



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa  
"América" Quevedo, Ecuador, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Castillo Castillo, Vicente Albino (ORCID: 0000-0001-9796-7450)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Quiero dedicar este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia e hijo Diego Vicente, quienes con su paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y de no temer las adversidades.

Finalmente, quiero dar gracias a todas las personas que me supieron ayudar directa e indirectamente en la realización y terminación de esta investigación.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza, y paciencia para culminar este desafío.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Unidad Educativa “América”, por permitirme realizar esta investigación.

Agradezco a la Universidad César Vallejo y al Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por compartir sus conocimientos, por su paciencia y dedicación.

Mi agradecimiento a todas las personas que me ayudaron en este proceso de culminación del presente estudio.

## Índice de contenidos

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
II. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre desempeño laboral y calidad educativa .....	27
Tabla 2. Vínculo entre desempeño laboral y eficiencia .....	28
Tabla 3. Correlación entre desempeño laboral y eficacia.....	29
Tabla 4. Correlación entre desempeño laboral y funcionalidad.....	30
Tabla 5. Correlación entre calidad educativa y personal .....	29
Tabla 6. Correlación entre calidad educativa e interpersonal.....	32
Tabla 7. Correlación entre calidad educativa y didáctica .....	33
Tabla 8. Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Calidad Educativa.....	35
Tabla 9. Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Eficiencia .....	36
Tabla 10. Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Eficacia .....	37
Tabla 11. Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Funcionalidad.....	38
Tabla 12. Reciprocidad entre Calidad Educativa y personal .....	39
Tabla 13. Reciprocidad entre Calidad Educativa e interpersonal .....	38
Tabla 14. Reciprocidad entre Calidad Educativa y didáctica.....	39

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional .....	27
--	----

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre desempeño laboral y la calidad educativa, desde el punto de vista de 36 docentes de la Unidad Educativa “América”. De acuerdo a la parte metodológica se llevó a cabo mediante un tipo de diseño descriptivo correlacional. El instrumento usado fue el cuestionario, aplicándose uno para desempeño laboral y otro para calidad educativa, conformados por 18 ítems cada uno, validados por 3 expertos, y la confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto. El procesamiento de los datos se obtuvo usando el programa SPSS para la interpretación y análisis de los mismos. Respecto a los resultados que se obtuvieron el 88,9% calificaron las variables desempeño laboral y calidad educativa con una categoría alta y referente al factor Rho de Spearman fue igual a 0,797\*\* teniendo una Sig. = 0,000 < 0.01, donde se establece que los valores tuvieron un rango alto, continuo y característico, por lo cual, se aceptó la hipótesis positiva y se rechazó la nula. Para ir finalizando, se da como conclusión final que tanto desempeño laboral como calidad educativa tienen una alta calificación.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, calidad educativa, docentes.

## **Abstract**

The main objective of this research study was to determine the relationship between job performance and educational quality, from the point of view of 36 teachers from the “América” Educational Unit. According to the methodological part, it was carried out through a type of correlational descriptive design. The instrument used was the questionnaire, applying one for job performance and the other for educational quality, made up of 18 items each, validated by 3 experts, and the reliability was obtained through a pilot test. Data processing was obtained using the SPSS program for their interpretation and analysis. Regarding the results that were obtained, 88.9% rated the variables work performance and educational quality with a high category and regarding the Spearman Rho factor it was equal to 0.797 \*\* having a Sig. = 0.000 <0.01, where it is established that the values had a high, continuous and characteristic range, therefore, the positive hypothesis was accepted and the null one was rejected. To conclude, it is given as a final conclusion that both job performance and educational quality have a high rating.

**Keywords:** Job performance, educational quality, teachers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En México, Guevara y Ornelas (2016) en su estudio tuvieron como coeficiente de correlación de .05, además mencionaron que existen problemas e inconvenientes de calidad educativa en el país, por lo que se necesita desarrollar una acción positiva y el desempeño docente debe establecer un panorama real, por lo que se necesita una evaluación para saber cuáles son sus deficiencias profesionales.

Otro estudio realizado en México, Flores, Gatica y Sánchez (2016) en su estudio de investigación manifestaron que obtuvieron un nivel de confiabilidad superior a 0.95 lo cual es considerable. Sin embargo, existen problemas de interacción o comunicación docente-estudiante por lo cual se genera controversia lo que ocasiona que existan problemas en aprovechamiento de los estudiantes.

En Quito-Ecuador, Remache (2019) menciona que uno de los problemas más impactantes es que la participación por parte de los estudiantes es muy poca a la hora de generar opiniones, pensamientos e ideas, además existe una escasa relación entre los elementos de la estructura curricular. Además, existe limitaciones y desconocimiento de concepciones de enseñanza, formativa, organización, valoración, entre otras.

Otro estudio efectuado en Ambato, Ecuador Barragán y Ortega (2017) afirmaron que en el país el docente no cumple correctamente con la calidad que requiere la educación ecuatoriana, por lo tanto, no ha habido efectos positivos en lo que respecta a la enseñanza-aprendizaje. Es por ello que en la actualidad existe una necesidad imperiosa de conocimientos por parte de los estudiantes, no obstante, aún faltan buenas estrategias para tomar una acción correspondiente.

En la actualidad el desempeño laboral docente constantemente busca mejorar la calidad educativa de los alumnos, por lo cual el educador se ve en la obligación de estar en continuas capacitaciones autofinanciadas y requeridas por el Ministerio de Educación. No obstante, en ciertas ocasiones el profesor limita de este desarrollo, debido a que es tenaz al cambio de condición educativa. Por lo tanto, inicia una indagación para mejorar el desempeño laboral docente aplicando

estrategias, técnicas y habilidades para conseguir los resultados a los que desea llegar. De igual manera, busca generar ciertos modelos formativos competitivos en los alumnos sea en el medio local, a nivel nacional o sea el caso a nivel internacional.

Por consiguiente, el desempeño laboral docente, de cierta manera es estimado como la práctica del educador ante un proceso de preparación, formación y adquisición, con el fin de mejorar y actualizar la práctica profesional docente. Asimismo, es una forma que ayuda a comprender la escuela, colegio y universidad como entornos complejos donde se incluyen las características y cuestiones del medio socioeconómico de los alumnos y sus familias, su grado de influencia y la relación con otros establecimientos. De igual manera se cree que está vinculado por factores centrales propios del proceso y entorno educativo específico: recursos, actores sociales distinguidos, infraestructura de construcción, entre otros.

Desde otra perspectiva, el desempeño laboral docente, es aquel que busca la solución de adversidades, conflictos y problemáticas que se ostentan en el área de clase, además, tiene la intención de alcanzar aprendizajes concretos y grupales dentro del aula de clase. De igual forma el educador es aquel que se encarga de dirigir, facilitar y ser guía para el estudiante, con la finalidad de que sean capaces de construir sus propios conocimientos. El desempeño docente suele también tomar referencias como experiencia profesional del docente, particularidades de su vida diaria, modos de compromiso docente, estimulaciones profesionales, laborales y pedagógicas, sentimiento de éxitos y fracasos en lo que respecta al futuro.

Por otra parte, la calidad educativa es un aspecto de gran relevancia e importante dentro del contexto educativo, debido a que es la base de una vida de éxito y triunfo, esto es porque contiene componentes que permiten a las unidades educativas manejar y emplear modelos de calidad que ayuden y conlleven a desarrollar una autonomía intelectual de los estudiantes para que así obtengan una formación ética.

Según Blanco y Astorga (2016) la calidad en la educación permite describir caracteres específicos, así como, sucesos de procesos lucrativos según el grado de satisfacción de expectativas y aspiraciones. Además, debe ser confiable y responsable, de tal manera que pueda aumentar las invenciones necesarias para una mejor formación curricular en procedimientos cognitivos y preparación personal en los niveles inicial y básico de la educación. Lo cual beneficiará a las generaciones futuras una mejor proyección para su progreso propio y una conveniente integración en la comunidad, incentivando de esta manera la tolerancia y el acatamiento entre los sujetos integradores de la misma comunidad.

Con lo descrito anteriormente, tanto el desempeño laboral docente como la calidad educativa son dos temas relevantes y significativos que están vinculados entre sí y son muy importantes dentro del ámbito o contexto educativo. Así tal y como lo manifiesta Torres (2015) el fracaso o éxito en el ámbito educativo dependen esencialmente de la calidad y la manera de cómo se desempeñan los docentes.

El desempeño laboral de los docentes en la Institución se ve afectada porque existen ciertos docentes que no se involucran por completo en lo que respecta a las políticas institucionales, a tal punto que cuando una autoridad principal le realiza un llamado de atención, estos se sienten inconformes lo cual causa molestia y el clima laboral se ve afectado y tenso. Sin embargo, se puede deducir que la calidad educativa dentro de la Institución que se oferta es buena por tal punto que se cuenta con la aceptación de las PPF que cada año se solicitan los cupos para estudiantes nuevos.

Por lo tanto, frente a la problemática descrita con anterioridad se creó y generó un interés por parte del investigador por lo que se realiza la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué correlación existe entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América” del Cantón Quevedo, Ecuador 2020?

Mientras tanto, los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América” del

Cantón Quevedo, Ecuador 2020?; ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América” del Cantón Quevedo, Ecuador 2020?; ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América” del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?; ¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?; ¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?; ¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?

La investigación tiene relevancia teórica dado a que contribuye al desarrollo del conocimiento del objetivo de estudio de desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020, el cual servirá de base de estudio para futuras investigaciones. Además, los modelos y teorías presentados están enfocados a las variables de estudio.

De igual manera tuvo relevancia práctica, de tal forma que los resultados adquiridos del presente estudio sirvieron de base para que tanto el personal directivo y docente puedan obtener información sistematizada para diseñar, formular y crear planes estratégicos de mejoramiento en el aula de clase.

A nivel metodológico, dado a que permitió determinar la evidencia de validez del contenido y la confiabilidad a los instrumentos metodológicos que se van a llevar a cabo en este estudio, de tal manera que puedan ser empleados para la evaluación y el diagnóstico del correcto manejo de las variables.

Por lo tanto, se empleó como objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Para los cuales se formuló como objetivos específicos: OE1, Establecer la relación entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020; OE2, Establecer la relación entre

desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020; OE3, Establecer la relación entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020; OE4, Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020; OE5, Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020; OE6, Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Teniendo como hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo.

Por lo tanto, se plantearon las hipótesis específicas: La hipótesis específica 1 fue: Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. La hipótesis específica 2 fue: Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. La hipótesis específica 3 fue: Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. La hipótesis específica 4 fue: Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. La hipótesis específica 5 fue: Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. La hipótesis específica 6 fue: Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la respectiva elaboración del marco teórico se investigó fuentes de trabajos previos similares a la temática de estudio, bases teóricas respectivas que se describen a continuación.

Según estudios anteriores a nivel internacional, de acuerdo al estudio realizado por Ayachi y Chacón (2018) en su tesis para la obtención de grado académico de docente, tuvo como propósito establecer si hay vínculo entre métodos de acción pedagógica y práctica docente en la Unidad Educativa “El Arenal”, utilizó un diseño descriptivo correlacional transaccional, el cual estuvo dirigido a 44 docentes de la Institución, los instrumentos usados fueron dos cuestionarios que permitieron recopilar información correspondiente. Concluyó que no existe correlación entre acción educativa y práctica docente, debido a que consiguió un resultado de 0.931 respectivamente. Por otra parte, da a conocer que el desempeño docente debe ser el apropiado y correcto, para que no existan falencias y un bajo rendimiento académico por parte del estudiante.

Arias (2017) en su tesis de investigación tuvo como finalidad estipular la correlación entre las variables las tres variables de estudio, calidad, desempeño y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la Unidad educativa 20188, el enfoque metodológico fue cuantitativo, de igual manera se aplicó una investigación normal de nivel expresivo correlacional y su diseño no práctico y colateral o transaccional. La población constó por 165 estudiantes, utilizó la encuesta como un instrumento con escala de percepciones. El autor dio como conclusión que la correlación entre la eficacia educativa y práctica docente en la Institución fue de 0.4903 lo cual representaba una correlación equilibrada, efectiva y positiva.

León (2019) en su maestría presentó como objetivo principal decretar el parecido entre desempeño educativo y calidad pedagógica desde la perspectiva del alumno de secundaria de la Unidad Educativa N°81608 San José, se efectuó como tipo de investigación básica y su diseño correlacional simple, la población de este estudio fue de 668 educandos de los cuales se tomó como muestra a 168 de ellos aplicando el muestreo casual, como técnica se usó la encuesta, y su instrumento el cuestionario conformado por diferentes ítems. Por su parte,

concluyó que subsiste relación demostrativa entre el desempeño educativo y calidad pedagógica, desde la perspectiva del estudiante con un 23,2. Además, manifestó que en la dimensión didáctica coexiste una conexión característica entre ambas variables.

Ucharima (2018) en su estudio final tuvo como propósito principal determinar si coexiste vínculo entre el liderato formativo y el desempeño docente en las Unidades Educativas estatales del sector de Cangallo, la investigación fue de diseño colateral correlacional, y su campo estuvo constituida por 45 docentes, donde obtuvo como muestra final 29 docentes. Posteriormente, como técnica de estudio utilizó la encuesta y como instrumento la elaboración de preguntas en forma de cuestionario. Obtuvo como resultado final que el 24,1% muestra un desempeño docente bueno, además, da como conclusión final que hay vínculo entre el liderato formativo y el desempeño profesor con un coeficiente de correlación es 0,752, el cual refleja un nivel moderado.

Por otra parte, de acuerdo a estudios a categoría Nacional, Arroba (2016), en su trabajo de titulación tuvo como finalidad determinar de qué forma el desempeño docente establece una opción para aumentar la calidad educativa de los niños y niñas de etapa preliminar y del primer año de la Institución "Victoria Valverde", la investigación tuvo una dirección cuali-cuantitativo y una población muestral de 64 entre docentes, padres de familia y directivos. La técnica utilizada fue la recopilación de información. Obtuvo como conclusión que el desempeño docente es un inconveniente muy grave, debido a que la Institución no posee ningún tipo de valoración para el desempeño docente, el cual hace imposible que las autoridades y directivos conozcan la realidad educativa, además, el autor afirma que los docentes son los pilares principales y fundamentales dentro de la educación, ya que enseñan y encaminan a los estudiantes por medio de enseñanzas.

