



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una
Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador 2019

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

AUTORA:

Br. Mercado Cevallos Mayte (ORCID: 0000-0002-6618-0599)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de Servicios

Piura - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo al esfuerzo, la perseverancia y al amor de mi Dios que ha sido mi roca, a mi esposo Moisés Tóala que me ha acompañado y ha sido testigo de este proceso a mis padres, Youvin Mercado y Marianella Cevallos, gracias a Dios por ellos que son mi motor y mi espejo de constancia y responsabilidad. A mis hermanas, Sandy, Belén, Génesis y mi sobrina Khloe Muñoz que han estado pendientes en mi decisión de estudiar la maestría.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A mi Dios que gracias a su infinito amor me ha dado de su gracia la oportunidad de poder realizar mi maestría con su sabiduría, a mis Padres por ser mi pilar fundamental y cada vez por haberme enseñado el valor de la responsabilidad y perseverancia. A mis amigas Maryuri Ostaiza, Daniela Cornejo y Evelyn Cañizares por su preocupación de avanzar y culminar juntas la maestría y las travesías que nos ha tocado pasar juntas. De manera especial a mi docente tutor el Dr. Briones Mendoza por la dedicación y colaboración incondicional al aporte de mi trabajo de investigación.

La Autora

Página del Jurado

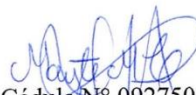
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mayte Lisset Mercado Cevallos, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula N 0927506907, con el proyecto de tesis titulado “Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019

Declaro bajo juramento que:

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

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


Cédula N° 0927506907
Piura, 2019.

ÍNDICE

| | |
|--|--------------------------------------|
| Carátula..... | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad..... | v |
| ÍNDICE | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | viii |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO..... | 12 |
| 2.1. Tipo y diseño de la investigación..... | 12 |
| 2.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 2.3. Población y muestra..... | 16 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 16 |
| 2.5. Procedimiento..... | 18 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos..... | 19 |
| 2.7. Aspectos éticos | 20 |
| III. RESULTADOS | 21 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 34 |
| VII. RECOMENDACIONES | 35 |
| VIII. REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 39 |
| Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Pantallazo de Reporte de Similitud Turnitin | ¡Error! Marcador no definido. |
| Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio | ¡Error! Marcador no definido. |
| Autorización de la versión final del trabajo de investigación..... | 93 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Operacionalización de las variables | 14 |
| Tabla 2: Población de estudio | 16 |
| Tabla 3: Análisis de fiabilidad Cronbach | 18 |
| Tabla 4: Análisis del desarrollo profesional del docente y la identidad institucional | 21 |
| Tabla 5: Análisis de la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente | 22 |
| Tabla 6: Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente | 23 |
| Tabla 7: Análisis de la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente | 24 |
| Tabla 8: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis general..... | 26 |
| Tabla 9: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1 | 27 |
| Tabla 10: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2 | 28 |
| Tabla 11: Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3 | 29 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Análisis del desarrollo profesional del docente y la identidad institucional | 21 |
| Figura 2: Análisis de la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente..... | 22 |
| Figura 3: Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente .. | 23 |
| Figura 4: Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente .. | 25 |
| Figura 5: Región de aceptación H_1 y rechazo de la H_0 | 26 |
| Figura 6: Región de aceptación H_{e1} y rechazo de la H_{e0} | 27 |
| Figura 7: Región de aceptación H_{e2_1} y rechazo de la H_{e2_0} | 28 |
| Figura 8: Región de aceptación H_{e3_1} y rechazo de la H_{e3_0} | 30 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|----|
| Anexo 1: Encuesta del desarrollo profesional docente | 39 |
| Anexo 2: Encuesta de la identidad institucional | 42 |
| Anexo 3: Matriz de validación..... | 45 |
| Anexo 4: Matriz de consistencia..... | 81 |
| Anexo 5: Autorización de la Autoridad | 85 |
| Anexo 6: Constancia de autorización..... | 86 |
| Anexo 7: Datos obtenidos de la encuesta..... | 87 |
| Anexo 8: Fotografías de evidencias de la investigación | 91 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el desarrollo profesional docente con la identidad institucional en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

El estudio corresponde a un diseño correlacional , con una muestra de 48 docentes , a quienes se les aplicó dos encuestas, una para el desarrollo profesional docente con 24 ítems y otra para la identidad institucional con 20 ítems, las cuáles fueron adaptadas por la investigadora, determinándose su nivel de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach , cuyos resultados fueron 0,847 y 0,870 respectivamente, quedando demostrado que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad, así mismo se determinó el nivel de validez de los instrumentos, esto estuvo a cargo del docente tutor y dos docentes más con grados de maestrías, quienes nos validaron si existía relación las dimensiones con los ítems planteados.

Posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, mediante tablas cruzadas y la correlación Spearman, donde los resultados muestran que existe una correlación inversamente relacionada, con un $Rho = -0,244$ existiendo una correlación negativa media (lo que indica que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye), con nivel de significancia $p (0,014 < 0,05)$, lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Desarrollo profesional docente, Identidad institucional, Motivación, Enfoque, Correlación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of teacher professional development on institutional identity in an institution in the city of Guayaquil - Ecuador 2019.

The study corresponds to a correlational design, to a sample of 48 teachers, to whom it applies, to the questions, to the professional writing, to the articles and to the institutional identity, to the articles adapted to the researcher. Determining its level of reliability through the Cronbach's Alpha, the resulting results were 0.847 and 0.870 respectively, this is due to a position of the tutor teacher and two teachers with master's degrees, who validate us if there is a relationship between the dimensions with the articles raised.

Subsequently, the research problem, the research procedure, the research procedure, the comparative information, the cross-tabulations and the Spearman correlation, where the results show that there is an inversely related correlation, with a $Rho = -0.244$ there being a correlation negative means (indicating that as one variable increases, the other variable decreases), with level of significance $p (0.014 < 0.05)$, which means that the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis is accepted

Keywords: Teacher professional development, Institutional identity, Motivation, Approach, Correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Aproximadamente hace 20 años el aprendizaje de docencia y el desarrollo docente constante se han considerado como aspectos primordiales en los resultados educativos, tomando un mayor protagonismo, esto puede observarse en los programas de perfeccionamiento de los sistemas educativos en América Latina, aplicando políticas con el fin de elevar la calidad del docente empleando diferentes medidas como son prolongar el tiempo de formación, mejorar el plan de estudio, ser más estrictos en lo que se refiere a las practicas Preprofesionales, y estar en constante actualización del conocimiento, con el fin de fortificar la profesionalidad y las competencias de futuros docentes y de quienes se encuentran en actividad (Gallegos, 2017, pág. 3).

Muchos países han optado por incrementar el control externo de la conducta profesional, por medio de las políticas de evaluación para la docencia, los tipos de formación y desempeño; el aumento de los requerimientos para iniciar la carrera de docencia con la creación de evaluaciones, o la entrega de méritos basados en el incentivo de un incremento adicional salarial a los maestros basados en la nota obtenida en las pruebas o la capacitación realizada. Estos innovadores procedimientos de regulación de la labor del profesorado ocasionan dificultades en diversos países en los cuales no hay una instrucción de evaluación, tradiciones o rendición de cuentas (Terigi, 2016).

La problemática aumenta en el momento que estos mecanismos que toman control del desempeño del docente se efectúan en el entorno de gobiernos del nuevo liberalismo, en la deficiencia económica y en la etapa de decrecimiento del estado, sin embargo es esencial tener en cuenta que otro de los factores que conlleva a un excelente desarrollo profesional del docente es “la formación inicial de profesores que sigue siendo uno de los temas urgente para el desarrollo del país por lo que en los últimos años las políticas públicas se han orientado a mejorar la formación inicial de profesores, evolucionando desde la prescripción, hacia la implementación de las iniciativas diseñadas. Desde el año 2008, el sistema terciario ha avanzado en algunos factores de fortalecimiento de la calidad en la formación inicial de docentes, en materias de regulaciones de ingreso de los estudiantes a los programas, acreditaciones o regulaciones sobre el proceso de formación, habilitación o regulaciones sobre el egreso e ingreso al sistema escolar y, desde hace poco tiempo, con

políticas para hacer la carrera atractiva para los egresados de educación secundaria” (Guzman, 2017).

El desarrollo profesional del docente presenta falencias desde su comienzo en distintos aspectos, siendo uno de estos la falta del perfil pedagógico que tiene mucha relación con la educación de los alumnos, por lo que al no utilizar técnicas, estrategias y métodos correctos en la enseñanza-aprendizaje ha impedido la apropiada transmisión y adquisición del conocimiento. Por ende, el impacto de la globalización ha producido un proceso de transformación con fines de lucro en la educación privilegiando el aspecto económico-político y la enseñanza de calidad se deja a un lado, como resultado se vive un cambio en el que se filtra las percepciones educativas (Reyes, 2014).

En la actualidad, el desarrollo del docente es una problemática que está muy presente en cuanto a las innovaciones pedagógicas y políticas educativas, ya que en comparación a fines del siglo XIX, cuando aún se conservaba rastro de una educación en la que se basaba en la centralidad del profesorado, en donde el docente era parecido a la tecnología para los estudiantes por ende era un recurso educativo irremplazable. Pero hoy en día esta situación se alterado drásticamente debido al avance de la tecnología de las predicciones existentes de las instituciones educativas del futuro (Trejo, Laven, & Culebro, 2014).

En consecuencia otro de los puntos a tratar es la identidad institucional que ha alcanzado un interés único y evidencia el malestar de un mundo globalizado. Este suceso se ha generado como consecuencia de cambios ocasionados por las aceleradas y desarrolladas innovaciones sociales, políticas, productivas y tecnológicas, de tal forma que en la actualidad se vive a la vez en tiempos y espacios diferentes. Las aceleradas modificaciones de la actualidad ubican a los docentes en contextos confusos, dinámicos, exigentes y de constante cambio, por lo que es fundamental buscar el conocimiento de distintos saberes, habilidades, y ser consecuentes de los resultados que se pueden dar individualmente y colectivamente en la identidad (Ávila, 2016).

En lo que se refiere a educación, estos cambios se dan a notar en procesos recientes de autonomía escolar, descentralización, sistemas mejorados de evaluación, innovaciones pedagógicas y otros, en los que se relacionan y se mezclan con procesos anteriores de tradicionalismo, dependencia escolar y centralización. Como ocurre siempre cuando hay

cambios lo nuevo se relaciona con lo antiguo, produciendo un sinnúmero de contradicciones (Robalino & Taricuarima, 2014).

La identidad Institucional ha marcado la estructuración del sistema educativo nacional, ante un esquema significativamente centralizado y burocratizado, aunque en los avances ocasionados alrededor de la autonomía escolar, se podría decir que aún hay una altas dosis de dependencia, entre la las burocracias externas y las instituciones educativas. Por tal forma que las burocracias externas ya a casi 20 años de haberse expedido la Ley General de Educación, en la que planteó la elaboración de proyectos educativos institucionales, como filosofía y herramienta para el fortalecimiento de la identidad institucional, muchas instituciones educativas oficiales, no viven “hacia adentro” e interactúan con su comunidad, sino con la Secretaria de Educación, el Ministerio, el Sindicato y demás organizaciones verticales (Ávila, 2016).

