, los aprendizajes iniciales, conceptuales , significativos o procedimentales, agregando el desenvolvimiento crítico en el estudiante, como el poseer moralidad y ética, son parte de los objetivos necesarios para llegar al proceso de instrucción requerido, por eso el empleo de métodos pronosticará la vía en la que el docente este desarrollándose en la clase, dentro de la dimensión del desempeño magistral-organizacional, es importante que el profesor sepa decidir cuáles estrategias son adecuadas durante su trabajo académico. Las técnicas educativas permiten a los estudiantes demostrar independencia para hacer frente a problemas cotidianos y lograr resolverlos. (Prieto, 2001, pág. 14)

Dimensión: Motivación, según Maldonado (2012), “la figura de los profesores indica la motivación, involucra sentirse bien y tener plena disposición para el trabajo” (p. 86). En la vida de los docentes una de las reglas que no debe olvidar es transmitir una buena motivación positiva, para que sus estudiantes y docentes se encuentren satisfechos en su entorno laboral.

El comportamiento humano Según Hernández (2003), Es el conglomerado de conductas exhibidas por un individuo que ha sido influenciado por la cultura, actitudes, sentimientos, moral de la persona, ética, facultad de la autoridad, relación, hipnosis, convencimiento, coerción y/o genética; las causas del mal comportamiento de los estudiantes, se relaciona con ciertos agentes exógenos y endógenos al centro educativo. Los endógenos, también llamados de contacto directo con la unidad educativa; se refieren a hechos conflictivos dentro de las escuelas; estos son Clima escolar, relaciones interpersonales, actitudes personales de los estudiantes en conflicto, los exógenos son aquellos que ofrecen la propia sociedad: la familia con sus problemas de violencia: física, verbal, económica, entre otras; el entorno social y los medios de comunicación. Por ello consideró las siguientes dimensiones:

La dimensión relaciones interpersonales, para Bandura (1986) señala que la interacción social de un infante, le da preámbulo a crear patrones mentales que orienten su forma de comportarse. A través de la observación de la forma de socializar de otras personas; el niño logra ir asimilando ciertas aptitudes cognitivas y formas de conducta. Los sistemas presentes en el proceso de aprendizaje por visualización; enseñan destrezas y dotan de reglamentos que guíen la organización de nuevas estructuras de conducta. Las personas involucradas pueden ser los padres de familia, compañeros del salón, en especial cuando se tiene la certeza de que no habrá consecuencias inaceptables, en comparación con las precisamente observadas.

La Dimensión Ambiente Laboral, se pueden detallar en varios estímulos que actúan en el trabajo del individuo, para hacer de este, un lugar apropiado para el logro de objetivos. (Sánchez J, 2012, p 14) Siendo uno de los más relevantes el entorno donde se desenvuelve el ser humano. Por tanto, si el clima institucional no es el esperado, los índices serán negativos y no se llegará a lo planteado en un inicio, ya que permanecerá en un diario desgaste y la motivación se verá afectada de manera considerable. Y así lo recalca Bolaños (2017), quien indica que no controlar este clima puede repercutir que los empleados renuncien a la institución, ya que se presentan obstáculos que puedan provocar un ambiente tensionado.

La Dimensión Compromiso Laboral, es la conexión de lealtad, a través de la cual el empleado desea seguir trabajando en la institución, a causa de su motivación implícita, ya que la ejecución de sus labores es de gran utilidad en el proceso final de rendimiento en equipo. (Álvarez, Cardona & Pin, 2001, p. 134). El compromiso laboral orientado como constructo social, resalta una interacción constante entre las prácticas laborales que impiden los sistemas objetivos sobre el poder y las concepciones simbólicas que hacen de ella los partícipes sociales.(Peralta, Santofimio & Segura, 2007, p. 91)

La Dimensión Habilidades Comunicativas según Batista, J. (2007), estas se representan por las habilidades de desempeñar ciertas tareas en la parte comunicativa, de manera sólida que permita influir en los individuos; la comunicación circula entre los individuos y se afianza ente sus miembros y los otros por él". (p. 39) También se puede conceptualizar las capacidades comunicativas como la agrupación de etapas lingüísticas que se generan durante el acontecer diario y contribuye en la generación de eficiencia y destreza, en todos los procesos comunicativos como hablar, escuchar, leer y escribir. A partir de estos

elementos, nos desenvolvemos en sociedad, y mediante de su aplicación, nos convertimos en competentes al utilizar correctamente la comunicación.

Una vez planteada esta realidad, se define como problema general de estudio.

¿Existe relación entre desempeño profesional y el comportamiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil, 2019?

Y se plantean los siguientes problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019?

La Justificación del presente trabajo investigativo presenta diferentes aportes:

El aporte teórico se basa en que el estudio hace una recopilación de diferentes enfoques y conceptualizar el desempeño profesional en sus diferentes dimensiones y el comportamiento laboral que se manifiesta a través de actitudes que repercuten en el desempeño de los maestros, para lo cual es necesario que la unidad educativa tome las acciones correspondientes para la resolución de problemas que se susciten.

El aporte metodológico es que se exponen premisas que desarrollan acciones concretas para mejorar y solucionar la problemática que se presente en el contexto institucional sobre el desempeño profesional docente y sobre su comportamiento laboral y de esta manera cumplir los estándares de calidad de aprendizaje, además de considerar al tiempo como el principal recurso para optimizar el desempeño profesional, por medio de una actitud positiva en el lugar de trabajo, sin imposiciones extrínsecas, sino por autorrealización personal.

La investigación es relevante en el trabajo de campo de los docentes, donde su desempeño se pone a prueba en el salón de clases, teniendo como punto de partida las técnicas que aplique para impartir sus clases, así como la organización de sus documentos administrativos, que le permitan llevar un orden tabulado de calificaciones y citas de

cumplimiento de tareas, es decir, un trato personalizado hacia sus estudiantes; esto indica que prioriza las horas de trabajo académico para adelantar procesos mecanicistas y no para dedicarlos a momentos de ocio, lo cual permite la elaboración de un portafolio docente completo y confiable.

La investigación es pertinente, ya que se pone al alcance de los profesores, las directrices necesarias para mejorar su desempeño profesional dentro y fuera de las aulas, lo cual proyecta una imagen calificada frente a estudiantes y padres de familia, así como su interés participativo en la comunidad educativa, lo cual proyecta una preparación y actualización constante de conocimientos, frente a los directivos; siempre y cuando se mejore el entorno organizacional que no provoque cambios negativos en los docentes, evitando preferencias entre el equipo de trabajo.

El aporte científico es la comprobación de que la motivación es un elemento primordial en la generación de un buen comportamiento laboral, lo cual a su vez, en la cadena final de enseñanza se reduce a un óptimo desempeño profesional por parte de los docentes, siempre que se den refuerzos constantes positivos, tanto intrínsecos (emocionales) que son propios de la naturaleza humana, como reacción química del cerebro; así como extrínsecos (gratificaciones), por parte de la autoridad del plantel, al reconocer los logros y buen trabajo entre el grupo de profesores, sin resaltar los errores, sino el priorizar los puntos de mejora.

El objetivo general del siguiente estudio es determinar la relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Los objetivos específicos establecen:

1. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019
2. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del Comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.
3. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019
4. Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

La hipótesis general de la investigación, indica que:

H1: Existe relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Ho: Existe relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Se establecieron como hipótesis específicas:

H_{1E1} : Existe relación entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

H_{1E2} : Existe relación entre del desempeño profesional y el ambiente laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

H_{1E3} : Existe relación entre del desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

H_{1E4} : Existe relación entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño del estudio está basado en el no experimental, ya que no se manipulan las variables, estando cerca de ellas al formularlas de forma hipotética como reales, por lo cual se tiene una mejor validación externa. (Hernández, 2013, p. 163)

Por su carácter es descriptivo-correlacional, siendo la indagación descriptiva la designada en especificar los casos o situaciones que se dan en el entorno, destacando las características del aspecto estudiado, mientras que el estudio correlacional descriptivo evalúa los acontecimientos o los sucesos que están sucediendo en el presente o lo que ya han ocurrido. El análisis correlacional de los fenómenos comprende la investigación de dos variables y determina si se encuentran relacionadas. (Gómez M. M., 2017, págs. 14 - 15)-

Por su naturaleza es cuantitativa, ya que recolecta datos para corroborar las hipótesis en base a la medición estadística, para establecer patrones de conducta entre las variables y comprobar las teorías planteadas. (Hernández, 2013, p. 4)

Esquema del diseño descriptivo correlacional:

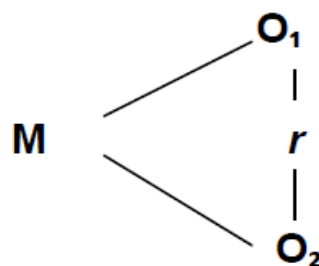


Figura 1- Diagrama de variables

M: Muestra

O₁: Variable 1: Desempeño profesional

O₂: Variable 2: Comportamiento laboral docente

r: relación entre las variables.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Desempeño Profesional	El desempeño laboral mide el nivel de calidad de trabajo que se produce dentro de una institución, este se	Para evaluar el desempeño profesional se aplicó un cuestionario con 27 ítems	Planificación académica	Plan Anual, Actualización curricular, Elaboración de baterías de evaluación.	Escala Ordinal, de intervalos

	destina para evaluar a los empleados, por medio de sus atributos, características, competencias y responsabilidad, ya sean estas de manera positiva o negativa. (Baena, 2014)	teniendo en cuenta las dimensiones Planificación académica, Formación profesional, Estrategias metodológicas y Motivación profesional. El desempeño profesional, se considera como la escala de medición del cumplimiento de metas en el trabajo de los docentes, de acuerdo a directrices ya establecidas.	Formación profesional	-Capacidad escolar. -Liderazgo académico. -Puntualidad -Habilidades	
			Estrategias metodológicas	-Recursos didácticos -Motivación en clase -Técnicas de enseñanza	
			Motivación profesional	Necesidades laborales Compromiso Metas Incentivos Responsabilidad	
Variable 2 Comportamiento laboral	El comportamiento humano Según Fernández (2003), Es la agrupación de conductas exhibidas por un individuo, e influenciados por la cultura, actitudes, emociones; valores de la persona, ética, práctica de la autoridad, relación, hipnosis, convencimiento, coerción y/o procedencia genética, las causas del mal comportamiento de los alumnos, se relaciona con agentes endógenos y exógenos al centro educativo.	Para evaluar el comportamiento laboral se aplicó el cuestionario con 30 ítems considerando las dimensiones Relaciones interpersonales, Ambiente Laboral, Compromiso laboral y habilidades comunicativas. El comportamiento laboral, se compone de una serie de conductas y relaciones sociales en el trabajo profesional de los docentes, para sus aplicaciones prácticas en el	Relaciones interpersonales	Intercambio de experiencias Indiferencia Clima laboral Relaciones laborales Relaciones profesionales Trabajo colaborativo	Escala Ordinal, de intervalos
			Ambiente Laboral	Delegación de funciones División de trabajo. Responsabilidad Reconocimiento al desempeño docente.	
			Compromiso laboral	Puntualidad Identificación Lealtad Asistencia	
			Habilidades Comunicativas	Realizar charlas informativas Comunicaciones permanentes Reuniones	

		aula.			
--	--	-------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia de la investigadora

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La totalidad poblacional está representada por sujetos, animales, objetos u hechos que están centrados en un mismo entorno y de los cuales se busca conocer cualidades o información determinada. (López, 2016)

La población estuvo compuesta por 30 profesores de la sección matutina de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 1
Población de docentes de una unidad educativa secundaria, de la ciudad de Guayaquil, 2019

Sección	Mujeres	Hombres	Nº total de docentes
Matutina	6	24	30
Totales	6	24	30

2.3.2 Muestra

La muestra se considera como una subdivisión del total poblacional el cual es escogido en forma representativa para realizar un estudio o análisis a un fenómeno, por ello es indispensable que la información sea, precisa, verídica y clara”. (Vargas, 2014)

La muestra del estudio se seleccionó mediante el muestreo por conveniencia. Está compuesta por 30 profesores de la sección matutina Unidad Educativa, es decir que se utilizó como muestra a todos los docentes que se consideraron como población inicial; debido a que la población era reducida y disminuir la cantidad, afectaría la credibilidad de los resultados.

Tabla 2
Muestra de docentes de una unidad educativa secundaria de la ciudad de Guayaquil, 2019

Sección	Mujeres	Hombres	Nº total de docentes
Matutina	6	24	30
Totales	6	24	30

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

2.4.1 Técnicas

Las técnicas son metodologías de acogida de antecedentes según Cardenas & Cardenas, (2016). Son las investigaciones cualitativas que tienen credibilidad, confidencialidad y la transferibilidad o practicidad, cuando los resultados son reconocidos, y tienen neutralidad en el discernimiento del análisis. (p. 17-26).

Se aplicó la encuesta. Según Quinteros, Africano, & Faría, (2018), la encuesta “es una técnica de muestreo con carácter probabilístico considerando que todos los sujetos de la población tendrán igual probabilidad de ser seleccionada, (p. 33).

2.4.2 Los instrumentos

Según Ugarriza R, y otros, (2015). Los instrumentos para medir variables se pueden dividir en: metas y los métodos subjuntivos cuentan con la posibilidad de error humano mientras que el método objetivo no, pero puede tener fallos de carácter mecánico. (p. 217).

En este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, que es una batería de preguntas cerradas o abiertas, cuyos contextos pueden ser autoadministrados, por entrevista personal, telefónica o vía internet. (Hernández, 2013, p. 197)

2.4.3 La Validez

La validez de contenido, es la medida en que el instrumento representa de forma específica el contenido de información sobre las variables de estudio a medir; para ellos se basa en las investigaciones y teorías ya existentes como fuentes previas para establecer el problema de estudio y comprobar que el contenido estructurado en el instrumento tiene validez. (Hernández, 2013, p. 201)

Según Abanto (2015), para que los instrumentales sean ratificados, se realiza un círculo de opiniones, por medio del punto de vista de expertos en relación con la matriz de validez de contenido propuesta por la Universidad a cargo del docente asesor.

Entre los expertos que validaron los instrumentos están: Msc. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno, Msc. Teresa Marisela Parrales Ponce y el Dr. Manuel Jesús Córdoba Pintado.

2.4.4 La Confiabilidad

La confiabilidad en las investigaciones, se considera como la medida en que el instrumento genera resultados coherentes y consistentes. (Hernández, 2013, p. 200).

El nivel de confiabilidad de los instrumentos se determinó ingresando todos los datos recopilados en los cuestionarios aplicados a los 30 docentes, en el programa estadístico SPSS.; obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,953 para la variable Comportamiento Laboral y de 0,963 para la variable Desempeño Profesional, por lo cual se determina que los instrumentos tienen una confiabilidad excelente, ya que está dentro del rango recomendable Coeficiente Alfa $> 0,9$ según el criterio general de George y Mallery. (2003, p.231).

2.5. Procedimiento

Previo a realizar la encuesta por medio del cuestionario, se pidió autorización a la Rectora de la Unidad educativa secundaria. Posterior a la aprobación, se comenzó por codificar cada uno de los instrumentos para los profesores elegidos como parte de la muestra de la prueba oficial, que pertenecen a las jornadas matutina; después de ello se les aplicó el cuestionario en el cual respondieron una a una las preguntas divididas en dimensiones para la variable desempeño profesional y de comportamiento laboral, es decir, se usaron dos cuestionarios. Finalizado el proceso de recopilación de datos, se apuntaron los registros de respuestas en una base de datos, considerando los indicadores propuestos. Por último, se realizó a un análisis estadístico en la prueba de ítem total, para determinar la confiabilidad aceptable de cada pregunta.

2.6. Métodos de análisis de datos

Todo análisis de datos se empieza considerando los niveles de medición de cada variable, por medio del tipo estadístico que en este estudio se aplicó descriptiva, para las tablas cruzadas de los niveles de medición entre ambos cuestionarios, y la estadística inferencial, para determinar el grado de correlación entre las variables y las

dimensiones de aquella que sea dependiente. (Hernández, 2013, p. 271)

Dentro de la estadística inferencial, se seleccionó como análisis paramétrico a la Correlación de Spearman, ya que el instrumento elaborado para la recolección de datos, poseía preguntas con escalas ordinales del 1 al 4, es decir con opciones de respuestas politómicas, por lo tanto este tipo de coeficiente, dará mayor exactitud y solidez a los resultados de agrupación de datos. Los resultados fueron expuestos en tablas descriptivas (frecuencias y porcentajes) y en tablas de análisis estadístico inferencial (coeficiente de correlación y sig. bilateral) seguidos con sus respectivos gráficos y descripciones. En el estudio se empleó el método cuantitativo- deductivo.

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomó en cuenta las premisas éticas como: *el respeto* a los fundamentos para la realización de estudios científicos.