Vásquez (2019) en su proyecto de investigación tuvo como finalidad hacer un análisis acerca de la incidencia del desempeño docente en la instrucción de los estudiantes de 4 años de edad en la institución "Darío C. Guevara", la forma de investigación fue expresiva, la orientación cuantitativa y cualitativa, de igual

manera la población fue a 320 entre padres de familia, docentes, estudiantes y directivos. A su vez, la técnica que aplico fue la recolección de información, tomando como instrumento el cuestionario. Concluyó que los docentes no cumplen con los requerimientos necesarios, lo que ocasiona que los estudiantes (niños y niñas) no logren desarrollar sus habilidades necesarias, de igual manera menciona que el proceso educativo no cuenta con un orden secuencial ni tampoco es planificado por lo cual hay falencias en la enseñanza.

Espinoza (2014) en su estudio tuvo como objetivo general hacer un análisis del desempeño del profesor en el período de enseñanza -aprendizaje en el colegio Ciudad de Portovelo, el tipo de investigación que se utilizó fue cuantitativo, exploratorio y descriptivo, realizando un método descriptivo, analítico e inductivo. Por otra parte, las estrategias que se usaron fue la expectación y la investigación, los instrumentos usados fue el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente respectivamente, la población estuvo conformada por 50 docentes respectivamente. El autor dio como conclusión que los docentes son sensatos de la necesidad de realizar una valoración permanentemente del proceso de aprendizaje de los estudiantes. No obstante, no se lleva a cabo ningún estándar de calidad educativa a la hora de realizar la valoración.

Otro estudio realizado por Medina (2014) obtuvo como objetivo primordial presentar un sistema de evaluación al docente, con la intención de optimizar el desarrollo de enseñanza – aprendizaje de los docentes, la investigación fue de carácter de: descriptivo, explicativo y evaluativo, la población estuvo compuesta por 306 entre docentes, estudiantes y directivos, tomando como muestra a 283 de ellos, los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la entrevista. Concluyó que en la Institución si se emplea una valoración docente objetiva, sin embargo, se planea cambiar el sistema de evaluación por uno que sea de manera integral, en donde intervengan componentes como autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación.

A nivel regional, en el estudio realizado por Aucay (2018) asumió establecer la conexión entre la práctica pedagógica y la calidad educativa, se utilizó el diseño correlacional, al igual que el método hipotético deductivo, la población estuvo



conformada por 55 educadores del establecimiento y se usó como método la encuesta y realizaron preguntas como instrumento. Concluyó si hay un vínculo entre la práctica y calidad educativa con un nivel de  $p < .05$  y el factor de similitud Rho de Spearman= 0,803.

Otro estudio a nivel regional, efectuado por Zamora (2013) en su tesis de grado tuvo como finalidad determinar los efectos de la calidad educativa en los estudios del colegio Manuel Viteri Camacho, el cual utilizó un tipo de investigación de campo y documental, teniendo como métodos el deductivo, inductivo y el analítico. Este estudio tuvo una población de 320 estudiantes y 18 docentes de los cuales se tomó como muestra a 175 de ellos. Concluyó que el rendimiento académico de los estudiantes tiene que ver con el tipo de calidad educativa que el docente presenta dentro del aula de clases.

En lo que respecta a la revisión teórica por parte de desempeño laboral docente, Torres (2015) menciona que son el conjunto de estrategias que los docentes realizan, para el desarrollo de su elaboración didáctica, de tal manera que se ven mostrados en el aprendizaje de los estudiantes, para alcanzar las capacidades que se planifican, obtener un excelente rendimiento académico y que de esta forma la Institución obtenga una influencia y sea competitiva.

Estrada (2013) indica que el desempeño docente tiene una conexión entre calidad y eficiencia, donde el docente efectúa sus labores, como: facilitar un ambiente indispensable de trabajo en el cual los estudiantes se sientan a gusto, mantenga excelentes vínculos interpersonales, sean capaces de expresar sus ideas, opiniones sin recelos y puedan participar dinámicamente, de igual manera el desempeño docente tiene la finalidad de que el docente tenga la destreza de planear y preparar las actividades de enseñanza-aprendizaje constructivistas, solventando lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde, las cuales servirán para motivar al estudiante hacia el aprendizaje.

Por otra parte, Robalino (2015) afirma que el desempeño docente es un procedimiento de movilización de habilidades, estrategias y métodos profesionales, que cumple funciones importantes y posee características que

sobresalen para la formación de los estudiantes, asimismo, la participación en la gestión educativa; ayuda a fortalecer una cultura asociativa democrática, además el implemento y valoración de políticas educativas tanto locales como nacionales, favorece a la incitación en los estudiantes para un aprendizaje y desarrollo por competencias.

Desde otra perspectiva, Avolio (2015) manifiesta que el desempeño docente cumple una función importante para la realización del aprendizaje, además debe cumplir una respectiva planificación y previsión de cada sesión de clase que se vaya a efectuar, debe contener propuestas que permitan destacar distintas debilidades que se presentan dentro del aula de clases del cual el docente se encuentra a cargo.

Dentro de la misma línea de desempeño laboral docente, se encuentra los roles del docente que para Graterol (2013) este comprende las siguientes funciones las cuales se describen a continuación:

**Rol facilitador:** es estimada como la capacidad para interceder en la mejora del proceso de enseñanza, debido a que el docente es el que se encarga de planificar estrategias dirigidas para impulsar a los estudiantes con la finalidad de que estos adquieran un aprendizaje significativo.

**Rol Planificador:** es vista como una habilidad integradora, donde el docente enseña a diseñar, planear y emplear proyectos pedagógicos, con opciones reales y confiables a sus estudiantes, tomando en cuenta los aspectos formativos, mutuos y económicos.

**Rol Investigador:** la función de investigador es una de las fuentes que todo docente debe poseer, la investigación es uno de los aspectos primordiales del desempeño docente, ya que es el conjunto de indicadores de cualidades científicas, creativas, creadoras, que promueven la práctica vital y necesaria de la indagación constante, como forma de ser y de hacer del docente.

Rol Orientador: es la habilidad vocacional que sienta hacia el conocimiento de sí mismo de cada docente, para posteriormente establecer vínculos de información positiva con los distintos miembros de la comunidad educativa, principalmente con los estudiantes; con el propósito de valorar las características propias de los estudiantes y determinar acciones específicas, para apoyar el aumento académico y personal de los distintos partícipes en el proceso pedagógico.

De acuerdo a Oliva (2016) el desempeño docente se identifica por estar constituido por diferentes dominios, los cuales subyace la representación ética de la enseñanza, centrada en el desarrollo integral de los estudiantes. Dichos dominios se los detalla a continuación:

Dominio 1 previsión para el aprendizaje de los estudiantes: consta de la planeación del trabajo académico por medio del diseño del esquema curricular, los módulos didácticos y diferentes juntas de estudio en el marco de una orientación comprensiva y clara (Velazco, 2014).

Dominio 2 instrucciones para que los estudiantes adquieran un aprendizaje: es el desarrollo de enseñanza a través de una orientación que estime la fijación y la variedad en únicas expresiones. Representa la medicación educativa del educador a cargo en el progreso de un ambiente adecuado y propicio al aprendizaje, la estimulación de sus estudiantes, la mejora de varias tácticas metodológicas y de valoración, así también como el uso de recursos pedagógicos oportunos y distinguidos (Vásconez, 2019).

Dominio 3 intervención en el trabajo de la Institución relacionada con la sociedad: este caso representa la cooperación o intervención activa de la Institución Educativa de una manera liberal para ajustar la sociedad de aprendizaje (García, 2013).

Dominio 4 progreso de experiencia e identidad docente: consiste en el procedimiento y el desarrollo que describen la procesión y avance de la sociedad competitivo de docentes, es decir el docente se encarga de desarrollar procesos

de aprendizajes y reflexión acerca de la práctica educativa individual y colectiva (García, 2013).

Dentro de la temática del desempeño docente se presenta también ciertas prácticas que según la teoría de la equidad elaborada Klingner y Nabaladian (2013), tiene influencia a la valoración del docente en relación al trato que recibe: bueno o malo, tolerando un estímulo o desmotivación. Si el docente percibe un trato bueno, es viable que su desempeño se dé a través de expresiones de una voluntad positiva, por lo tanto, se verá reflejado un aumento en la eficacia de su trabajo dentro de la Institución. Sin embargo, si el trato no es el adecuado será todo lo contrario a lo mencionado con anterioridad.

Por otra parte, la teoría de las expectativas realizada por Dessler (2014) demuestra que la conformidad de los docentes se ve reflejado al ejecutar su labor profesional, de tal manera conciben una alta acción laboral en comparación a otros, esta teoría consta de tres elementos importantes que son: el alcance; se refiere al deseo del docente por lograr un objetivo, cumpliendo su labor al nivel codiciado, la valoración del docente; tiene la finalidad de alcanzar un reconocimiento mediante gratificaciones o en caso contrario una penalización, como consecuencia de que se consiga o no el nivel esperado en el progreso de su labor.

Respecto a lo que indica Medrando (2015) los factores que contribuyen al desempeño docente son muy importantes dentro de las Instituciones, debido a que ayudan a la relación entre la comunidad educativa con el propósito de efectuar disposiciones que ayuden a formar óptimas etapas de trabajo laboral, dentro de estos elementos se encuentran los siguientes:

Formación inicial y formación docente: se da cuando el éste se integra a la Institución Educativa y se extiende a lo largo de su vida laboral, teniendo que conseguir el aprendizaje como una necesidad para obtener un alto desempeño en su profesión o también para el desarrollo de sus capacidades doctas y métodos que le permitan estar al tanto con el conocimiento efectivo, humanístico, científico y tecnológico (Laoas, 2013).

Motivación: un docente motivado incrementa las posibilidades de contener un ambiente eficaz y estimulante dentro del aula de clases, de lo contrario sino existiera motivación por parte del docente habría poco interés por parte de los estudiantes (Laoas, 2013).

Relación docente-estudiante: es el que ayuda para que exista un ambiente agradable, que de cierta manera ayude y facilite el aprendizaje del estudiante de una manera más cómoda, además permite que exista una conexión entre el docente y el estudiante (Frontela, 2013).

Relación familia-escuela: la influencia entre ambos agentes incrementará si se establecen comunicaciones inteligibles, suplementarias, cordiales y provechosas que tengan como propósito principal mejorar el desarrollo (Frontela, 2013).

De acuerdo a Acuña (2015) las dimensiones del desempeño docente vistas por los estudiantes se reflejan según la forma en que estos realicen sus repasos del contexto que asienten una comprensión de lo que ocurre. La percepción se destila e interpreta mediante caracteres proporcionados por la práctica de vida y la procesión pedagógica de las personas, por lo tanto, las dimensiones en que se valora el desempeño docente están enfocadas en el ámbito personal, interpersonal y didáctico.

Personal: las acciones y las decisiones personales del docente se relacionan de manera necesaria con las prácticas que realiza en su labor profesional (Rodríguez & Mendoza, 2018).

El docente debe ser visto como la persona con capacidades, características, habilidades y dificultades que ayudan en el ámbito educativo, asimismo es aquel que presenta ideales, proyecciones, impulsos y motivaciones hacia los estudiantes (Blanca, 2012).

La dimensión personal se la utiliza para reflexionar acerca del adecuado quehacer desde la apariencia que cada persona lo mire como sujeto histórico, apto de analizar su pasado, resignificar su presente y edificar su futuro (Ortiz, 2013).

El docente es el que se encarga de buscar alternativas que contribuya a incorporación en la institución donde trabaja, con la finalidad de generar conocimientos, habilidades y actitudes (Granados, 2017).

Interpersonal: configura las relaciones del docente con las personas que son participes del proceso educativo: estudiantes, directivos y administrativos, forman las labores del docente en el salón de clase (Rodríguez & Mendoza, 2018).

Los docentes no laboran solos, sino que también trabajan en conjunto donde se ponen de acuerdo con otros, para la toma de decisiones conjuntas y participan en gestiones y proyectos (Blanca, 2012).

Es una reflexión acerca del clima institucional, las áreas de intervención interna y los modos de comunicación, asimismo, los tipos de apuros que surgen y la manera en resolverlos, el tipo de trato en la Institución y el nivel de agrado de los distintos actores referente a las relaciones que mantienen (Ortiz, 2013).

Esta dimensión tiene la intención de conocer cuál es el enfoque del docente frente a las actitudes que predominan en la Institución al igual que esfuerzo que realiza día a día (Granados, 2017).

Didáctica: esta dimensión es considerada como el desarrollo de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar la formación intelectual del estudiante (Rodríguez & Mendoza, 2018).

En dicha dimensión, el docente, mediante los procesos de enseñanza, proporciona, sitúa y encamina la interacción o relación de sus estudiantes con los distintos saberes para que construyan su propio conocimiento (Blanca, 2012).

La dimensión didáctica vista desde una apariencia constructivista hay una noción auténtica y un procedimiento de reconstrucción por parte del sujeto que aprende (Ortiz, 2013).

Es un conjunto de decisiones pedagógicas que el docente pone a su disposición, lo cual beneficiara en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje y ayuda a la experiencia de este (Granados, 2017).

Respecto a la formulación teórica de calidad educativa la Unesco (2014) menciona que está formada por dos principios importantes: el primero se encarga del desarrollo cognoscitivo del educando, es decir el éxito en este aspecto forma un indicador de la calidad en la educación; el segundo hace referencia al rol que desempeña la educación en el impulso de las cualidades y los valores conexos o conectados con una positiva conducta, así también como en la formación de situaciones o escenarios propicios para el progreso expresivo y creativo del educando.

Pozner (2014) da a conocer que la calidad en la educación es una medida de comprobación, verificación y valoración que tiene que ser localizado y establecido en el medio a usarlo, aunque con un respaldo social para que este no pierda su sentido, además, debe ser construido permanentemente en todas las Instituciones Educativas. La calidad educativa de igual manera es el conjunto de descripciones que deben ser efectuadas y su nivel de adquisición puede ser proporcionado objetivamente.

Para Rodríguez (2016) la calidad educativa representa tres aspectos importantes. El primero está enfocado con la tradición, donde el componente de calidad se orienta en el mejoramiento y no en la transformación. El segundo se basa en la modernidad, en este sentido la calidad está conectada con la obtención rápida de una finalidad mediante ciertos medios. El tercero es el razonamiento, este caso tiene que ver con su representación dinámica, el cual se transforma y no se conserva.

Por otra parte, Álvarez y Topete (2014) sustentan que la calidad educativa depende del tipo de educación que posean los docentes y directivos, de igual forma de cuáles son las finalidades que se procuran para ella, de tal manera que tendrá verse reflejado en la forma de vida de los estudiantes, haciendo hincapié al análisis tradicional, la calidad es una etapa de aprendizaje de los estudiantes que lo conforman.