En el Ecuador varias instituciones educativas han implementado un plan de desarrollo profesional del docente con el fin de terminar con esta problemática cuyo objetivo principal se ha basado en conocer y priorizar las necesidades de fortalecimientos de las competencias de los docentes para crear diferentes modalidades de desarrollo profesional, en la que emplea distintos medios de presentación y representación del aprendizaje, empleando estrategias y metodologías activas además de relacionarlos con la identidad de cada institución que está basada en la misión y visión de la misma.

Lea (2014) en la Universidad Católica de Uruguay, publicó un artículo cuyo trabajo se titula hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente, en el que menciona que el desarrollo profesional de los docentes es un tema principal en el que ya se ha venido haciendo hincapié desde las políticas educativas en el que se ha logrado que se ponga un mayor énfasis sobre este tema pero sin embargo existen factores que tienen mucha relación en la obtención de un desarrollo profesional docente eficiente y eficaz que cumpla con la expectativa de los parámetros de la educación, y menciona que existe una deficiente atención a la percepción que tienen los docentes de su propio desarrollo profesional por parte de las instituciones donde desarrollan sus funciones como docentes por lo que este se va alejando de la cultura profesional que propician el rol docente.

Bellido (2014), en su tesis *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate 2011*, previa a la obtención del título de Master en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú; realiza un estudio cuyo objetivo es establecer la relación entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión con el nivel de desempeño del docente; en los que se encuentra inmerso la identidad institucional como parte de instrumento de gestión, para lo cual utilizaron un diseño correlacional y como instrumentos de validación aplicaron encuestas, en el que los resultados obtenidos fueron que se relacionan significativamente con un nivel de confianza del 95%, además indico que es sustancial que un docente conozca la identidad de la Institución a la que pertenece, para así orientarse e impulsar la realización de objetivo de la misión y visión.

García (2018), publicó en la revista *International Journal of Good Conscience* de México un estudio titulado *Una mirada al profesor actual, sus funciones y factores que se relacionan con el desarrollo docente*, en el que indicó, es necesario que los docentes conozcan la identidad de la institución para que sean partícipes de la realización de los objetivos de la misma adaptándose a los cambios y a la sociedad actual, conociendo su rol dentro y fuera del aula, así como lo indispensable que es su labor en la formación de los estudiantes. Para que esto se cumpla es preciso tener voluntad y actitud positiva al cambio, además de facilitar los instrumentos y la formación constante y necesaria para desempeñar su labor como docente.

Solórzano (2016), en su tesis titulada *Nivel de motivación para el desarrollo del docente*, Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, previa a la obtención del título de Magíster en Ciencias de la Educación, realizó un estudio en el cual su objetivo principal estaba basado en descubrir los niveles de motivación del profesor para incrementar su desempeño, por lo que analizaron como primer paso los factores que afectan el desempeño laboral en los que como primer factor mencionaron a los problemas existentes en la institución siendo uno de estos la falta de definición de los objetivos de la misma basados en la misión y visión el cual hace referencia a la identidad de la institución otro de los problemas es relacionado con la remuneración que recibe y el exceso de tareas a cargo, por lo que esto ocasiona desmotivación y por ende el desarrollo profesional se vuelve deficiente para constatar esto realizaron una encuesta a 35 docentes de la Institución en estudio

aplicando un método analítico sintético para poder explicar las causas que constituyen este fenómeno con un estudio de carácter descriptivo que los lleve al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Salgado (2016), en su proyecto de investigación titulado relacion de la visión con el proceso educativo en escuelas privadas del Ecuador, Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, previo a la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación, en la que se propuso responder varias preguntas entre las cuales está ¿Cómo incide uno de los indicadores de la variable identidad institucional como es la visión?, en la que utilizó instrumentos como encuestas y entrevistas y como resultados obtuvieron que en su mayoría los docentes no conocen la misión y visión de las instituciones en las que se desempeñan por lo que con toda esa información pudieron concluir que no es suficiente con que el Ministerio de Educación revise los planes y programas curriculares de los centros educativos, se dedique a la verificación del cumplimiento en la entrega de documentos y que controle temas de orden exclusivamente burocrático, sino que también las instituciones den a conocer la misión y visión para cumplir los objetivos de la misma.

Guerra (2014), en un estudio basado en la Identidad y sentido de pertenencia en el buen desempeño de los docentes de la Ciudad de Guayaquil, realizó una investigación en la que el objetivo principal es identificar la relación existente entre la identidad institucional y el desempeño del docente, para obtener los datos del estudio en cuestión se utilizó una investigación cualitativa como la observación, los instrumentos para la recolección de datos se basaron en encuestas y entrevistas a 40 docentes que son parte de la institución, en la que los resultados revelaron que los directivos no se preocupan por que la identidad de la institución este bien fundamentada en cada docente que forma parte de la institución por lo que los docentes dieron a conocer que esto si es un factor principal para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la misma y así ir mejorando su desarrollo profesional.

Ramírez, Espinoza, Santos, Campos, & Medina (2016) publicaron en Revista Atlante un artículo con el tema, Calidad educativa en el desempeño de los docentes del tercer año de bachillerato del Instituto Coello de la ciudad de Guayaquil, en el que su objetivo principal es identificar la forma en que la calidad educativa aporta en el desempeño de los docentes, aplicando talleres pedagógicos que proporcione el uso de metodologías y estrategias

motivadoras para el aprendizaje de los estudiantes, que se utilizó el método empírico fundamental basado en la observación y el método empírico complementario en el que se realizó encuestas con una muestra de 63 sujetos en la que pudieron identificar que 54% de los docentes carecen de propuestas pedagógicas por otra parte haciendo referencia a los docentes que tienen una identidad con la institución en la que laboran el 31% de ellos aportan al cumplimiento del diseño de la misión y visión de la misma.

Una vez expuesta la problemática y trabajos previos, se describe las teorías relacionadas al tema para brindar al lector una mayor comprensión del tema en desarrollo

El desarrollo profesional está basado en los procesos que perfeccionan la situación laboral, el crecimiento profesional, las actitudes y las habilidades de los docentes en una institución (Inbernon, 2016).

Esta categoría fue integrada en los temas de discusiones educativas de Latinoamérica a inicio del año 2000, las razones se debieron a la falta de identificación de la docencia y la verificación de la carencia del modelo de calidad programado por las reformas asociadas a liberalismo clásico en la educación de la década de los 90.

Hablar del desempeño del docente es referirse a una idea concisa de las cualidades que debe tener un buen maestro, de tal forma que no solo hay que centrarse en tener en cuenta las altas calificaciones; si no que además mejorar las cualidades y los rasgos anhelados por cada persona. Por lo que se conceptualiza como la realización de los derechos y obligaciones, siendo el ente eficaz en la realización de la labor de la institución, perfeccionando y orientando al personal docente (Zárate, 2016).

El desarrollo personal también denominada superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o creencias, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida (Juan, 2015).

El desarrollo social es un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”. El desarrollo social es una fase que con el pasar de tiempo conlleva a mejorar la calidad de vida de toda la comunidad en distintos

ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo y salarios.

La pedagogía utiliza dos conceptos esenciales, paidós-niño y gogos-conducir, lo que permite deducir que se refiere a la educación y a la enseñanza, no solo de los niños, sino también de hombres y mujeres en general, los cuales pretenden estudiar alguna rama del conocimiento, las artes o ciencias. Así mismo, el surgimiento de la pedagogía como disciplina social, ética, cultural y científica, se atribuye a los estudios desarrollados por Kant y Herbart, sin embargo, fueron varios los filósofos, psicólogos y científicos que se dedicaron a esta labor.

La Identidad institucional es la caracterización de Institución Educativa, en la que especifica los atributos que los distingue en valores y desempeño obteniendo distintos resultados de las demás instituciones teniendo en cuenta que en algunos casos estos resultados pueden ser positivos o negativos. Esta identidad también da a conocer los componentes propios y auténticos de la misma; señala las habilidades e imperfecciones y presenta su visión para cumplir sus objetivos. Por lo que toda Institución Educativa, necesita imagen propia basada en la fortaleza y oportunidades, contrarrestando las debilidades y amenazas. Siguiendo un proceso de construcción de sueños y compromisos de cambio de la existencia (Bellido, 2014).

Sovero (2012), menciona que son los atributos propios que la definen y la caracterizan a la Institución, también dispone de aspiraciones y valora las potencialidades de la comunidad educativa.

El enfoque está basado en la misión y visión de la institución es decir la misión es la razón por la que se hace algo, mientras tanto la visión hace referencia a donde queremos llegar y que es lo que se quiere alcanzar en el futuro. Por tanto la misión es precisa, inmediata y específica ya que es lo que se espera definir hoy; la visión es menos específica y más global, porque es lo que se aspira con el transcurrir del tiempo, sin embargo hay que tener claro que las dos persiguen el mismo objetivo (Armijos, 2015).

La competencia se la puede definir como las habilidades y actitudes para hacer las cosas. Las competencias didácticas se basan en la capacidad de ser humano ya que cada uno de ellos posee pensamientos, habilidades y conocimientos diferentes al igual que los valores y

el carácter son únicos que los conlleva a interactuar de forma distinta en los diversos ámbitos como son personal, laboral y social.

El conocimiento de competencia, en el ámbito laboral, ha progresado con respecto al significado, ya que es conocida en el campo educativo como un saber que hacer o cómo actuar en circunstancias específicas en la que necesitan la creatividad, consecuente y adaptable de conocimientos, actitudes y habilidades.

Perrenoud (2014), conceptualiza a la competencia como la forma en admite regular y enfrentar de manera correcta a las diferentes situaciones que se presentan en el diario vivir, apelando a los conocimientos, procedimientos, principios, fundamentos, técnicas, métodos y otras habilidades más precisas.

Bris Martín, puntualiza la motivación como el entorno que se genera dentro de la institución educativa basada en lo que ocurre a diario entre los integrantes que son parte de la misma. Este ambiente tiene relación con el clima laboral que se propicia en la institución además con los valores, actitudes y creencias propias de cada docente que se manifiestan en el vínculo profesional y personal.

Por consiguiente, refiriéndose a todo lo mencionado con anterioridad esta investigación tiene como fin responder las siguientes interrogantes

¿Cómo se relaciona el desarrollo profesional del docente con la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019?

¿Existe relación entre el enfoque con el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019?

¿Existe relación entre la competencia con el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019?

¿Existe relación entre la motivación en el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019?

Como en toda investigación se describe la justificación del porque se desarrolla el proyecto en las diferentes circunstancias por tanto por tanto el presente estudio es conveniente ya que dará a conocer la relación o concordancia que tiene la variable desarrollo profesional del docente con la identidad institucional lo cual aportará para fortalecer la relación entre estas

variables y por ende la comunidad de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019 se verá beneficiada.

Además este trabajo se justifica porque tiene una relevancia social con respecto al desarrollo profesional docente y la relación con la identidad de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019, la que además de beneficiar a la comunidad educativa, aportará para el conocimiento de la sociedad, debido a que basada en la metodología que se va a usar se puede observar y conocer cuál es la correlación existente entre estas variables.

También tiene implicaciones prácticas basadas en la importancia que existe en que los docentes conozcan cual es la misión y visión de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019, para saber por dónde tienen que ir y hasta donde pretenden llegar, dando a conocer las dimensiones de la identidad institucional y la relación con el desarrollo docente.