Se aplicó el principio de *no maleficencia*, ya que se contó con la autorización de los individuos de estudio y se manejó con transparencia la información obtenida cumpliendo con las normas planteadas por la APA para la mención de citas y referencias de la bibliografía.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Tabla 3
Relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral de los docentes de una institución educativa

		Variable: Comportamiento laboral							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variable: Desempeño profesional	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Poco eficiente	4	13.3%	10	33.3%	8	26.7%	22	73.3%
	Eficiente	0	0.0%	6	20%	2	6.7%	8	26.7%
	Total	4	13.3%	16	53.3%	10	33.3%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes

Interpretación:

En la Tabla 3, se presentan los resultados estadísticos donde se evidencia que el desempeño profesional de la Unidad educativa de Guayaquil fue evaluado como poco eficiente por el 73.3% de los docentes; mientras que el 26,7% de los docentes lo consideran como eficiente. En cambio, el comportamiento laboral fue evaluada como regular con el 53.3% y en un nivel alto con el 33.3%. Esto implica que se existe un nivel de eficiencia regular del desempeño profesional, en relación al comportamiento laboral, es decir, el rendimiento del trabajo de campo de los docentes es cuestionable, por un inadecuado comportamiento sin compromiso hacia el cumplimiento de funciones en sus cargos.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Tabla 4
Relación entre el Desempeño Profesional y la dimensión Relaciones Interpersonales de los docentes de una institución educativa

		Relaciones interpersonales							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
Variable		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño profesional	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Poco eficiente	4	13.3%	16	33.3%	2	6.7%	22	73.3%
	Eficiente	4	13.3%	0	0%	4	13.3%	8	26.7%
	Total	8	40%	16	33.3%	6	26.7%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la Tabla 4, en la tabla indicada se evidencia que el desempeño profesional en la Unidad educativa de Guayaquil fue evaluado como poco eficiente por el 33.3% de los docentes; de los cuales el 33.3% de los participantes cuestionados, consideran las relaciones interpersonales en un nivel regular. En tanto el 26,7% de los docentes lo consideran como eficiente, de los cuales 13.3% de los docentes consideran que el comportamiento laboral se desarrolla en un nivel bajo y alto de las relaciones interpersonales, respectivamente. Se logra comprobar que hay una relación poco eficiente entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, por lo cual se puede inferir que existen fricciones entre los docentes, con posibles situaciones de enemistad, lo cual perjudica el desempeño profesional en equipo.

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Tabla 5
Relación entre el Desempeño Profesional y la dimensión Ambiente Laboral de los docentes de una institución educativa

		Ambiente laboral							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variable Desempeño profesional	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Poco eficiente	6	20%	14	46.7%	2	6.7%	22	73.3%
	Eficiente	0	0.0%	4	13.3%	4	13.3%	8	26.7%
	Total	6	20.0%	18	60%	6	20%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada en los docentes

Interpretación:

En la Tabla 5: En la presente tabla se verifica que el desempeño profesional en la Unidad educativa de Guayaquil fue evaluado como poco eficiente por el 73.3% de los docentes; de los cuales el 46.7% evalúan al ambiente laboral como regular. En tanto el 26,7% de los docentes lo consideran como eficiente al desempeño profesional; de los cuales 13.3% de los encuestados consideran al ambiente laboral en un nivel bajo y alto respectivamente. Se puede evidencia que el desempeño profesional y el ambiente laboral tienen una relación poco eficiente, por lo cual se determina que existen posibles factores negativos que alteran la estabilidad emocional y condiciones atmosféricas que propicien un mejor ambiente laboral de los docentes.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Tabla 6
Relación entre el Desempeño Profesional y la dimensión Compromiso Laboral de los docentes de una institución educativa

		Compromiso laboral							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variable Desempeño profesional	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Poco eficiente	10	33.3%	12	40%	0	0%	22	73.3%
	Eficiente	4	13.3%	0	0%	4	13.3%	8	26.7%
	Total	14	46.6%	12	40%	4	13.3%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la Tabla 6: A través de la presente tabla se comprueba que el desempeño profesional en la institución educativa de Guayaquil fue evaluado como poco eficiente por el 73.3% de los docentes; de los cuales el 40% del compromiso laboral de los docentes es regular. En tanto el 26,7% de los docentes lo consideran como eficiente al desempeño profesional, de los cuales 13.3% de los docentes consideran al compromiso laboral del comportamiento laboral docente en un nivel bajo y alto respectivamente. En base a los resultados se comprueba que existe un alto índice de desempeño poco eficiente del campo profesional, en relación al compromiso laboral, es decir, que los docentes no están comprometidos con la institución, en demostrar el máximo de sus capacidades profesionales.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 7
Relación entre el Desempeño Profesional y la dimensión Habilidades comunicativas de los docentes de una institución educativa

		Habilidades comunicativas							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variable	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Desempeño profesional	Poco eficiente	10	33.3%	12	40%	0	0%	22	73.3%
	Eficiente	4	13.3%	0	0%	4	13.3%	8	26.7%
Total		14	46.6%	12	40.0%	4	13.3%	30	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 7: Los índices resultantes permiten verificar que el desempeño profesional en la Unidad educativa de Guayaquil fue evaluado como poco eficiente por el 73.3% de los docentes; de los cuales el 40% del compromiso laboral de los docentes es regular. En tanto el 26,7% de los docentes lo consideran como eficiente al desempeño profesional, de los cuales 13.3% de los docentes consideran al compromiso laboral del comportamiento laboral docente en un nivel bajo y alto respectivamente del 13.3%. En vista de los resultados, indican que el desempeño laboral en relación a las habilidades comunicativas, tiene poca eficiencia entre los docentes; es decir, que hay poca retroalimentación en los canales de información u omisión de detalles que mejoren el rendimiento de trabajo de los profesores.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La Hipótesis general determina que:

H_1 : Existe relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

H_0 : Existe relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019

Tabla 8

Correlación del desempeño profesional y el comportamiento laboral de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019

Variable: Desempeño Profesional	Variable: Comportamiento Profesional		
	N°	Rho	Sig.
	30	0,287*	0,001

Fuente: Datos obtenido de la encuesta
Elaboración propia

Análisis:

En la Tabla 8 se presentan los resultados de la hipótesis planteada para lo cual se utilizó la correlación de Spearman en la que se puede apreciar que se obtuvo un $\rho = 0,287^*$ lo que indica que el desempeño profesional tiene una relación directa con el comportamiento laboral en la UE objeto de estudio. Por otro lado, con un nivel de confianza del 99% se puede decir que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) debido a que la significancia $P = 0,001 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 9
Correlación entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales

		Variable: Desempeño profesional		
Dimensión:	Relaciones	N	Rho	Sig
interpersonales		30	0,444*	0,002

Fuente: Datos obtenido de la encuesta aplicada a los docentes

Análisis:

En la tabla 09: se puede observar que para el contraste de la hipótesis específica 1 se utilizó la correlación de Spearman arrojando como resultado un $\rho^* = 0,444$ lo que se interpreta que entre el desempeño profesional y la dimensión relaciones interpersonales del colegio de estudio existe una relación directa, además con un nivel de confianza del 99% se puede afirmar que la correlación es significativa al nivel $P = 0,002 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 10
Correlación entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil

Dimensión: Ambiente laboral	Variable: Desempeño profesional		
	N	Rho	Sig.
	30	0,252*	0,003

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicados a los docentes

Análisis:

En la tabla 10: se aprecia que para contrastar la hipótesis específica 2 se hizo uso de la correlación de Spearman obteniendo un $\rho = 0,252^*$ lo que se interpreta que entre desempeño profesional y la dimensión ambiente laboral del colegio donde se realiza el estudio existe una relación directa, además con un nivel de confianza del 99% se puede acotar que la correlación es significativa al nivel $P = 0,003 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre del desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 11
Contraste entre el desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente.

Dimensión: Compromiso laboral	Variable: Desempeño profesional		
	N	Rho	Sig
	30	0,264*	0,004

Fuente: Datos obtenido de la encuesta aplicada a los docentes

Análisis:

En la tabla 11: se aprecia que para contrastar la hipótesis específica 3 se aplicó la correlación de Spearman obteniendo un $\rho = 0,264^*$ lo que se interpreta que existe una relación directa entre desempeño profesional y la dimensión compromiso laboral del colegio donde se realiza el estudio, además con un nivel de confianza del 99% se puede acotar que la correlación es significativa en el nivel $P = 0,004 < 0,01$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 12
Correlación entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente

Dimensión:	Habilidades comunicativas	Variable: Desempeño profesional		
		N	Rho	Sig
		30	0,340*	0,002

Fuente: Datos obtenido de la encuesta aplicada a los docentes

Análisis:

En la tabla 12: A través de la correlación de Spearman presente, se contrasta, obteniendo un rho= 0,340* lo que se interpreta que entre desempeño profesional y la dimensión habilidades comunicativas del colegio donde se realiza el estudio existe una relación directa, además se puede acotar un nivel de significancia $P= 0,002 < 0,01$ aceptándose la hipótesis alternativa.