La calidad educativa es vista de diferentes formas, es decir que deriva de los beneficios de quien lo exprese. Castelán (2013) señaló que la calidad educativa solo se podrá conseguir o alcanzar si se maneja una buena gestión donde exista una relación con el respeto de ideas, opiniones y aportación positiva al tomar decisiones, de igual manera cuando se consigan los objetivos didácticos de la Institución.

Gauthier (2017) menciona que existen diferentes componentes básicos dentro de la calidad educativa, los cuales son: comensurabilidad, reducir los componentes a examinar a un idéntico modelo de asimilación. Adición, almacenar los componentes sin considerar sus desacuerdos propios. Maximización, conseguir el mayor beneficio de manera individual y agrupada. Particularidades exógenas, encaminadas a la sociedad.

Dentro de la línea de calidad educativa hay estándares de calidad los cuales hace énfasis al conjunto de particularidades de enseñanza-aprendizaje, y a los efectos de la formación del desarrollo educativo, establecidos por componentes sociales, los cuales adquieren un término determinado a partir de los modelos filosóficos, didácticos, morales y sociológicos dominantes en la sociedad de que se trate (Gómez, 2016).

De acuerdo al Ministerio de Educación (2013) deben existir estándares de aprendizaje, de desempeño laboral, de gestión académica y de infraestructura con la finalidad de asegurar que los estudiantes consigan los conocimientos y aprendizajes ansiados. Por lo tanto, a continuación, menciona las características principales de cada uno de ellos.



Estándares de gestión académica: consiste en el procedimiento de gestión y de prácticas institucionales que ayudan a la alineación necesaria de los estudiantes. También ayudan hacia la mejora profesional de los actores de la Institución y admiten que esta se acerque a su trabajo ideal.

Desempeño competitivo: se refiere a las descripciones de lo que debe hacer el docente, en otras palabras, tiene que ver con las prácticas que tienen una mayor similitud efectiva con la formación que se espera que los estudiantes obtengan.

Estándares de aprendizaje: consiste en las representaciones de los resultados de aprendizaje que los estudiantes deben obtener a lo largo de su vida estudiantil, desde su nivel inicial, Educación General Básica hasta la etapa de Bachillerato.

Estándares de infraestructura: son los requerimientos principales, encaminados a establecer las peculiaridades que las áreas y espacios escolares deben de tener para ayudar a la trayectoria de resultados eficaces en la formación de estudiantes y en la seguridad de la labor docente.

Según Braslavsky (2014) la calidad educativa comprende factores importantes que tienen gran incidencia en ésta, las cuales se describirán a continuación:

Factor 1: La aptitud individual y social en la educación; en este sentido la educación debe estar encaminado a mirar no solo a las necesidades individuales, sino también a los inconvenientes y convicciones de los demás. La educación de calidad es apta, eficiente y vigorosa en la medida que este aporte a una contribución propia y mutua.

Factor 2: La certeza, aprecio y autoestima de los estratos implicados; consiste en una educación de calidad, la cual se logra cuando se evalúa las habilidades y la educación de las sociedades.

Factor 3: La fortaleza ética y competitiva de los docentes; la cualidad de los docentes no debe enfocarse solamente en conocimientos cognitivos, también debe dirigirse a principios y valores éticos que serán fundamentales a la hora de seleccionar las estrategias necesarias en los diferentes períodos del proceso educativo.

Factor 4: El currículo en todas las etapas educativas; el currículo es visto como aquel documento que orienta a la realización de diversas acciones que se realizan en las Instituciones, es esencial que también contenga diversas ordenaciones a dirigirse.

Factor 8: El conjunto, calidad y disponibilidad de materiales educativos; son aquellas instituciones donde se propician ciertos recursos como, el internet, ordenadores, entornos naturales, es decir herramientas de aprendizaje eficaces.

Por otra parte, la calidad educativa posee ciertas dimensiones que según Poggi (2013) estas son importantes para valorar como se está llevando las cosas dentro del contexto educativo y si la comunidad educativa se encuentra satisfecha con lo que se está efectuando.

Eficiencia: es un componente importante dentro de la calidad, donde se manifiesta que se deben alcanzar los objetivos pedagógicos con competitividad, excelencia, de tal manera que se consigan los aprendizajes significativos en los estudiantes con equidad. De igual manera es la que mide si los estudiantes tienen paso a una educación sin limitaciones, así como el beneficio de los aprendizajes de acuerdo a las capacidades y aptitudes para cada etapa y los recursos estén apropiadamente tratados razonablemente

Consiste en la conexión entre los objetivos educativos que se deseen alcanzar y los aprendizajes conseguidos, a través del uso de los recursos consignados para ello. La eficiencia se especifica en la acción comprometida de los funcionarios públicos al forjar que los recursos consignados a la formación consigan planes de forma óptima y eficaz (Niño, 2013).

La eficiencia es la conexión entre los objetivos educativos que se desean alcanzar y los aprendizajes logrados, a través del uso correcto de los recursos consignados para ello. Dentro del sistema educativo la eficiencia cuenta con niveles o etapas de logro de indicadores que se adquieren en un tiempo definido (Morales & Zúñiga, 2016).

La eficiencia: es el resultado del formidable desempeño académico de un individuo, dados los recursos disponibles y las condiciones contextuales de la Institución. Por lo tanto, es aquella que se concentra en cómo se realizan las cosas y de qué manera se ejecutan

Eficacia: es la que se encuentra relacionada con las concepciones de aprendizaje, rendimiento académico y calidad educativa, el cual está encaminada hacia el logro educativo. Es considerada como el logro de objetivos educacionales a partir del grado con que los estudiantes ingresan a la Institución, además, logra alcanzar situaciones del entorno cuando se consigue el máximo resultado académico y se determina un conjunto óptimo de recursos (Sánchez, 2016).

La eficacia de igual modo hace énfasis a la medida y al equilibrio en la que se obtiene las metas y objetivos educativos, referente a la igualdad en la distribución de los aprendizajes de su preeminencia y de su oportunidad. También es lo que se observa y se estima como impacto de la educación (Morales & Zúñiga, 2016).

La eficacia es aquella que se estudia desde la academia con el objetivo de hallar principios subyacentes de la calidad del éxito o el fracaso académico dentro de las Instituciones, por otra parte, ayuda a que el estudiante adquiriera un mejor y óptimo rendimiento académico (Muñoz , 2016).

La eficacia dentro de la Institución es la que promueve de manera duradera del progreso integro de cada uno de los estudiantes más allá de lo que sería predecible teniendo en cuenta su desempeño preliminar y su entorno social, pedagógico y económico (Torres, 2015).

Funcionalidad: esta es la que da respuesta al sistema educativo de las necesidades que presenta la sociedad. Dichas necesidades son acatadas por los sistemas educativos, por lo cual deben ser atendidas en las Instituciones Educativas, mediante proyectos pedagógicos para el avance de planes de estudios y la formación de estudiantes (Schmelkes, 2013).

La funcionalidad es aquella que se identifica con el potencial que la Institución fundamenta de ajustar sus metas y objetivos, por lo cual, toda la gestión y los medios de que sitúa al desempeño de las ocupaciones que le han sido determinadas por la sociedad (Hoz, 2015).

### III. METODOLOGÍA

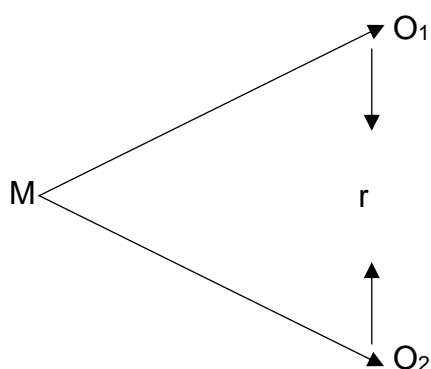
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para empezar el tipo de investigación que se llevó a cabo fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, que de acuerdo a Bernal (2016) este tipo de investigación tiene la finalidad de realizar una selección de las características más importantes que se pretende estudiar y describe de manera cuidadosa sus categorías a experimentar. Por consiguiente, tiene por finalidad determinar la situación entre ambas variables en un período explícito.

Por otra parte, el diseño en este estudio es no experimental, correlacional y transversal que, para Hernández, Fernández, Batista (2014) este diseño de estudio se encarga de recopilar información en un único momento y en un periodo determinado, con el propósito de representar las variables y posteriormente analizar su incidencia e interrelación en un momento establecido.

Figura 1.

*Esquema del diseño correlacional*



Dónde:

M: Constituye la muestra de la población

O<sub>1</sub>: Constituye la variable Desempeño laboral

O<sub>2</sub>: Constituye la variable Calidad educativa

r: Representa la correlación entre variables O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub>

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Desempeño laboral**

Definición conceptual: Es la elaboración de diferentes actividades encaminadas al desempeño de metas y objetivos, enfocados a la certeza en un tiempo establecido dentro de la unidad educativa (Martínez, 2016).

Definición operacional: Adaptación del instrumento: descripción valorativa del conocimiento del alumno de secundaria sobre el desempeño docente, con 18 reactivos.

#### **Variable 1: Calidad Educativa**

Definición conceptual: Es un conjunto de acciones que realiza las Unidades Educativas con el propósito de alcanzar los objetivos trazados a través de una gestión institucional, administrativa, docente, y formativa (Capelleras, 2015).

Definición operacional: Es la escala de percepciones y conocimientos acerca de los índices de la calidad educativa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

De acuerdo a lo que manifiesta Zita (2013) la Población consiste en el universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios. La población en este estudio estuvo conformada por 80 entre los cuales estaba conformada por docentes y administrativos. Se ha seleccionado esa cantidad de la población debido a que esto la conforma la Institución Educativa.

Entre los criterios de inclusión se hallan:

Participación de los docentes de todas las áreas de trabajo y participación de los administrativos.

Por parte de los criterios de exclusión están:

Docentes que no respondieron el total de ítems del cuestionario y los administrativos que no respondieron en su totalidad los ítems que se les indicó que realizaran.

La muestra es una parte de la población en que se realizará la investigación, está conformada por un número determinado de personas, el cual se responsabiliza de estudiar los procedimientos para formar el valor de una o distintos rasgos de una variable, sea el caso de una población finita o infinita, en otros términos, la muestra es esa pequeña parte que se toma de un estudio (Carrillo, 2015).

Por lo tanto, para tener la validez de este trabajo de investigación la muestra de este estudio de investigación estuvo constituida por 36 docentes y administrativos de la Unidad Educativa “América” respectivamente, para lograr y evidenciar la validez y confiabilidad de las variables de estudio. Asimismo, dicha muestra tuvo el propósito de medir la correlación entre las variables y las dimensiones.

El muestreo ejecutado fue probabilístico aleatoria simple debido a que toda la población tuvo la oportunidad de ser escogida para cumplir con la resolución del cuestionario a establecerse. La unidad muestral estuvo adaptada por los docentes y administrativos de la Unidad Educativa “América”.

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

En este estudio de investigación se utilizó como técnica la aplicación de encuesta que según Gómez (2017) es un método o técnica que sirve para recopilar información y datos necesarios mediante la formulación de diversas preguntas sean abiertas o cerradas.

Para el desempeño laboral se llevó a cabo el instrumento Cuestionario de Practica de Docente realizado por Salinas (2014) el cual consta de ítems 32 ítems de los cuales se adaptaron 18 de ellos: 6 ítems referente a actitudes personales del docente, 5 ítems acerca las actitudes interpersonales y 7 ítems acerca del trabajo didáctico del docente. En relación al instrumento de calidad educativa se utilizó como instrumento Cuestionario de Percepción de la calidad educativa, que para Hernández, Fernández y Baptista (2014) son preguntas referentes a uno a variables a las cuales se desea evaluar. Permite obtener información anónima, imparcial y fiable, formando un medio para defender la validez de las respuestas.

Para comprobar su validez, se seleccionó a un grupo jueces de expertos, donde se les otorgó una ficha de valoración con el propósito de verificar si la información podía ser aprobada o desaprobada. Por lo tanto, se consultó a tres docentes de extensa experiencia profesional para que evidencien el nivel de maestría y/o doctorado. Posteriormente, se les envió una solicitud de participación como juez de experto, es decir, una hoja con información necesaria donde contenía los respectivos nombres y apellidos, área de experiencia, grado académico. Todo con el propósito de obtener la valoración de instrumento.

Tabla 1.  
*Validez de contenido de la variable Desempeño Laboral*

<b>Validador</b>	<b>Valoración</b>
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros	Adecuado
Msc. Svetlana Edebegni Rosero Suarez	Adecuado
Msc. Gueyda Antonieta Coello Vera	Adecuado

Tabla 2.  
*Validez de contenido de la variable Calidad Educativa*

<b>Validador</b>	<b>Valoración</b>
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros	Adecuado
Msc. Svetlana Edebegni Rosero Suarez	Adecuado
Msc. Gueyda Antonieta Coello Vera	Adecuado



Según Herrera (2015) la confiabilidad consiste en la seguridad de los resultados adquiridos. Mediante el análisis de confiabilidad se averigua que los resultados de un cuestionario coincidan con los resultados del mismo cuestionario en distinta ocasión.

En este estudio la confiabilidad se la determino por medio de la prueba piloto realizado a 10 docentes y directivos de otra Unidad Educativa, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de .914 para la variable desempeño laboral y .931 para calidad educativa.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento respectivo que se llevó a cabo para el desarrollo de este estudio investigativo se describe a continuación: primero se elaboró la validación de los instrumentos mediante el juicio de expertos. Posteriormente se describió con claridad los instrumentos de medición con los que se iba a trabajar. De igual manera se realizó la solicitud de permiso al personal directivo para obtener el consentimiento de los docentes, posteriormente se envió el formulario de preguntas realizadas por Google Forms, donde contenía las evaluaciones, con el fin de obtener la validación y para la respectiva medición de las variables de estudio, a través del link podrán observar las diferentes preguntas que se formularon, por lo tanto, el link de acceso es el siguiente: <https://docs.google.com/forms/d/1X2GriG68y2eNj416WEeKziLdAt1pFGgCy-zmiKObSXo/edit>. Se realizó el análisis correspondiente de validez y la evidencia de confiabilidad. Seguido se ejecutó de forma online y se empezó a tabular los datos en el paquete estadístico Excel.

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

Los resultados que se obtuvieron fueron de dos tipos el primero descriptivo, que según Del Pino (2016), se basa en la ordenación y clasificación de los datos obtenidos, para este caso se elaboran tablas y graficas que favorecen a resumir la

complejidad de los datos. De la misma manera se lleva a cabo los cálculos de parámetros estadísticos que determinan la distribución.