De igual importancia el valor teórico de la investigación radica en que la información que se obtenga será totalmente real con la que se podrá conocer la relación que existe entre la variable desempeño profesional del docente y la otra variable identidad institucional en la actualidad, además de conocer el nivel de la relación existente entre estas variables en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019, para así con los resultados obtenidos la institución se fortalezca y ponga más énfasis en dar a conocer su misión y visión, en que el clima de la institución sea el adecuado para que el docente se sienta en un ambiente acogedor y pueda brindar a los estudiantes una educación de calidad.

Finalmente la investigación se justifica por su utilidad metodológica ya que es indispensable conocer como el desarrollo docente y la identidad de la institución se relaciona entre sí.

Es necesario recalcar que como en todo proyecto de investigación se necesita herramientas que lleven al cumplimiento del propósito principal del mismo, por lo que se ha planteado la hipótesis y los objetivos.

La hipótesis general queda propuesta de la siguiente forma:

H_a: Existe relación entre el desarrollo profesional docente y la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H₀: No existe relación entre el desarrollo profesional docente y la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Las hipótesis específicas quedan planteadas de la siguiente forma:

H_{aE1}: Existe relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E1}: No existe relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{aE2}: Existe relación entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E2}: No existe relación entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{aE3}: Existe relación entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E3}: No existe relación entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Otra de las herramientas indispensables son los objetivos, por lo que el objetivo general se lo ha planteado de la siguiente manera:

Determinar la relación existente entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Los objetivos específicos se los refiere a continuación:

Determinar la relación existente entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Determinar la relación existente entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Determinar la relación existente entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

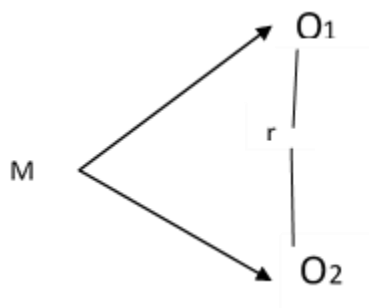
Tamayo (2007) indica que el tipo de investigación es casi complejo que se presentan puros, ya que por lo general se coordinan entre sí y se someten metódicamente a la estudio de la investigación.

El diseño de un trabajo investigativo está definido por los métodos y técnicas escogidas por el investigador para acoplarlos de una forma lógica para que el problema en cuestión sea manipulado eficazmente.

Kerlinger (2002) conceptualiza al diseño de la investigación como el propósito y el esquema del estudio. Esto contribuye a obtener los resultados de las preguntas formuladas en el trabajo investigativo. Además indica la manera de calificar el problema en cuestión y la forma de como colocarlo en la estructura que conlleva a recopilar y analizar los datos conseguidos.

Según su carácter, la presente investigación es No Experimental - Correlacional, se aplica este bosquejo ya que la variable independiente identidad institucional, no se la puede manipular premeditadamente, en este diseño también refieren relaciones entre dos o más condiciones o variables, las variables desarrollo profesional docentes y la identidad institucional, por lo que se procede a la recolección de datos para el análisis y relación entre las variables.

El diseño es correlacional y se lo presenta a continuación:



En el que:

M : Representa a la muestra de estudio de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, Guayaquil – Ecuador 2019

O1 : Desempeño profesional docente

O2 : Identidad institucional

r : Correlación existente en entre las variables de estudio

Es una investigación cuantitativa, según su naturaleza, ya que su finalidad es conocer la relación existente de la variable dependiente con la variable independiente, medidas en términos numéricos asignados por escalas.

2.2. Variables y operacionalización

Variable Dependiente: Desarrollo profesional docente

Variable Independiente: Identidad institucional

Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de las variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--------------------------------|--|---|-----------------------|--|---------------------------|
| DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE | Este concepto es complejo y de gran magnitud que está relacionado con el aprendizaje. Es una noción que tiene que ver con el aprendizaje y se refiere a la forma de las actividades que realiza en su profesión incluyendo oportunidades sin límites para obtener una mejoría en la práctica por lo tanto esta idea está relacionada con su formación y la forma en interviene en los estudiantes. | Para evaluar el desempeño profesional docente se elaborará una encuesta basada en 24 ítems a los 48 docentes de la institución, las respuestas están diseñadas de la siguiente manera: nunca, rara vez, algunas veces, muy a menudo y siempre | Desarrollo personal | <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas ideas • actitudes • Calidad de vida | Ordinal |
| | | | Desarrollo Social | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo social • Empleo • Vulnerabilidad | |
| | | | Desarrollo pedagógico | <ul style="list-style-type: none"> • Tensiones pedagógicas • Planeación • Ejecución de investigaciones en el aula | |
| IDENTIDAD INSTITUCIONAL | La identidad institucional el conjunto de | Para evaluar la identidad institucional se | Enfoque | <ul style="list-style-type: none"> • Misión • Visión | Ordinal |

| | | | |
|---|---|--------------|--|
| <p>características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico y está vinculada principalmente con el personal interno.</p> | <p>elaborará una encuesta basada en 20 ítems a los 48 docentes de la institución, las respuestas están diseñadas de la siguiente manera: nunca, rara vez, algunas veces, muy a menudo y siempre</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Valores |
| | | Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • Información • Procedimientos • Técnicas de procedimiento |
| | | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Relaciones personales • Relaciones profesionales |

Elaborado por: La autora

2.3. Población y muestra

Población

Arias (2006) puntualiza a la población como un grupo que poder ser finito o infinito de elementos que presentan particularidades entre sí, por lo que las soluciones de la investigación serán extensivas (p. 81). Basado en este concepto se puede decir que la población a precisada por la problemática y objetivos del trabajo investigativo.

La población del proyecto está estructurada de la siguiente manera:

Tabla 2: Población de estudio

| Nº | Jornadas de la Institución objeto de estudio | Total Docentes |
|--------------|--|----------------|
| 1 | Matutina | 24 |
| 2 | Vespertina | 24 |
| Total | | 48 |

Elaborado por: La autora

Muestra

El mismo Autor, conceptualiza a la muestra como un subconjunto característico y finito que se escoge de la población asequible (Arias, 2006, pág. 83). Esta puede ser seleccionada por muestreo probabilístico y muestreo no probabilístico.

El muestreo de este trabajo investigativo es no probabilístico porque se está evaluando el desarrollo del docente por tanto la muestra son todos los docentes de la institución.

Cuesta (2014), especifica que el muestreo no probabilístico es aquel que es igual a la población definida en la investigación siempre y cuando esta tenga un N igual o menor a 100 individuos.

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

Las técnicas de recolección de datos son el conjunto de reglas y procedimientos que faculta al indagador crear el vínculo con el objeto de la investigación, en otras palabras el cómo.

Para el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta. Trespalacios, Vázquez, & Bello (2005), define a las encuestas como la herramienta descriptiva de la investigación que

permite identificar posteriormente las preguntas dirigida a las personas de la muestra previamente definidas (pág. 96).

La encuesta de la investigación está realizada en base a las variables de estudio, una de ellas evaluará el desarrollo profesional docente el cual consta de 24 ítems, en las que la opción de respuesta está dada por nunca, rara vez, algunas veces, muy a menudo y siempre; la otra encuesta analizará la identidad institucional también está formada por 20 ítems y tiene las mismas opción de respuestas que la encuesta de la variable dependiente, este cuestionario se lo realizará a los 48 docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira de la jornada matutina y vespertina.

Validez y confiabilidad

Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indica que la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide realmente a la variable que pretende medir (pág. 243).

Tamayo & Tamayo (2003), considera que validar es determinar cuantitativamente un dato (pág. 224).

La validación para el análisis de la variable dependiente e independiente basado en el desarrollo de la encuesta estará determinada por 3 expertos quienes valoraran la autenticidad de las preguntas del cuestionario para conocer si hay relación con los objetivos planteados, las dimensiones e indicadores que son objeto de estudios.

Guillermo Briones, es el grado de confianza o seguridad con el que se acepta los resultados adquiridos por el investigador basado en los procedimientos usados para realizar el estudio” (Briones, 2000, pág. 59)

Para el presente estudio utilizaremos Alfa de Cronbach el cual es un método utilizado para conocer la fiabilidad de una escala de medida, y su denominación. Este método fue creado por Cronbach en 1951.

A continuación, se muestra la fórmula de Cronbach:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_i v_i}{v_t} \right)$$

Dónde:

$n =$ número de ítems

$\sum_i V_i =$ sumatoria de las varianzas de los ítems

$v_t =$ varianza de la suma de los ítems

$\alpha =$ Coeficiente de alfa de Cronbach

A continuación, se presente la correlación entre los ítems de cada variable:

Tabla 3: Análisis de fiabilidad Cronbach

| Estadísticas de fiabilidad | | |
|--------------------------------|------------------|----------------|
| Variabes | Alfa de Cronbach | N de elementos |
| Desarrollo profesional docente | 0,847 | 24 |
| Identidad institucional | 0,870 | 20 |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

2.5. Procedimiento

Para el desarrollo efectivo del trabajo investigativo, se tuvieron en cuenta los siguientes procedimientos o pasos que lograran el cumplimiento de los objetivos planteados en este documento:

1. Como primer paso de esta investigación, se seleccionó un tema que permita solucionar un problema específico dentro de una institución educativa.
2. Seguidamente se empezó a recopilar información relevante en cuanto al tema seleccionado, basándose en libros, tesis, foros, congresos, artículos científicos y sobre todo el empleo del repositorio o biblioteca en línea de la universidad.
3. Una vez, realizado el ítem anterior, se procedió a establecer los métodos de recolección de datos, llevando a cabo la elaboración de la encuesta.

4. Después de la elaboración del cuestionario, se procedió realizarlo dentro de la institución, al elegirse un día específico en el que los docentes estuvieran disponibles.
5. A continuación, se procede a tabular la información recopilada mediante una base de datos.
6. Se identificó la realidad de la problemática en cuanto al servicio de calidad docente en el área de matemáticas, y como solución se planteó la elaboración de un taller de matemáticas basado en estrategias didácticas con el fin de mejorar la enseñanza que se reciben los alumnos por parte del docente.
7. Finalmente, se realizó la propuesta y se le impartió las actividades del taller de Pitágoras, consecuentemente se evaluó el aprendizaje mediante una ficha técnica con el objetivo de conocer si mejoraron o no, los pensamientos en cuanto a las estrategias didácticas para poner en práctica en el aula. Y de esa manera sacar conclusiones efectivas y proponer recomendaciones que ayuden a largo plazo a la institución.

2.6. Métodos de análisis de datos

Arias (2006), en este apartado se describen las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos que obtenidos (pág. 99).

Los datos fueron analizados en el SPSS Statistics el cual permitió realizar una serie de análisis estadísticos utilizando la información obtenida por la población del estudio, lo que permitió conocer la correlación existente entre la variable dependiente e independiente empleando comparación de media y análisis de varianza.

Además, se utilizó el coeficiente de Spearman para medir la relación entre la variable desempeño laboral docente y la identidad institucional lo que facilitó la aprobación de la hipótesis alternativa planteando anteriormente “Existe relación entre el desarrollo

profesional del docente y la identidad institucional de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, Guayaquil – Ecuador 2019”.