IV. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019. Las bases teóricas del comportamiento laboral, según Hernández (2003), se refiere al conjunto de conductas expuestas por una persona que ha sido impactado por las costumbres, ética, liderazgo, asertividad, persuasión; facultades capaces de disminuir el mal comportamiento de los estudiantes en los centros educativos, en el caso de los docentes. Coulter (2013, pág. 26) menciona que una organización exitosa se determina según los procesos que se empleen dentro de una actividad y cumplan con los objetivos laborales que se han planteado; similar resultado encontró. En la Tabla 03, se presentan los resultados estadísticos descriptivos, donde se observa que el desempeño profesional y el comportamiento laboral de la institución escolar de Guayaquil fueron evaluados como poco eficiente-regulares por el 33,3 % y en el nivel eficiente-alto presentan un 6,7%. En la Tabla 8, los resultados inferenciales, presentan que entre el desempeño profesional y el comportamiento laboral de los docentes, existe una correlación de Spearman $Rho = 0,287^*$ y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,001), es decir, que hay una relación significativa entre las variables. Estos índices respaldan la teoría de la Motivación de Abraham Maslow (2016), que indica parte del desempeño profesional tiene injerencia en la motivación que tiene un docente, ya que su comportamiento se puede predecir de acuerdo a los patrones o acciones que desarrolle habitualmente, es decir que, si tiene estímulos positivos, reforzarán su motivación, la cual puede controlar los rasgos instintivos de su comportamiento.

A su vez coinciden con la investigación de Sagastegui (2019), la cual aplicó un cuestionario para medir el comportamiento laboral en función la satisfacción organizacional, determinando el nivel de desempeño profesional. Los resultados expusieron que existe correlación significativa entre el comportamiento laboral y la satisfacción profesional, ya que la correlación de Spearman fue de $Rho = 0,05$ y el nivel de significancia fue $p > 0,05$ (0,725), por lo cual se aprobó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación.

En referencia al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre del desempeño profesional y las relaciones interpersonales del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019. Las bases teóricas sobre la dimensión relaciones interpersonales, para Bolaños (2015), las define como el

intercambio de ideas entre diferentes personas que conforman una red eficaz para comunicar y manifestar opiniones y sentimientos. Por otro lado el desempeño profesional, según lo expuesto por Chiavenato (2009) lo define como el grado de esfuerzo que debe de manifestar una persona, basándose en las funciones que debe desarrollar, con sus logros, objetivos y aptitudes que debe ir perfeccionando. Se observa en la tabla 04, las mediciones estadísticas donde se evidencia que hay una relación entre el desempeño profesional en la Unidad educativa de Guayaquil y la dimensión relaciones interpersonales, en el nivel poco eficiente con un 33,3% de los encuestados, y en el nivel eficiente con un 13,3%. En la tabla 09, se evidencian los índices inferenciales donde el $Rho = 0,444^*$ y el nivel de significancia $p < 0,05$ (0,002), demuestran que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión. Estos resultados coinciden con uno de los principios de la Teoría de autorrealización personal de Muñoz (2018), quien plantea que un apersona será estable, y con sentido de protección afectiva, siempre que se mantenga en el área de superación contra la soledad, es decir debe de establecer relaciones humanas, a pesar de cometer errores, el éxito de un buen desempeño es aprender de las inexperiencias del trabajo en equipo. No se registran antecedentes respecto a esta dimensión.

En referencia al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el ambiente laboral del Comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019. Los fundamentos teóricos de Sánchez (2012), definen a la dimensión ambiente laboral, como el lugar donde el trabajador recibe estímulos que le generan afecto o llamados de atención, según el logro de metas. Este lugar debe ser propicio, ya que el individuo se somete a un estrés constante y puede afectar su nivel de motivación. Mientras que el desempeño profesional, que según Coulter (2013), menciona que un buen desempeño de los empelados garantiza una institución que regulariza procesos encaminados a cumplir objetivos colectivos, y cumplir metas individuales aplicadas a una evaluación del rendimiento docente. En los resultados estadísticos de tabla 05, donde se prueba que hay relación entre el desempeño profesional y el ambiente laboral en el nivel poco eficiente con un 46,7%; y en el nivel eficiente se relacionan en un 13,3%. Por otro lado en la Tabla 10, los estadísticos de correlación demuestran un Coeficiente de Spearman $Rho = 0,252^*$, y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,003), con lo cual se comprueba que existe una correlación positiva débil entre la

variable y la dimensión. Estos resultados concuerdan con el apartado que indica Abraham Maslow (2016), en su teoría de la Motivación donde la conducta de un empleado está impulsada por el nivel de motivación humana de acuerdo al ambiente en el que trabaje, es decir, si el ambiente laboral es bueno, el rendimiento será óptimo, mientras que si el ambiente laboral es desgastante, los resultados serán negativos. Estos resultados coinciden con la investigación de Villanueva. (2016), en su tesis sobre el “Desempeño laboral y clima en la organización del equipo de Administración de las Pymes en el distrito Puente Piedra”. El donde se buscó la relación del desempeño laboral y el clima en la organización, utilizando una muestra censal, donde se llegó a establecer una relación positiva alta $Rho\ Spearman = 0.695^{**}$ en el nivel medio con un 45.95%, Bajo 29.73% y alto 24.32%.

En referencia al el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y el compromiso laboral del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019. Las definiciones teóricas de (Álvarez, Cardona & Pin, 2001) establecen que el compromiso laboral, indican que es el conducto hacia la lealtad, mediante el cual el trabajador persigue su permanencia en la organización debido a la motivación inherente que posee, ya que su trabajo es de gran utilidad para los trabajos en equipo. Para Coulter (2013), el desempeño profesional es un grado que mide el rendimiento de los profesionales de acuerdo a su nivel motivacional. En la Tabla 11, los resultados inferenciales evidencian que existe una correlación de Spearman $Rho = 0,264^{*}$ y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,004), lo cual significa que hay una relación positiva débil entre el desempeño profesional y la dimensión compromiso laboral. En la tabla 06 se exponen los resultados inferenciales donde se comprueba que el desempeño profesional tiene relación con el compromiso laboral en el nivel poco eficiente-regular con un 40%, y en el nivel eficiente-alta con un 13,3%. Estos resultados respaldan el tercer principio de la Teoría Motivacional de Abraham Maslow (2016), que indica que un trabajador que invierte recursos extras como tiempo y materiales, para el cumplimiento de sus objetivos en un corto plazo; es parte del compromiso laboral que tiene para el bienestar de la institución, ya que ejerce un esfuerzo superior a los del resto del equipo. No hay antecedentes previos para esta dimensión.

En referencia al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y las habilidades comunicativas del comportamiento laboral docente de la Unidad educativa de Guayaquil, 2019. Según la definición teórica Batista, J. (2007), son facultades que desempeñan determinadas tareas en el aspecto comunicativo, de estructura formal, en el cual puedan influir las personas, en el cual circulen mensajes afiances relaciones de sociabilizar entre los integrantes. Considerando la conceptualización de Chiavenato (2009) considera que el desempeño profesional es la medida con la que se identifica en nivel de esfuerzo que ejercen los trabajadores en busca de resultados positivos en las funciones de su trabajo, haciendo uso de sus aptitudes, con el fin de lograr metas fijadas a un tiempo determinado. En la Tabla 12, que presenta los resultados inferenciales, se observa que entre el desempeño profesional y la dimensión habilidades comunicativas, se obtuvo una correlación de Spearman $Rho=0,340^*$ y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,002), lo cual significa que existe una correlación positiva débil entre la variable y la dimensión. Basándose en la Teoría Motivacional de Abraham Maslow (2016), estos resultados corroboran el primer principio que indica que si los trabajadores exponen sus ideales servirá de ejemplo con el resto del equipo, los cuales intercambiarán opiniones, replicando en alguna ocasión los esfuerzos que invirtió otro compañero, como retroalimentación de un ejemplo vivencial. En la tabla 07, se presenta los índices estadísticos donde se logra evidenciar que el desempeño profesional en la se relaciona con las habilidades comunicativas en el nivel poco eficiente-regular con un 40% y en el nivel eficiente-alto con un 13,3%. No hay antecedentes para esta dimensión.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que hay una correlación significativa entre las variables desempeño profesional y el comportamiento laboral, ya que se ubican una relación en el nivel poco eficiente-regular con un 33,3%, y en la correlación de Spearman se obtuvo un $Rho=0,287^*$ y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,001), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación, es decir, el comportamiento de los docentes mientras ejercen sus funciones, si tienen injerencia en el desempeño profesional.

Se concluye que hay una correlación positiva débil entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales, ya que se, ubican con una relación en el nivel poco eficiente-regular con un 33,3%. En la correlación de Spearman, arrojó un $Rho=0,4444^*$ y un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,002), lo cual indica que se acepta la hipótesis de investigación; ya que las relaciones interpersonales si tienen efecto en un buen desempeño profesional.

Se determinó que existe una correlación positiva débil entre el desempeño profesional y el ambiente laboral, pues se ubican en un nivel poco eficiente-regular con un 46,7% y su correlación de Spearman $Rho=0,252^*$, al igual que su nivel de significancia es $p < 0,05$ (0,001), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, al determinar que si es necesario un buen ambiente laboral, para el desempeño profesional.

