



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La comunicación y el desempeño laboral del docente de una
Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Orellana Cedeño, Karina Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8323-3026)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros de los debo a ellos, a mis hijos y a mi esposo. Me formaron con reglas y libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias familia.

Agradecimiento

En primer lugar, le agradezco a Dios por ser el motor primordial en mi vida, por acompañarme y dejarme confiarle mis anhelos con la seguridad de que estos se materializarán. Les agradezco a mis padres porque desde muy pequeña me enseñaron el significado de perseverar y pelear por nuestros sueños, también a mi esposo, a mis hijos y a mi hermana por el apoyo total de cada paso de cada entrega que di por este proyecto.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
Anexos	33

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población muestral de docentes	13
Tabla 2 Validadores de instrumentos.	14
Tabla 3 Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del Liderazgo transformacional y el puntaje general de la cultura institucional en los docentes de una Institución Educativa en Guayaquil, 2021.	16
Tabla 4 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.	17
Tabla 5 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.	18
Tabla 6 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.	19
Tabla 7 Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021	20

Resumen

El objetivo general de investigación fue determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional-transversal, cuantitativo, como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de comunicación y de desempeño laboral del docente. La población muestral de estudio estuvo conformada por 40 docentes de la Unidad Educativa particular María Angélica Idrobo de Santo Domingo de los Tsachilas, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados demostraron que entre las dimensiones: comunicación descendente ($Rho=0.712$); comunicación ascendente ($Rho=0.678$); comunicación horizontal ($Rho=0.746$) existe relación significativa con el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021. Concluye que el valor de $Rho=0.797$, lo que quiere decir que, sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Palabras clave: comunicación, desempeño laboral docente, comunicación ascendente.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between communication and the work performance of the teacher of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsachilas, 2021. The design of the research was non-experimental, correlational-cross-sectional, quantitative, as a technique the survey was used and the instrument was the communication questionnaire and work performance of the teacher. The sample study population was made up of 40 teachers from the María Angélica Idrobo Private Educational Unit of Santo Domingo de los Tsachilas, non-probabilistic sampling was used for convenience. The results showed that among the dimensions: downward communication ($Rho=0.712$); upward communication ($Rho=0.678$); horizontal communication ($Rho=0.746$) there is a significant relationship with the work performance of the teacher of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsachilas, 2021. It concludes that the value of $Rho=0.797$, which means that there is a significant relationship between communication and the work performance of the teacher of an Educational Institution Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Keywords: communication, teaching work performance, upward communication.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño de los profesionales docentes se encuentra constituido por múltiples elementos como las actividades y tareas que desarrollan en el ámbito escolar y que ejercen influencia para la educación, en este sentido, es importante la capacitación cuyo propósito es brindar un aporte a la mejora de la sociedad y la cultura, por lo tanto, para mejorar la educación también es necesario evaluar el desempeño de los docentes (Flores, 2008).

El estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020) cuyo propósito fue conocer como atendieron los gobiernos la capacitación y el apoyo a los docentes ante la llegada del COVID-19, Este sentido, se pudo determinar que el 50% asistieron a los docentes en capacitaciones respecto al uso e implementación de la educación virtualizada, en esta misma línea 1/3 de los países en estudio apoyaron con atención psicológica a los docentes para hacerle frente al nuevo escenario que vive la humanidad (Unesco et al., 2020). Asimismo, el estudio realizado sobre los problemas que los estados tuvieron para implementar la educación virtual, fue la nación de África Subsahariana quien presento mayores dificultades para brindar la infraestructura adecuada como condicionar las aulas para la educación virtual, así como, proporcionar a los maestros los recursos básicos requeridos para su labor educativa (internet, equipos de cómputo, etc.) lo que ha influido en su desempeño y en los procesos de enseñanza/aprendizaje (Unesco, 2021). A estas dificultades se asocian las que se presentan directamente en los docentes donde la cuarta parte de estos muestra problemas para resolver operaciones matemáticas y el noventa por ciento no tiene prácticas educativas adecuadas de enseñanza (Banco Mundial, 2018).

En México el veinte por ciento de los docentes no le dedica tiempo a la realización de una enseñanza efectiva influyendo en los procesos educativos institucionales (Bruns y Luque, 2015). En Ecuador de cada diez estudiantes siete tienen un nivel deficiente en el aprendizaje del área de matemática demostrándose que los docentes en un noventa por ciento no alcanzaron a que los estudiantes aprendan este curso, acompañando a estos problemas es la falta de capacitación y el apoyo

con las herramientas necesarias para una enseñanza adecuada (El Universo, 2021).

En la Unidad Educativa particular María Angélica Idrobo de Santo Domingo de los Tsachilas, se ha observado que existe una gran ausencia de los docentes durante las capacitaciones que se realizan para fortalecer sus competencias, asimismo, se puede apreciar que las clases son improvisadas lo que demuestra su falta de planificación, de igual manera, los alumnos refieren que no aprenden lo que se ve reflejado por el reporte académico de la institución donde los estudiantes presentan bajas calificaciones, también, no presentan conocimiento sobre el uso de las herramientas digitales y son renuentes a ser capacitados, presentan poco interés en los estudiantes para brindarles su apoyo cuando requieren dilucidar alguna duda cuando están en casa, además, los padre de familia muestran su disconformidad ya que los docentes no se reúnen para dar a conocer los avances de sus menores hijos. Por lo que, se menciona se ha visto por conveniente formular la siguiente pregunta para el estudio ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021?

El estudio se ha basado científicamente en teorías que fueron enmarcadas con el estado de la cuestión, con lo que se pudo profundizar el conocimiento sobre la relación que se puede presentar entre las variables comunicación y desempeño docente, consecuentemente, el estudio ha permitido que en un escenario de estudio diferente se deje un punto referente para que se inicien nuevas investigaciones en el campo educativo. Asimismo, para recoger y procesar la información de la muestra de estudio fue necesario que se elaboren cuestionarios para ambas variables que antes de ser aplicados se sometieron a procesos de fiabilidad y validez, en este sentido, se permitirá contar a los docentes e investigadores con una fuente de contenido valioso bajo los instrumentos que permitan realizarse nuevos estudios. También, los resultados que se aprecien después de realizado el análisis de datos brindaron las pautas necesarias para que se recomiende y se tomen las decisiones adecuadas por parte de los directivos a

fin brindar las estrategias que permitan resolver o encontrar las alternativas de solución a la problemática de los docentes.

Como objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021. Los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.; 2) Determinar la relación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.; 3) Determinar la relación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Como hipótesis general: H₁: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021. Hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.; H₂: Existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.; H₃: Existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Revisado los antecedentes internacionales se encontró que Cárdenas (2020) La investigación plantea determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño docente en una universidad privada de Lima en el año 2021. Con un estudio basado en un método de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, donde se dio por conveniente contar con una muestra censal de noventa docentes, quienes participaron de la aplicación de los instrumentos de recolección de información. Ante los resultados se llegó a establecer que $Rho=0.893$, y el $p = 0 < 0,05$ lo que indica que la relación de las variables es significativa y positiva.

Rosas (2019) La investigación tiene objetivo el determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño docente en los estudiantes de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote ULADECH filial – Lima, 2017. La metodología de la investigación obedece al enfoque cuantitativo, es un estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, la muestra estuvo constituida por 86 estudiantes, donde se han utilizado dos cuestionarios. Se concluye que la comunicación interna tiene una relación directa y significativamente con el desempeño docente.

Jayo (2017) El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el grado de relación de la comunicación interna con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco en el año 2017. Teniendo sus bases en un diseño no experimental, correlacional, con corte transversal, se tuvo por conveniente asignar una muestra de investigación de cincuenta y seis docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para obtener información que permita el análisis estadístico, donde se concluye que las variables si presentan relación con un valor de $r = 0.713$ y $p < 0,05$.

A nivel nacional, Ocaña (2020) busca demostrar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2017. Se encuestó a los 22 profesores de la institución con un cuestionario de 20. La correlación existente entre cada una de las variables nos permitió conocer los elementos claves en la práctica laboral.

Para el estudio de la variable comunicación se describe el modelo teórico de la información, que plantean Shannon Y Weaver (1948) donde sostienen que la comunicación se dirige basada en un proceso continuo y estructurado, pero que puede presentar dificultades cuando en su camino aparece desviaciones u obstáculos, En este sentido, el inicio de la comunicación se da a través de la intención que se convierte en un mensaje el cual para alcanzar el éxito debe ser decodificado por el receptor y transmitido mediante un canal (Baecker, 2017), por lo tanto, el modelo tiene en consideración los elementos siguientes: El emisor, que se configura como un dispositivo que da inicio a la emisión de los mensajes o mensaje que es necesario o se desea comunicar. Transmisor, se refiere al operador del mensaje quienes el encargado decodificarlo en un conjunto de códigos o señales que va a permitir que el mensaje pueda ser circulado en un canal. Canal, se refiere al medio que permite la transmisión de la comunicación que se genera entre quien emite y el que recibe. Ruido, se refiere a las perturbaciones que la comunicación puede sufrir durante su transmisión. Receptor, se refiere al ente encargado de decodificar los o el mensaje en un lenguaje sencillo y comprensible para el destinatario. Destinatario, es aquel a quién va dirigido el mensaje y es el punto de llegada para la comunicación (Linares, 2016).