2.7. Aspectos éticos

Para el estudio en cuestión, el investigador consideró oportunamente aspectos éticos en el desarrollo del mismo, no solo en la redacción si no en el ámbito en que se ha desarrollado este documento. Así como veracidad, confiabilidad, respeto, manipulación adecuada de la información encontrada y honradez.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 4
Análisis del desarrollo profesional del docente y la identidad institucional

| Variable | Escala | Identidad institucional | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|-------------------------|------|------|------|---------|-------|-------|--------|-----------|--------|-------|--------|
| | | Pésimo | | Malo | | Regular | | Bueno | | Excelente | | Total | |
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Desarrollo profesional docente | Pésimo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Malo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 2 | 4,17% | 6 | 12,50% |
| | Bueno | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 2% | 18 | 37,50% | 10 | 20,83% | 33 | 68,75% |
| | Excelente | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 6,25% | 5 | 10,42% | 1 | 2,08% | 9 | 18,75% |
| Total | | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 8 | 16,7% | 27 | 56,3% | 13 | 27,08% | 48 | 100% |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

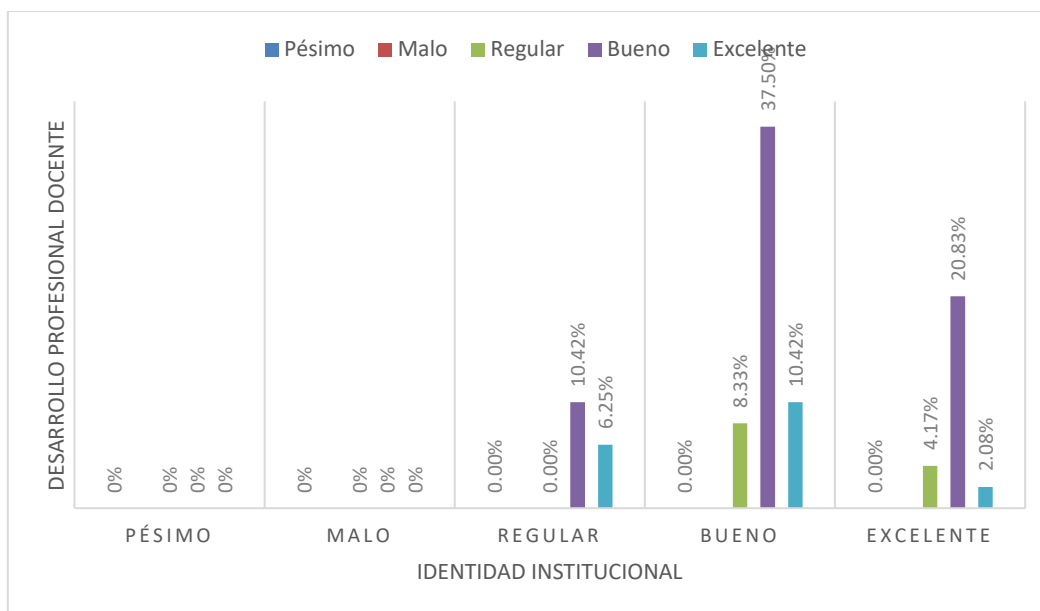


Figura 1: Análisis del desarrollo profesional del docente y la identidad institucional

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Análisis:

En la tabla N° 4 se puede observar la relación entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional, manifiestan que está en un nivel bueno para el 37,5%, con una muestra de 48 encuestados, siendo este valor el 100% de las encuesta. Además se puede observar que el 18,75% manifiesta que el desarrollo profesional docentes es excelente mientras que la identidad institucional esta en el mismo nivel para el 27,8%

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 5
Análisis de la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente

| Variables | Desarrollo profesional docente | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|-------------|
| | Escala | Pésimo | | Malo | | Regular | | Bueno | | Excelente | | Total | |
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Enfoque | Pésimo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Malo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2,08% | 0 | 0% | 0 | 2,08% |
| | Regular | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 3 | 6,25% | 6 | 14,58% |
| | Bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 4,17% | 17 | 35,42% | 5 | 10,42% | 33 | 50,00% |
| | Excelente | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 11 | 22,92% | 1 | 2,08% | 9 | 33,33% |
| Total | | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12,5% | 33 | 68,8% | 9 | 18,75% | 48 | 100% |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

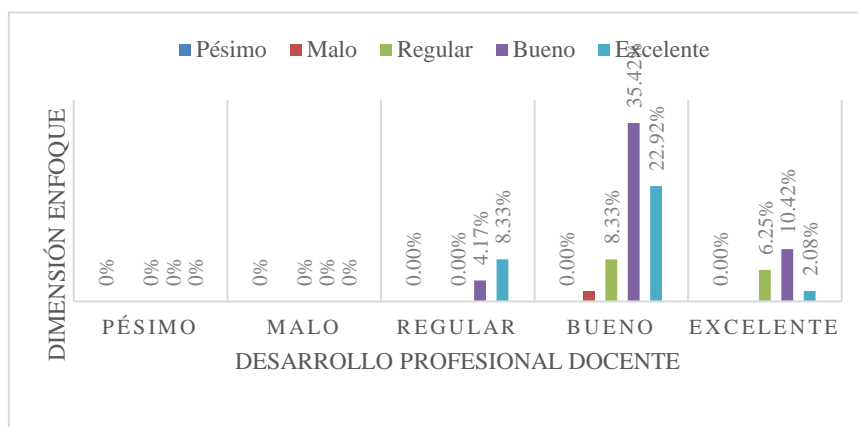


Figura 2: Análisis de la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Análisis:

En la tabla N° 5 y figura N° 2 se puede apreciar que existe una buena relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional docente para el 35,42% de los docentes encuestados, mientras que el enfoque de la institución está en un nivel excelente para el 33,33% de los encuestados, y el desarrollo profesional docente se encuentra en este mismo nivel para el 18,75% de los docentes.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 6
Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente

| Variables | Desarrollo profesional docentes | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|-------------|
| | Escala | Pésimo | | Malo | | Regular | | Bueno | | Excelente | | Total | |
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Competencias | Pésimo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Malo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0,00% |
| | Regular | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10,42% | 4 | 8,33% | 6 | 18,75% |
| | Bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 13 | 27,08% | 3 | 6,25% | 33 | 41,67% |
| | Excelente | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 4,17% | 15 | 31,25% | 2 | 4,17% | 9 | 39,58% |
| Total | | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12,5% | 33 | 68,8% | 9 | 18,75% | 48 | 100% |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

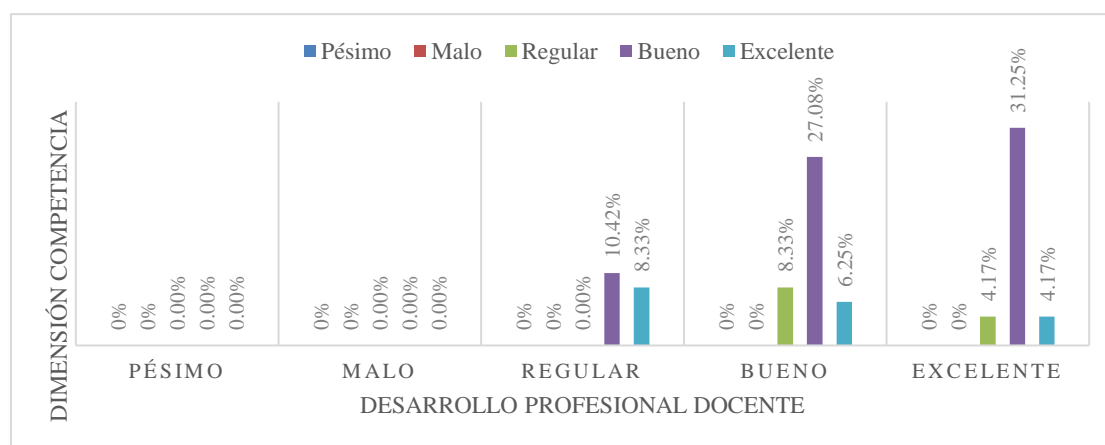


Figura 3: Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Análisis:

En la tabla N° 6 y figura N° 3 se puede observar que la relación entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel excelente tan solo para el 4,17% de los docentes encuestados y en un nivel bueno para el 27,08%, por otro lado haciendo un análisis por separado de cada variable se observa que las competencias están en un nivel excelente para el 39,58% de los encuestados mientras que el desarrollo profesional docente está en el mismo nivel tan solo para el 18,75%.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 7
Análisis de la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente

| Variables | Desarrollo profesional docente | | | | | | | | | | | | |
|--------------|--------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|-------------|
| | Escala | Pésimo | | Malo | | Regular | | Bueno | | Excelente | | Total | |
| | | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Motivación | Pésimo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Malo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0,00% |
| | Regular | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 3 | 6,25% | 7 | 14,58% |
| | Bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8,33% | 18 | 37,50% | 4 | 8,33% | 26 | 54,17% |
| | Excelente | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 4,17% | 11 | 22,92% | 2 | 4,17% | 15 | 31,25% |
| Total | | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12,5% | 33 | 68,8% | 9 | 18,75% | 48 | 100% |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

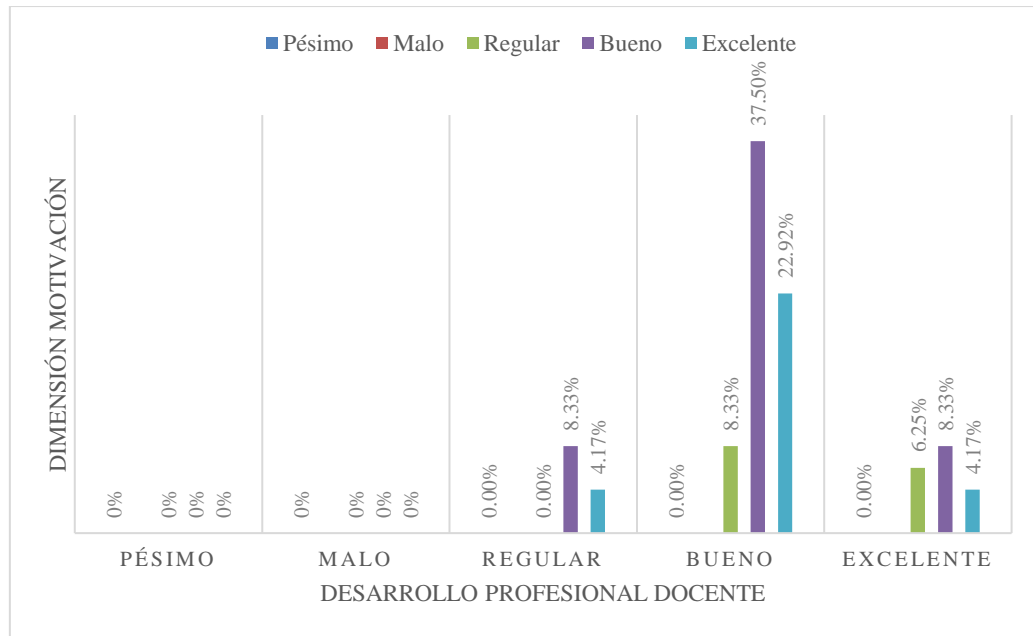


Figura 4: Análisis de la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Análisis:

En la tabla N° 7 y en la figura N° 4 se puede apreciar que la relación entre la motivación y el desarrollo profesional docente esta en un nivel bueno para el 37,50% y esta relación esta en un nivel excelente tan solo para el 4,17% de los encuestados. Además se observa que la motivación según los docentes encuestados esta en un nivel excelente para el 31,25% y el desarrollo profesional docente esta en el mismo nivel para el 18,75% de la muestra.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a : Existe relación entre el desarrollo profesional docente y la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_0 : No existe relación entre el desarrollo profesional docente y la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 8
Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis general

| | | | Desarrollo profesional docente | Identidad institucional |
|------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | Desarrollo profesional docente | Coefficiente de correlación | 1,000 | -0,244 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,014 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Identidad institucional | Coefficiente de correlación | -0,244 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,014 | |
| | | N | 48 | 48 |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional
Elaborado por: La autora

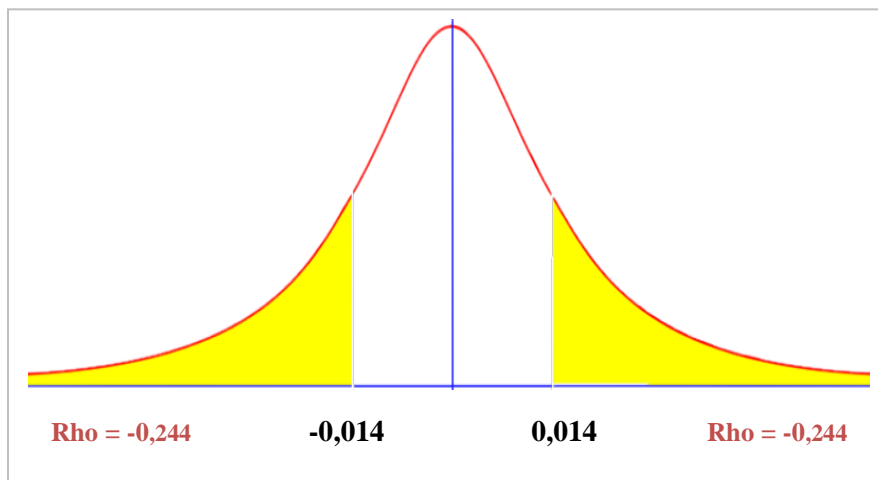


Figura 5: Región de aceptación H_1 y rechazo de la H_0
Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional
Elaborado por: La autora

Decisión:

En la tabla 8 y en la figura 5 se puede observar que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,244$ existiendo una correlación negativa media (lo que indica que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye), con nivel de significancia $p (0,014 < 0,05)$, lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa en la que se puede corroborar que el desarrollo profesional del docente se relaciona inversamente con la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Hipótesis específica 1

H_{aE1} : Existe relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E1} : No existe relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 9
Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1

| | | Dimensión Enfoque | Desarrollo profesional docente |
|------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Enfoque | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | -,350* |
| | | N | 48 |
| | Desarrollo profesional docente | Coefficiente de correlación | -,350* |
| | | Sig. (bilateral) | 0,015 |
| | | N | 48 |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

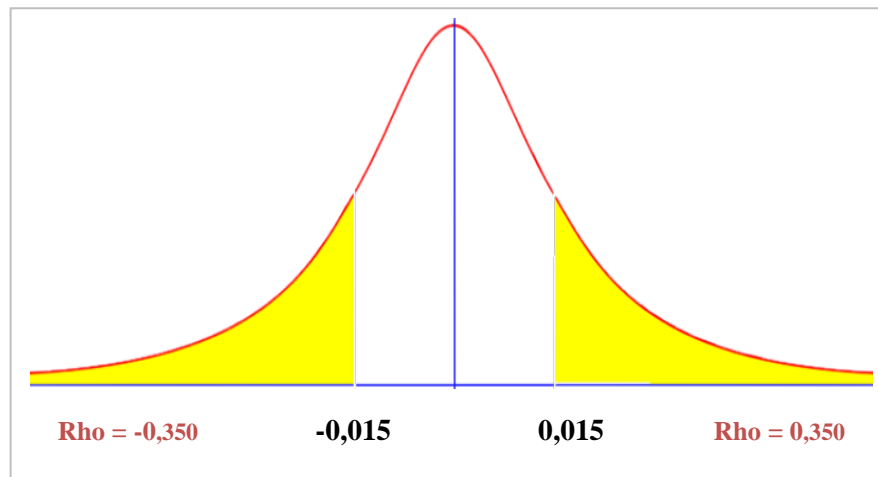


Figura 6: Región de aceptación H_{e1} y rechazo de la H_{e0}

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Decisión:

En la tabla 9 y en la figura 6 se puede apreciar que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,350$ existiendo una correlación negativa media (lo que indica que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye), con nivel de significancia $p (0,015 < 0,05)$, lo

que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_{E10} y se acepta la hipótesis alternativa H_{E11} en la que se puede corroborar que existe una relación inversa entre el enfoque y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Hipótesis específica 2

H_{aE2} : Existe relación entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E2} : No existe relación entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 10
Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2

| | | | Dimensión Competencias | Desarrollo profesional docente |
|------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Competencias | Coefficiente de correlación | 1,000 | -0,218 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,041 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Desarrollo profesional docente | Coefficiente de correlación | -0,218 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,041 | |
| | | N | 48 | 48 |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

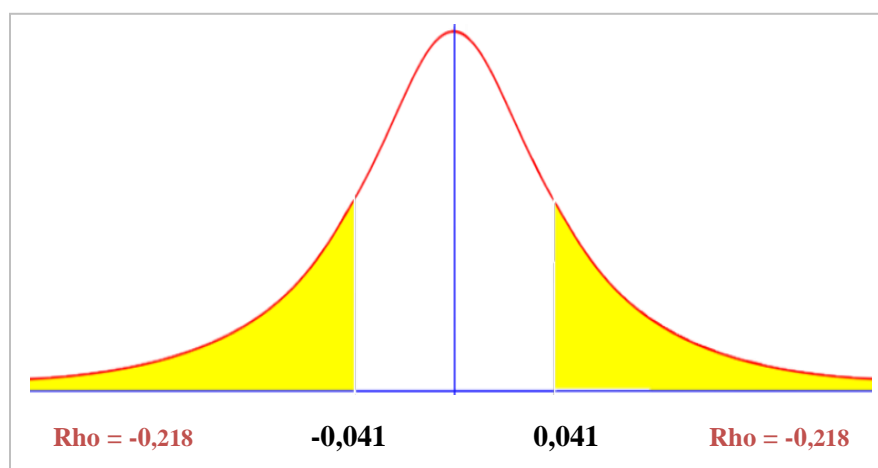


Figura 7: Región de aceptación H_{E21} y rechazo de la H_{E20}

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

Discusión:

En la tabla 10 y en la figura 7 se puede apreciar que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,218$ existiendo una correlación negativa media (lo que indica que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye), con nivel de significancia $p (0,04 < 0,05)$, lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_{E20} y se acepta la hipótesis alternativa H_{E21} en la que se pudo corroborar que existe una relación inversa entre la competencia y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Hipótesis específica 3

H_{aE3} : Existe relación entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

H_{0E3} : No existe relación entre la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

Tabla 11
Correlación de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3

| | | | Dimensión Motivación | Desarrollo profesional docente |
|----------------------------|---|--|-------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Motivación | Coefficiente de correlación | 1,000 | -0,187 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,035 |
| | | N | 48 | 48 |
| | Desarrollo profesional docente | Coefficiente de correlación | -0,187 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,035 | |
| | | N | 48 | 48 |

Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional

Elaborado por: La autora

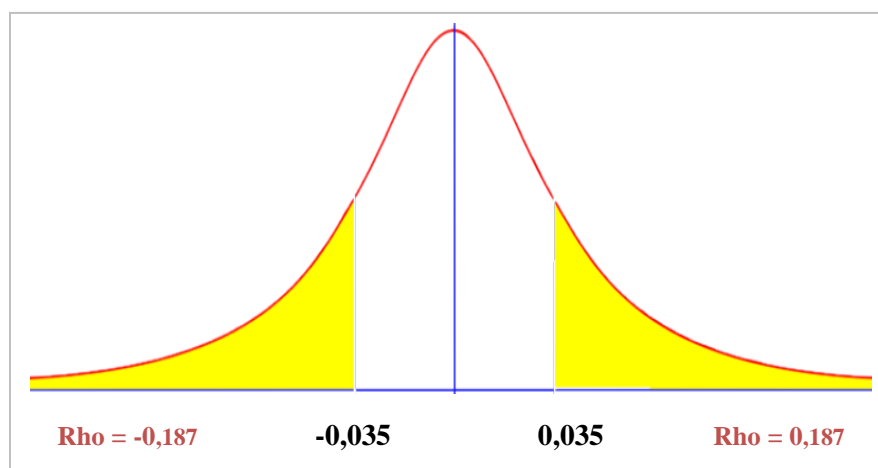


Figura 8: Región de aceptación H_{E3_1} y rechazo de la H_{E3_0}
Fuente: Cuestionario de desarrollo profesional y de Identidad institucional
Elaborado por: La autora

Discusión:

En la tabla 11 y en la figura 8 se puede apreciar que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,187$ existiendo una correlación negativa media (lo que indica que a medida que una variable aumenta, la otra variable disminuye), con nivel de significancia $p (0,035 < 0,05)$, lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_{E3_0} y se acepta la hipótesis alternativa H_{E3_1} en la que se puede corroborar que existe una relación inversa entre la motivación y el desarrollo profesional del docente de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo investigativo se realiza la discusión de resultados estadísticos basados en los objetivos establecidos con anterioridad, cuyo objetivo es: Determinar la relación existente entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019, lo que se pudo corroborar que existe un nivel bueno entre las dos variables para un 37,5%, de una muestra de 48 encuestados estos resultados se los puede apreciar en la tabla 4. Además los resultados indican que el que el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,244$ existiendo una correlación negativa media, con un nivel de significancia $p (0,014 < 0,05)$, lo que indica que a medida que aumenta la variable desarrollo profesional docente necesitan menos identidad institucional para desempeñarse adecuadamente en las tareas encomendadas. En base a estos resultados concordamos con (Zárate, 2016) en el que indica que el desempeño del docente es referirse a una idea concisa de las cualidades que debe tener un buen maestro, de tal forma que no solo hay que centrarse en tener en cuenta las altas calificaciones; si no que además mejorar las cualidades y los rasgos anhelados por cada persona. Sin embargo que hay que tener en cuenta que esta depende de varios factores tales como motivación, clima laboral, que tan identificados se encuentra con la institución donde desarrollan sus labores, pero hasta un determinado punto porque cuando el docente logra fortalecerse su desarrollo profesional, es el quien propicia todos estos factores.