Se evidenció que el desempeño profesional y el compromiso laboral tienen correlación positiva débil, ya que se ubican en el nivel poco eficiente-regular con un 40%, y obtuvieron una correlación de Spearman $Rho=0,264^*$, como un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,004); por lo que se aprueba la hipótesis de investigación, ya que si hay compromiso en las labores, se obtendrá un buen desempeño profesional.

Se determinó que el desempeño profesional y las habilidades comunicativas, tiene una relación positiva débil, pues se ubican en el nivel poco eficiente-regular con un 40% y su correlación de Spearman $Rho=0,340^*$, así como un nivel de significancia $p < 0,05$ (0,002) indican que se debe de aceptar la hipótesis de investigación, es decir, tener habilidades de comunicación entre estudiantes y docentes, mejora el desempeño profesional.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades y mandos superiores de la unidad educativa de Guayaquil monitorear el trabajo pedagógico que permita evaluar el desempeño profesional y las actitudes de comportamiento laboral de los docentes durante el alcance de sus metas.

A los directivos y educadores a promover las condiciones de relación interpersonal entre los trabajadores, alumnos y representantes legales, que conlleve a cultivar un clima laboral armonioso y de convivencia institucional

A los docentes a generar espacios de coordinación e intercambio de experiencias, que permita evidenciar un ambiente laboral de respeto y responsabilidad laboral.

A las autoridades y profesores del centro educativo asumir responsablemente los compromisos institucionales y la puesta en marcha de las acciones laborales programadas.

A los trabajadores de la UE. Participar de las diferentes actividades pedagógicas y culturales que conlleve a estrechar buenas relaciones de dialogo y amistad.

REFERENCIAS

- Abdullatif, T. (2017). *Repositorio Universidad de Utara Malaysia*. Obtenido de <http://etd.uum.edu.my/7377/>
- Ajila, J., & Almeida, L. (2018). En *La educación en Ecuador: Logros alcanzados y nuevos desafíos* (1 ed., págs. 108-113). Quito, Ecuador: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Almeida, M., & Fierro, I. (11 de Octubre de 2015). Comportamiento Laboral Positivo: Las Implicaciones del Engagement en el entorno Laboral. *Psicología Organizacional*, 7, 150-158.
- Álvarez, S., Cardona, P., & Pin, J. (2001). Compromiso en la organización. En *Paradigmas del liderazgo* (pág. 134). Madrid: Mc Graw Hill.
- Arrati. (2011). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. Chile: Facultad de ciencias sociales.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bengoechea, L. (2014). *La mejora del ambiente de trabajo*. Pamplona.
- Bermúdez-Jaimes, M. E.-P. (2008). La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. *Educación y educadores*.
- Bolaños Burbano, K. V. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de la ciudad de Cali.
- Brawewll, D. (2015). Cambios en la política educativa en Ecuador. En D. Brawewll, *Brawewll, Daniela* (pág. 2). Ecuador.
- Calla, K. (2 de Octubre de 2018). Desempeño Profesional en relación con el Síndrome de Burn Out de los docentes desde la percepción de los estudiantes de Maestría de una Universidad de Posgrado. *Innova*, 3(10), 88-99.
- Campos, H., Espinoza, W., Espinoza, R., & Zambrano, M. (Marzo de 2016). El comportamiento laboral y su influencia en la calidad y productividad de la organización. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 92-124.
- Cardenas, & Cardenas, D. (2016). *El Rigor en la investigación Cualitativa*. Venezuela.
- Carlos, P. (2015). Estrategias de creación empresarial. *Ecoe Ediciones*.
- Chiavenato. (2009). "El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.". Quito.
- Chiavenato. (2012). *Gestión Administrativa*.
- Chiavenato, H. (2008). *Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hil.

- Chiavenato, I. &. (2009). *Gestión del talento humano*. Quito.
- Coello. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes* . Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Coloma, X. (2016). *Repositorio Institucional de la UTPL*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/16448/1/Coloma_Valdiviezo_Xavier_Anibal.pdf
- Colvin & Rutland. (2008). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*.
- Contreras, M. (2016). *Gestión educativa y Gestión de talento humano docente en las instituciones educativas de educación secundaria de la Red 03 UGEL 02 Rimac-2016*.
- Coronado, W. V. (2016). *Gestión educativa y desempeño laboral en la institución educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana*. Lima.
- Coulter. (2013). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. QUETZALTENANGO.
- Cumbal. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño laboral y directivo en el centro de educación básica Ricardo Rodríguez de la ciudad de Quitoparroquia Pifo, del Canton Quito, de la Provincia de Pichincha en el año 2011-2012*. Quito.
- Espinosa, G. (2014). *Repositorio Un iversodad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Esteve, J. M. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*.
- Fernandez, c., Baptista, P., & Hernandez, R. (2010). *metodologia de la investigacion*. (G. MC GRAW, Ed.)
- Ferrer Salaverri, M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral*. Cajamarca.
- Franco, M. (2015). *REFORMA EDUCATIVA EN ECUADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CENTROS ESCOLARES*.
- García,, R., & Galcerán, R. (2015). *Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios y turísticas*. (Universidad de Barcelona ed.).
- Gómez, M. M. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.
- Gonzalez. (2014). *Estrés y desempeño laboral*. Quetzaltenango.
- Granizo, D. (2017). *Desempeño laboral y satisfaccion en el trabajo en la empresa MO Company Logistics Perú S:A:C, Callao,2017*. Perú.
- Hernández , R. (2013). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo*. En *Metodología de la Investigación* (6 ed., pág. 4). México: Mc Graw Hill.

- Hernández , R. (2013). Requisitos que debe cumplir un instrumento de medición. En *Metodología de la Investigación* (6 ed., pág. 201). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, J., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. Sexta edición). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores,SA.
- Hernández, R. (2013). Análisis de datos cuantitativos. En *Metodología de la Investigación* (6 ed., pág. 271). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2013). Elección del diseño de investigación. En *Metodología de la Investigación* (6 ed., pág. 163). México, México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2013). Recolección de datoa cuantitativos. En *Metodología de la Investigación* (6 ed., pág. 200). México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. (2013). Recolección de datos cuantitativos. México: Mc Graw Hill.
- Iñigo , E., Sosa , A., & Delgado , Y. (2017). El desempeño profesional de graduados universitarios en Cuba: un estudio sistemático. *Intercambios: Dilemas y Transiciones de la Educación Superior*, 4(2), 22-27.
- Jimenez. (2011). *Desempeño laboral*.
- Leavitt, H., & Boje, D. (1989). En *Readings in Managerial Psychology* (4 ed., págs. 6-36). Londres: University of Chicago Press.
- Liliana, j. (2008). *Rol del directivo*. Caracas: Federacion INternacional Fe y Alegria.
- Lisboa, M. (31 de Enero de 2019). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3150/TM%20CE-Du%204474%20L1%20-%20Lisboa%20Espilco%20Maria%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. L. (2016). Población muestra y muestreo. *Punto cero*.
- Madero , S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento laboral en adolescentes que inician su carrera profesional. *Estudios Gerenciales*, 32, 51-56.
- Maslow, A. H. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairós.
- Medina, J. (2012). *Modelo de la gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de yaruquí* . Quito Provincia de pPichincha Quito Ecuador: Universidad central del Ecuador.
- Melendez. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito.
- Ministerio de educación ecuatoriana. (2009). *Ministerio de ecucación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

- Mogrovejo, H. &. (2013). Diseño e implementación de un modelo de planificación y gestión estratégica basado en Balanced Scorecard para el Centro Educativo Nuevo Mundo Intelectual".
- Mondy, S., & Noe, S. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: MC Graw-hill.
- Montero, E. (2014). *Gestión educativa y desempeño laboral en la institución educativa N1231 UGEL N 06 del distrito Ate*. Peru.
- Montoro , M. (Noviembre de 2016). *Repositorio Institucional Pirhua* . Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2753/MAE_EDUC_333_REST.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Muñoz, B. A. S. (2018). Theories of Personality (sexta edición). *REVISTA MAPA*.
- Navarro. (2010). *Estrategias metodológicas para fortalecer las habilidades comunicativas de lectura y escritura*. Cartagena.
- Nicolas R. (2009). *Relacion de la gestion educativa con el rendimiento academicode los alumnos del instituto superior tecnologico "la pontilla"*. Peru.
- Padilla, F. (1 de Enero de 2012). *Recursos Humanos*. Obtenido de EVALUACION DEL DESEMPEÑO, EVALUACION DE PUESTOS DE TRABAJO E HIGIENE Y SEGURIDAD: <http://recursoshumanosfergiepadilla.blogspot.com/>
- Palomera, R. F.-B. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Electronic journal of research in educational psychology*.
- Pazmiño, J. (27 de Junio de 2016). Repositorio de la Universida Laica Vicente Rocafuerte. *Yachana*, 5(2), 87-97.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&tlng=pt
- Peralta , M., Santofimio , A., & Segura , V. (Julio de 2007). El compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología desde el Caribe*(19), 91.
- Ping , K. (21 de Junio de 2017). *QUT ePrints*. Obtenido de <https://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&u=https://eprints.qut.edu.au/16079/&prev=search>
- Portillo. (2010). *Ambiente de trabajo y satisfacción adminsitrativa*. Perú.
- Prieto, J. A. (2001). El uso de fuentes primarias en el aula y el desarrollo del pensamiento histórico y social. Una experiencia en Bachillerato. *Clío*, 39, 34 - 14.
- Quinteros, N., Africano, N., & Faría, E. (5 de 12 de 2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *redalyc.org*, 33-51.