Modelo SMRC de Berlo (1980) donde se explica a través de cuatro factores los procesos que se dan en la comunicación: La fuente, se refiere al ente encargado de brindar la información teniendo en consideración el propósito y su efecto en quien los recibe. El mensaje, dónde se encuentra el contenido del mensaje, su propósito y el motivo por el cual la comunicación se transforma en realidad. Canal, que es el medio por donde se trasmite la comunicación. El receptor, es uno de los elementos fundamentales ya que sin él no se llevaría a cabo el proceso de

comunicación. Por lo tanto, todo el proceso de comunicación nos permite conocer cómo es que se inicia el mensaje, como es que se trasmite y que canal utiliza, su recepción donde interviene la codificación y la decodificación (Entorno comunicativo, 2018).

Guzmán (2012) define la comunicación como aquel proceso que permite que se intercambie información de manera interna o externa de las instituciones y que han sido planificados previamente, los cuales se utilizan para hacer los diseños organizacionales de los procedimientos comunicativos para el intercambio de la comunicación. En este sentido, se generan al interior de las instituciones tres tipos de comunicación, la horizontal, ascendente y descendente.

Comunicación descendente, es una de las vías de comunicación consideradas formales y que son estudiadas de manera frecuente. En tal sentido, en este tipo de comunicación el prestigio y la autoridad se ponen de manifiesto, ya que los que ostentan un nivel jerárquico superior al interior de la organización siempre se encuentran interesados por que el proceso comunicativo que se encuentra dirigido a los trabajadores sea el más adecuado (Guzmán,2012). Comunicación ascendente, este tipo de comunicación tiene como propósito mejorar los aspectos morales y actitudinales de los trabajadores, en este sentido, los mensajes que son transmitidos de manera ascendente por lo general son identificados como de integración (Guzmán, 2012). Comunicación horizontal, donde se tiene en consideración el intercambio de los mensajes que se desarrollan en el proceso comunicacional de forma lateral y que se realiza dentro del mismo nivel jerárquico que tienen los trabajadores en la organización (Guzmán, 2012).

De las teorías que sustentan la variable desempeño laboral docente, Huacon (2019) quién sostiene que los resultados educativos basados en el desempeño de los docentes son un proceso estructurado y formal que indaga sobre la calidad reflejada en la enseñanza al interior de un sistema educativo. Por lo tanto, es fundamental que se realice una evaluación permanente de los docentes para tener un conocimiento pleno sobre el nivel alcanzado en los aprendizajes de los estudiantes. De esta manera, Estrada (2013) sostiene que los resultados obtenidos

en evaluación de la enseñanza ponen de manifiesto hacia dónde los docentes deben estar direccionados, por lo tanto, los profesores deben de actualizar, organizar, dilucidar y ajustarse a la normativa establecida respecto a la enseñanza y el papel que ellos representan producto de sus actividades propias a lo largo de los procesos educativos o de aprendizaje. En este sentido, ante lo mencionado para que los docentes tengan un eficaz manejo en sus funciones éstos deben lograr que los estudiantes alcancen su propio éxito y el de la institución, de manera tal que la capacitación y la obtención de conocimientos nuevos le permitan apoyar y fortalecer su desarrollo profesional.

Monroy (2012) quién sostiene que el rol que cumple el docente se encuentra medido por la práctica que como expertos realiza dentro de las instituciones y con los estudiantes, de esta manera las normas que se establecen a nivel institucional están direccionadas para que se fortalezcan las destrezas y las capacidades de los estudiantes.

En este sentido, Montenegro (2007) refiere que la apreciación en los resultados educativos son los procesos a través de los cuales los docentes transfiere sus conocimientos y sabiduría dentro del entorno educativo y el aula en específico, dónde se muestra todas sus capacidades que le permitan fortalecer los aprendizajes y las capacidades de los estudiantes. de esta manera, se puede afirmar que el desempeño del profesional docente en la educación se compone de elementos cómo son la responsabilidad, sus experiencias adquiridas, su desarrollo como profesional y su formación.

Para, Cerda (2003) el desempeño qué tienen los profesionales docentes en la educación se refiere a la capacidad que éstos posee para desarrollar de manera óptima su labor en el día a día. en tal sentido, su desempeño no puede ser evaluado de manera directa sino a través de sus acciones. Para, Cam (2005) el desempeño de los profesionales docentes en educación se encuentra establecido por el uso de manera exacta y óptima de todos los documentos que se incluyen dentro del plan de estudio. Por lo tanto, el desempeño se encuentra enmarcado dentro de la evaluación, la comprensión, planificación y seguimiento adecuado de la práctica educativa. Asimismo, es necesario que se considere y tenga en cuenta la forma en

que el docente manipula las herramientas específicas para el desarrollo adecuado de sus funciones, donde se pone de manifiesto su dedicación y la disposición dentro de las instalaciones institucionales y las aulas específicamente.

De acuerdo, con Váldez (2002) existen cuatro modelos que permiten la evaluación del desempeño docente. El primero es el modelo centrado en el perfil docente, donde son los directivos, los padres de familia, los docentes y los estudiantes quienes hacen su aporte para que se tenga en aula al profesor ideal. sin embargo, la calificación de ideal para el docente mayoritariamente é difícil de conseguir ya que en la práctica y la realidad no se logra alcanzar. El segundo es el modelo enfocado en los resultados que se consiguen, el cual se encuentra fundamentado en el valor que se le brinda a los resultados o los aprendizajes obtenidos por los estudiantes. cabe resaltar que a pesar de ser importante la estimación que se le brinda al desarrollo de la práctica docente, no es justo que se tenga en cuenta al docente como responsable exclusivo, por lo tanto, se puede dar el caso en que no se esté considerando dentro de la valoración aspectos personales del docente cómo son los esfuerzos que realiza para la gestión de los problemas y el correcto desarrollo de los procesos educativos.

El tercer modelo es el que se centra sobre la cultura en el aula que manifiesta el docente, cuyo propósito es determinar cuál es la capacidad que tiene el docente en el aula para generar un ambiente adecuado que permita a los estudiantes alcanzar sus aprendizajes en el aula. como crítica a este modelo se fundamenta en base aquí se encuentra centrado en la no valoración del producto final en la práctica docente y por la subjetividad de los que observan y se basa en las opiniones que versan los estudiantes en el desarrollo de las encuestas dónde puede verse influenciado por múltiples causas su efectividad. Finalmente se encuentra el modelo de la práctica reflexiva, el cual se basa en los conceptos que se desarrollan en el ámbito educativo cómo son la reflexión realizada ante los diferentes eventos dónde el profesional docente resuelve, identifica y experimenta conflictos de esta manera que las dificultades aumente constantemente. Se considera que es un modelo bastante adecuado ya que se basa en mejorar permanentemente los procesos

educativos sin incluir el producto final que se obtiene del trabajo realizado (Váldes, 2002).

Respecto a la importancia que representa el desempeño de los profesionales docentes Hanif (2006) sostiene que ésta radica en la calidad que permita la obtención de un producto óptimo en los procesos educativos y que se encuentran determinados por la labor docente desempeñada. Asimismo, refiere que los sistemas de gestión educativa se pueden ver fraccionados o debilitados por una mala labor del docente, En este sentido, si el docente está en la capacidad de desempeñarse eficientemente, va a permitir que se logre la satisfacción a nivel personal y laboral, sin embargo, esta labor se puede ver aceptada por el ambiente y el estrés al que se encuentra expuesto de manera permanente y que puede disminuir el desempeño y terminar provocando una insatisfacción a sus labores.

Para, Silvano (2008), el profesional docente como figura principal es el responsable de dar apoyo a sus estudiantes con la finalidad de que estos puedan construir sus aprendizajes y alcanzar el éxito en el ámbito educativo que le brinden la posibilidad de generar perspectivas positivas hacia su futuro. Ante esta responsabilidad el docente está obligado a realizar un acompañamiento y enseñanza a sus estudiantes en la construcción y adquisición de sus aprendizajes. Por lo tanto, es fundamental que el docente conozca y utilice estrategias didácticas diferentes en los procesos que se desarrollan en la enseñanza y el aprendizaje considerando la diversidad de los estudiantes.

De acuerdo con Colina et al. (2008) el desempeño docente es conceptualizado como un sistema que se encuentra integrado por múltiples acciones y actividades que permiten que se establezcan las funciones que se encuentran obligadas a cumplir los docentes con el propósito de llevar a cabo eficientemente su labor como orientadores de los estudiantes. Las acciones que realiza el profesional docente se encuentran constituidas por los valores, conocimientos, actitud y las capacidades formativas adquiridas por el docente y que van a ejercer influencia en su forma de comportarse al interior de la institución educativa y que le permitirán hacer frente de forma adecuada a los retos que se enfrentan de manera cotidiana y el desarrollo de su desempeño como profesional de forma efectiva. En este sentido, el autor

dimensiona de la siguiente manera el desempeño laboral de los docentes: Dominio en la asignatura, a las capacidades y habilidades que posee el docente para acondicionar y estructurar los espacios y tiempo dentro del aula que le permitan de una manera óptima impartir la enseñanza de la asignatura (Colina et al., 2008). Responsabilidad formal: se refiere al estricto cumplimiento de las actividades enmarcadas dentro de las funciones que el maestro tiene como profesional en educación (Colina et al., 2008). Planificación del curso: hace referencia a la forma en cómo se obtienen de manera óptima los resultados que previamente han sido planificados para alcanzarlos mediante la toma de decisiones y la asesoría profesional académica la cual debe aplicarse e implementarse en cada uno de los logros alcanzados en sus aprendizajes de los estudiantes, Así mismo, se debe considerar las actividades que se van a realizar el cómo y cuándo se van a ejecutar. Habilidades comunicativas: se refiere a la habilidad que posee el maestro o docente para dar a conocer de una forma clara, lógica y eficiente las políticas, normas, ocupaciones y reglas que se desarrolla y aplica en la institución y específicamente en su clase (Colina et al., 2008).