Por consiguiente, los resultados inferenciales, tiende a realizar las representaciones, hipótesis, comparaciones y generalizaciones de una población estadística a partir de la información contenida en una muestra. Manipula los resultados adquiridos a través de la estadística descriptiva y se fundamenta ampliamente en el cálculo de probabilidades (Johnson, 2016).

Los resultados fueron tabulados en tablas absolutas y coherentes al número de respuestas obtenidas para posteriormente realizar la respectiva interpretación de todas las tablas referentes al desempeño laboral y calidad educativa. Los datos fueron adquiridos mediante el paquete estadístico SPSS. De igual manera se realizó el respectivo cálculo de tamaño de consecuencia y potencia estadística, el cual radica en dos tipos de error el primero Alfa consiste en eliminarla la hipótesis nula (falsa) y el segundo Beta que niega la hipótesis nula siendo esta verdadera.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se cumplió los principios establecidos por la Universidad, teniendo en cuenta el respeto de la propiedad científica y el gran nivel de rectitud del proceso de este estudio, evitando a toda manera la copia o el plagio, además, se ha llevado a cabo la respectiva cita de los diferentes autores mencionados en los apartados del estudio. También se solicitó la respectiva autorización a los directores de la Unidad Educativa para llevar a cabo y utilizar los instrumentos del presente estudio, en resumen, se ha tratado de cumplir con todas las expectativas con el fin de tener resultados eficientes en el desarrollo de esta investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Por consiguiente, respecto a lo que indica el objetivo general del estudio: establecer la correlación entre desempeño laboral y la calidad educativa en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 3.

*Correlación entre desempeño laboral y calidad educativa*

V1 Desempeño Laboral*V2 Calidad Educativa		V2 Calidad Educativa		Total
		Alto	Medio	
V1 Desempeño Laboral	Alto	<b>88.9%</b>	5.6%	94.4%
	Medio	5.6%		5.6%
Total		94.4%	5.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 3, el 88,9% de los encuestados calificaron las variables desempeño laboral y calidad educativa con una categoría alta. Por otra parte, un 5,6% de los participantes indicaron una categoría media entre las variables de estudio que se está realizando. Finalmente, otro 5,6% aludieron una categoría elevada entre las variables estudiadas en este proyecto. Posteriormente al comparar los resultados se deduce que predominó la categoría de calificación alta en ambas variables.

**Objetivo específico 1:** Establecer la correlación entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

*Vínculo entre desempeño laboral y eficiencia*

V1 Desempeño Laboral		D1 Eficiencia		Total
		Alto	Medio	
V1 Desempeño Laboral	Alto	<b>63.9%</b>	30.6%	94.4%
	Medio	2.8%	2.8%	5.6%
Total		66.7%	33.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### Interpretación

Por consiguiente, respecto a lo que se visualiza en la tabla 4, el 63,9% de las personas participantes dieron una valoración alta a lo que respecta al desempeño laboral y la eficiencia correspondientemente.

Por otra parte, el 30,6% dio a conocer una valoración alta en lo que respecta a lo mencionado anteriormente.

Siguiendo con la misma línea el 2,8% de los encuestados optó por calificar un rango medio.

Por lo tanto, al realizar la comparación de los resultados obtenidos se llega a la deducción que el rango alto fue la que mejor valoración obtuvo.

**Objetivo específico 2:** Establecer la correlación entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 5.

*Correlación entre desempeño laboral y eficacia*

V1 Desempeño Laboral*D2 Eficacia		D2		Total
		Eficacia		
		Alto	Medio	
V1 Desempeño Laboral	Alto	<b>86.1%</b>	8.3%	94.4%
	Medio	5.6%		5.6%
Total		91.7%	8.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### Interpretación

Como se puede percibir en la tabla 5, el 86,1% de los individuos evaluaron al desempeño laboral y la eficacia con un intervalo alto.

Dentro del mismo contexto, el 8,3% dio un intervalo alto a los términos estudiados en lo que respecta a un intervalo medio.

Por consiguiente, otro 5,6% dio una estimación media a los términos estudiados con un intervalo alto.

Seguidamente, al hacer la respectiva comparación de los resultados que se han obtenido se llega a la conclusión que el intervalo alto es que prevaleció entre dichos términos mencionados con anterioridad.

**Objetivo específico 3:** Establecer la correlación entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 6.

*Correlación entre desempeño laboral y funcionalidad*

V1 Desempeño Laboral*D3 Funcionalidad		D3	
		Funcionalidad	Total
		Alto	
V1 Desempeño Laboral	Alto	<b>94.4%</b>	94.4%
	Medio	5.6%	5.6%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### **Interpretación**

Según lo que se puede observar en la tabla 6, el 94,4% de las personas que fueron muestreadas señalaron al desempeño laboral y a la funcionalidad con una categoría alta.

De igual manera, se puede decir que el 5,6% dio una calificación media a las terminologías estudiadas con una categoría alta.

Para finalizar, una vez que se han comparado los resultados se llega a la deducción que la categoría alta es la que destacó entre los términos que se obtuvieron en los resultados de la tabla.

**Objetivo específico 4:** Establecer la correlación entre calidad educativa y la dimensión personal en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 7.

*Correlación entre calidad educativa y personal*

D1 Personal*V2 Calidad Educativa		V2		Total
		Calidad Educativa		
		Alto	Medio	
D1 Personal	Alto	<b>83.3%</b>		<b>83.3%</b>
	Medio	11.1%	5.6%	16.7%
Total		94.4%	5.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### **Interpretación**

Por consiguiente, como se puede distinguir en la tabla 7, el 83,3% de los individuos que fueron tomados como muestra, manifestaron que la calidad educativa y la dimensión personal tienen una alta categoría.

Dando continuación a los resultados el 11,1% dio una perspectiva de categoría media a la dimensión personal y un rango alto a la calidad educativa.

Posteriormente, el 5,6% ostentó a los términos estudiados una categoría media.

Luego de haber obtenido los resultados se puede comparar que la categoría alta fue la que resaltó entre los términos estudiados.

**Objetivo específico 5:** Establecer la correlación entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 8.

*Correlación entre calidad educativa e interpersonal*

D2 Interpersonal*V2 Calidad Educativa		V2		Total
		Calidad Educativa		
		Alto	Medio	
D2 Interpersonal	Alto	<b>88.9%</b>	5.6%	94.4%
	Medio	5.6%		5.6%
Total		94.4%	5.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### Interpretación

Respectivamente, según lo que indica la tabla 8, el 88,9 % de los individuos investigados dieron a conocer respectivamente un intervalo alto para la dimensión interpersonal y la calidad educativa.

Asimismo, el 5,6% marco un intervalo medio a la dimensión interpersonal y un rango alto a la calidad educativa. En definitiva, el 5,6% concertó un intervalo alto a la dimensión interpersonal y un rango medio a la calidad educativa.

Es por ello, que una vez obtenidos los resultados y al hacer una comparación se concluye que el intervalo alto es el que prevaleció entre los términos estudiados.



**Objetivo específico 6:** Establecer la correlación entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 9.

*Correlación entre calidad educativa y didáctica*

D3 Didáctica*V2 Calidad Educativa		V2		Total
		Calidad Educativa		
		Alto	Medio	
D3 Didáctica	Alto	<b>83.3%</b>	5.6%	88.9%
	Medio	11.1%		11.1%
Total		94.4%	5.6%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### **Interpretación**

De acuerdo a lo que se distingue en la tabla 9 el 83,3 % de los sujetos que fueron encuestados señalaron a la calidad educativa y a la dimensión didáctica con un rango alto.

Por otra parte, el 11,1% señalaron con un rango medio a la dimensión didáctica y un rango alto a la calidad educativa. Para culminar, el 5,6% estimó un alto rango a la dimensión didáctica y un medio rango a la calidad educativa.

Por lo tanto, al realizar la respectiva comparación se puede deducir que sobresaltó un alto rango entre los términos estudiados.

## Experimento de normalidad

Al aplicar este experimento se pretende establecer con que prueba se debe argumentar las correlaciones y las hipótesis de este estudio investigativo.

### Pruebas:

Por una parte, se tiene a Kolmogorov-Smirnov: el cual se emplea en grupos mayores a 50 individuos.

Por otra parte, se tiene a Shapiro-Wilk: el cual se utiliza en grupos de 50 individuos a menos.

### Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  admitir  $H_0$  = los valores proceden de una proporción natural.

Sig. <  $\alpha$  admitir  $H_1$  = los valores no proceden de una proporción natural.

### Resultado experimento de normalidad de las variables

	Experimentos de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Descriptivo	gl	Sig.	Descriptivo	gl	Sig.
V1 Desempeño Laboral	.143	36	0.59	.938	36	<b>0.46</b>
V2 Calidad Educativa	.165	36	.015	.932	36	<b>.028</b>

a. Discreción de trascendencia de Lilliefors

### Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad			
V1 Sig. = <b>0,046</b>	<		$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = <b>0,028</b>	<		$\alpha = 0,05$

### Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

### Interpretación

De cierta forma al trabajar con una población menor a 50 sujetos, se efectuó el experimento de normalidad Shapiro-Wilk. Por consiguiente, se observa que los alcances de Sig., en ambos términos fueron menores que en la categoría  $\alpha = 0,05$ , dando a conocer que los datos no proceden de una proporción natural, optando por utilizar el experimento no paramétrico Rho de Spearman.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Coexiste reciprocidad característica entre desempeño laboral y la calidad educativa en la UE “América”, del Cantón Quevedo.

H<sub>o</sub>: No Coexiste reciprocidad característica entre desempeño laboral y la calidad educativa en la UE “América”, del Cantón Quevedo.

Tabla 10.

*Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Calidad Educativa*

Reciprocidad entre V1 Desempeño y V2 Calidad Educativa				
		V1 Performance Laboral		V2 Calidad Educativa
Rho de Spearman	V1 Desempeño Laboral	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,797**</b>
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	V2 Calidad Educativa	Factor de reciprocidad	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

### Interpretación

De acuerdo a lo que se visualiza en la tabla 10, en lo que respecta al factor Rho de Spearman fue igual a 0,797\*\* teniendo una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que establecen que la conexión adquirida entre desempeño laboral y la calidad educativa es de rango alto, continuo y característico con una categoría de 0.01; por lo tanto, se admitió la hipótesis afirmativa y se despreció la nula. Se comprueba que coexiste reciprocidad característica entre los términos estudiados.

## Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

H<sub>0</sub>: No coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 11.  
*Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Eficiencia*

Reciprocidad entre V1 Desempeño Laboral y D1 Eficiencia				
		V1		
		Desempeño Laboral	D1 Eficiencia	
Rho de Spearman	V1 Performance Laboral	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,773**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	D1 Eficiencia	Factor de reciprocidad	<b>,773**</b>	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

## Interpretación

Por su parte, según lo que indica la tabla 11, el factor Rho de Spearman fue igual a 0,773\*\* con un Sig. = 0,000 < 0.01 donde se verifica una reciprocidad conseguida entre desempeño laboral y eficiencia, el cual fue alta, continua y característica con intervalo de 0.01; por ello, se adoptó la hipótesis positiva y se declinó la nula. Al final se evidenció que coexiste reciprocidad característica entre los términos estudiados.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

H<sub>02</sub>: No coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 12.

*Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Eficacia*

Reciprocidad entre V1 Desempeño Laboral y D2 Eficacia				
		V1		
		Desempeño Laboral	D2 Eficacia	
Rho de Spearman	V1 Desempeño Laboral	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,715**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	D2 Eficacia	Factor de reciprocidad	<b>,715**</b>	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

## Interpretación

Según lo que se visualiza referente a la tabla 12, el factor Rho de Spearman fue igual a 0,715\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se demuestra que la reciprocidad lograda entre desempeño laboral y la eficacia fue alta, continua y característica con una categoría de 0.01; por lo tanto, se admite la hipótesis positiva y declina la nula. Es por ello, que se deduce que coexiste reciprocidad característica entre los términos estudiados en esta categoría.

### Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

H<sub>03</sub>: No coexiste reciprocidad entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 13.

*Reciprocidad entre Desempeño Laboral y Funcionalidad*

Reciprocidad entre V1 Desempeño Laboral y D3 Funcionalidad				
		V1 Desempeño Laboral		D3 Funcionalidad
Rho de Spearman	V1 Desempeño Laboral	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,633**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	D3 Funcionalidad	Factor de reciprocidad	,633**	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa

### Interpretación

Respectivamente la tabla 13, muestra el factor Rho de Spearman igual a 0,633\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se especifica la reciprocidad alcanzada entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad, de tal manera que fue alta, continua y característica con un intervalo de 0.01; por ello, se admitió la hipótesis positiva y se declinó la nula. Asimismo, se deduce y se comprueba que coexiste reciprocidad característica entre los términos estudiados.

#### Hipótesis específica 4

H4: Coexiste reciprocidad entre Calidad educativa y la dimensión personal en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

H<sub>04</sub>: No coexiste reciprocidad entre Calidad educativa y la dimensión personal en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.

Tabla 14.

*Reciprocidad entre Calidad Educativa y personal*

Reciprocidad entre D1 Personal y V2 Calidad Educativa				
		D1 Personal		V2 Calidad Educativa
Rho de Spearman	D1 Personal	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,609**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	V2 Calidad Educativa	Factor de reciprocidad	,609**	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

#### Interpretación

Respecto a lo que indica la tabla 14, el factor Rho de Spearman fue igual a 0,609\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 lo que significa que la reciprocidad emanada entre la dimensión personal y calidad educativa es considerada alta, continua y característica con una categoría de 0.01; donde se acepta la hipótesis afirmativa y se declina la nula. De tal manera, que se evidenció que coexiste reciprocidad significativa entre los términos estudiados.

## Hipótesis específica 5

H5: Coexiste reciprocidad entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Ho5: No coexiste reciprocidad entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 15.

*Reciprocidad entre Calidad Educativa e interpersonal*

Reciprocidad entre D2 Interpersonal y V2 Calidad Educativa				
		D2 Interpersonal		V2 Calidad Educativa
Rho de Spearman	D2 Interpersonal	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,716**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	V2 Calidad Educativa	Factor de reciprocidad	<b>,716**</b>	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

## Interpretación

Según lo que se concibe en la tabla 15, el factor Rho de Spearman fue igual a 0,716\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se interpreta que la reciprocidad obtenida entre la dimensión interpersonal y la calidad educativa es de manera alta, continua y característica al nivel 0.01; por lo tanto, se admite la hipótesis afirmativa y se excluye la nula. Con esto se llega a la conclusión de que coexiste reciprocidad característica entre la dimensión interpersonal y la calidad educativa.