En cuanto a la relación entre el enfoque y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019, los resultados muestran en la tabla N° 5 y figura N° 2 que existe una buena relación entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional docente para el 35,42% de los docentes encuestados. Además se pudo determinar por medio del coeficiente de relación Spearman mostrado en la tabla 8 es $Rho = -0,350$ que existe una correlación negativa media, con un nivel de significancia $p (0,015 < 0,05)$, en la que se pudo corroborar que el enfoque y el desarrollo profesional del docente están inversamente relacionados. Estos resultados concuerdan con (Armijos, 2015) en el que puntualiza que enfoque está basado en la misión y visión de la institución es decir la misión es la razón por la que se hace algo, mientras tanto la visión hace referencia a donde queremos llegar y que es lo que se quiere alcanzar en el futuro. Por tanto la misión es

precisa, inmediata y específica ya que es lo que se espera definir hoy; la visión es menos específica y más global, porque es lo que se aspira con el transcurrir del tiempo, sin embargo hay que tener claro que las dos persiguen el mismo objetivo y es esencial que este sea conocido por los profesores que pertenecen para relacionarlos con su desarrollo profesional.

En lo que respecta a la relación entre la competencia y el desarrollo profesional del docente, los resultados obtenidos en la tabla N° 6 y figura N° 3 se puede observar que esta relación se encuentra en un nivel excelente tan solo para el 4,17% de los docentes encuestados y en un nivel bueno para el 27,08%, además el coeficiente de relación Spearman mostrado en la tabla 9 es de $Rho = -0,218$ interpretándose que existe una correlación negativa media, con nivel de significancia $p (0,04 < 0,05)$, lo que indica que existe una relación inversa entre la competencia y el desarrollo profesional del docente en esta institución. Esto tiene concordancia con Perrenoud (2014), que conceptualiza a la competencia como la forma en admitir y enfrentar de manera correcta a las diferentes situaciones que se presentan en el diario vivir, apelando a los conocimientos, procedimientos, principios, fundamentos, técnicas, métodos y otras habilidades más precisas.

Por último analizando la relación entre la motivación y el desarrollo profesional del docente, se pudo constatar en la tabla N° 7 y en la figura N° 4 que dicha relación está en un nivel para el 37,50% y en el nivel excelente tan solo para el 4,17% de los encuestados. Además en la tabla 10 se muestran los resultados de la encuesta analizados con el coeficiente de relación Spearman es $Rho = -0,187$ indicando que al igual que los análisis anteriores también existe una correlación negativa media, con nivel de significancia $p (0,035 < 0,05)$, lo que se puede corroborar que la motivación y el desarrollo profesional del docente se encuentra inversamente relacionada en la institución objeto de estudio. Esto tiene concordancia con Bris Martín, que puntualiza a la motivación como el entorno que se genera dentro de la institución educativa basada en lo que ocurre a diario entre los integrantes que son parte de la misma. Este ambiente tiene relación con el clima laboral que se propicia en la institución además con los valores, actitudes y creencias propias de cada docente que se manifiestan en el vínculo profesional y personal.

En base a estos resultados obtenidos estamos de acuerdo con Guerra (2014) en que indica que hay directivos que se preocupan por tener una identidad institucional alta pero se despreocupan por el desarrollo profesional del profesorado que se encuentra inmerso en la misma. Esto es lo que está pasando en la institución objeto de estudio ya que en base a los resultados a los docentes encuestados el 66% supieron manifestar que existe una buena relación entre la identidad institucional y el desempeño profesional docente el resto comentó que esta relación es regular.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación inversa entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.
- La dimensión enfoque se relaciona inversamente con el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.
- La dimensión competencia tiene una relación negativa con el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.
- Se relacionan inversamente la dimensión motivación y el desarrollo profesional del docente en una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la institución, dar a conocer con mayor frecuencia el enfoque de la misión, visión y valores propios de la institución para incentivar a la comunidad educativa el cumplimiento de los mismos para obtener niveles altos en cuando a la identidad institucional.

A los docentes se les recomienda, analizar los resultados obtenidos en el desarrollo de del trabajo investigativo para que de esta manera consideren estrategias de trabajo eficaces logrando altos niveles de su desarrollo profesional docente, si la necesidad de que la identidad institucional sea el impulso para su motivación diaria en la ejecución de las actividades encomendadas, porque los resultados han demostrado que estas dos variables son inversamente relacionadas.

Por último, se les recomienda a los investigadores, utilizar correctamente el presente material de investigación con el fin de que puedan ser aprovechados en otras unidades educativas y en los diferentes niveles de la educación.

VIII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Armijos, M. (2015). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño*. Mexico: Cepal.
- Ávila, R. (2016). *El reto de fortalecer la identidad de la institución educativa*. Colombia: Fundación Promigas.
- Bellido, V. (2014). *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Briones, G. (2000). *La investigación social y educativa*. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *FORMACIÓN PROFESIONAL*, 9.
- Cuesta, M. (2014). *Introducción al muestreo*. España: Universidad de Oviedo.
- Gallegos, M. (2017). La Formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado ISSN: 1138-414X*, 11(1), pp 1-22.
- García, C. (2018). Una mirada al profesor actual, sus funciones y factores que Influyen en su desarrollo docente. *International Journal of Good Conscience ISSN 1870-557X*, pp 307-316.
- Gento, M. (1994). *Participación en la Gestión Educativa*. Madrid: Santillana.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba : Brujas .
- Guerra, K. (2014). *Identidad y sentido de pertenencia en el buen desempeño de los docentes de la Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Guzman, L. (2017). *La construcción de la identidad profesional del docente*. Chile: Universidad de Girona.
- Hayes, A. G., & Nieuwerburgh, C. V. (2016). *Coaching educativo Colección: Didáctica y Desarrollo*. Madrid: Ediciones, Parainfo, S.A.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Inbernon, F. (2016). Desarrollo profesional del docente. *Listin Diario*, pág. pp 5.
- John H. Zenger, K. S. (2013). *El coach extraordinario: Cómo los mejores líderes ayudan a crecer a los demás*. Barcelona : PROFIT Editorial .
- Juan, J. (2015). *Desarrollo Personal*. Obtenido de <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

- Lavigne, D. C. (18 de Abril de 2019). *Formación docentes* . Obtenido de Formación docentes:
http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Formaciondocentes_Llivina.pdf
- Lea, V. (2014). Hacia una pedagogía del desarrollo profesional docente. Modelos de formación continua y necesidades formativas de los profesores. *Páginas de Educación ISSN 1688-7468*, 6(1), pp 32-52.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea S.A., de Ediciones pp.75.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Medypsi. (2016). *Definición de preocupación* . Tarragona, España: Enciclopedia Salud.
- Midgley, J. (1995). *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*. Londres: Sage.
- Monroy, A. (Octubre de 2015). *COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Muelas, R. (2017). *¿Conoces la evolución cultural?* Granada, España: La mente es maravillosa.
- Perrenoud, P. (2014). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria, número monográfico II “Formación centrada en competencias (II)”*, pp 8.
- Pierre, A., & Patrick, A. (2007). *GUÍA PRÁCTICO DEL COACHING*. Barcelona: PAIDOS.
- Puririsun. (2017). *Desarrollo personal y Habilidades sociales*. Obtenido de Desarrollo personal: www.puririsun.org/es/desarrollo-personal-y-habilidades-sociales+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=ec
- Ramírez, I., Espinoza, R., Santos, V., Campos, H., & Medina, J. (2016). La calidad educativa en el desempeño de los docentes del tercer año de bachillerato del Instituto Coello de la ciudad de Guayaquil. *Revista Atlante ISSN: 1989-4155*, pp 12-34.
- Reyes, L. (2014). La problemática de la enseñanza en la formación docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007-2619*, pp 1-16.
- Robalino, N., & Taricuarima, R. (2014). *Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 64999. Yarinacocha - 2013*. Pucallpa, Per: Universidad Nacional de Ucayaly.
- Salgado, S. (2016). *Influencia de la visión mercantilista en el proceso educativo en escuelas privadas del Ecuador. Estudio aplicado a cinco unidades educativas*

- privadas del sector de Tumbaco* . Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias de la Educación.
- Solórzano, C. (2016). *Niveles de motivación para el desarrollo del docente*. Esmeralda, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Sovero, F. (2012). *Monitoreo y Supervisión*. Lima: San Marcos.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). Mexico: Limusa.
- Terigi, F. (2016). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Argentina: PREAL-GTD.
- Trejo, M., Laven, G., & Culebro, M. (2014). Retos y desafíos de las TIC y la innovación educativa. *Revista Científico Pedagógica ISSN: 1682-2749*, 4(28), pp 131-143.
- Trespalcios, J., Vázquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigación de mercados*. España: Paraninfo.
- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* París, Francia: Organizaciones de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura.
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente* . España: Narcea.
- Zárate, C. (2016). La escritura académica: Dificultades y necesidades. *Educación Superior - ISSN 2518-8283*, pp 45-54.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta del desarrollo profesional docente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desarrollo profesional docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el aprendizaje significativo, señala con una equis (X) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con el cual se sienta más identificado (a), no medite mucho su respuesta. No hay respuesta buena ni mala. Agradezco su aporte.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|

Se agradece que responda con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M () F ()

Dimensión 1: Desarrollo personal

(Indicador: Nuevas ideas)

| | | | | |
|--|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 1. Con que frecuencia brinda aporte para la mejora del plantel donde usted labora. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|--|---------------------|----------------------|---|--------------|
| 2. Participa en cursos de desarrollo socio creativo. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) <input checked="" type="checkbox"/> | Nunca (1) |

| | | | | |
|--|---------------------|----------------------|---|--------------|
| 3. Los cursos en el cual participa le permiten aportar mejoras en el proceso educativo en el plantel donde labora. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) <input checked="" type="checkbox"/> | Nunca (1) |

(Indicador: Actitudes)

| | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 4. Con que frecuencia está predispuesto a cumplir desarrollar actividades orientadas al desarrollo institucional. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 5. Las actividades en las que participa lo hacen con entusiasmo y dedicación. | | | | |
| Siempre (5) <input checked="" type="checkbox"/> | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|--|---|----------------------|-----------------|--------------|
| 6. Con qué frecuencia ante sus alumnos demuestra optimismo en el desarrollo de sus actividades en el aula. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

(Indicador: Calidad de vida)

| | | | | |
|--|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| 7. El plantel donde labora le deja espacio para poder realizar actividades que contribuya en su desarrollo personal. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 8. Con que frecuencia acude a un centro de salud para verificar su estado de salubridad personal. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) X | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| 9. Tiene espacio de esparcimiento y de vida social. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) X | Rara vez (2) | Nunca (1) |

Dimensión: Desarrollo Social

(Indicador: Desarrollo social)

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| 10. Con que frecuencia participa en instituciones socioculturales de su comunidad | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez X (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|--|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 11. Con que frecuencia se relaciona con sus familiares y amistades | | | | |
| Siempre (5) X | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| 12. Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros de trabajo | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) X | Rara vez (2) | Nunca (1) |

(Indicador: Empleo)

| | | | | |
|---|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| 13. Con que frecuencia se siente conforme con los directivos cuando le asigna una carga horaria acorde a sus capacidades. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) X | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 14. El trabajo que usted realiza contribuye en la calidad del servicio de su institución. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) X | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

| | | | | |
|---|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 15. Con que frecuencia se ha sentido que su trabajo es valorado por los directivos. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) X | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |

(Indicador: Vulnerabilidad)

16. Con que frecuencia usted se siente que puede ser vulnerable para ser desplazado por otro profesional de su especialidad.

| | | | | |
|----------------|---------------------|--|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/> | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|--|-----------------|--------------|

17. Identifica en usted algunos puntos vulnerables, que puede perjudicarle

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) <input checked="" type="checkbox"/> | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|

18. Ante los puntos que puede ser vulnerable, usted toma iniciativa para superarlo.

| | | | | |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|

Dimensión: Desarrollo pedagógico

(Indicador: Tensiones pedagógicas)

19. La formación pedagógica que ha recibido logra satisfacer sus necesidades profesionales que hoy son de mucha utilidad.

| | | | | |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|

20. En su formación pedagógica ha asimilado un buen nivel de información que hoy le sirve para su práctica pedagógica.

| | | | | |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|

(Indicador: Planeación)

21. Acostumbra a planificar todas sus actividades que realiza en su trabajo diario

| | | | | |
|----------------|---------------------|--|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/> | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|--|-----------------|--------------|

22. Con que frecuencia ha sentido que necesita apoyo para planificar algunas actividades que ha creído no poder desarrollarlo.