Ética y valores: se refiere a la capacidad o habilidad que el maestro tiene para promover en el aula el desarrollo de las acciones que le faciliten a los estudiantes brindar una contestación de manera clara a los requerimientos propios que involucran al aprendizaje (Colina et al., 2008). Actitud hacia la docencia: se refiere a la importancia que se le brinda a las expectativas y las creencias que se desarrollan en los docentes respecto a su perspectiva y punto de vista sobre los contenidos, la manera en que éstos desarrollan su enseñanza, el clima dentro del aula que genera su actual, sus críticas constructivas hacia sí mismo respecto a sus estudiantes y los procesos educativos (Colina et al., 2008). Efectividad: se refiere a la manera adecuada en que se alcanzan los objetivos por parte del docente a través del desarrollo propias de su ocupación cómo instructor (Colina et al., 2008). Satisfacción del alumno: se refiere a la manifestación que presentan los estudiantes respecto a la capacidad para generar, concretar e integrar sus conocimientos sus habilidades y reacciones ante sus aprendizajes (Colina et al., 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

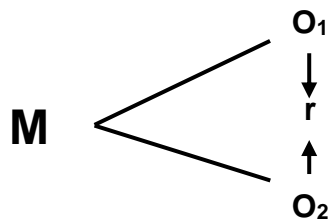
Tipo

Fue de tipo básica. En este sentido, se refiere a investigaciones que en el ámbito social no tiene o presentan una intención de querer solucionar un problema de la realidad, por lo que, solo busca generar un conocimiento nuevo (Carrasco, 2019).

Diseño de investigación

El diseño considerado fue el no experimental-transversal. Que son investigaciones donde no hay intención de experimentar en las variables de estudio, es decir en este tipo de diseño no se hace la manipulación de variables (Córdova, 2019). También, fue correlacional-transversal. Donde se busca establecer entre las variables la relación existente y cuya recolección de información fue obtenida en un momento en específico del tiempo (Carrasco, 2019), el enfoque utilizado fue el cuantitativo, donde es preciso el uso de la estadística para concretar la contrastación de las hipótesis del estudio (Ñaupas et al., 2018).

Diseño



Dónde:

M= (muestra de docentes)

O₁= variable comunicación

r= relación

O₂= variable desempeño laboral docente

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Comunicación

Definición conceptual: Guzmán (2012) define la comunicación como aquel proceso que permite que se intercambie información de manera interna o externa de las instituciones y que han sido planificados previamente, los cuales se utilizan para hacer los diseños organizacionales de los procedimientos comunicativos para el intercambio de la comunicación.

Definición operacional: se utilizó para la recolección de información el cuestionario de comunicación, enmarcado en las dimensiones, comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Indicadores:

Escala: ordinal.

Variable 2

Desempeño laboral del docente

Definición conceptual: De acuerdo, con Colina et al. (2008) el desempeño docente es conceptualizado Como un sistema que se encuentra integrado por múltiples acciones y actividades que permiten que se establezcan las funciones que se encuentran obligados a cumplir los docentes con el propósito de llevar a cabo eficientemente su labor como orientadores de los estudiantes. Las acciones que realiza el profesional docente se encuentran constituidas por los valores, conocimientos, actitud y las capacidades formativas adquiridas por el docente y que van a ejercer influencia su forma de comportarse al interior de la institución educativa y que le permitirán hacer frente de forma adecuada a los retos que se enfrente de manera cotidiana y el desarrollo de su desempeño como profesional de forma efectiva.

Definición operacional: para el estudio de la variable se hizo uso del cuestionario de desempeño laboral docente que incluye siete dimensiones.

Indicadores:

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Se refiere a todos los elementos que interviene dentro de una población (objetos, personas, cosas, etc.) que existe un interés por estudiar (Pino, 2019) debido a que la población es pequeña se consideró una población muestral de 40 docentes de la Unidad Educativa particular María Angélica Idrobo de Santo Domingo de los Tsachilas.

Tabla 1

Distribución de la población muestral de docentes

Varones	Mujeres	Total
18	22	40

Nota. Registro institucional de asistencias.

Criterios de inclusión

Docentes que aceptaron participar del estudio.

Criterios de exclusión

No precisa.

Muestreo

Se hizo uso del muestreo por conveniencia: que es un tipo de muestreo que no precisa de fórmulas para su obtención, por lo tanto, solamente se utiliza el criterio de quien investiga para obtener las unidades de estudio (Niño, 2011).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta. Es una técnica que sirve de apoyo al investigador y le permite entrar en contacto con la muestra para preguntar, explorar y recoger los datos requeridos de cada una de las unidades que conforman el estudio (Carrasco, 2019).

Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Son aquellos que le permiten y le facilitan al investigador la recolección de información que se requiera de la muestra en estudio (Carrasco, 2019).

Para la presente investigación se utilizó como instrumento de medición el cuestionario de comunicación el cual estuvo constituido por dieciocho preguntas, enmarcado en las dimensiones: ascendente, descendente y horizontal. Se vio por conveniente aplicarlo por Google Fromm por un tiempo de 15 minutos y estuvo direccionado a recoger la información de los docentes, dentro de sus respuestas se consideró la escala de Likert (Siempre=3); (A veces=2); (Nunca=1).

Asimismo, se hizo uso del cuestionario de desempeño laboral docente para medir la variable cuya estructura estuvo comprendida por siete dimensiones, con las respuestas en escala de Likert (Siempre=3); (A veces=2); (Nunca=1), y aplicado mediante la plataforma virtual Google Fromm.

Respecto la validación de instrumentos fue obtenida mediante la valoración de tres jueces expertos, quienes determinaron como aplicable ambos instrumentos.

Tabla 2

Validadores de instrumentos.

1	Mg. Marcia Pamela Estupiñan Borja	APLICABLE
2	Mg. Jose Manuel Cedeño Portocarrero	APLICABLE
3	Mg. Karla Janneth Quishpe Maigua	APLICABLE

Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos con el proceso de aplicación de una prueba piloto donde participaron 10 docentes pertenecientes a otra institución educativa, los datos obtenidos se procesaron mediante el Alpha de Cronbach, para determinar su fiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se llevo a cabo el proceso de solicitud de permisos, se aplicó el asentimiento informado a los docentes pertenecientes a la muestra de estudio, se elaboraron los instrumentos y fueron sometidos a los procesos de validez y confiabilidad, luego se aplicaron a la muestra de estudio mediante Google Forms, luego la información recogida se llenó en un planillón por cuestionario y dimensiones para que se procesen en el SPSS 26 y ser presentados sus resultados.

3.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por tener una muestra menor a 50 unidades de análisis, se estableció la normalidad y el estadístico a utilizar (Spearman), se utilizó la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Según, Palomino et al. (2019) se refiere a la responsabilidad y actos éticos y morales que asume el investigador o investigadores durante el proceso de investigación. Confidencialidad: se refiere al cuidado con el que se ha manejado la información bajo protocolos de seguridad. Anonimato: se ha mantenido en reserva siempre la identidad de los participantes. Legalidad: se ha requerido antes de que se apliquen los instrumentos el asentimiento informado. Se han utilizado las normas internacionales de psicología APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del Liderazgo transformacional y el puntaje general de la cultura institucional en los docentes de una Institución Educativa en Guayaquil, 2021.

Puntajes	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Comunicación descendente	,973	40	,004
Comunicación ascendente	,934	40	,002
Comunicación horizontal	,876	40	,000
Comunicación	,961	40	,008
Desempeño laboral docente	,970	40	,007

Nota: Análisis de normalidad.

H₀: Las dimensiones y variables tienen una distribución normal.

H₁: Las dimensiones y variables no tienen una distribución normal.

En la Tabla N° 03, se hizo uso la prueba Shapiro-Wilk por contar con 40 sujetos. Siendo significativa (menor al 1%) en las dimensiones y variables comunicación y desempeño laboral docente, no teniendo una distribución normal. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Objetivo general:

Tabla 4

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Puntaje general		Puntaje general Comunicación	Puntaje general desempeño laboral docente	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: información obtenida de los instrumentos de medición

En la tabla 04, se observa que el valor de $Rho=0.797$ lo que demuestra que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Lo que quiere decir que, sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del docente.

Objetivo específico 1:

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Puntaje			Puntaje de la dimensión comunicación descendente	Puntaje general del desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Comunicación descendente	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (unilateral)	.	,008
		N	40	40
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (unilateral)	,008	.
		N	40	40

Nota: información obtenida de los instrumentos de medición

En la tabla 5, se observa que el valor de $Rho=0.712$, demostrándose que la correlación es alta positiva y valor de significancia (0.008) es menor al 1%. Lo que demuestra que, sí existe relación significativa entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente.

Objetivo específico 2:

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

Puntajes		Puntaje de la dimensión Comunicación ascendente	Puntaje general desempeño laboral del docente
Rho de Spearman	Dimensión Comunicación ascendente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,678**
		N	.
			40
			40
			40
	Desempeño laboral del docente	Coeficiente de correlación	,678**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	,000
			.
			40
			40

Nota: información obtenida de los instrumentos de medición

En la tabla 06, se observa que el valor de $Rho=0.678$ determinándose que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Donde se refleja que sí existe relación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente.

Objetivo específico 3:

Tabla 7

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021

Puntaje		Puntaje de la dimensión comunicación horizontal	Puntaje general desempeño laboral del docente
Rho de Spearman	Dimensión comunicación horizontal	Coeficiente de correlación	,746**
		Sig. (unilateral)	,005
		N	40
	Desempeño laboral del docente	Coeficiente de correlación	,746**
		Sig. (unilateral)	,005
		N	40

Nota: información obtenida de los instrumentos de medición

En la tabla 07, se observa que el valor de $Rho=0.746$ lo que demuestra una correlación alta positiva y su valor de significancia (0.005) es menor al 1%. En tal sentido, sí existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente.