## Hipótesis específica 6

H<sub>6</sub>: Coexiste reciprocidad entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

H<sub>06</sub>: No coexiste reciprocidad entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020

Tabla 16.  
*Reciprocidad entre Calidad Educativa y didáctica*

Reciprocidad entre D3 Didáctica y V2 Calidad Educativa				
		D3 Didáctica		V2 Calidad Educativa
Rho de Spearman	D3 Didáctica	Factor de reciprocidad	1.000	<b>,794**</b>
		Sig. (doble)		.000
		N	36	36
	V2 Calidad Educativa	Factor de reciprocidad	<b>,794**</b>	1.000
		Sig. (doble)	.000	
		N	36	36

\*\* . La reciprocidad es característica en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de desempeño laboral y calidad educativa.

## Interpretación

En definitiva, como muestra la tabla 16, el factor Rho de Spearman igual a 0,794\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se conoce que la reciprocidad conseguida entre la dimensión didáctica y la calidad educativa es alta, continua y característica con un rango de 0.01; por ello, se recibe la hipótesis afirmativa y se excluye la nula. De cierta manera, se llega a la conclusión que coexiste reciprocidad característica entre los términos mencionados.

## V. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo ha evidenciado los planteamientos propuestos, relacionados a las dos variables estudiadas, las cuales se fundamentan en desempeño laboral y calidad educativa.

Según el objetivo general del estudio en lo que respecta a la tabla 3, se verifica que el nivel alto es el que destacó con el 88.9% entre las variables desempeño laboral y calidad educativa. Los resultados que se han obtenido en este trabajo de investigación son distintos a los alcanzados por León (2019), donde dedujo que el desempeño docente alcanzó un nivel de bueno con el 33,2%, mientras que la calidad educativa obtuvo un nivel de regular con un 23,2%. Sin embargo, de acuerdo al estudio realizado por Arias (2017) alcanzó un nivel de bueno siendo el 85% en desempeño docente el cual fue el más destacado. Siguiendo con la misma línea de estudio en el trabajo investigativo de Sosa (2017), según los resultados que se obtuvo tiene una gran diferencia a comparación con el presente trabajo, debido a que adquirió un nivel regular con el 46% a lo que se refiere al desempeño laboral docente.

Por otra parte, comparando los resultados de calidad educativa en la tesis de Barros (2018) obtuvo un nivel bueno con el 51%. Por lo tanto, se deduce que en ciertos casos hace falta mejorar el buen desempeño docente al igual que la calidad educativa, con el fin de obtener mejores resultados positivos. Dando continuación referente al estudio inferencial respecto a la tabla 10, se consiguió un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,797\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01, los cuales estos valores adquiridos entre ambas variables de estudio es alta, directa y significativa, por consiguiente, se concedió la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis nula. De cierta manera se evidenció que coexiste reciprocidad característica entre desempeño laboral y calidad educativa. Es por ello, que estos resultados concuerdan con los realizados por Cárdenas (2013), el cual dio a conocer que existe un vínculo objetivo, alto y propio entre las variables, con un coeficiente de 0,759 ( $p = 0,000 < 0.01$ ). Desde otro aspecto, tanto los valores adquiridos en este trabajo como los mencionados del autor anterior tienen

coincidencia con el conseguido por Espinoza (2017), el cual dedujo que coexiste concordancia significativa entre desempeño docente y calidad educativa, lo que quiere decir que en todos los aspectos se alcanzaron similitudes características entre las líneas de estudio.

De acuerdo al primer objetivo específico, en la tabla 4 se comprueba que el nivel alto es el que sobresalió con un 63.9% entre los términos desempeño laboral y la eficiencia. Por su parte, el 30,6% dio a conocer una estimación alta en lo que respecta a lo mencionado anteriormente. Siguiendo con la misma línea el 2,8% de los encuestados optó a calificar un nivel medio. Para finalizar, el 2,8% de los individuos encuestados dieron a conocer que los términos de estudio se encontraban en el nivel medio. Respecto al estudio inferencial del presente estudio se obtuvo un coeficiente el factor Rho de Spearman fue igual a 0,773\*\* con un Sig. = 0,000 < 0.01 donde se verifica una reciprocidad conseguida entre performance laboral y la eficiencia, el cual fue alta, continua y característica al nivel 0.01; por ello se adoptó la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis nula. Al final se concluyó que se evidenció que coexiste reciprocidad característica entre performance laboral y eficiencia. Sin embargo, estos resultados no se pueden constatar con la revisión de trabajos previos que se hayan efectuado anteriormente, sin embargo, al hacer un fundamento teórico basado en García (2019) manifiesta que la eficiencia es el resultado recomendable a tomar como ejemplo que tiene una persona como sería el caso del educador, en su desempeño académico y que lo realiza con esfuerzo y compromiso, para formar y educar a los estudiantes.

Respecto al segundo objetivo específico, se evidencia que el 86,1% de los encuestados calificaron al desempeño laboral y la dimensión eficacia en un nivel alto de los encuestados valoraron al performance laboral y la eficacia de manera alta. Dentro del mismo contexto, el 8,3% dio una valoración alta a las líneas estudiadas en lo que respecta al nivel medio. Por consiguiente, otro 5,6% dio una estimación media a los términos estudiados en lo que respecta al nivel alto. Al hacer el análisis inferencial el factor Rho de Spearman fue igual a 0,715\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se demuestra que la reciprocidad lograda entre Performance laboral y la eficacia fue de manera alta, continua y característica al

nivel 0.01. Es por ello, que se deduce que coexiste reciprocidad característica entre Performance laboral y la eficacia. No obstante, al no poder evidenciar con trabajos previos referente a lo tratado, se puede decir que en el aspecto teórico según Villareal (2018) la eficacia consiste en adquirir objetivos educativos desde que los estudiantes se integran en la Institución, además, tiene el propósito de alcanzar un óptimo resultado.

Según el tercer objetivo específico, en la tabla 6 el 94,4% de las personas que fueron indagadas señalaron al performance laboral y a la dimensión funcionalidad de una manera alta. De igual manera, se puede decir que el 5,6% dio una calificación media a las terminologías estudiadas en lo que respecta al nivel alto. Para finalizar, una vez que se han comparado los resultados se llega a la deducción que el nivel alto es el que destacó entre los términos que se obtuvieron resultados en esta tabla. En lo que respecta al análisis inferencial el factor Rho de Spearman igual a 0,633\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se determina la reciprocidad alcanzada entre Performance laboral y la dimensión funcionalidad por lo que fue alta, continua y característica al nivel 0.01; por ello, se admitió la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis nula. Se deduce y se comprueba que coexiste reciprocidad característica entre Performance laboral y la dimensión funcionalidad. Pero no se han reportado estudios acerca de la correlación de desempeño laboral y la dimensión funcionalidad, no obstante, tomando como base teórica lo que indica Schmelkes (2013) es la que informa al sistema educativo de las necesidades que se presenta en la comunidad, por lo que las Instituciones deben captar estas interrogantes y realizar planes de estudios que ayuden a la formación correcta de los educandos.

De acuerdo al cuarto objetivo, en la tabla 7 el 83,3% de los individuos encuestados manifestaron que la calidad educativa y la dimensión personal tienen un alto nivel. Dando continuación a los resultados el 11,1% dio una perspectiva de nivel medio a la dimensión personal y un nivel alto a la calidad educativa. Posteriormente, el 5,6% ostentó a los términos estudiados un medio nivel. Luego de haber obtenido los resultados se puede comparar que el nivel que más resalto fue el alto de los términos estudiados. Por otra parte, importante, según su análisis inferencial su coeficiente Rho de Spearman igual a 0,609\*\* y una Sig. = 0,000 <

0.01 por lo que la dimensión y la variable es alta, directa y significativa al nivel 0.01 donde se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la nula y se concluye que existe correlación entre la variable y la dimensión. Al hacer una comparación con el estudio investigativo de León (2019) se obtuvo un 24,4% de nivel bueno, por lo que no es un porcentaje muy alto y se interpreta que hace falta la ejecución y realización de refuerzos que garantice una educación de calidad y efectividad. Además, otro estudio realizado por Palacios (2016) obtuvo coeficiente alfa de Cronbach: 0,874 y 0,883 el cual concluye que estos resultados son altos a lo que establece la dimensión personal y calidad educativa.

En lo que se refiere al quinto objetivo, en la tabla 8 el 88,9 % de los individuos indagados dieron a conocer respectivamente un nivel alto para la dimensión interpersonal y la calidad educativa. Asimismo, el 5,6% marco un nivel medio a la dimensión interpersonal y un alto nivel a la calidad educativa. En definitiva, el 5,6% estipuló un nivel alto a la dimensión interpersonal y un medio nivel a la calidad educativa. Es por ello, que una vez obtenidos los resultados y al hacer una comparación se concluye que prevaleció un nivel alto entre los términos estudiados. Por su parte, en el análisis inferencial el factor Rho de Spearman fue igual a 0,716\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se interpreta que la reciprocidad obtenida entre la dimensión interpersonal y la calidad educativa es de manera alta, continua y característica al nivel 0.01; por lo tanto, se admite la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que coexiste reciprocidad característica entre la dimensión interpersonal y la calidad educativa. Al comparar estos resultados con los efectuados por el estudio de Vásquez (2019) se tuvo un nivel de bueno con un 24,4%, lo cual se refleja que son valores totalmente distintos y bajos a los presentados en esta investigación, por lo tanto, concluye que es importante y fundamental comenzar a desarrollar medios y entornos académicos que ayuden a promover el aprendizaje y condiciones que beneficien al progreso personal.

De acuerdo al sexto objetivo, en la tabla 9 el 83,3 % de los sujetos que fueron encuestados señalaron a la calidad educativa y a la dimensión didáctica en un alto nivel. Por otra parte, el 11,1% señaló con un nivel medio a la dimensión didáctica y un nivel alto a la calidad educativa. Para culminar, el 5,6% estimó un

alto nivel a la dimensión didáctica y un medio nivel a la calidad educativa. Por su parte, al realizar el análisis inferencial el factor Rho de Spearman igual a 0,794\*\* con una Sig. = 0,000 < 0.01 donde se conoce que la reciprocidad conseguida entre la dimensión didáctica y la calidad educativa es de manera alta, continua y característica al nivel 0.01; por ello, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula. De cierta manera se llega a la conclusión que coexiste reciprocidad característica entre la dimensión didáctica y la calidad educativa. De acuerdo al estudio realizado por Velarde (2019) en la prueba estadística que llevo a cabo obtuvo un (0.002) < (0.05) significativa y característico, lo cual demuestra que la dimensión didáctica también puede depender de la calidad educativa al 5% de significancia por lo que concluyo sé si existe relación entre la calidad educativa y la didáctica.

Haciendo un análisis de forma general y guiándose con los fundamentos teóricos por parte del desempeño laboral, se puede determinar que de la definición de Torres (2015) indica que este sirve para el desarrollo efectivo del aprendizaje de los estudiantes, para obtener un rendimiento académico vigoroso, que la institución obtenga una alta competitividad al comparar este fundamento teórico con lo que indica Robalino (2015) el desempeño docente ayuda a la formación de los estudiantes y a que estos sean activos y participativos en su rendimiento educativo para obtener un mejor aprendizaje y competencia. Se establece que existen ciertas similitudes entre ambas conceptualizaciones que se han ejecutado en el marco teórico, por lo, tanto ambos autores concuerdan que el desempeño ayuda y beneficia a los estudiantes en su rendimiento para que estos sean aptos y capaces de ser competitivos.

Por otra parte, según lo que indica Klingner y Nabaldian (2013), el docente debe ser el pilar fundamental y guía para influir en los estudiantes respecto a lo que les enseña, además, de él depende que tenga un ambiente agradable en su medio de trabajo, es decir que los estudiantes se sientan conformes con su presencia dentro del aula, si relacionamos este soporte teórico con el que menciona Dessler (2014) el cual indica que el docente debe realizar su labor de manera profesional y competitiva alcanzando sus objetivos propuestos, cumpliendo con su labor correctamente y valorando sus funciones. Se determina

que el docente es la persona modelo a seguir hacia los estudiantes, como lo indica Medrando (2015) donde señala que el docente es el más importante dentro de las Instituciones Educativas, ya que ayuda a la comunicación entre la comunidad educativa.

Ahora al hacer un análisis en lo que respecta a la calidad educativa con las bases teóricas de acuerdo con Álvarez y Topete (2014) mencionan que esta es la que se refleja en el tipo de educación que brinda el docente, además, será visto por los estudiantes, los cuales aseguran su confianza o desconfianza. Si se realiza una breve comparación con lo que afirma Castelan (2013) el cual señala que si el docente posee una buena calidad educativa y se la refleja a los estudiantes se logrará una positiva comunicación y relación con estos, lo que ayudará al alcance de los objetivos que se hayan planteado. Por lo tanto, se puede decir que ambas teorías coinciden con que el docente debe reflejar una calidad educativa positiva, ya que esto permitirá obtener un vínculo con los estudiantes y que estos se sientan confiados dentro del aula de clase.

De igual manera, según lo que indica Gómez (2016) la calidad educativa presenta ciertas características con el propósito de brindar un aprendizaje correcto y que ayude a la formación de los estudiantes, al comparar este sustento teórico con el de Gauthier (2017) los componentes de la calidad educativa consisten en alcanzar beneficios de forma individual y agrupada para los estudiantes, lo cual ayuda a la efectividad de un mejor rendimiento pedagógico. Por ello, ambas teorías concuerdan que dentro de la calidad educativa existen esquemas a seguir para obtener buenos resultados que ayuden y beneficien a los estudiantes tanto en lo académico como en lo personal. Esto lo afirma el Ministerio de Educación (2013) donde menciona que existen ciertos estándares para el buen desempeño y buena gestión educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general se determinó la relación entre el desempeño laboral y la calidad educativa de la UE “América”, deduciendo que ambas variables tienen una alta calificación referente a los resultados que se obtuvieron en este estudio.
2. Se comprobó que coexiste reciprocidad característica entre el desempeño laboral y calidad educativa en la UE “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020. Poseyendo un Rho a 0,797\*\* y una Sig. = 0,000 < 0.01, con categoría de 0.01, lo que significa un rango alto, continuo y característico.
3. De cierta manera, se evidencia que existe una correlación característica entre desempeño laboral y calidad educativa en la UE “América”. Teniendo consigo un 88,9% de respuestas con un rango alto. Además, el 5,6% obtuvo una categoría media.
4. Al comprobar la relación entre desempeño laboral y las dimensiones de eficiencia, eficacia y funcionalidad se obtuvo como resultado que para eficiencia el 63,9% calificaron un nivel alto, con Rho de 0,773\*\* de igual manera la eficacia el 86,1% con Rho de 0,715\*\* y por último en funcionalidad el 94,4% calificó un intervalo alto con Rho de 0,633\*\*.
5. De acuerdo a los resultados al identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión personal, interpersonal y didáctica, se tuvo que el 83,3% calificó a la dimensión personal como alto con Rho de 0,609\*\*, asimismo, la interpersonal con el 88,9% con Rho de 0,716\*\* y por último la didáctica con el 83,3% en una categoría alta con Rho de 0,794\*\*.



## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda de gran manera al personal directivo y docentes de la Unidad Educativa “América” a suscitar y llevar a cabo programas de avances y mejoras continuas referente al desempeño laboral docente con la finalidad de desarrollar un ambiente relacionado al cambio y búsqueda hacia la calidad educativa.
2. Una recomendación importante es que el personal dirigente y docentes de la Unidad Educativa “América” elaboren, generen y promuevan propuestas educativas con el propósito de mejorar las comunicaciones interpersonales con los estudiantes. De igual manera diseñar políticas educativas para mejorar el desempeño laboral docente y la calidad educativa.
3. Se recomienda tanto al personal directivo y a los docentes, que adquieran un buen desempeño laboral dentro de la Institución, que ayuden a instaurar un buen trato y atención hacia los estudiantes, que de cierta forma beneficio y mejore la calidad educativa.
4. Es importante y recomendable realizar investigaciones en otros niveles educativas, como la educación primaria, secundaria-bachiller y superior, que permitan conocer los factores positivos o negativos que influyen en el desempeño docente y calidad pedagógica.
5. Por otra parte, se recomienda a otros investigadores que continúen con la extensión y amplitud de este estudio de investigación en relación con las dos variables desempeño laboral y calidad educativa, dentro de sus propios contextos educativos, con el fin de comprobar y evidenciar cuales serían sus resultados finales.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2015). Retos de la formación docente ante las exigencias del Mundo Global. *Rev. AZ Educación y Cultura*, 78-90.
- Alvarez, J., & Topete, S. (2014). Satisfacción de las Necesidades de Aprendizaje Básico Declaración Mundial. Buenos Aires, Argentina: Kapelluz.
- Arias, C. (2017). Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188. Perú: UCV.
- Arroba, R. (2016). Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la escuela de educación básica Calasancio "Victoria Valverde". Quito, Ecuador: UCE.
- Aucay, C. (2018). Desempeño pedagógico y calidad educativa en la Institución Educativa "Carlos Cornejo Orbe" de La Parroquia Rio Boito. *Revista Logos*, 8, 1-23.
- Avolio, D. (2015). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria. *Revista Escuela de administración de negocios*, 2-9.
- Ayachi, T., & Chacón, P. (2018). Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa "El Arenal" de. Perú: UCV.
- Barragán, T., & Ortega, G. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente Educación. *Revista Iberoamericana de* , 75(2), 9-20. Obtenido de <https://doi.org/10.35362/rie7522629>
- Barros, T. (2018). Indicadores de Calidad Educativa en centros escolares del distrito metropolitano de Quito . Quito, Ecuador: Universidad del País Vasco.
- Bernal, C. (2016). Metodología de investigación. *Revista Scielo*, 2-10.
- Blanca, H. (2012). Reviewing Teaching Practice. *Sophia Magazine*, 2(8), 36-46.
- Blanco, D., & Astorga, C. (2016). Acerca de las definiciones de la calidad de la educación. *Revista Scielo*, 2-10.
- Braslavsky, C. (2014). Factors for a quality education. *Red Iberoamericana*, 12-15.
- Capelleras, J. (2015). Calidad de servicio en la enseñanza universitaria: desarrollo y validación de una escala de medida. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 55-72.
- Cárdenas, L. (2013). Propuesta de evaluación del desempeño docente para el colegio nacional "San Pablo". Otavalo, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

- Carrillo, A. (2015). Población y Muestra. *Revista Iberoamerica*, 1-14.
- Castelan, I. (2013). La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación. . En: *Observatorio Nacional de Políticas en Evaluación Educativa*. Bogotá, Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- De Pino, D. (2015). Descriptive and inferential statistics. *Scielo*, 1-12.
- Dessler, D. (2014). Expectation theory. *Dialnet*, 20-26.
- Espinoza, G. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza -aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo. Portovelo, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Estrada, D. (2013). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista electronica*, 10(1), 1-28.
- Flores, F., Gatica , F., & Sánchez, M. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente. *Revista de investigación en Educación Médica*, 6(22), 96-103. Obtenido de <http://riem.facmed.unam.mx/node/623>
- Frontela, B. (2013). El Docente en Educación Infantil. *Revista Reencuentro*, 100-106.
- García, M. (2013). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*, 135-145.
- García, S. (2019). Desempeño docente y el rendimientoo academico de los estudiantes. Huacho, Perú: Universidad Nacional.
- Gauthier, E. (2017). Educación de calidad. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(3), 31-56.
- Gómez, L. (2016). Calidad Educativa: más que resultados en pruebas estandarizadas. *Revista Educación y Pedagogía*, 9(38), 14-19.
- Gómez, T. (2017). *Methods, techniques and instruments of criminological investigation*. Editorial Dikynson.
- Granados, L. (2017). A new meaning of the teaching practice: reflections on the teacher's daily basis. *Education and Science Magazine*, 4(20), 15-25. Obtenido de [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion\\_y\\_ciencia/article/view/8841](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/8841)
- Graterol, C. (2013). Evaluation of teacher performance in their performance as classroom manager. *Afro London News*, 11-19.

- Guevara, I., & Ornelas, M. (2016). El Desempeño Docente y La Calidad Educativa. *Revista Ximhai*, 12|(6), 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hil.
- Herrera, D. (2015). Reliability and validity of the Observation Scale of Cognitive and Metacognitive Strategies (EOECM) for evaluation of metacognition and attention in preschool. *Scielo*, 19(35), 98-109. doi:<http://doi.org/10.17081/psico.19.35.1211>
- Hoz, O. (2015). Levels and Profiles of Functionality as a Dimension of University Quality. *Educational Policy Analytics*, 15, 1-60.
- Johnson, D. (2016). SPSS: A Quantitative Data Analysis Tool. *Journal of educational informatics and audiovisual media*, 2(4), 62-69.
- Klingner , & Nabaladian. (2013). Theory between motivation and performance, equity theory. *Scopus*, 12-20.
- Laoas, L. (2013). Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente. Lima: Colegio de Profesores del Perú.
- León, J. (2019). Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa N° 81608 “San José”, La Esperanza, 2019. Trujillo, Perú: UCV.
- Martínez, C. (2016). El desempeño Docente. *Revista Ra-Ximhai*, 123-134.
- Medina, F. (2014). Evaluación del desempeño docente de la carrera de Ingeniería Ambiental . Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Medrano, D. (2015). Factores de desempeño docente. Madrid, España: Pearson.
- Ministerio de Educación. (2013). Estandares de calidad educativa. Quito, Ecuador.
- Morales, A., & Zúñiga, S. (2016). Hacia una calidad educativa: indicadores de eficiencia y eficacia en México. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales Y Humanidades Del ICSHu*, 2(8). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/icshu.v2i8.290>
- Muñoz , G. (2016). Eficacia escolar: Aportaciones conceptuales y panorama de los estudios en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(4), 11-22.
- Niño, I. (2013). Dimensiones de Evaluación de la Calidad. *Revista Opciones Pedagógicas*(25), 21-24.

- Oliva, I. (2016). Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos. *Revista de Estudios Pedagógicos*, 139-150.
- Ortiz, C. (2013). Teaching practice in higher education: a look at its complexity. *Synectica Electronic Magazine*, 3(41), 1-18.
- Palacios, J. (2016). Dimensiones de la calidad percibida en servicios educativos: determinación empírica mediante una escala de valoración del servicio. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19(3), 127-142.
- Poggi, R. (2013). La gestión de un nuevo sistema educativo en función de la escuela. *Revista de Educación*, 11-14.
- Pozner, P. (2014). El director como gestor de los aprendizajes escolares. *Revista científica del CSIC*, 14-25.
- Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Catedra*, 2(1), 116-131. Obtenido de <https://doi.org/10.29166/catedra.v2il.1436>
- Robalino, S. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(3), 1-14.
- Rodríguez, C., & Mendoza, F. (2018). Diagnostic about the Good Teaching Practice in the Faculty of Accounting and Administration and the Faculty of Law of the Autonomous University of San Luis Potosí. *Latin American Journal of Inclusive Education*, 12(1), 163-179. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n1/0718-7378-rlei-12-01-00163.pdf>
- Rodríguez, M. (2016). La calidad de los aprendizajes como problema actual de la educación. Bases epistemológicas y psicológicas. *Revista Cubana de Psicología*, 2(20), 136-144.
- Salinas, & M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 28, 1-30.
- Sánchez, A. (2016). Economic dimension of education: effectiveness and efficiency. *Scientific Research*(30), 20-38. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/330093034\\_Dimension\\_economica\\_de\\_la\\_educacion\\_eficacia\\_y\\_eficiencia](https://www.researchgate.net/publication/330093034_Dimension_economica_de_la_educacion_eficacia_y_eficiencia)
- Santos, F. (2014). Traps in education, the discourse on quality. *Scielo*, 12-17.
- Schmelkes, S. (2013). Improving the quality of primary education. *Scielo*, 12-16.

- Sosa, G. (2017). La Gestión Educativa en el marco del buen desempeño docente de las i.e. de puente piedra. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Torres, S. (2015). School effectiveness in comprehensive multi-teaching schools. *Semanticschola magazine*, 54-108. doi:185317685
- Ucharima , G. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo - 2017. Perú: UCV.
- Unesco. (2014). El derecho humano a la educación Compromisos Adquiridos por los Gobiernos para asegurar el derecho humano a la educación.
- Vásconez, N. (2019). El desempeño profesional del docente y su incidencia en el Aprendizaje de los niños de 4 años de la Institución “Darío C- Guevara” . Guayaquil, Ecuador: ULVR.
- Velarde, A. (2019). Relación entre el servicio de calidad educativa y desempeño académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática . Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Velazco, E. (2014). La Motivación como factor de Influencia en el Desempeño Laboral. Tantoyuca, México: Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.
- Villareal , I. (2018). Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes. Huacho, Perú: USP.
- Zita, A. (2013). Población y muestra. *Revista Psico*, 14-19.
- Zamora , E. (2013). Efectos en la Calidad Educativa de los Estudiantes. Quevedo, Ecuador: UTB.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

#### Variable 1: Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Desempeño Laboral</b>	Es la elaboración de diferentes actividades encaminadas al desempeño de metas y objetivos, enfocados a la certeza en un tiempo establecido dentro de la unidad educativa (Martínez, 2016)	Descripción valorativa del alumno de secundaria sobre el desempeño docente, con 18 reactivos distribuidos en las dimensiones: personal, interpersonal y didáctica.	Personal	Aptitud	Intervalos
				Predominio	
				Satisfacción	
			Interpersonal	Alumnos	
				Profesores	
				Autoridades	
			Didáctica	Métodos	
				Procesos	
				Relación	

**Variable 2: Calidad Educativa**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p align="center"><b>Calidad Educativa</b></p>	<p>Es un conjunto de acciones que realiza las Unidades Educativas con el propósito de alcanzar los objetivos trazados a través de una gestión institucional, administrativa, docente, y formativa (Capelleras, 2015).</p>	<p>Es la escala de percepciones y conocimientos acerca de los índices de la calidad educativa medidos mediante las dimensiones: eficiencia, eficacia y funcionalidad.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Conexión entre objetivos y aprendizajes</p>	<p>Intervalos</p>
				<p>Disposición de los recursos</p>	
				<p>Etapas de logro</p>	
			<p>Eficacia</p>	<p>Metas educativas alcanzadas</p>	
				<p>Diferencias sociales</p>	
			<p>Funcionalidad</p>	<p>Conjunto de oportunidades</p>	
				<p>Respuesta a las necesidades</p>	



## Anexo 2. Instrumentos y Fichas Técnicas

### Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

#### Cuestionario: Desempeño laboral

Saludos cordiales

Estimados docentes, a continuación, se les presenta una serie de preguntas con la finalidad de recopilar información acerca del desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa “América. Las respuestas escogidas no son buenas ni malas, solo manifiestan las opiniones referentes a la temática. Los ítems deben ser seleccionados con una (x) en el cuadro que corresponda.

¡Muchas gracias por su atención!

Los valores de las categorías son

1=Total desacuerdo

2=En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

<b>Desempeño laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Personal</b>						
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿Tus compañeros tienen disponibilidad para orientar a los estudiantes?					
<b>2</b>	¿Los trabajadores están propensos a nuevas ideas, como puntos de vista indicados por los estudiantes?					
<b>3</b>	¿Los colaboradores poseen un apropiado control de los equipos de trabajo?					

---

4 ¿Los trabajadores influyen en la creatividad de los estudiantes?

---

5 ¿Tus compañeros conservan siempre un trato amable con sus estudiantes?

---

6 ¿Las relaciones entre los trabajadores satisfacen las expectativas de sus estudiantes?

---

**Dimensión 2: Interpersonal**

---

7 ¿Se mantiene siempre el respeto dentro de los ambientes formativos?

---

8 ¿Existen buenos vínculos dentro de los salones de clases?

---

9 ¿Los docentes logran resolver dificultades poniéndose en el lugar del estudiante?

---

10 ¿Es fundamental para el educador mantener una relación asertiva con sus estudiantes?

---

11 ¿Tus compañeros mantienen buenas relaciones con las autoridades de la institución?

---

**Dimensión 3: Didáctica**

---

12 ¿Los educadores recomiendan bibliografía adecuada para los cursos a sus estudiantes?

---

13 ¿Tus compañeros promueven la intervención activa de los estudiantes en las clases?

---

14 ¿Tus compañeros muestran los contenidos del curso en forma organizada?

---

15 ¿Tus colegas adecúan los cursos a los conocimientos previos de sus estudiantes?

---

16 ¿Los colaboradores promueven la búsqueda de contenidos relevantes del curso para ampliar conocimientos de los estudiantes?

---

17 ¿Los colaboradores demuestran la organización de los contenidos específicos a sus estudiantes?

---

18 ¿Los colaboradores promueven la elaboración de productos académicos a sus estudiantes?