- Rivas, J., & Saldariaga, L. (2011). La evaluación de desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda. Ambato Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato.
- Robbins, S. P. (2013). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbison, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Mexico: Prentice Hall Copyringht.
- Rodriguez, A. (2011). Clima y satisfaccion laboral Como Predictores del desenpeño: en una productora estatal Chilena.
- Rubio, M. (2016). *Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la institución pública de la Red N08-UGEL n 07*. Miraflores. Peru.
- Sagastegui, R. (2019). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37667/sagastegui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar M, & Cherito, C. (2012). *gestion educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito Vegueta*. Peru.
- Sanches, & Reyes. (2002).
- Sánchez. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de Universidad Nacional José Faustino Sánchez*. Perú.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2010). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. Perú.
- Santana, M. (2018). *Repositorio Digital de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28300/1/38%20GTH.pdf>
- Stronge, J. H. (2011). Sistema de evaluación del desempeño de docentes. *Quito, Ecuador: OSAC/AASSA.*, 56.
- Tejedor, F. J.-V. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 439-459.
- Ugarriza R, A., Aznar, S., Mielgoayuso, J., Benito, P., Pedrerochamizo, R., Ara, I., y otros. (2015). *Estimacion de la Actividad Fisica en Poblacion : Metodos instrumentales y nuevas tecnologias*.
- UNESCO. (2016). Informes de Seguimiento de Educación en el mundo. París, Francia: Ediciones UNESCO.
- Vaillant. (2008). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo* . Chile.
- Valentin, M. (2017). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Micro Red Yugoslavia nuevo Chimbote* . Perú.

- Vargas, J. C. (2014). Vargas, J. C. C., & Pérez, L. L. (2014). Taxonomía de las variables. Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. *Formación continuada*.
- Veloz, H. V. (2010). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño. En H. V. Veloz, *Ponencia presentada en Cuba* (pág. 2). México.
- Villanueva, P. (2016). *Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo de las Pymes del distrito de Puente Piedra*. Perú.
- Yangle. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*.
- Yavar, S. (2013). *La gestión educativa privada santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima Cercado*. Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO PROFESIONAL

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) estudiante el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el **Desempeño profesional** en la Unidad Educativa de Guayaquil. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M F B. EDAD:

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
Dimensión: Planificación académica				
1	¿Participas frecuentemente en la elaboración del plan anual?			
2	¿Planificas permanentemente las materias que impartes en el salón de clases?			
3	¿Permanentemente recibes capacitaciones sobre actualización curricular?			
4	¿En su Institución se rigen continuamente a las normas curriculares?			
5	¿Frecuentemente elaboras instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes?			
6	¿Elaboras instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes?			
Dimensión: Formación profesional				
7	Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases			
8	Considera que sus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes			
9	Lideras normalmente en las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes			
10	Cómo líder usted gestiona tanto el conocimiento, la imaginación como las emociones de sus estudiantes			
11	Eres puntual tanto al inicio como al término de la jornada laboral			
12	Con frecuencia se valora la puntualidad de los docentes			
13	Asumes actitudes de egoísmo y discriminatorias con algunos docentes			
Dimensión: Estrategias metodológicas				
14	¿Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases?			
15	¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte?			
16	¿Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases?			
17	¿Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula?			
18	¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas?			

19	¿Desarrollas con frecuencia la técnica de lectura comprensiva?			
	Dimensión Motivación laboral			
20	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?			
21	¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?			
22	¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?			
23	¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?			
24	¿Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales?			
25	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?			
26	¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?			
27	¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?			

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	27

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	47,90	137,568	,519	,952
VAR00002	47,85	134,029	,722	,950
VAR00003	48,10	137,042	,617	,951
VAR00004	47,95	134,366	,625	,951
VAR00005	48,05	134,155	,661	,951
VAR00006	48,05	135,629	,648	,951
VAR00007	48,00	134,526	,663	,951
VAR00008	48,10	136,516	,659	,951
VAR00009	47,80	133,011	,668	,951
VAR00010	47,85	129,397	,844	,949
VAR00011	48,00	133,263	,667	,951
VAR00012	47,90	138,516	,542	,952
VAR00013	48,20	134,905	,638	,951
VAR00014	48,15	138,134	,509	,952
VAR00015	48,00	136,632	,606	,951
VAR00016	48,05	133,313	,715	,950
VAR00017	48,00	137,263	,559	,952
VAR00018	47,90	132,305	,711	,950
VAR00019	48,10	137,674	,481	,953
VAR00020	48,05	136,787	,564	,952
VAR00021	48,10	132,411	,750	,950
VAR00022	48,25	135,671	,578	,952
VAR00023	48,00	132,526	,712	,950
VAR00024	47,95	132,787	,724	,950
VAR00025	47,85	136,239	,570	,952
VAR00026	47,90	134,411	,585	,952
VAR00027	48,05	135,208	,678	,951

Base de Datos Prueba Oficial de la Variable Desempeño Profesional

Nº DE ÍTEMS Nº DE OBSERVADOS	PLANIFICACIÓN ACADÉMICA							FORMACIÓN PROFESIONAL							ESTRATEGIAS							MOTIVACIÓN LABORAL							TG			
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	13	TD	14	15	16	17	18	19	TD	20	21	22	23	24	25		26	27	TD
1	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	2	3	2	19	2	2	3	2	2	2	13	2	3	3	3	2	3	2	2	46	92
2	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	3	3	3	2	49	93
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	20	39
4	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	3	2	2	3	44	88
5	2	2	2	1	1	1	9	1	1	2	2	2	1	1	10	1	1	1	2	2	1	8	2	1	2	1	2	2	2	1	29	56
6	1	1	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	2	1	11	2	1	1	2	2	1	9	1	1	1	2	2	2	1	2	30	59
7	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	2	2	1	34	67
8	3	2	2	2	1	2	12	3	2	2	2	1	2	3	15	3	3	2	2	2	3	15	1	2	1	1	2	2	3	2	44	86
9	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	3	3	3	2	18	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	3	3	2	3	2	49	95
10	2	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	1	2	1	9	1	2	2	2	1	1	9	1	2	1	1	1	2	2	1	29	56
11	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	1	14	1	2	2	2	3	1	11	2	2	1	2	2	3	3	2	39	77
12	2	2	2	3	2	1	12	2	2	3	2	2	1	2	14	2	2	1	1	2	2	10	2	1	1	2	2	2	1	2	33	69
13	2	1	2	1	1	2	9	2	2	1	1	1	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	1	2	2	1	34	65
14	1	2	1	1	2	1	8	1	1	2	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	1	2	2	2	1	28	54
15	2	2	1	2	2	2	11	2	1	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	2	2	1	1	2	31	63
16	2	3	2	3	3	2	15	2	2	3	3	2	2	2	16	2	3	3	2	3	2	15	3	3	2	3	2	2	3	3	51	97
17	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	3	3	2	2	18	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	3	3	2	2	46	93
18	1	1	2	2	2	2	10	2	1	1	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	2	10	2	1	1	2	1	1	1	2	31	61
19	2	2	1	2	1	1	9	1	2	2	2	1	2	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	2	1	2	2	2	29	57
20	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	1	1	2	33	66

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO LABORAL

III. INSTRUCCIONES:

N°

Estimado docente, solicito de su apoyo para responder a la presente encuesta, relacionada al Comportamiento laboral en la Unidad Educativa de Guayaquil. Marque con un aspa (x) sólo una de las respuestas que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M

F

B. EDAD

N°	DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
Dimensión: Relaciones interpersonales				
1	Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.			
2	Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipos de trabajo			
3	Consideras que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen desempeño en la escuela.			
4	Le molesta cuando algunos docentes son indiferentes y no apoyan en la gestión de la UE.			
5	Mantiene buenas relaciones laborales y profesionales con sus compañeros de la Escuela			
6	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
7	Comparte con los directivos los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.			
Dimensión: Ambiente laboral				
8	Cree usted que la autoridad delega funciones imparcialmente			
9	Se motiva permanentemente a los docentes a realizar con responsabilidad sus funciones			
10	Existe con frecuencia la comunicación al realizar los trabajos por comisiones			
11	Se maneja equitativamente la división de trabajo en los docentes			
12	Normalmente te consideras una persona responsable en el ámbito laboral			
13	Realizas con responsabilidad las actividades de enseñanza-aprendizaje			
14	Normalmente se respeta tu opinión en reuniones			
15	Existe relaciones de armonía entre los docentes con los directivos			
16	Tus compañeros reconocen tanto tu desempeño como tu progreso laboral			
Dimensión: Compromiso laboral				
17	Los trabajadores son puntuales en su institución			
18	Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan			

19	Los colaboradores se identifican con los ciclos de retroalimentación laboral del personal			
20	Considera que los trabajadores de su unidad educativa se identifican con la ética profesional			
21	Los trabajadores en su desempeño laboral demuestran lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones			
22	Considera que existe un grado de lealtad de los trabajadores hacia su institución			
23	Cree que en su trabajo los colaboradores tienen un nivel de lealtad calificada para el cumplimiento de las funciones			
24	Los trabajadores asisten a las reuniones continuamente convocadas por el directivo			
Dimensión: Comunicación				
25	Se imparte continuamente charlas informativas sobre la gestión en su U. E			
26	Con frecuencia El director informa sobre las acciones o proyectos a realizar			
27	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			
28	La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva			
29	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.			
30	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.			