V. DISCUSIÓN

En el objetivo general de la investigación los resultados demostraron que en el valor de $Rho=0.797$ lo que demuestra que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Lo que quiere decir que, sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del docente. encontrándose que los resultados coinciden con lo demostrado por Cárdenas (2020), Ocaña (2020), Rosas (2019), Jayo (2017), quienes concluyen es sus estudios que la comunicación si se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes. Asimismo, se encontró coincidencia con lo manifestado por Shannon Y Weaver (1948) en el modelo teórico de la información, donde plantean que la comunicación se dirige basada en un proceso continuo y estructurado, pero que puede presentar dificultades cuando en su camino aparece desviaciones u obstáculos, En este sentido, el inicio de la comunicación se da a través de la intención que se convierte en un mensaje el cual para alcanzar el éxito debe ser decodificado por el receptor y transmitido mediante un canal (Baecker, 2017), por lo tanto, el modelo tiene en consideración los elementos siguientes: El emisor, que se configura como un dispositivo que da inicio a la emisión de los mensajes o mensaje qué es necesario o se desea comunicar. Transmisor, se refiere al operador del mensaje quienes el encargado decodificarlo en un conjunto de códigos o señales que va a permitir que el mensaje pueda ser circulado en un canal. Canal, se refiere al medio que permite la transmisión de la comunicación que se genera entre quien emite y el que recibe. Ruido, se refiere a las perturbaciones que la comunicación puede sufrir durante su transmisión. Receptor, se refiere al ente encargado de decodificar los o el mensaje en un lenguaje sencillo y comprensible para el destinatario. Destinatario, es aquel a quién va dirigido el mensaje y es el punto de llegada para la comunicación (Linares, 2016).

Desde el Modelo SMRC de Berlo (1980) se explica a través de cuatro factores los procesos que se dan en la comunicación: La fuente, se refiere al ente encargado de brindar la información teniendo en consideración el propósito y su efecto en quien los recibe. El mensaje, dónde se encuentra el contenido del mensaje, su

propósito y el motivo por el cual la comunicación se transforma en realidad. Canal, que es el medio por donde se trasmite la comunicación. El receptor, es uno de los elementos fundamentales ya que sin él no se llevaría a cabo el proceso de comunicación. Por lo tanto, todo el proceso de comunicación nos permite conocer cómo es que se inicia el mensaje, como es que se trasmite y que canal utiliza, su recepción donde interviene la codificación y la decodificación (Entorno comunicativo, 2018).

De acuerdo, con Guzmán (2012) la comunicación la conceptualiza como aquel proceso que permite que se intercambie información de manera interna o externa de las instituciones y que han sido planificados previamente, los cuales se utilizan para hacer los diseños organizacionales de los procedimientos comunicativos para el intercambio de la comunicación. En este sentido, se generan al interior de las instituciones tres tipos de comunicación, la horizontal, ascendente y descendente.

Desde las bases teóricas del desempeño laboral docente se coincide con Huacon (2019) quien sostiene que los resultados educativos basados en el desempeño de los docentes son un proceso estructurado y formal que indaga sobre la calidad reflejada en la enseñanza al interior de un sistema educativo. Por lo tanto, es fundamental que se realice una evaluación permanente de los docentes para tener un conocimiento pleno sobre el nivel alcanzado en los aprendizajes de los estudiantes. De esta manera, Estrada (2013) sostiene que los resultados obtenidos en evaluación de la enseñanza ponen de manifiesto hacia dónde los docentes deben estar direccionados, por lo tanto, los profesores deben de actualizar, organizar, dilucidar y ajustarse a la normativa establecida respecto a la enseñanza y el papel que ellos representan producto de sus actividades propias a lo largo de los procesos educativos o de aprendizaje. En este sentido, ante lo mencionado para que los docentes tengan un eficaz manejo en sus funciones éstos deben lograr que los estudiantes alcancen su propio éxito y el de la institución, de manera tal que la capacitación y la obtención de conocimientos nuevos le permitan apoyar y fortalecer su desarrollo profesional.

Monroy (2012) por su parte sostiene que el rol que cumple el docente se encuentra medido por la práctica que como expertos realiza dentro de las instituciones y con los estudiantes, de esta manera las normas que se establecen a nivel institucional están direccionadas para que se fortalezcan las destrezas y las capacidades de los estudiantes. En este sentido, Montenegro (2007) refiere que la apreciación en los resultados educativos son los procesos a través de los cuales los docentes transfieren sus conocimientos y sabiduría dentro del entorno educativo y el aula en específico, dónde se muestra todas sus capacidades que le permitan fortalecer los aprendizajes y las capacidades de los estudiantes. de esta manera, se puede afirmar que el desempeño del profesional docente en la educación se compone de elementos cómo son la responsabilidad, sus experiencias adquiridas, su desarrollo como profesional y su formación.

Para, Cerda (2003) el desempeño que tienen los profesionales docentes en la educación se refiere a la capacidad que éstos posee para desarrollar de manera óptima su labor en el día a día. en tal sentido, su desempeño no puede ser evaluado de manera directa sino a través de sus acciones. Para, Cam (2005) el desempeño de los profesionales docentes en educación se encuentra establecido por el uso de manera exacta y óptima de todos los documentos que se incluyen dentro del plan de estudio. Por lo tanto, el desempeño se encuentra enmarcado dentro de la evaluación, la comprensión, planificación y seguimiento adecuado de la práctica educativa. Asimismo, es necesario que se considere y tenga en cuenta la forma en que el docente manipula las herramientas específicas para el desarrollo adecuado de sus funciones, donde se pone de manifiesto su dedicación y la disposición dentro de las instalaciones institucionales y las aulas específicamente.

De acuerdo, con Váldez (2002) existen cuatro modelos que permiten la evaluación del desempeño docente. El primero es el modelo centrado en el perfil docente, Dónde son los directivos, los padres de familia, los docentes y los estudiantes quienes hacen su aporte para que se tenga en aula al profesor ideal. sin embargo, la calificación de ideal para el docente mayoritariamente é difícil de conseguir ya que en la práctica y la realidad no se logra alcanzar. El segundo es el modelo enfocado en los resultados que se consiguen, el cual se encuentra fundamentado

en el valor que se le brinda a los resultados o los aprendizajes obtenidos por los estudiantes. cabe resaltar que a pesar de ser importante la estimación que se le brinda al desarrollo de la práctica docente, no es justo que se tenga en cuenta al docente como responsable exclusivo, por lo tanto, se puede dar el caso en que no se esté considerando dentro de la valoración aspectos personales del docente cómo son los esfuerzos que realiza para la gestión de los problemas y el correcto desarrollo de los procesos educativos.

El tercer modelo es el que se centra sobre la cultura en el aula que manifiesta el docente, cuyo propósito es determinar cuál es la capacidad que tiene el docente en el aula para generar un ambiente adecuado que permita a los estudiantes alcanzar sus aprendizajes en el aula. como crítica a este modelo se fundamenta en base aquí se encuentra centrado en la no valoración del producto final en la práctica docente y por la subjetividad de los que observan y se basa en las opiniones que versan los estudiantes en el desarrollo de las encuestas dónde puede verse influenciado por múltiples causas su efectividad. Finalmente se encuentra el modelo de la práctica reflexiva, el cual se basa en los conceptos que se desarrollan en el ámbito educativo cómo son la reflexión realizada ante los diferentes eventos dónde el profesional docente resuelve, identifica y experimenta conflictos de esta manera que las dificultades aumente constantemente. Se considera que es un modelo bastante adecuado ya que se basa en mejorar permanentemente los procesos educativos sin incluir el producto final que se obtiene del trabajo realizado (Váldes, 2002).

Respecto a la importancia que representa el desempeño de los profesionales docentes Hanif (2006) sostiene que ésta radica en la calidad que permita la obtención de un producto óptimo en los procesos educativos y que se encuentran determinados por la labor docente desempeñada. Asimismo, refiere que los sistemas de gestión educativa se pueden ver fraccionados o debilitados por una mala labor del docente, En este sentido, si el docente está en la capacidad de desempeñarse eficientemente, va a permitir que se logre la satisfacción a nivel personal y laboral, sin embargo, esta labor se puede ver aceptada por el ambiente y el estrés al que se encuentra expuesto de manera permanente y que puede disminuir el desempeño y terminar provocando una insatisfacción a sus labores.

Para, Silvano (2008), el profesional docente como figura principal es el responsable de dar apoyo a sus estudiantes con la finalidad de que estos puedan construir sus aprendizajes y alcanzar el éxito en el ámbito educativo que le brinden la posibilidad de generar perspectivas positivas hacia su futuro. Ante esta responsabilidad el docente está obligado a realizar un acompañamiento y enseñanza a sus estudiantes en la construcción y adquisición de sus aprendizajes. Por lo tanto, es fundamental que el docente conozca y utilice estrategias didácticas diferentes en los procesos que se desarrollan en la enseñanza y el aprendizaje considerando la diversidad de los estudiantes.