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) <input checked="" type="checkbox"/> | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|

(Indicador: Ejecución de investigaciones en el aula)

23. ¿Cuándo identifica problemas en sus estudiantes trata de resolverlos siguiendo un método científico?

| | | | | |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) <input checked="" type="checkbox"/> | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---|----------------------|-----------------|--------------|

24. Sistematiza usted las actividades que le va a ayudar a resolver problemas.

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) <input checked="" type="checkbox"/> | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|---|--------------|

Anexo 2: Encuesta de la identidad institucional

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estimado (a) Docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la identidad institucional del docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el aprendizaje significativo, señala con una equis (X) o encierra con un círculo en la columna correspondiente la respuesta del ítem con el cual se sienta más identificado (a), no medite mucho su respuesta. No hay respuesta buena ni mala. Agradezco su aporte.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|

Se agradece que responda con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información General

1. Sexo: M() F(X)

Dimensión: Enfoque

(Indicador: Misión)

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 1. El contenido de la misión se difunde en la institución | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
| | | | | X |

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 2. Con que frecuencia se reflexiona la misión de la Institución | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
| | | | | X |

(Indicador: Visión)

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 3. El contenido de la Visión se difunde en la institución | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
| | | | | X |

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 4. Los propósitos institucionales son conocidos y compartidos con la comunidad escolar. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
| | | | | X |

(Indicador: Valores)

| | | | | |
|--|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| 5. El directivo se preocupa por hacer cumplir los valores establecidos, que cartectiza a la institución. | | | | |
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
| | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 6. La institución está constituida por valores que están de acorde con mis valores como profesional. | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

Dimensión: Competencias

(Indicador: Información)

7. La institución me facilita toda la información necesaria para impartir mis clases según lo establecido.

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

8. Para la institución es importante intercambiar información relacionada con el ejercicio de mis funciones

| | | | | |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) X | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|

(Indicador: Procedimientos)

9. Trabaja diferentes metodologías para poder llegar a todos los estudiantes aunque eso suponga no poder acabar el temario

| | | | | |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) X | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|

10. Debe estar preparado para responder a cualquier pregunta que le hagan sobre la asignatura

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

(Indicador: Técnicas de aprendizajes)

11. La institución se preocupa por darles a conocer las técnicas de aprendizaje representativas de la misma

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

12. Se potencia la comprensión y la optimización del tiempo con la utilización de técnicas de aprendizajes adecuadas

| | | | | |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) X | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|

Dimensión: Motivación

(Indicador: Clima laboral)

13. En la institución se comunica de forma clara las oportunidades de desarrollo profesional

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez X (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|

14. El director toma muy en cuenta el estado de ánimo de cada docente y se interesa por que el clima laboral sea satisfactorio

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez X (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|

15. El directivo propicia el dialogo de forma periódica sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar

| | | | | |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez X (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|

(Indicador: Relaciones personales)

16. Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

17. Por medio de la comunicación en el ambiente laboral amplio el conocimiento de mí mismo.

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

(Indicador: Relaciones profesionales)

18. La institución cree que cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje.

| | | | | |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo X (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------------|

19. Existen mecanismos eficaces de participación entre el directivo y docentes de la institución

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) | Muy a menudo (4) | Algunas veces X (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|----------------|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|

20. Existe una relación positiva entre los compañeros de trabajo de la institución

| | | | | |
|------------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Siempre (5) X | Muy a menudo (4) | Algunas veces (3) | Rara vez (2) | Nunca (1) |
|------------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|

Anexo 3: Matriz de validación


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | |
|--|---------------------|--------------|--|-----------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|---|----|--|----|-----------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | Bastante en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | | si | No | si | No |
| DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE "El concepto de desarrollo profesional docente es polivalente, complejo y multidimensional. Es la acción que tiene que ver con el aprendizaje y resulta el trabajo, se trata de un trayecto e incluye oportunidades limitadas para mejorar la práctica; la idea se relaciona con la formación de los docentes y opera sobre las personas, no sobre las instituciones" (Valderrama & Mariscal, 2010). | DESARROLLO PERSONAL | Nuevas ideas | 1. Con que frecuencia brinda aporte para la mejora del plantel donde usted labora. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 2. Participa en cursos de desarrollo socio creativo. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 3. Los cursos en el cual participa le permiten aportar mejoras en el proceso educativo en el plantel donde labora. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Actitudes | 4. Con que frecuencia está predispuesto a cumplir desarrollar actividades orientadas al desarrollo institucional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 5. Las actividades en las que participa lo hacen con entusiasmo y dedicación. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 6. Con que frecuencia demuestra ante sus alumnos | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

The Mary K. Brown Member
of the Institution
2019-2021

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | optimismo en el desarrollo de sus actividades en el aula | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Calidad de vida | | 7. El plantel donde labora le deja espacio para poder realizar actividades que contribuya en su desarrollo personal. | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | |
| | | | 8. Con que frecuencia acude a un centro de salud para verificar su estado de salubridad personal. | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | |
| | | | 9. Tiene espacio de esparcimiento y de vida social. | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | |
| | Desarrollo Social | | 10. Con que frecuencia participa en instituciones socioculturales de su comunidad | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | |
| | | | 11. Con que frecuencia se relaciona con sus familiares y amistades | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | |
| | | | 12. Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros de trabajo | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | |
| | Empleo | | 13. Con que frecuencia se siente conforme con los directivos cuando le asigna una carga horario acorde a sus capacidades. | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | |
| | | | 14. El trabajo que usted realiza contribuye en la calidad del servicio de su institución. | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | |


 Dr. Mario Sánchez Mesa
 doc. Investigación
 IIG UVC - PUEBA

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|
| Desarrollo Pedagógico | Vulnerabilidad | 15. Con que frecuencia se ha sentido que su trabajo es valorado por los directivos. | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | 16. Con que frecuencia usted se siente que puede ser vulnerable para ser desplazado por otro profesional de su especialidad. | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 17. Identifica en usted algunos puntos vulnerables, que puede perjudicarlo | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 18. Ante los puntos que puede ser vulnerable, usted toma iniciativa para superarlo. | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Tensiones Pedagógicas | 19. La formación pedagógica que ha recibido logra satisfacer sus necesidades profesionales que hoy son de mucha utilidad. | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 20. En su formación pedagógica ha asimilado un buen nivel de información que hoy le sirve para su práctica pedagógica. | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Planeación | 21. Acostumbra a planificar todas sus actividades que realiza en su trabajo diario. | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 22. Con que frecuencia ha sentido que necesita apoyo para planificar algunas actividades que ha creído no poder desarrollarlo. | | | | | | | | X | X | X | X | | |


 Dr. María X. Briones Nieves
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPS UNC - PARRA

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | Ejecución de investigaciones en el aula | 23. ¿Cuándo identifica problemas en sus estudiantes trata de resolverlos siguiendo un método científico? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 24. Sistematiza usted las actividades que le va a ayudar a resolver problemas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


 Dr. María N. Briones Mead
 P.O.C. INVESTIGACIÓN
 EPG FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar el Desarrollo Profesional Docente

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desarrollo profesional docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.


DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:


| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | ✓ | | |


Dr. Mario N. Briones Mendoza
CO. ASOCIACIÓN
EPG UVE - PUJA
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Item | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|-----------|-----------|---|-----------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|--|----|-----------------------------------|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni es de acuerdo ni de acuerdo | Bastante poco de acuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la oposición de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| IDENTIDAD INSTITUCIONAL La identidad institucional es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico y está vinculada principalmente con el personal interno." | ENFOQUE | Misión | 1. El contenido de la misión se difunde en la institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Con que frecuencia se reflexiona la misión de la institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Visión | 3. El contenido de la Visión se difunde en la institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. Los propósitos Institucionales son conocidos y compartidos con la comunidad escolar. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Valores | 5. El directivo se preocupa por hacer cumplir los valores establecidos, que | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


 Dr. Jorge A. Arreola Mendez
 EGC INVESTIGACIÓN
 EHG-UAC - PARRA

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | caracteriza a la institución. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 6. La institución está constituida por valores que están de acorde con mis valores como profesional. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 7. La institución me facilita toda la información necesaria para impartir mis clases según los establecido. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | COMPETENCIAS | Información | 8. Para la institución es importante intercambiar información relacionada con el ejercicio de mis funciones | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Procedimiento | 9. Trabaja diferentes metodologías para poder llegar a todos los estudiantes, aunque eso suponga no poder acabar el temario | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |



 Facultad de Educación

 Universidad de Zaragoza

 Zaragoza, España


| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | 10. Debe estar preparado para responder a cualquier pregunta que le hagan sobre la asignatura | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Técnicas de Aprendizajes | 11. La institución se preocupa por darles a conocer las técnicas de aprendizaje representativas de la misma | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 12. Se potencia la comprensión y la optimización del tiempo con la utilización de técnicas de aprendizajes adecuadas | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | CLIMA LABORAL | 13. En la institución se comunica de forma clara las oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | | | X | X | X | X | | |


 Dr. Mario N. Deives Mendocá
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPS/UNC - PARRA

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | 14. El director toma muy encuesta el estado de ánimo de cada docente y se interesa por que el clima laboral sea satisfactorio | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 15. El directivo propicia el dialogo de forma periódica sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Motivación | Relaciones Personales | 16. Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | | 17. Por medio de la comunicación en el ambiente laboral amplio el conocimiento de mí mismo. | | | | | | X | X | X | X | | |


 Dr. Mario S. Arias Mendieta
 DOC. INVESTIGACIÓN
 EPG/UYC - FEIRA

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| Relaciones Profesionales | 18. La institución cree que cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje. | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | 19. Existen mecanismos eficaces de participación entre el directivo y docentes de la institución | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | 20. Existe una relación positiva entre los compañeros de trabajo de la institución | | | | | | | X | X | X | X | | |


 Dra. María V. Ramos Mendez
 CDC INVESTIGACIÓN
 EPQ UFRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar la Identidad Institucional

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la identidad institucional del docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Briones Mendoza Mario Napoleón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | ✓ | | |