---

**¡Gracias por su colaboración!**

## Ficha técnica de instrumento 1

### Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>	
<b>2</b>	Autor	Castillo Castillo Vicente Albino	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>2</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa “América”	
<b>3</b>	Administración	Individual-Electrónica	
<b>4</b>	Aplicación	Directa	
<b>5</b>	Duración	15 minutos	
<b>6</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>7</b>	N° de ítems	18	
<b>8</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Personal: 6 ítems D2: Interpersonal: 5 ítems D3: Didáctica: 7 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Total desacuerdo	1
		En desacuerdo	2
		Indeciso	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5

Elaboración propia

## Instrumento 2

### Cuestionario: Calidad Educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

### Cuestionario: Desempeño laboral

Saludos cordiales

Estimados docentes, a continuación, se les presenta una serie de preguntas con la finalidad de recopilar información acerca del desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América. Las respuestas escogidas no son buenas ni malas, solo manifiestan las opiniones referentes a la temática. Los ítems deben ser seleccionados con una (x) en el cuadro que corresponda.

¡Muchas gracias por su atención!

Los valores de las categorías son

1=Total desacuerdo

2=En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5=Totalmente de acuerdo

Calidad Educativa						
Dimensión 1: Eficiencia						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Todos los estudiantes logran aprender lo que se enseña en la Institución?					
2	¿Los estudiantes presentan mejoras en todas las áreas del conocimiento?					
3	¿En la institución se utilizan diversos recursos para facilitar los aprendizajes en los estudiantes?					

---

4 ¿Los estudiantes utilizan adecuadamente todos los recursos físicos de la institución educativa?

---

5 ¿Los alumnos se muestran satisfechos cuando son promovidos al grado superior inmediato?

---

6 ¿Los estudiantes comparten lo que aprenden durante toda su formación educativa en la institución?

---

### **Dimensión 2: Eficacia**

---

7 ¿La institución logra cumplir las metas planteadas al inicio del año lectivo?

---

8 ¿Los trabajadores realizan las tareas encomendadas oportunamente para cumplir las metas institucionales?

---

9 ¿Todos los estudiantes son atendidos sin importar del lugar de procedencia?

---

10 ¿En la institución siempre se brinda ayuda oportuna a un estudiante cuando lo requiere?

---

11 ¿Los trabajadores de la institución brindan oportunidades de participación a los estudiantes?

---

¿Los estudiantes pueden opinar libremente para proponer mejoras en la unidad educativa?

---

### **Dimensión 3: Funcionalidad**

---

12 ¿La institución cuenta con recursos tecnológicos suficientes para atender a toda la comunidad educativa?

---

13 ¿En la institución se prioriza la trasmisión de conocimientos útiles para mejorar las experiencias educativas de los estudiantes?

---

14 ¿Los estudiantes realizan proyectos educativos para mejorar sus aprendizajes orientados por sus docentes?

---

15 ¿Todos los estudiantes realizan sus proyectos para educarse mejor?

---

16 ¿Todo lo que se realiza en la Institución contribuye al buen prestigio de la comunidad educativa?

---

17 ¿En la institución se enseña a todos los actores educativos a lograr ser buenos cristianos y honrados ciudadanos?

---

18 ¿La institución cuenta con recursos tecnológicos suficientes para atender a toda la comunidad educativa?

---

**¡Gracias por su colaboración!**

## Ficha técnica de instrumento 2

### Ficha Técnica del Cuestionario de Calidad Educativa

<b>1</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Calidad Educativa</b>	
<b>2</b>	Autor	Castillo Castillo Vicente Albino	
<b>3</b>	Fecha	2020	
<b>2</b>	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa "América"	
<b>3</b>	Administración	Individual-Electrónica	
<b>4</b>	Aplicación	Directa	
<b>5</b>	Duración	15 minutos	
<b>6</b>	Tipo de ítems	Enunciados	
<b>7</b>	N° de ítems	18	
<b>8</b>	Distribución	Dimensiones: D1: Eficiencia: 6 ítems D2: Eficacia: 5 ítems D3: Funcionalidad: 7 ítems	
<b>14</b>	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Total desacuerdo	1
		En desacuerdo	2
		Indeciso	3
		De acuerdo	4
		Totalmente de acuerdo	5

Elaboración propia

### Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Desempeño laboral																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Total desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral.- Es la elaboración de diferentes actividades encaminadas al desempeño de metas y objetivos, enfocados a la certeza en un tiempo establecido dentro de la unidad educativa (Martínez, 2016)	Personal	Aptitud	1	¿Tus compañeros tienen disponibilidad para orientar a los estudiantes?													
			2	¿Los trabajadores están propensos a nuevas ideas, como puntos de vista indicados por los estudiantes?													
		Predominio	3	¿Los colaboradores poseen un apropiado control de los equipos de trabajo?													
			4	¿Los trabajadores influyen en la creatividad de los estudiantes?													
		Satisfacción	5	¿Tus compañeros conservan siempre un trato amable con sus estudiantes?													
			6	¿Las relaciones entre los trabajadores satisfacen las expectativas de sus estudiantes?													
	Interpersonal	Estudiantes	7	¿Se mantiene siempre el respeto dentro de los ambientes formativos?													
			8	¿Existen buenos vínculos dentro de los salones de clases?													
		Profesores	9	¿Los docentes logran resolver dificultades poniéndose en el lugar del estudiante?													
			10	¿Es fundamental para el educador mantener una relación asertiva con sus estudiantes?													
	Autoridades	11	¿Tus compañeros mantienen buenas relaciones con las autoridades de la institución?														
	Didáctica	Metodos	12	¿Los educadores recomiendan bibliografía adecuada para los cursos a sus estudiantes?													
			13	¿Tus compañeros promueven la intervención activa de los estudiantes en las clases?													
		Procesos	14	¿Tus compañeros muestran los contenidos del curso en forma organizada?													
			15	¿Tus colegas adecúan los cursos a los conocimientos previos de sus estudiantes?													
		Producción de conocimientos	16	¿Los colaboradores promueven la búsqueda de contenidos relevantes del curso para ampliar conocimientos de los estudiantes?													
			17	¿Los colaboradores demuestran la organización de los contenidos específicos a sus estudiantes?													
			18	¿Los colaboradores promueven la elaboración de productos académicos a sus estudiantes?													

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Calidad educativa**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Total desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Calidad educativa.-Es un conjunto de acciones que realiza las Unidades Educativas con el propósito de alcanzar los objetivos trazados a través de una gestión institucional, administrativa, docente, y formativa (Capelleras, 2015)</b>	<b>Eficiencia</b>	Logros de aprendizaje	1	¿Todos los estudiantes logran aprender lo que se enseña en la Institución?													
			2	¿Los estudiantes presentan mejoras en todas las áreas del conocimiento?													
		Disposición de los recursos	3	¿En la institución se utilizan diversos recursos para facilitar los aprendizajes en los estudiantes?													
			4	¿Los estudiantes utilizan adecuadamente todos los recursos físicos de la institución educativa?													
		Etapas de logro	5	¿Los estudiantes se muestran satisfechos cuando son promovidos al grado superior inmediato?													
			6	¿Los estudiantes comparten lo que aprenden durante toda su formación educativa en la institución?													
	<b>Eficacia</b>	Metas educativas alcanzadas	7	¿La institución logra cumplir las metas planteadas al inicio del año lectivo?													
			8	¿Los trabajadores realizan las tareas encomendadas oportunamente para cumplir las metas institucionales?													
		Asistencia social	9	¿Todos los estudiantes son atendidos sin importar del lugar de procedencia?													
			10	¿En la institución siempre se brinda ayuda oportuna a un estudiante cuando lo requiere?													
		Oportunidades	11	¿Los trabajadores de la institución brindan oportunidades de participación a los estudiantes?													
			12	¿Los estudiantes pueden opinar libremente para proponer mejoras en la unidad educativa?													
	<b>Funcionalidad</b>	Respuestas a las necesidades.	13	¿La institución cuenta con recursos tecnológicos suficientes para atender a toda la comunidad educativa?													
			14	¿En la institución se prioriza la trasmisión de conocimientos utiles para mejorar las experiencias educativas de los estudiantes?													
		Ejecución de proyectos.	15	¿Los estudiantes realizan proyectos educativos para mejorar sus aprendizajes orientados por sus docentes?													
			16	¿Todos los estudiantes realizan sus proyectos para educarse mejor?													
		Formación integral	17	¿Todo lo que se realiza en la Institución contribuye al buen prestigio de la comunidad educativa?													
			18	¿En la institución se enseña a todos los actores educativos a lograr ser buenos cristianos y honrados ciudadanos?													



### Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "América" de Quevedo.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social ( ) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación de instrumento 2 por Experto 1

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Calidad Educativa.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Calidad Educativa.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "América" de Quevedo.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

**Grado académico del experto evaluador:** Doctor

**Áreas de experiencia profesional:** Social ( ) Educativa (X)

**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 7 años

**Valoración:**

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

## Validación de instrumento 1 por Experto 2

### Validación de instrumento 1 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Desempeño laboral en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Desempeño laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Rosero Suárez Svetlana Edebegni

**Grado académico del experto evaluador:** Magíster

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 22 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Quevedo, octubre del 2020



MSc. Svetlana Edebegni Rosero Suárez

Experto 2

## Validación de instrumento 2 por Experto 2

### Validación de instrumento 2 por Experto 2

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Calidad educativa.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Rosero Suárez Svetlana Edebegni

**Grado académico del experto evaluador:** Magíster

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa

**Institución donde labora:** Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 22 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

Quevedo, octubre del 2020



MSc. Svetlana Edebegni Rosero Suárez

Experto 2

## Validación de instrumento 1 por Experto 3

### Validación de instrumento 1 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario del Desempeño laboral en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa del Desempeño laboral.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Coello Vera Gueyda Antonieta

**Grado académico del experto evaluador:** Magíster

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica "Región Litoral"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

San Camilo, octubre del 2020



MSc. Gueyda Antonieta Coello Vera

Experto 3

## Validación de instrumento 2 por Experto 3

### Validación de instrumento 2 por Experto 3

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la Calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.

**Objetivo:** Conocer la escala valorativa de la Calidad educativa.

**Dirigido a:** Docentes de la Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador, 2020

**Apellidos y nombres del evaluador:** Coello Vera Gueyda Antonieta

**Grado académico del experto evaluador:** Magíster

**Áreas de experiencia profesional:** Educativa

**Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica "Región Litoral"

**Tiempo de experiencia profesional en el área:** 25 años

**Valoración:**

Bueno	Regular	Malo
✓		

San Camilo, octubre del 2020



MSc. Gueyda Antonieta Coello Vera

Experto 3



**VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)**

	V1 DESEMPEÑO LABORAL																		Suma	Validez de		
	D1 Personal						D2 Interpersonal						D3 Didáctica						de	Criterio de		
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Pearson	
																				Valido: = ó > a 0.21		
Sujetos	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	81	<b>0.60</b>	1
	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	83	<b>0.69</b>	2
	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	3	65	<b>0.41</b>	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	<b>0.48</b>	4
	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85	<b>0.75</b>	5
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	<b>0.59</b>	6
	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	64	<b>0.75</b>	7
	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	<b>0.78</b>	8
	9	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	83	<b>0.61</b>	9
	10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75	<b>0.38</b>	10
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	70	<b>0.55</b>	11
	12	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	71	<b>0.54</b>	12
	13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71	<b>0.73</b>	13
	14	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	<b>0.70</b>	14
	15	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	75	<b>0.71</b>	15
	16	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	<b>0.88</b>	16
	17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76	<b>0.81</b>	17
	18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86	<b>0.75</b>	18
	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	75		
	20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	84		
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70		
	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90		
	23	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	67		
	24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76		
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	69		
	26	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	67		
	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90		
	28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	69		
	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	69		
	30	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	75		
	31	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79		
	32	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	83		
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70		
	34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	77		
	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71		
	36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75		

		V2 CALIDAD EDUCATIVA																Suma	Validez de					
		D1 Eficiencia					D2 Eficacia					D3 Funcionalidad						de	Criterio de					
																		Ítems	Pearson					
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V2	Valido: = ó > a 0.21		
Sujetos	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	0.70	1	
	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	0.78	2
	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	77	0.74	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	0.67	4
	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	0.46	5
	6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	0.76	6
	7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70	0.60	7
	8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71	0.67	8
	9	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	82	0.56	9
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	78	0.84	10
	11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	68	0.78	11
	12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	67	0.72	12
	13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	73	0.53	13
	14	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	76	0.82	14
	15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	73	0.74	15
	16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	78	0.77	16
	17	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	72	0.79	17
	18	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	0.51	18
	19	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	81		
	20	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	83		
	21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71		
	22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89		
	23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64		
	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
	26	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	66		
	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90		
	28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	70		
	29	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	72		
	30	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78		
	31	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	80		
	32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75		
	33	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	68		
	34	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	80		
	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
	36	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	75		



**VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)  
O MÉTODO DE CORRELACIONES**

<b>Validez de constructo V1</b>					
		V1	D1	D2	D3
<b>V1</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,862**</b>	<b>,935**</b>	<b>,904**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,862**</b>	1	<b>,714**</b>	<b>,648**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,935**</b>	<b>,714**</b>	1	<b>,791**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,904**</b>	<b>,648**</b>	<b>,791**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

<b>Validez de constructo V2</b>					
		V2	D1	D2	D3
<b>V2</b>	Correlación de Pearson	1	<b>,904**</b>	<b>,941**</b>	<b>,927**</b>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36
<b>D1</b>	Correlación de Pearson	<b>,904**</b>	1	<b>,750**</b>	<b>,720**</b>
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36
<b>D2</b>	Correlación de Pearson	<b>,941**</b>	<b>,750**</b>	1	<b>,876**</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36
<b>D3</b>	Correlación de Pearson	<b>,927**</b>	<b>,720**</b>	<b>,876**</b>	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1

### Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	70.89	43.416	.557	<b>.910</b>
Ítem 2	70.94	41.768	.647	<b>.907</b>
Ítem 3	71.00	43.486	.325	<b>.916</b>
Ítem 4	70.86	43.323	.417	<b>.913</b>
Ítem 5	70.89	40.216	.697	<b>.906</b>
Ítem 6	71.03	43.056	.546	<b>.910</b>
Ítem 7	70.67	41.429	.714	<b>.906</b>
Ítem 8	70.69	41.818	.755	<b>.906</b>
Ítem 9	70.92	40.821	.526	<b>.912</b>
Ítem 10	70.47	44.142	.305	<b>.916</b>
Ítem 11	70.86	42.237	.476	<b>.912</b>
Ítem 12	71.08	41.964	.458	<b>.913</b>
Ítem 13	70.81	41.647	.685	<b>.906</b>
Ítem 14	70.92	42.021	.652	<b>.907</b>
Ítem 15	70.92	40.364	.650	<b>.907</b>
Ítem 16	70.78	40.978	.857	<b>.903</b>
Ítem 17	70.83	41.171	.782	<b>.904</b>
Ítem 18	70.92	39.964	.698	<b>.905</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.914</b>	18

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2

### Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	72.31	44.561	.635	<b>.929</b>
Ítem 2	72.06	45.254	.738	<b>.925</b>
Ítem 3	71.75	47.736	.709	<b>.926</b>
Ítem 4	72.11	45.759	.601	<b>.929</b>
Ítem 5	71.81	49.818	.409	<b>.932</b>
Ítem 6	71.92	46.764	.727	<b>.926</b>
Ítem 7	71.89	48.787	.558	<b>.929</b>
Ítem 8	71.92	49.107	.642	<b>.928</b>
Ítem 9	71.72	47.521	.496	<b>.931</b>
Ítem 10	71.75	45.850	.814	<b>.924</b>
Ítem 11	71.72	46.835	.743	<b>.925</b>
Ítem 12	72.00	45.486	.671	<b>.927</b>
Ítem 13	71.81	48.333	.461	<b>.931</b>
Ítem 14	71.69	47.018	.795	<b>.925</b>
Ítem 15	71.89	46.787	.701	<b>.926</b>
Ítem 16	72.08	46.479	.730	<b>.925</b>
Ítem 17	71.64	47.152	.758	<b>.925</b>
Ítem 18	71.36	49.494	.461	<b>.931</b>

### Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.931</b>	18

## Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos firmado por la respectiva autoridad


**SOLICITUD:** Autorización para aplicar instrumentos de Prueba Piloto.

**SEÑORA:** Lic. Svetlana Edebegni Rosero Suárez.MSc.  
Rectora de la Unidad Educativa América.  
Quevedo- Ecuador

El Lic. Vicente Albino Castillo Castillo, identificado con C.I No. 170916664-7, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado: "Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 trabajadores (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable dependiente de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señora Rectora, brindarme las facilidades y emitir la Constancia que me autorice el instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la Unidad Educativa América bajo su cargo. Por ser de justicia.