De acuerdo con Colina et al. (2008) el desempeño docente es conceptualizado como un sistema que se encuentra integrado por múltiples acciones y actividades que permiten que se establezcan las funciones que se encuentran obligados a cumplir los docentes con el propósito de llevar a cabo eficientemente su labor como orientadores de los estudiantes. Las acciones que realiza el profesional docente se encuentran constituidas por los valores, conocimientos, actitud y las capacidades formativas adquiridas por el docente y que van a ejercer influencia su forma de comportarse al interior de la institución educativa y que le permitirán hacer frente de forma adecuada a los retos que se enfrenta de manera cotidiana y el desarrollo de su desempeño como profesional de forma efectiva. En este sentido, el autor dimensiona de la siguiente manera el desempeño laboral de los docentes: Dominio en la asignatura, a las capacidades y habilidades que posee el docente para acondicionar y estructurar los espacios y tiempo dentro del aula que le permitan de una manera óptima impartir la enseñanza de la asignatura (Colina et al., 2008). Responsabilidad formal: se refiere al estricto cumplimiento de las actividades enmarcadas dentro de las funciones que el maestro tiene como profesional en educación (Colina et al., 2008). Planificación del curso: hace referencia a la forma en cómo se obtienen de manera óptima los resultados que previamente han sido planificados para alcanzarlos mediante la toma de decisiones y la asesoría profesional académica la cual debe aplicarse e implementarse en cada uno de los logros alcanzados en sus aprendizajes de los estudiantes, Así mismo, se debe considerar las actividades que se van a realizar el cómo y cuándo se van a ejecutar.

Habilidades comunicativas: se refiere a la habilidad que posee el maestro o docente para dar a conocer de una forma clara, lógica y eficiente las políticas, normas, ocupaciones y reglas que se desarrolla y aplica en la institución y específicamente en su clase (Colina et al., 2008).

Ética y valores: se refiere a la capacidad o habilidad que el maestro tiene para promover en el aula el desarrollo de las acciones que le faciliten a los estudiantes brindar una contestación de manera clara a los requerimientos propios que involucran al aprendizaje (Colina et al., 2008). Actitud hacia la docencia: se refiere a la importancia que se le brinda a las expectativas y las creencias que se desarrollan en los docentes respecto a su perspectiva y punto de vista sobre los contenidos, la manera en que éstos desarrollan su enseñanza, el clima dentro del aula que genera su actual, sus críticas constructivas hacia sí mismo respecto a sus estudiantes y los procesos educativos (Colina et al., 2008). Efectividad: se refiere a la manera adecuada en que se alcanzan los objetivos por parte del docente a través del desarrollo propias de su ocupación cómo instructor (Colina et al., 2008). Satisfacción del alumno: se refiere a la manifestación que presentan los estudiantes respecto a la capacidad para generar, concretar e integrar sus conocimientos sus habilidades y reacciones ante sus aprendizajes (Colina et al., 2008).

Del primer objetivo específico, los resultados permitieron mostrar que el valor de $Rho=0.712$, demostrándose que la correlación es alta positiva y valor de significancia (0.008) es menor al 1%. Lo que demuestra que, sí existe relación significativa entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente. Coincidiendo con lo manifestado por Guzmán (2012) quien refiere que la comunicación descendente, es una de las vías de comunicación consideradas formales y que son estudiadas de manera frecuente. En tal sentido, en este tipo de comunicación el prestigio y la autoridad se ponen de manifiesto, ya que los que ostentan un nivel jerárquico superior al interior de la organización siempre se encuentran interesados por que el proceso comunicativo que se encuentra dirigido a los trabajadores sea el más adecuado.

En el análisis del segundo objetivo específico, se demostró que el valor de $Rho=0.678$ determinándose que la correlación es alta positiva y su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Donde se refleja que sí existe relación entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente. Coincidiendo con Guzmán (2012) quien refiere que la comunicación ascendente, es un tipo de comunicación que tiene como propósito mejorar los aspectos morales y actitudinales de los trabajadores, en este sentido, los mensajes que son transmitidos de manera ascendente por lo general son identificados como de integración.

Del análisis del tercer objetivo específico de acuerdo con el análisis estadístico se demostró que el valor de $Rho=0.746$ lo que demuestra una correlación alta positiva y su valor de significancia (0.005) es menor al 1%. En tal sentido, sí existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente. Coincidiendo con Guzmán (2012) quien refiere que la comunicación horizontal, es donde se tiene en consideración el intercambio de los mensajes que se desarrollan en el proceso comunicacional de forma lateral y que se realiza dentro del mismo nivel jerárquico que tienen los trabajadores en la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de $Rho=0.797$, lo que quiere decir que, sí existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.
2. Se determinó que el valor de $Rho=0.712$, demostrándose que sí existe relación significativa entre la comunicación descendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.
3. Se concluye que el valor de $Rho=0.678$ determinándose que sí existe relación significativa entre la comunicación ascendente y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.
4. Se llegó a determinar que el valor de $Rho=0.746$, lo que determina, que sí existe relación significativa entre la comunicación horizontal y el desempeño laboral del docente de una Institución Educativa Santo Domingo de los Tsachilas, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Continuar fortaleciendo la comunicación institucional de manera bidireccional con el objetivo de fomentar un clima saludable y de confianza entre los directivos, docentes y administrativos.
2. Motivar a los docentes, con temáticas que los empoderen como: desarrollo profesional, identificación institucional, habilidades sociales que contribuyan al desarrollo exitoso de su desempeño en el cargo que ejercen.
3. Realizar a futuros estudios o investigaciones experimentales que permita la aplicación de un programa de comunicación para conocer la efectividad en el desempeño de los docentes.
4. Buscar con que otra variable se relaciona el desempeño laboral para realizar futuras investigación que contribuyan con el desarrollo y logro de los objetivos de la institución en estudio.

REFERENCIAS

- Baecker, D. (2017). Teorías sistémicas de la comunicación. *Revista Mad*, 37, 1–20. <https://doi.org/10.5354/0718-0527.2017.47267>
- Bancomundial. (2018). *World Bank Education Overview: Teachers*. Washington, D.C.: World Bank Group. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Estados Unidos.
- Berlo, D. K. (1980). El proceso de la comunicación. In *Journal of Communication* (Vol. 26, Issue 3, pp. 14–26). <https://bibliopopulares.files.wordpress.com/2012/12/el-proceso-de-la-comunicacion-david-k-berlo-301-1-b-514.pdf>
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean* (Vol. 148). Washington, D.C.: Banco Mundial. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores_a_prueba_Claves_para_una_evaluación_docente_exitosa.pdf
- Cam, C. G. (2005). El desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 5(8). https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf
- Cárdenas, D. P. A. (2020). *Comunicación Organizacional y Desempeño Docente en una universidad privada de Lima, 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68462/Cárdenas_DPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrés, J., & Montoya, C. (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. *Investigación Educativa*, 12(22), 99–126. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lfRO5X6DJPJ:https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/3867/3098/13062+&cd=11&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Córdova, I. B. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (S. Marcos (ed.)).
- El Universo. (2021). *El 89% de docentes de matemáticas no llega a 7/10 en Ecuador*. Diario El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/el-89-de-docentes-de-matematicas-no-llega-a-710-en-ecuador-nota/>
- Entorno comunicativo. (2018). *Modelo de Berlo*. Entorno Comunicativo. <https://comunicativoentorn.wixsite.com/entornocomunicativo/post/https-comunicativoentorn.wixsite.com-misitio>

- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. 1–38. <https://n9.cl/wcntu>
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. [Universidad Complutense de Madrid]. In *Universidad Complutense de Madrid*. <http://eprints.ucm.es/8171/>
- Guzmán, V. (2012). *La comunicación organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Hanif, R. (2006). *TEACHER STRESS, JOB PERFORMANCE AND SELF EFFICACY OF WOMEN SCHOOL TEACHERS*.
- Huacón, P. B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacón_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jayo, S. C. E. (2017). *Comunicación interna y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco - año 2017* [Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/1013>
- Linares, C. R. M. (2016). *MODELOS DE COMUNICACIÓN*. 38(121), 117–126.
- Monroy, M. (2012). *Desempeño Docente Y Rendimiento Alumnos De Una Institución Educativa De Ventanilla - Callao*. 77.
- Montenegro, A. I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente . In *Magisterio Ediciones Especiales* . <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Niño, R. V. M. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Ocaña, H. M. G. (2020). *Comunicación y el desempeño docente en la Escuela General Básica “Carlos Calderón Chico” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador durante el año 2018* [Universidad Ceasar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56950/Ocaña_HMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco]. (2021). *Cerrando brechas Garantizar que haya suficientes docentes cualificados y con apoyo en África Subsahariana*. Clc. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing_the_gap_-_Ensuring_there_are_enough_qualified_and_supported_teachers_in_sub-Saharan_Africa_Sp.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco], Unicef, & Bank, W. (2020). *What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to*

- COVID-19. 1–51. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700>
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Pino, G. R. (2019). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (S. Marcos (ed.)).
- Rivera, P. D. A., Carrillo, S. S. M., Forgyoni, S. J. O., Nuvan, H. I. L., & Rozo, S. A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rosas, P. L. G. (2019). *Comunicación interna y relación con el desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Filial Lima, ULADECH, 2017* [Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3542>
- Shannon, C., & Weaver, W. (1948). *The Mathematical Theory of Communication*.
- Silvano, R. M. (2008). *Rol Del Docente en El Tercer Milenio*. <https://es.scribd.com/document/135177009/Rol-Del-Docente-en-El-Tercer-Milenio>
- Váldez, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. BibliotecaDigital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

ANEXOS

Operacionalización de variables (Anexo N°1)