GRACIAS POR SU APOYO

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH COMPORTAMIENTO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	30

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	56,95	197,418	,684	,961
VAR00002	56,70	200,432	,554	,962
VAR00003	56,90	192,621	,719	,961
VAR00004	56,70	189,695	,804	,960
VAR00005	57,00	194,105	,738	,961
VAR00006	56,75	194,934	,727	,961
VAR00007	57,00	195,895	,639	,961
VAR00008	56,85	196,345	,637	,961
VAR00009	57,00	198,316	,710	,961
VAR00010	56,95	194,366	,672	,961
VAR00011	56,85	195,187	,702	,961
VAR00012	57,00	198,211	,513	,962
VAR00013	57,00	192,947	,653	,961
VAR00014	56,85	194,871	,639	,961
VAR00015	56,80	192,063	,746	,961
VAR00016	56,75	193,987	,626	,962
VAR00017	56,80	198,589	,551	,962
VAR00018	56,90	195,253	,753	,961
VAR00019	56,85	194,345	,751	,961
VAR00020	56,95	194,576	,661	,961
VAR00021	56,85	196,766	,543	,962
VAR00022	56,95	191,103	,763	,961
VAR00023	56,90	195,779	,630	,962
VAR00024	57,00	195,895	,639	,961
VAR00025	56,85	196,766	,613	,962
VAR00026	56,90	193,463	,677	,961
VAR00027	56,85	193,082	,662	,961

VAR00028	57,00	199,684	,609	,962
VAR00029	56,90	191,358	,714	,961
VAR00030	56,90	190,095	,772	,960

Base de Datos Prueba Oficial de la Variable Comportamiento Laboral

Nº DE ÍTEMS Nº DE OBSERVADOS	RELACIONES INTERPERSONALES																AMBIENTE LABORAL																COMPROMISO LABORAL																COMUNICACIÓN																TG
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TD	17	18	19	20	21	22	23	24	TD	25	26	27	28	29	30	TD																															
1	2	2	2	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	3	3	2	3	2	16	79																														
2	2	2	1	2	1	2	2	12	2	2	1	1	1	1	2	2	13	2	2	2	1	1	1	1	2	12	2	2	2	1	1	2	10	47																															
3	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	2	2	1	18	1	2	2	2	1	2	2	2	14	3	2	3	2	3	3	16	63																														
4	1	2	2	1	1	1	1	9	1	1	2	2	1	1	2	1	1	12	1	1	1	2	2	1	2	1	11	1	2	2	1	1	1	8	40																														
5	2	2	1	2	2	1	1	11	1	2	2	2	1	1	2	2	1	14	2	2	1	2	2	1	2	2	14	2	1	2	2	1	1	9	48																														
6	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	2	1	1	1	2	15	2	2	2	1	1	1	2	2	13	2	2	1	1	1	2	9	50																														
7	2	3	2	2	2	3	2	16	2	2	3	3	3	2	2	2	3	22	2	3	2	2	3	3	2	3	20	2	3	3	2	2	3	15	73																														
8	2	2	2	1	1	2	2	12	2	1	1	1	2	2	1	2	1	13	2	1	1	1	2	2	1	1	11	2	2	1	2	2	1	10	46																														
9	2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	2	2	1	1	2	2	2	16	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	3	2	2	3	3	16	70																														
10	3	2	2	3	3	3	2	18	3	2	3	2	2	2	2	3	3	22	3	2	2	2	3	3	2	2	19	3	3	2	2	2	2	14	73																														
11	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	2	2	3	3	3	3	2	2	20	2	3	3	2	2	3	15	75																														
12	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	2	1	2	13	2	2	2	1	2	2	2	1	14	1	1	2	2	2	1	9	47																														
13	2	2	1	2	2	2	1	12	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23	2	2	2	1	2	1	1	1	12	1	1	1	2	1	1	7	54																														
14	3	3	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	2	3	3	3	15	75																														
15	2	2	3	3	2	2	3	17	3	2	2	2	2	2	3	3	3	22	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	3	2	3	2	14	72																														
16	2	2	3	3	2	3	2	17	2	2	3	3	2	3	3	2	2	22	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	2	3	2	2	3	14	72																														
17	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	1	2	2	1	1	1	2	12	2	1	2	2	2	1	1	2	13	2	1	1	2	1	1	8	42																														
18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	60																														
19	2	3	2	3	2	2	1	15	2	2	1	2	2	3	2	2	3	19	3	2	2	2	1	2	3	1	16	2	1	1	2	3	2	11	61																														
20	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	30																														

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el Desempeño Profesional

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño profesional docente de la Unidad Educativa de Guayaquil 2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

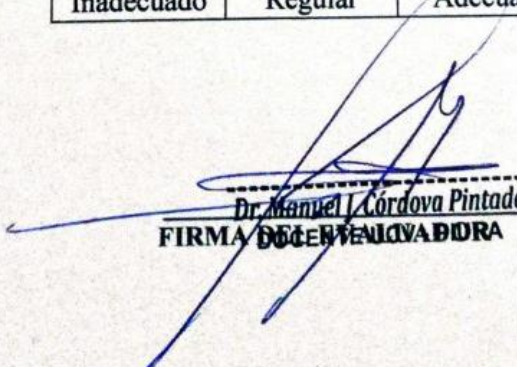

Dr. Manuel J. Córdova Pintado
FIRMA DEL EVALUADOR

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14		X		
15		X		
16	X			
17		X		
18		X		
19	X			
20	X			
21		X		
22		X		
23	X			
24		X		

25		X		
26		X		
27		X		
TOTAL	14	13		0

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

.....

. Magister a Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Firmas



.....

41239333

.....

Piura, 09 de noviembre del 2019

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO LABORAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el Comportamiento Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de comportamiento laboral docente de la Unidad Educativa de Guayaquil 2019

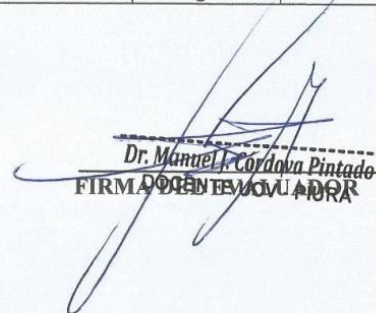
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


~~Dr. Manuel J. Córdova Pintado~~
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta sobre el Comportamiento Laboral

OBJETIVO:

Determinar el nivel de comportamiento laboral de la Unidad Educativa de Guayaquil, 2019.

DIRIGIDO A:

Docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Casusol Moreno, Fernando Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre el Comportamiento Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de comportamiento laboral docente de una Unidad Educativa de Guayaquil 2019

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Parrales Ponce Teresa Marisela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: Adecuado

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

3	Consideras que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen desempeño en la escuela.			X		
4	Le molesta cuando algunos docentes son indiferentes y no apoyan en la gestión de la UE.				X	
5	Mantiene buenas relaciones laborales y profesionales con sus compañeros de la Escuela				X	
6	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				X	
7	Comparte con los directivos los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.				X	
	Dimensión: Ambiente laboral					
8	Cree usted que la autoridad delega funciones imparcialmente				X	
9	Se motiva permanentemente a los docentes a realizar con responsabilidad sus funciones			X		
10	Existe con frecuencia la comunicación al realizar los trabajos por comisiones				X	
11	Se maneja equitativamente la división de trabajo en los docentes				X	
12	Normalmente te consideras una persona responsable en el ámbito laboral				X	
13	Realizas con responsabilidad las actividades de enseñanza-aprendizaje			X		
14	Normalmente se respeta tu opinión en reuniones			X		
15	Existe relaciones de armonía entre los docentes con los directivos			X		
	Tus compañeros reconocen tanto tu desempeño como tu progreso laboral					
16	Dimensión: Compromiso laboral				X	
17	Los trabajadores son puntuales en su institución			X		
18	Los colaboradores cumplen con puntualidad las acciones que realizan			X		
19	Los colaboradores se identifican con los ciclos de				X	

21		X		
22		X		
23	X			
24	X			
25		X		
26	X			
27		X		
28	X			
29		X		
30	X			
TOTAL	18	12		0

Juez/ experto:
Nombres y Apellidos:

Mg. Fernando Elías Manuel Casusol Moreno

.....