Quevedo, octubre de 2020

  
Lic. Vicente Castillo Castillo  
CI 170916664-7



## AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

La Rectora de la Unidad Educativa América de Quevedo-Ecuador, que suscribe la presente,

### AUTORIZA:

Al Lic. Vicente Albino Castillo Castillo, identificado con C.I No. 170916664-7, quien es estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Piura, para que aplique el instrumento que mide la variable dependiente de su proyecto de investigación titulado, "Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.", a una muestra de 10 trabajadores(prueba piloto), de la Unidad Educativa América de Quevedo-Ecuador.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Quevedo, octubre de 2020

  
.....  


**SOLICITO:** Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

**Señora:** Lic. Svetlana Edebegni Rosero Suárez.MSc.

Rectora de la Unidad Educativa América, Quevedo – Ecuador

El Lic. Vicente Albino Castillo Castillo, identificado con C.I No. 170916664-7, estudiante del Programa Académico de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación Titulado: "Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del Programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos, a una muestra de 36 trabajadores para medir la variable dependiente de mi investigación.

Que, en tal sentido a usted, Señora Rectora, brindarme las facilidades y emitir la Constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas del instrumento, en el grupo de trabajadores de la Unidad Educativa América, Quevedo – Ecuador. Por ser justicia.

Quevedo, octubre de 2020



Lic. Vicente Castillo Castillo



Quevedo, octubre de 2020

Señor:  
Lic. Vicente Albino Castillo Castillo  
Docente.  
Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y  
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**SOLICITUD: Lic. Vicente Albino Castillo Castillo**


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención a la solicitud presentada por el docente **Lic. Vicente Albino Castillo Castillo**, estudiante del Programa Académico de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Filial Piura, quien se encuentra desarrollando su proyecto de Investigación Titulado: "Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el cuestionario y recojo de datos en los trabajadores en la Unidad Educativa "América" Quevedo-Ecuador.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
.....  
MSc. Svetlana Edebegni Rosero Suárez.



## Anexo 5. Consentimiento informado

Yo, Emma Marilyn Jinez Vera, identificada con cédula de identidad No. 1205413972, trabajadora de la Unidad Educativa América, Quevedo-Ecuador, he sido informada sobre la investigación titulada: Desempeño laboral y calidad educativa en la Unidad Educativa "América", Quevedo, Ecuador 2020.; conducida por el Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros., para terminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Quevedo, noviembre de 2020



Lic. Emma Marilyn Jinez Vera

C.I No. 1205413972

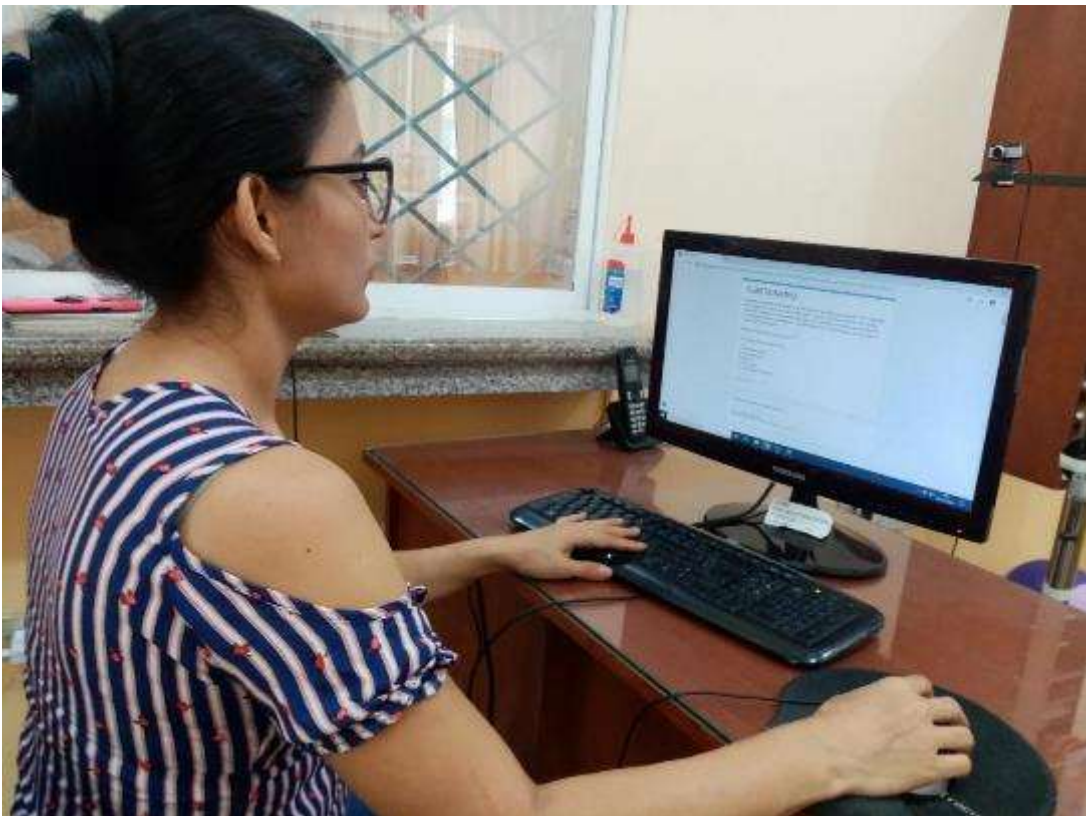


### Anexo 6. Base de datos

		V1 Desempeño Laboral																									
		D1 Personal							D2 Interpersonal							D3 Didáctica								V1	Nivel		
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18			D3	Nivel
Sujetos	1	5	5	4	4	4	4	26	Alto	5	5	4	5	4	4	27	Alto	5	4	5	5	5	4	28	Alto	81	Alto
	2	4	5	4	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	4	4	5	5	4	5	27	Alto	83	Alto
	3	4	4	4	4	2	3	21	Medio	4	4	2	4	2	5	21	Medio	4	4	4	4	4	3	23	Alto	65	Medio
	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	5	4	5	4	5	4	4	26	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	85	Alto
	6	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	7	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	5	4	2	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	64	Medio
	8	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	9	4	4	4	5	5	4	26	Alto	5	5	4	4	5	4	27	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	83	Alto
	10	4	4	4	4	4	4	24	Alto	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	75	Alto
	11	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	70	Alto
	12	3	4	4	5	4	4	24	Alto	4	4	4	5	4	3	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	71	Alto
	13	4	4	3	4	4	3	22	Medio	4	4	4	5	4	4	25	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	14	4	4	3	4	4	4	23	Alto	5	4	4	5	5	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	74	Alto
	15	4	3	4	3	5	5	24	Alto	5	5	5	5	5	3	28	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	75	Alto
	16	4	3	5	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	3	23	Alto	70	Alto
	17	5	4	4	4	4	4	25	Alto	4	4	5	5	5	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	76	Alto
	18	5	4	5	5	5	4	28	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	86	Alto
	19	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	75	Alto
	20	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	4	5	4	4	27	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	84	Alto
	21	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	4	4	3	22	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	23	4	3	3	4	4	3	21	Medio	4	4	3	5	4	3	23	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	67	Alto
	24	4	4	4	5	5	4	26	Alto	5	4	5	4	4	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	76	Alto
	25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	2	4	4	5	23	Alto	4	4	2	4	4	4	22	Medio	69	Alto
	26	4	3	4	4	3	3	21	Medio	3	4	4	5	4	3	23	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	67	Alto
	27	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	28	4	4	3	4	3	4	22	Medio	4	4	4	5	4	3	24	Alto	4	4	3	4	4	4	23	Alto	69	Alto
	29	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	3	4	4	4	3	22	Medio	69	Alto
	30	4	4	4	3	4	4	23	Alto	5	5	5	5	4	3	27	Alto	5	4	5	4	4	3	25	Alto	75	Alto
	31	4	4	2	4	4	4	22	Medio	4	4	5	5	4	5	27	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	79	Alto
	32	4	5	5	3	5	4	26	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	4	4	5	5	5	28	Alto	83	Alto
	33	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	70	Alto
	34	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	5	5	4	4	5	27	Alto	77	Alto
	35	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	36	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	75	Alto

		V2 Calidad Educativa																											
		D1 Eficiencia						D2 Eficacia						D3 Funcionalidad						V2	Nivel								
Ítems		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14			15	16	17	18	D3	Nivel		
Sujetos	1	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	2	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	3	3	4	4	5	5	4	25	Alto	5	4	5	5	4	3	26	Alto	5	5	3	3	5	5	5	5	26	Alto	77	Alto
	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	5	5	5	5	5	4	5	29	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	6	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	7	3	3	4	3	4	4	21	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	25	Alto	70	Alto
	8	4	4	4	2	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	25	Alto	71	Alto
	9	4	4	5	3	4	5	25	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	4	4	5	5	5	5	28	Alto	82	Alto
	10	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	5	5	4	4	5	5	5	5	28	Alto	78	Alto
	11	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	3	3	4	5	5	5	23	Alto	68	Alto
	12	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	3	4	3	22	Medio	4	4	4	3	4	4	4	4	23	Alto	67	Alto
	13	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	5	4	4	4	5	5	5	5	27	Alto	73	Alto
	14	4	4	5	3	4	4	24	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	4	5	5	5	5	26	Alto	76	Alto
	15	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	5	4	4	3	24	Alto	4	4	4	4	4	5	5	5	25	Alto	73	Alto
	16	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	4	5	4	4	5	5	5	5	27	Alto	78	Alto
	17	4	4	4	3	5	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	3	4	5	5	5	24	Alto	72	Alto
	18	4	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	87	Alto
	19	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	2	5	5	3	25	Alto	4	4	5	4	5	5	5	5	27	Alto	81	Alto
	20	4	4	5	4	4	4	25	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	83	Alto
	21	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	71	Alto
	22	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	89	Alto
	23	3	3	4	3	4	3	20	Medio	3	4	3	3	4	3	20	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	64	Medio
	24	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	25	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	26	2	4	4	3	4	4	21	Medio	4	4	4	4	3	3	22	Medio	4	4	4	3	4	4	4	4	23	Alto	66	Medio
	27	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Alto
	28	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	25	Alto	70	Alto
	29	2	5	4	3	4	4	22	Medio	4	4	5	4	4	4	25	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	25	Alto	72	Alto
	30	2	4	4	4	4	3	21	Medio	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	5	4	5	5	5	5	29	Alto	78	Alto
	31	4	5	5	4	4	4	26	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	2	5	5	4	5	5	5	5	26	Alto	80	Alto
	32	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	75	Alto
	33	3	3	4	4	4	3	21	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	3	3	4	5	5	5	23	Alto	68	Alto
	34	5	4	4	5	4	5	27	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	4	5	4	4	4	5	5	5	26	Alto	80	Alto
	35	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	24	Alto	72	Alto
	36	4	4	5	4	5	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	5	5	5	25	Alto	75	Alto

## Anexo 7. Fotos



### Anexo 8. Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Justificación
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo.</p> <p>H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo</p>	<p><b>Teórica</b></p> <p>contribuye al desarrollo del conocimiento del objetivo de estudio de desempeño laboral y la calidad educativa en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020, el cual servirá de base de estudio para futuras investigaciones</p>

Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Practica
<p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p><b>PE2:</b> -¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p>	<p><b>OE1:</b> Establecer la relación entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p> <p><b>OE3:</b> Establecer la relación entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p>	<p><b>H1:</b> Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión eficiencia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p> <p><b>H2:</b> Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión eficacia en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p> <p><b>H3:</b> Existe relación entre desempeño laboral y la dimensión funcionalidad en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p>	<p>De tal forma que los resultados adquiridos del presente estudio sirvieron de base para que tanto el personal directivo y docente puedan obtener información sistematizada para diseñar, formular y crear planes estratégicos de mejoramiento en el aula de clase.</p>

<p><b>PE4:</b> -¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p><b>PE5:</b> ¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p> <p><b>PE6:</b> ¿Qué relación existe entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020?</p>	<p><b>OE4:</b> Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p><b>OE5:</b> Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p> <p><b>OE6:</b> Identificar la relación entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p>	<p><b>HE4:</b> Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión personal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020.</p> <p><b>HE5:</b> -Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión interpersonal en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p> <p><b>HE6:</b> -Coexiste relación entre calidad educativa y la dimensión didáctica en la Unidad Educativa “América”, del Cantón Quevedo, Ecuador, 2020</p>	<p style="text-align: center;"><b>Metodológico</b></p> <p>Permitió determinar la evidencia de validez del contenido y la confiabilidad a los instrumentos metodológicos que se van a llevar a cabo en este estudio de tal manera que puedan ser empleados para la evaluación y el diagnóstico del correcto manejo de las variables.</p>
---	---	---	---