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Comunicación	Guzmán (2012) define la comunicación como aquel proceso que permite que se intercambie información de manera interna o externa de las instituciones y que han sido planificados previamente, los cuales se utilizan para hacer los diseños organizacionales de los procedimientos comunicativos para el intercambio de la comunicación.	Se utilizó para la recolección de información el cuestionario de comunicación, enmarcado en las dimensiones, comunicación ascendente, descendente y horizontal.	Comunicación ascendente	Participación	1, 2, 3, 4, 6, 10	Ordinal
				Contribuir	5, 7, 9	
			Comunicación descendente	Resolución de problemas	10, 14	
				Comunicación	11, 12, 13, 15	
Comunicación horizontal	Cooperación	16, 17, 18				
Desempeño laboral docente	De acuerdo, con Colina et al. (2008) el desempeño docente es conceptualizado Como un sistema que se encuentra integrado por múltiples acciones y actividades que permiten que se establezcan las funciones que se encuentran obligados a cumplir los docentes con el propósito de llevar a cabo eficientemente su labor como orientadores de los estudiantes. Las acciones que realiza el profesional docente se encuentran constituidas por los valores, conocimientos, actitud y las capacidades formativas adquiridas por el docente y que van a ejercer influencia su forma de comportarse al interior de la institución educativa y que le permitirán hacer frente de forma adecuada a los retos que se enfrente de manera cotidiana y el desarrollo de su desempeño como profesional de forma efectiva.	Para el estudio de la variable se hizo uso del cuestionario de desempeño laboral docente que incluye siete dimensiones.	 dominio de la asignatura	Conocimiento	1, 5, 6	Ordinal
				Sesiones de aprendizaje	2, 3, 4	
			Responsabilidad formal	Estrategias	7, 9, 10	
				Capacitación	8	
			Planificación del curso	Continuidad de aprendizajes	11, 12,	
				Materiales	13, 14, 15	
			Habilidades comunicativas	Capacidad para la comunicación	16, 17	
				Escucha	18, 19	
			Ética y valores	Valores	20	
			Actitud hacia la docencia	Relaciones	21	
Clima	22					
Efectividad y satisfacción del alumno	Conformidad	23				

Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de comunicación
Autor y año:	Orellana Cedeño, Karina Elizabeth (2021) Ecuador
Objetivo del instrumento:	Medir la comunicación
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Tiempo de aplicación	10 minutos
Validez:	Se realizará por juicio de tres expertos
Confiabilidad:	0.798

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN

El presente instrumento pretende medir la comunicación, en base a sus declaraciones sinceras.
Instrucciones.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	N°	Ítems	Siempre 3	A Veces 2	Nunca 1
Comunicación ascendente	1	En la institución participan de la toma de decisiones, sin dificultades			
	2	Participo de la planificación y elaboración de los documentos de gestión institucional.			
	3	Participo brindando mis opiniones o ideas que ayuden a la resolución de problemas			
	4	Mi participación en l institución contribuye al logro de los objetivos			
	5	Contribuyo con mis conocimiento y experiencia en el desarrollo de las tares institucionales			
	6	En la institución se permite que todos los niveles participen en el proceso, con el objetivo de que todos sean parte de los logros institucionales			
	7	Ayuda con contribuir una alta motivación que ayude a su productividad			
	8	Utiliza diferentes medios para comunicarse: reuniones, email. Etc.			
	9	Ayuda en contribuir en buscar nuevas formas de comunicación			
Comunicación descendente	10	Sus aportes que brinda ayudan a resolver algún problema a los directivos de la institución			
	11	La comunicación que mantiene con sus jefes aumenta su satisfacción en el trabajo			
	12	La comunicación con sus jefes mejora su ánimo			
	13	La comunicación con los directivos fortalece su confianza e identificación institucional.			
	14	Cuando tiene algún problema coordina con su jefe			
	15	La comunicación que mantiene con los directivos ayuda a lograr los objetivos institucionales			
Comunicación horizontal	16	La comunicación permite una mayor cooperación entre sus pares o compañeros de trabajo			
	17	La comunión les ayuda a un mejor entendimiento de la visión y misión de la institución.			
	18	La comunicación clarifica sus objetivos y efectividad de estos.			

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de <i>desempeño laboral</i>
Autor y año:	Orellana Cedeño, Karina Elizabeth (2021) Ecuador
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño laboral
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Tiempo	10 minutos
Validez	
Confiabilidad	0.833

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento pretende medir el desempeño laboral, en base a sus declaraciones sinceras.
Instrucciones.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	Nº	Ítems	Siempre 3	A Veces 2	Nunca 1
Dominio de la asignatura	1	Fomento que el alumno adquiera nuevos conocimientos y los asocie con los antiguos.			
	2	Estructuro las sesiones de aprendizaje con temas actualizados y motivadores.			
	3	Fomento en los alumnos la capacidad de análisis mediante el material de trabajado en cada una de las sesiones desarrolladas			
	4	Presento diferentes problemas con relación al tema trabajado y motivo a los alumnos a la resolución de este			
	5	Potencia en cada uno de los alumnos el trabajo colaborativo, la habilidad para identificar problemas y resolverlos			
	6	Desarrollo en los alumnos la habilidad para utilizar herramientas digitales para la búsqueda de información: como lecturas, libros entre otros.			
Responsabilidad formal	7	Implementa diferentes estrategias para contribuir con el objetivo de la enseñanza-aprendizaje			
	8	Asisto a diferentes capacitaciones para estar actualizado de las nuevas estrategias pedagógicas			
	9	Planifico mi clase con anticipación, me preparo para la cátedra y utilizo materiales actuales			
	10	Utilizo la nueva tecnología para el desarrollo de la clase			
Planificación del curso	11	Fortalece en los alumnos la continuidad de sus aprendizajes con las actividades planificadas			
	12	Estimulo el aprendizaje colorativo entre los alumnos			
	13	Evito las rutinas o trabajar con el mismo material, siempre diseño material para cada sesión			
	14	Envío a los alumnos el material de la clase con anticipación con el objetivo que en el desarrollo tengan conocimientos previos de la misma			
	15	Utilizo diferentes instrumentos para la evolución: como rubricas, fichas de evaluación. Etc.			
Habilidades comunicativas	16	Poseo la capacidad de fomentar la comunicación de manera respetuosa			
	17	Soy coherente al momento de comunicar lo que siento y lo que quiero transmitir			
	18	Mantengo un escucha activa con los alumnos y mis pares			
	19	Fomento la empatía en el aula de clase			
Ética y valores	20	Fomento y practico los valores entre los alumno y compañeros de clase			
Actitud hacia la docencia	21	Tengo una buena relación con la comunidad educativa			
	22	Fomento un buen clima en desarrollo de la clase			
Efectividad y satisfacción del alumno	23	El alumno siente conformidad de las clases que se han impartido			

Confiabilidad y validez de instrumentos (Anexo N°3)

Cuestionario de comunicación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,09	39,891	,080	,805
P2	45,27	37,218	,390	,788
P3	45,36	37,055	,411	,787
P4	45,27	38,218	,383	,790
P5	45,36	36,055	,430	,785
P6	45,27	40,618	-,031	,816
P7	45,64	33,855	,624	,771
P8	45,36	35,055	,668	,772
P9	45,09	38,491	,389	,790
P10	45,09	39,891	,080	,805
P11	45,45	35,673	,480	,782
P12	45,27	40,818	-,037	,812
P13	45,91	31,691	,696	,762
P14	44,82	40,964	,000	,801
P15	45,55	33,473	,638	,769
P16	45,55	35,073	,566	,776
P17	45,00	37,800	,378	,789
P18	45,18	37,764	,256	,797

Cuestionario de desempeño laboral docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	23

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
P1	58,20	34,844	,375	,828
P2	58,50	30,500	,754	,808
P3	58,40	33,156	,403	,826
P4	58,20	32,844	,800	,814
P5	58,20	35,289	,284	,831
P6	58,30	35,567	,189	,834
P7	58,10	34,322	,666	,822
P8	58,40	34,489	,352	,828
P9	58,40	31,378	,641	,814
P10	58,20	31,956	,634	,815
P11	58,40	31,378	,641	,814
P12	58,40	34,933	,277	,831
P13	58,40	34,489	,233	,835
P14	58,10	35,433	,360	,829
P15	58,40	33,600	,505	,822
P16	59,10	32,322	,382	,830
P17	58,50	35,389	,195	,834
P18	58,60	31,600	,483	,823
P19	58,40	35,378	,123	,840
P20	58,20	37,289	-,112	,842
P21	58,20	34,178	,514	,824
P22	58,40	34,933	,277	,831
P23	58,00	36,889	,000	,835

Validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Comunicación ascendente								
1.	En la institución participan de la toma de decisiones, sin dificultades	x		x		x		
2.	Participo de la planificación y elaboración de los documentos de gestión institucional.	x		x		x		
3.	Participo brindando mis opiniones o ideas que ayuden a la resolución de problemas	x		x		x		
4.	Mi participación en la institución contribuye al logro de los objetivos	x		x		x		
5.	Contribuyo con mis conocimientos y experiencia en el desarrollo de las tareas institucionales	x		x		x		
6.	En la institución se permite que todos los niveles participen en el proceso, con el objetivo de que todos sean parte de los logros institucionales	x		x		x		
7.	Ayuda con contribuir una alta motivación que ayude a su productividad	x		x		x		
8.	Utiliza diferentes medios para comunicarse: reuniones, email, Etc.	x		x		x		
9.	Ayuda en contribuir en buscar nuevas formas de comunicación	x		x		x		
Dimensión: comunicación descendente								
10.	Sus aportes que brinda ayudan a resolver algún problema a los directivos de la institución	x		x		x		
11.	La comunicación que mantiene con sus jefes aumenta su satisfacción en el trabajo	x		x		x		
12.	La comunicación con sus jefes mejora su ánimo	x		x		x		
13.	La comunicación con los directivos fortalece su confianza e identificación institucional.	x		x		x		
14.	Cuando tiene algún problema coordina con su jefe	x		x		x		
15.	La comunicación que mantiene con los directivos ayuda a lograr los objetivos institucionales	x		x		x		
Dimensión: Comunicación horizontal								
16.	La comunicación permite una mayor cooperación entre sus pares o compañeros de trabajo	x		x		x		
17.	La comunicación les ayuda a un mejor entendimiento de la visión y misión de la institución.	x		x		x		
18.	La comunicación clarifica sus objetivos y efectividad de estos.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INDICACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA DNI: 1002731246
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN INICIAL