. Magister a Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Firmas



41239333

Piura, 09 de noviembre del 2019

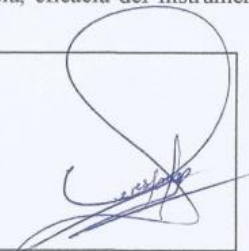
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															x						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores															x						
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																x					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 16 de noviembre de 2019.

Msc.: TERESA MARISELA PARRALES PONCE
 C.I: 0916622426
 Teléfono: 0984214505
 E-mail: t.parralesponce@gmail.com



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

TITULO; Desempeño Profesional y el comportamiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Dr. Leónidas Ortega Moreira

Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño profesional El desempeño laboral mide la calidad de producción que se genera dentro de una organización, este se encarga de evaluar al personal a través de sus cualidades, características, habilidades y responsabilidad ya sean estas de forma positiva o negativa. (Baena, 2014)	Planificación académica	Plan Anual	1-¿Participas frecuentemente en la elaboración del plan anual?						✓		✓		✓		✓	
			2-¿Planificas permanentemente las materias que impartes en el salón de clases?						✓		✓		✓		✓	
		Actualización curricular	3-¿Permanentemente recibes capacitaciones sobre actualización curricular?						✓		✓		✓		✓	
			4-¿En su Institución se rigen continuamente a las normas curriculares?						✓		✓		✓		✓	
		Elaboración de instrumentos de evaluación Curricular	5-¿Frecuentemente elaboras instrumentos para evaluar los conocimientos a los estudiantes?						✓		✓		✓		✓	
			6-¿Elaboras instrumentos para evaluar tanto conocimientos como actitudes?						✓		✓		✓		✓	
	Formación profesional	-Capacidad académica	7-Demuestras permanentemente tu capacidad académica en el salón de clases						✓		✓		✓		✓	
			8-Considera que sus logros académicos favorecen al aprendizaje de los estudiantes						✓		✓		✓		✓	
		-Liderazgo académico	9-Lideras normalmente en las actividades académicas conjuntamente con tus estudiantes						✓		✓		✓		✓	

		-Puntualidad	10-Cómo líder usted gestiona tanto el conocimiento, la imaginación como las emociones de sus estudiantes							✓		✓		✓		✓		✓			
			11-Eres puntual tanto al inicio como al término de la jornada laboral								✓		✓		✓		✓		✓		
		-Actitudes	12-Con frecuencia se valora la puntualidad de los docentes									✓		✓		✓		✓		✓	
			13-Asumes actitudes de egoísmo y discriminatorias con algunos docentes									✓		✓		✓		✓		✓	
	Estrategias metodológicas	-Recursos didácticos	14-¿Utilizas permanentemente recursos didácticos en el salón de clases?								✓		✓		✓		✓		✓		
			15-¿Por medio de la aplicación del material didáctico con sus estudiantes obtendrá un mejor dominio de la asignatura que imparte?									✓		✓		✓		✓		✓	
		-Motivación en clase	16- ¿Mantienes la motivación durante el desarrollo de tus clases?									✓		✓		✓		✓		✓	
			17- ¿Motivas permanentemente actividades para el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula?									✓		✓		✓		✓		✓	
		-Técnicas de enseñanza	18- ¿Normalmente las técnicas de enseñanza que utilizas son efectivas?									✓		✓		✓		✓		✓	
			19- ¿Desarrollas con frecuencia la técnica de lectura comprensiva?									✓		✓		✓		✓		✓	
	Motivación laboral	Necesidades	20-¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?								✓		✓		✓		✓		✓		
		Laborales	21-¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?								✓		✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	22-¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la								✓		✓		✓		✓		✓		

			institución?															
		Metas	23-¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?					✓		✓		✓		✓				
		Incentivos	24-¿Los colaboradores perciben que se gestiona el otorgamiento de incentivos laborales?					✓		✓		✓		✓				
			25-¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?					✓		✓		✓		✓				
		Responsabilidad	26-¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					✓		✓		✓		✓				
			27-¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?					✓		✓	✓		✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE COMPORTAMIENTO LABORAL

TITULO: Desempeño profesional y comportamiento laboral docentes de la Unidad Educativa Guayaquil 2019

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas						Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Comportamiento laboral. El comportamiento humano Según Fernández (2003), Es el conjunto de comportamientos exhibidos por el ser humano he influenciados por la cultura, actitudes, emociones, valores de la persona, ética, ejercicio de la autoridad, relación, hipnosis, persuasión, coerción y/o genética; las causas del mal comportamiento	Relaciones interpersonales	Intercambio de experiencias	1-Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.							✓				✓					
			2-Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipos de trabajo						✓		✓		✓			✓			
		Indiferencia Clima laboral	3-Consideras que el clima laboral es apropiado y favorable para un buen desempeño en la escuela.						✓		✓		✓			✓			
			4-Le molesta cuando algunos docentes son indiferentes y no apoyan en la gestión de la UE.						✓		✓		✓			✓			
		Relaciones laborales Relaciones profesionales	5-Mantiene buenas relaciones laborales y profesionales con sus compañeros de la Escuela						✓		✓		✓			✓			
			6-Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes						✓		✓		✓			✓			
		Trabajo colaborativo	7-Comparte con los directivos los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances y resultados.						✓		✓		✓			✓			

	retroalimentación laboral del personal					
20	Considera que los trabajadores de su unidad educativa se identifican con la ética profesional				X	
21	Los trabajadores en su desempeño laboral demuestran lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones			X		
22	Considera que existe un grado de lealtad de los trabajadores hacia su institución			X		
	Cree que en su trabajo los colaboradores tienen un nivel de lealtad calificada para el cumplimiento de las funciones					
23	Los trabajadores asisten a las reuniones continuamente convocadas por el directivo				X	
24	Dimensión: Comunicación				X	
25	Se imparte continuamente charlas informativas sobre la gestión en su U. E			X		
26	Con frecuencia El director informa sobre las acciones o proyectos a realizar				X	
27	Existe buena comunicación entre directivos y docentes			X		
28	La comunicación entre docentes es permanentemente afectiva				X	
29	Se convoca a reunión como medio de comunicación para coordinar acciones pedagógicas e institucionales.			X		
30	El director utiliza el dialogo como medio eficaz y de convivencia escolar para informar sobre los logros de aprendizajes de los estudiantes.				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9		X		
10	X			
11	X			
12	X			
13		X		
14		X		
15		X		
16	X			
17		X		
18		X		
19	X			
20	X			

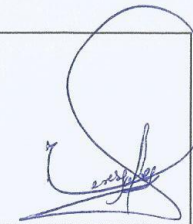
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DEL COMPORTAMIENTO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															X						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																X					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores															X						
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 16 de noviembre de 2019.

Msc: TERESA MARISELA PARRALES PONCE
 C. I: 0916622426
 Teléfono: 0984214505
 E-mail: t.parralesponce@gmail.com





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02 02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **MARIA AMANDA SEGURA REASCO** identificado con DNI/CI N° 0801606781
..... egresado del Programa de...Administración de la
Educación..... de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo ()
la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

Desempeño profesional y el comportamiento laboral docente de la Unidad Educativa de
Guayaquil 2019 ; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley
sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

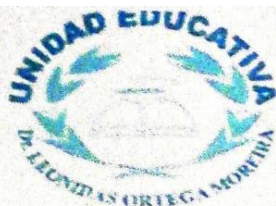
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: -0801606781

FECHA: 5 de enero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Unidad Educativa Fiscal Leonidas Ortega Moreira
Dirección: Floresta 2 Av. 10B y 51E
Teléfono: 2493831
Correo Electronico: leonidasortegam473@hotmail.com
Guayaquil - Ecuador

El que suscribe, Inspectora General de la Unidad Educativa Fiscal Leonidas Ortega Moreira, del Distrito Ximena 1 de la ciudad de Guayaquil, Otorga la presente:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:

A la docente Maria Amanda Segura Reasco, con cédula de ciudadanía 0801606781, quién realizará la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada *Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador 2019*, para optar el título de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo previo solicitud de la interesada y la autorización correspondiente.

Se lo expide la presente a pedido de la parte interesada y la autorización correspondiente.

Guayaquil, 9 de noviembre del 2019

Lic. Blanca Bermúdez Maposa
Departamento de Talento Humano

FOTOGRAFÍAS

Figure 2



Figure 3