02 de noviembre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Comunicación ascendente								
1.	En la institución participan de la toma de decisiones, sin dificultades	x		x		x		
2.	Participo de la planificación y elaboración de los documentos de gestión institucional.	x		x		x		
3.	Participo brindando mis opiniones o ideas que ayuden a la resolución de problemas	x		x		x		
4.	Mi participación en l institución contribuye al logro de los objetivos	x		x		x		
5.	Contribuyo con mis conocimiento y experiencia en el desarrollo de las tareas institucionales	x		x		x		
6.	En la institución se permite que todos los niveles participen en el proceso, con el objetivo de que todos sean parte de los logros institucionales	X		X		X		
7.	Ayuda con contribuir una alta motivación que ayude a su productividad	X		X		X		
8.	Utiliza diferentes medios para comunicarse: reuniones, email. Etc.	X		X		X		
9.	Ayuda en contribuir en buscar nuevas formas de comunicación	X		X		X		
Dimensión: comunicación descendente								
10.	Sus aportes que brinda ayudan a resolver algún problema a los directivos de la institución	x		x		x		
11.	La comunicación que mantiene con sus jefes aumenta su satisfacción en el trabajo	x		x		x		
12.	La comunicación con sus jefes mejora su ánimo	x		x		x		
13.	La comunicación con los directivos fortalece su confianza e identificación institucional.	x		x		x		
14.	Cuando tiene algún problema coordina con su jefe	x		x		x		
15.	La comunicación que mantiene con los directivos ayuda a lograr los objetivos institucionales							
Dimensión: Comunicación horizontal								
16.	La comunicación permite una mayor cooperación entre sus pares o compañeros de trabajo	x		x		x		
17.	La comunión les ayuda a un mejor entendimiento de la visión y misión de la institución.	x		x		x		
18.	La comunicación clarifica sus objetivos y efectividad de estos.	X		X		X		

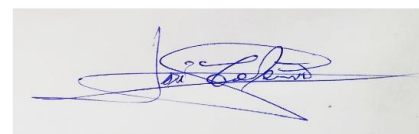
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO DNI: 0802108019
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

02 de NOVIEMBRE del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Comunicación ascendente								
1.	En la institución participan de la toma de decisiones, sin dificultades	x		x		x		
2.	Participo de la planificación y elaboración de los documentos de gestión institucional.	x		x		x		
3.	Participo brindando mis opiniones o ideas que ayuden a la resolución de problemas	x		x		x		
4.	Mi participación en la institución contribuye al logro de los objetivos	x		x		x		
5.	Contribuyo con mis conocimientos y experiencia en el desarrollo de las tareas institucionales	x		x		x		
6.	En la institución se permite que todos los niveles participen en el proceso, con el objetivo de que todos sean parte de los logros institucionales	X		X		X		
7.	Ayuda con contribuir una alta motivación que ayude a su productividad	X		X		X		
8.	Utiliza diferentes medios para comunicarse: reuniones, email. Etc.	X		X		X		
9.	Ayuda en contribuir en buscar nuevas formas de comunicación	X		X		X		
Dimensión: comunicación descendente								
10.	Sus aportes que brinda ayudan a resolver algún problema a los directivos de la institución	x		x		x		
11.	La comunicación que mantiene con sus jefes aumenta su satisfacción en el trabajo	x		x		x		
12.	La comunicación con sus jefes mejora su ánimo	x		x		x		
13.	La comunicación con los directivos fortalece su confianza e identificación institucional.	x		x		x		
14.	Cuando tiene algún problema coordina con su jefe	x		x		x		
15.	La comunicación que mantiene con los directivos ayuda a lograr los objetivos institucionales							
Dimensión: Comunicación horizontal								
16.	La comunicación permite una mayor cooperación entre sus pares o compañeros de trabajo	x		x		x		
17.	La comunicación les ayuda a un mejor entendimiento de la visión y misión de la institución.	x		x		x		
18.	La comunicación clarifica sus objetivos y efectividad de estos.	X		X		X		

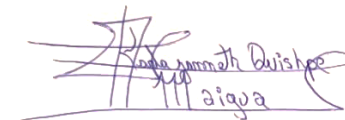
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INDICACIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: KARLA JANNETH QUISHPE MAIGUA DNI: 2300277429
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

02 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Fomento que el alumno adquiera nuevos conocimientos y los asocie con los antiguos.	x		x		x		
2.	Estructuro las sesiones de aprendizaje con temas actualizados y motivadores.	x		x		x		
3.	Fomento en los alumnos la capacidad de análisis mediante el material de trabajado en cada una de las sesiones desarrolladas	x		x		x		
4.	Presento diferentes problemas con relación al tema trabajado y motivo a los alumnos a la resolución de este	x		x		x		
5.	Potencia en cada uno de los alumnos el trabajo colaborativo, la habilidad para identificar problemas y resolverlos							
6.	Desarrollo en los alumnos la habilidad para utilizar herramientas digitales para la búsqueda de información: como lecturas, libros entre otros.							
Dimensión: Responsabilidad formal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7.	Implementa diferentes estrategias para contribuir con el objetivo de la enseñanza-aprendizaje	x		x		x		
8.	Asisto a diferentes capacitaciones para estar actualizado de las nuevas estrategias pedagógicas	x		x		x		
9.	Planifico mi clase con anticipación, me preparo para la cátedra y utilizo materiales actuales	x		x		x		
10.	Utilizo la nueva tecnología para el desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11.	Fortalece en los alumnos la continuidad de sus aprendizajes con las actividades planificadas	x		x		x		
12.	Estimulo el aprendizaje colorativo entre los alumnos							
13.	Evito las rutinas o trabajar con el mismo material, siempre diseño material para cada sesión							
14.	Envío a los alumnos el material de la clase con anticipación con el objetivo que en el desarrollo tengan conocimientos previos de la misma							
15.	Utilizo diferentes instrumentos para la evolución: como rubricas, fichas de evaluación. Etc.							
Dimensión: Habilidades comunicativas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16.	Poseo la capacidad de fomentar la comunicación de manera respetuosa	x		x		x		
17.	Soy coherente al momento de comunicar lo que siento y lo que quiero transmitir	x		x		x		
18.	Mantengo un escucha activa con los alumnos y mis pares	x		x		x		
19.	Fomento la empatía en el aula de clase							
Dimensión: Ética y valores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	Fomento y practico los valores entre los alumno y compañeros de clase	x		x		x		
Dimensión: Actitud hacia la docencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21.	Tengo una buena relación con la comunidad educativa	x		x		x		
22.	Fomento un buen clima en desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Efectividad y satisfacción del alumno		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23.	El alumno siente conformidad de las clases que se han impartido	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA DNI: 1002731246
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACION INICIAL

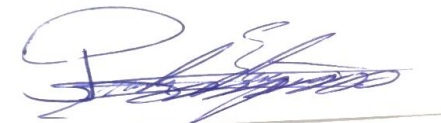
02 de noviembre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MARCIA PAMELA ESTUPIÑAN BORJA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Fomento que el alumno adquiera nuevos conocimientos y los asocie con los antiguos.	x		x		x		
2.	Estructuro las sesiones de aprendizaje con temas actualizados y motivadores.	x		x		x		
3.	Fomento en los alumnos la capacidad de análisis mediante el material de trabajado en cada una de las sesiones desarrolladas	x		x		x		
4.	Presento diferentes problemas con relación al tema trabajado y motivo a los alumnos a la resolución de este	x		x		x		
5.	Potencia en cada uno de los alumnos el trabajo colaborativo, la habilidad para identificar problemas y resolverlos							
6.	Desarrollo en los alumnos la habilidad para utilizar herramientas digitales para la búsqueda de información: como lecturas, libros entre otros.							
Dimensión: Responsabilidad formal								
7.	Implementa diferentes estrategias para contribuir con el objetivo de la enseñanza-aprendizaje	x		x		x		
8.	Asisto a diferentes capacitaciones para estar actualizado de las nuevas estrategias pedagógicas	x		x		x		
9.	Planifico mi clase con anticipación, me preparo para la cátedra y utilizo materiales actuales	x		x		x		
10.	Utilizo la nueva tecnología para el desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso								
11.	Fortalece en los alumnos la continuidad de sus aprendizajes con las actividades planificadas	x		x		x		
12.	Estimulo el aprendizaje colorativo entre los alumnos							
13.	Evito las rutinas o trabajar con el mismo material, siempre diseño material para cada sesión							
14.	Envío a los alumnos el material de la clase con anticipación con el objetivo que en el desarrollo tengan conocimientos previos de la misma							
15.	Utilizo diferentes instrumentos para la evolución: como rubricas, fichas de evaluación. Etc.							
Dimensión: Habilidades comunicativas								
16.	Poseo la capacidad de fomentar la comunicación de manera respetuosa	x		x		x		
17.	Soy coherente al momento de comunicar lo que siento y lo que quiero transmitir	x		x		x		
18.	Mantengo un escucha activa con los alumnos y mis pares	x		x		x		
19.	Fomento la empatía en el aula de clase							
Dimensión: Ética y valores								
20.	Fomento y practico los valores entre los alumno y compañeros de clase	x		x		x		
Dimensión: Actitud hacia la docencia								
21.	Tengo una buena relación con la comunidad educativa	x		x		x		
22.	Fomento un buen clima en desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Efectividad y satisfacción del alumno								
23.	El alumno siente conformidad de las clases que se han impartido	x		x		x		

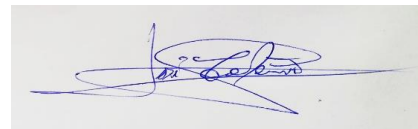
OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

 INIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO DNI: 0802108019
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

02 de NOVIEMBRE del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



JOSE MANUEL CEDEÑO PORTOCARRERO

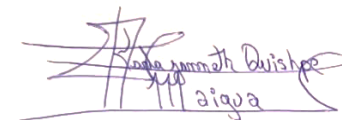
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Dominio de la asignatura								
1.	Fomento que el alumno adquiera nuevos conocimientos y los asocie con los antiguos.	x		x		x		
2.	Estructuro las sesiones de aprendizaje con temas actualizados y motivadores.	x		x		x		
3.	Fomento en los alumnos la capacidad de análisis mediante el material de trabajado en cada una de las sesiones desarrolladas	x		x		x		
4.	Presento diferentes problemas con relación al tema trabajado y motivo a los alumnos a la resolución de este	x		x		x		
5.	Potencia en cada uno de los alumnos el trabajo colaborativo, la habilidad para identificar problemas y resolverlos							
6.	Desarrollo en los alumnos la habilidad para utilizar herramientas digitales para la búsqueda de información: como lecturas, libros entre otros.							
Dimensión: Responsabilidad formal								
7.	Implementa diferentes estrategias para contribuir con el objetivo de la enseñanza-aprendizaje	x		x		x		
8.	Asisto a diferentes capacitaciones para estar actualizado de las nuevas estrategias pedagógicas	x		x		x		
9.	Planifico mi clase con anticipación, me preparo para la cátedra y utilizo materiales actuales	x		x		x		
10.	Utilizo la nueva tecnología para el desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Planificación del curso								
11.	Fortalece en los alumnos la continuidad de sus aprendizajes con las actividades planificadas	x		x		x		
12.	Estimulo el aprendizaje colorativo entre los alumnos							
13.	Evito las rutinas o trabajar con el mismo material, siempre diseño material para cada sesión							
14.	Envío a los alumnos el material de la clase con anticipación con el objetivo que en el desarrollo tengan conocimientos previos de la misma							
15.	Utilizo diferentes instrumentos para la evolución: como rubricas, fichas de evaluación. Etc.							
Dimensión: Habilidades comunicativas								
16.	Poseo la capacidad de fomentar la comunicación de manera respetuosa	x		x		x		
17.	Soy coherente al momento de comunicar lo que siento y lo que quiero transmitir	x		x		x		
18.	Mantengo un escucha activa con los alumnos y mis pares	x		x		x		
19.	Fomento la empatía en el aula de clase							
Dimensión: Ética y valores								
20.	Fomento y practico los valores entre los alumno y compañeros de clase	x		x		x		
Dimensión: Actitud hacia la docencia								
21.	Tengo una buena relación con la comunidad educativa	x		x		x		
22.	Fomento un buen clima en desarrollo de la clase	x		x		x		
Dimensión: Efectividad y satisfacción del alumno								
23.	El alumno siente conformidad de las clases que se han impartido	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
MODALIDAD DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: KARLA JANNETH QUISHPE MAIGUA DNI: 2300277429
ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: MAGISTER EN INNOVACION EN EDUCACION

02 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Base de datos (Anexo N°4)

VARIABLE COMUNICACIÓN																							
	COM. ASCEND										COM. DECEN							COM. HORIZ					
Suj.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P10	P11	P9	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	TOTAL	
1	2	3	1	3	1	1	2	1	3	17	3	3	2	1	2	1	3	15	1	2	2	5	37
2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	21	3	1	3	3	3	1	2	16	3	1	2	6	43
3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21	3	3	1	1	1	2	2	13	3	3	2	8	42
4	3	2	3	2	1	3	1	2	2	19	3	1	3	1	3	2	2	15	1	1	1	3	37
5	3	2	1	2	2	3	3	3	2	21	3	2	2	1	1	3	1	13	3	3	3	9	43
6	2	3	3	2	3	1	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	9	52
7	1	3	2	2	3	1	1	1	3	17	3	2	3	1	3	1	3	16	3	1	3	7	40
8	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24	1	3	1	1	3	3	2	14	3	3	3	9	47
9	3	3	2	3	2	1	1	2	3	20	2	3	2	1	3	1	1	13	3	3	3	9	42
10	3	2	2	1	3	1	3	2	3	20	2	1	3	1	1	2	3	13	3	3	3	9	42
11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	23	3	3	3	1	3	3	2	18	3	3	3	9	50
12	2	1	3	3	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	2	3	2	19	3	3	3	9	50
13	1	1	1	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	2	7	47
14	3	3	2	3	3	1	3	3	2	23	3	3	3	1	3	3	2	18	3	3	3	9	50
15	1	3	3	2	3	2	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	19	3	2	1	6	47
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	7	55
17	3	3	3	3	3	1	3	2	3	24	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	9	52
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	9	55
19	2	3	2	2	1	3	3	3	2	21	3	2	1	3	1	3	1	14	2	3	2	7	42
20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
21	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
22	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
23	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
24	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
25	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	2	3	2	16	3	1	1	5	46
26	3	1	3	3	1	3	3	3	3	23	2	3	3	1	3	2	2	16	3	1	1	5	44
27	3	1	3	3	3	3	3	2	3	24	2	2	3	1	3	3	2	16	3	1	1	5	45
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	1	3	3	2	16	3	1	1	5	46
29	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
30	3	1	3	3	3	2	3	2	3	23	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	45
31	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
32	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	2	2	7	49
33	3	1	3	3	2	3	3	3	3	24	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	46
34	3	1	3	1	1	3	3	1	3	19	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	41
35	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	2	3	3	2	18	3	1	1	5	48
36	3	1	3	3	2	3	1	3	3	22	2	3	3	1	3	3	2	17	3	3	1	7	46
37	3	1	3	1	3	3	1	2	3	20	2	3	3	1	3	3	2	17	3	2	1	6	43
38	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	1	5	47
39	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	2	6	48
40	3	1	3	1	1	3	1	3	3	19	2	3	3	1	3	3	2	17	3	1	2	6	42

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Suj.	DOM. ASIGN						ESPONSABILIDA				PLAN. CURSO					HBIL. COMUNI				ETI. V			CTI. DOC			EFEC			TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25						
1	3	2	2	3	3	2	15	3	3	2	3	11	2	2	2	3	2	11	2	3	2	1	8	1	1	2	2	4	4	4	54
2	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	12	3	2	3	3	2	13	1	2	3	3	9	1	1	3	2	5	3	3	60
3	3	2	2	2	2	2	13	3	3	1	3	10	1	2	1	2	2	8	1	3	1	3	8	3	3	3	3	6	3	3	51
4	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	10	3	3	3	2	5	3	3	62
5	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	10	3	3	2	3	3	14	1	3	2	3	9	2	2	3	3	6	2	2	59
6	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	3	2	3	1	9	2	2	3	3	6	3	3	63
7	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	11	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	9	3	3	2	2	4	3	3	60
8	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	1	3	3	13	1	3	1	3	8	3	3	3	3	6	1	1	59
9	3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	10	3	3	2	3	3	14	1	3	2	2	8	3	3	3	3	6	2	2	60
10	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	14	1	1	2	1	5	2	2	3	3	6	2	2	57
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	67
12	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	9	3	3	3	3	6	3	3	64
13	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	10	3	3	3	2	5	3	3	62
14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	14	1	3	2	3	9	3	3	3	3	6	2	2	62
15	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	3	11	3	2	3	2	1	11	1	2	3	3	9	3	3	3	2	5	3	3	57
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	2	3	3	3	2	13	2	3	3	1	9	2	2	2	3	5	1	1	60
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	1	9	3	3	3	3	6	3	3	66
18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11	3	3	3	3	6	2	2	66
19	2	3	2	3	3	2	15	3	2	3	3	11	2	3	2	3	2	12	1	3	2	1	7	3	3	2	3	5	2	2	55
20	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
21	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	2	2	3	3	6	3	3	63
22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
23	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
24	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	2	2	3	3	6	3	3	63
25	3	3	1	3	3	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
26	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	2	3	5	2	2	62
27	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
28	3	3	3	1	3	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
29	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
30	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	2	2	3	3	6	3	3	63
31	3	3	1	3	3	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
32	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
33	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
34	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	63
35	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	10	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	63
36	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	3	11	3	2	3	3	1	12	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
37	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	10	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
38	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	64
39	3	3	3	1	3	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	6	3	3	62
40	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	2	10	2	2	3	3	6	3	3	63

Autorización (Anexo N°5)



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "MARIA ANGELICA IDROBO"

*"Educamos con amor y disciplina por una
Educación de excelencia y calidad"*

Santo Domingo 18 de octubre de 2021

Lcdo. Karina Elizabeth Orellana.
Estudiante MAE, UCV SEDE PIURA, PERÚ.
CI: 1724962582.

De mis consideraciones:

En calidad de Directora de la Unidad Educativa Particular "María Angélica Idrobo" de Santo Domingo – Ecuador, reciba mi saludo y felicitación por su esfuerzo desplegado en sus estudios de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo de Piura – Perú.

Es por tal motivo autorizo, se realice la toma de encuesta para completar sus estudios, que estoy segura aportará positivamente al desarrollo de nuestra institución.


Atentamente
MSc. Silvana Del Cisne Hidalgo Carranza.
Directora