Dr. Mario N. Briones Mendoza
FIRMA DEL EVALUADOR
EPA UVC - 1117

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Ítem | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|---------------------|---------------|--|-----------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | Bastante en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE "El concepto de desarrollo profesional docente es polisémico, complejo y multidimensional. Es la acción que tiene que ver con el aprendizaje y remite al trabajo, se trata de un trayecto e incluye oportunidades limitadas para mejorar la práctica; la idea se relaciona con la formación de los docentes y opera sobre las personas, no sobre los programas" (Valent & Marcelo, 2015). | DESARROLLO PERSONAL | -Nuevas ideas | 1. Con que frecuencia brinda aporte para la mejora del plantel donde usted labora. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 2. Participa en cursos de desarrollo socio creativo. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 3. Los cursos en el cual participa le permiten aportar mejoras en el proceso educativo en el plantel donde labora. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Actitudes | 4. Con que frecuencia está predispuesto a cumplir desarrollar actividades orientadas al desarrollo institucional. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 5. Las actividades en las que participa lo hacen con entusiasmo y dedicación. | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | | 6. Con que frecuencia demuestra ante sus alumnos | | | | | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-------------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | optimismo en el desarrollo de sus actividades en el aula | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Calidad de vida | | 7. El plantel donde labora le deja espacio para poder realizar actividades que contribuya en su desarrollo personal. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 8. Con que frecuencia acude a un centro de salud para verificar su estado de salubridad personal. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 9. Tiene espacio de esparcimiento y de vida social. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Desarrollo Social | | 10. Con que frecuencia participa en instituciones socioculturales de su comunidad | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | 11. Con que frecuencia se relaciona con sus familiares y amistades | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 12. Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros de trabajo | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Empleo | | 13. Con que frecuencia se siente conforme con los directivos cuando le asigna una carga horaria acorde a sus capacidades. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | 14. El trabajo que usted realiza contribuye en la calidad del servicio de su institución. | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| Desarrollo Pedagógico | Vulnerabilidad | 15. Con que frecuencia se ha sentido que su trabajo es valorado por los directivos. | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | 16. Con que frecuencia usted se siente que puede ser vulnerable para ser desplazado por otro profesional de su especialidad. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 17. Identifica en usted algunos puntos vulnerables, que puede perjudicarle | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 18. Ante los puntos que puede ser vulnerable, usted toma iniciativa para superarlo. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Tensiones Pedagógicas | 19. La formación pedagógica que ha recibido logra satisfacer sus necesidades profesionales que hoy son de mucha utilidad. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 20. En su formación pedagógica ha asimilado un buen nivel de información que hoy le sirve para su práctica pedagógica. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Planeación | 21. Acostumbra a planificar todas sus actividades que realiza en su trabajo diario. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | 22. Con que frecuencia ha sentido que necesita apoyo para planificar algunas actividades que ha creído no poder desarrollarlo. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | Ejecución de investigaciones en el aula | 23. ¿Cuándo identifica problemas en sus estudiantes trata de resolverlos siguiendo un método científico? | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | 24. Sistematiza usted las actividades que le va a ayudar a resolver problemas. | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar el Desarrollo Profesional Docente

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desarrollo profesional docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cárdenas Zamora Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad Institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Item | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|-----------|-----------|---|-----------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | Ninguna reacción es deseable | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| IDENTIDAD INSTITUCIONAL La identidad institucional es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico y está vinculada principalmente con el personal interno." | ENFOQUE | Misión | 1. El contenido de la misión se difunde en la institución | | | | | | / | | / | | / | | | | |
| | | | 2. Con que frecuencia se reflexiona la misión de la Institución | | | | | | / | | / | | / | | | | |
| | | Visión | 3. El contenido de la Visión se difunde en la institución | | | | | | / | | / | | / | | | | |
| | | | 4. Los propósitos Institucionales son conocidos y compartidos con la comunidad escolar. | | | | | | / | | / | | / | | | | |
| | | Valores | 5. El directivo se preocupa por hacer cumplir los valores establecidos, que | | | | | | / | | / | | / | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|
| | | | caracteriza a la institución. | | | | | | / | / | / | / | |
| | | | 6. La institución está constituida por valores que están de acorde con mis valores como profesional. | | | | | | / | / | / | / | |
| | | | 7. La institución me facilita toda la información necesaria para impartir mis clases según los establecido. | | | | | | / | / | / | / | |
| | COMPETENCIAS | Información | 8. Para la institución es importante intercambiar información relacionada con el ejercicio de mis funciones | | | | | | / | / | / | / | |
| | | Procedimiento | 9. Trabaja diferentes metodologías para poder llegar a todos los estudiantes, aunque eso suponga no poder acabar el temario | | | | | | / | / | / | / | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 10. Debe estar preparado para responder a cualquier pregunta que le hagan sobre la asignatura | | | | | | / | | / | | / | | / | | |
| | Técnicas de Aprendizajes | 11. La institución se preocupa por darles a conocer las técnicas de aprendizaje representativas de la misma | | | | | | / | | / | | / | | / | | |
| | | 12. Se potencia la comprensión y la optimización del tiempo con la utilización de técnicas de aprendizajes adecuadas | | | | | | / | | / | | / | | / | | |
| | CLIMA LABORAL | 13. En la institución se comunica de forma clara las oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | | / | | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | 10. Debe estar preparado para responder a cualquier pregunta que le hagan sobre la asignatura | | | | | | / | / | / | / | | |
| | Técnicas de Aprendizajes | 11. La institución se preocupa por darles a conocer las técnicas de aprendizaje representativas de la misma | | | | | | / | / | / | / | | |
| | | 12. Se potencia la comprensión y la optimización del tiempo con la utilización de técnicas de aprendizajes adecuadas | | | | | | / | / | / | / | | |
| | CLIMA LABORAL | 13. En la institución se comunica de forma clara las oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | | / | / | / | / | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | 14. El director toma muy encuesta el estado de ánimo de cada docente y se interesa por que el clima laboral sea satisfactorio | | | | | | / | / | / | / | | |
| | Motivación | 15. El directivo propicia el dialogo de forma periódica sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar | | | | | | / | / | / | / | | |
| | | 16. Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal | | | | | | / | / | / | / | | |
| | | 17. Por medio de la comunicación en el ambiente laboral amplio el conocimiento de mí mismo. | | | | | | / | / | / | / | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| Relaciones Profesionales | 18. La institución cree que cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje. | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | 19. Existen mecanismos eficaces de participación entre el directivo y docentes de la institución | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | 20. Existe una relación positiva entre los compañeros de trabajo de la institución | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |


 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar la Identidad Institucional

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la identidad institucional del docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cárdenas Zamora Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| ✓ | | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Item | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | Observaciones y/o recomendaciones | | | | |
|--|---------------------|--------------|--|-----------------------|---------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|---|----|--|----|-----------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | Bastante en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | | si | No | si | No | | si | No | si | No |
| DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE "El concepto de desarrollo profesional docente es polidimensional, complejo y multidimensional. Es la acción que tiene que ver con el aprendizaje y remite al trabajo, se trata de un trayecto e incluye oportunidades ilimitadas para mejorar la práctica; la idea se relaciona con la formación de los docentes y opera sobre las percepciones, no sobre los programas" (Molina & Marcelo, 2015). | DESARROLLO PERSONAL | Nuevas ideas | 1. Con que frecuencia brinda aporte para la mejora del plantel donde usted labora. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 2. Participa en cursos de desarrollo socio creativo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 3. Los cursos en el cual participa le permiten aportar mejoras en el proceso educativo en el plantel donde labora. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Actitudes | 4. Con que frecuencia está predispuesto a cumplir desarrollar actividades orientadas al desarrollo institucional. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 5. Las actividades en las que participa lo hacen con entusiasmo y dedicación. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | 6. Con que frecuencia demuestra ante sus alumnos | | | | | | X | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| Desarrollo Social | Calidad de vida | optimismo en el desarrollo de sus actividades en el aula | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 7. El plantel donde labora le deja espacio para poder realizar actividades que contribuya en su desarrollo personal. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 8. Con que frecuencia acude a un centro de salud para verificar su estado de salubridad personal. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 9. Tiene espacio de esparcimiento y de vida social. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Desarrollo Social | 10. Con que frecuencia participa en instituciones socioculturales de su comunidad | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 11. Con que frecuencia se relaciona con sus familiares y amistades | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 12. Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros de trabajo | | | | | | X | X | X | X | | |
| | Empleo | 13. Con que frecuencia se siente conforme con los directivos cuando le asigna una carga horaria acorde a sus capacidades. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | 14. El trabajo que usted realiza contribuye en la calidad del servicio de su institución. | | | | | | X | X | X | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | Vulnerabilidad | 15. Con que frecuencia se ha sentido que su trabajo es valorado por los directivos. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | 16. Con que frecuencia usted se siente que puede ser vulnerable para ser desplazado por otro profesional de su especialidad. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | 17. Identifica en usted algunos puntos vulnerables, que puede perjudicarlo | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | 18. Ante los puntos que puede ser vulnerable, usted toma iniciativa para superarlo. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | Tensiones Pedagógicas | 19. La formación pedagógica que ha recibido logra satisfacer sus necesidades profesionales que hoy son de mucha utilidad. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | 20. En su formación pedagógica ha asimilado un buen nivel de información que hoy le sirve para su práctica pedagógica. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | Planeación | 21. Acostumbra a planificar todas sus actividades que realiza en su trabajo diario. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | 22. Con que frecuencia ha sentido que necesita apoyo para planificar algunas actividades que ha creído no poder desarrollarlo. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|
| | | Ejecución de investigaciones en el aula | 23. ¿Cuándo identifica problemas en sus estudiantes trata de resolverlos siguiendo un método científico? | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | | 24. Sistematiza usted las actividades que le va a ayudar a resolver problemas. | | | | | | X | X | X | X | | |



FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar el Desarrollo Profesional Docente

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desarrollo profesional docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mendívez Espinoza Yván Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| ↙ | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: "Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa", Guayaquil – Ecuador 2019

| VARIABLE | Dimensión | Indicador | Item | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|-----------|-----------|---|-----------------------|---------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | Totalmente de acuerdo | Bastante de acuerdo | Ni en desacuerdo ni de acuerdo | Bastante malo en desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| IDENTIDAD INSTITUCIONAL La identidad institucional es el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico y está vinculada principalmente con el personal interno." | ENFOQUE | Misión | 1. El contenido de la misión se difunde en la institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Con que frecuencia se reflexiona la misión de la Institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Visión | 3. El contenido de la Visión se difunde en la institución | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 4. Los propósitos Institucionales son conocidos y compartidos con la comunidad escolar. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Valores | 5. El directivo se preocupa por hacer cumplir los valores establecidos, que | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | caracteriza a la institución. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 6. La institución está constituida por valores que están de acorde con mis valores como profesional. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. La institución me facilita toda la información necesaria para impartir mis clases según los establecido. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | COMPETENCIAS | Información | 8. Para la institución es importante intercambiar información relacionada con el ejercicio de mis funciones | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Procedimiento | 9. Trabaja diferentes metodologías para poder llegar a todos los estudiantes, aunque eso suponga no poder acabar el temario | | | | | | | X | | X | | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 10. Debe estar preparado para responder a cualquier pregunta que le hagan sobre la asignatura | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Técnicas de Aprendizajes | 11. La institución se preocupa por darles a conocer las técnicas de aprendizaje representativas de la misma | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12. Se potencia la comprensión y la optimización del tiempo con la utilización de técnicas de aprendizajes adecuadas | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | CLIMA LABORAL | 13. En la institución se comunica de forma clara las oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | 14. El director toma muy encuesta el estado de ánimo de cada docente y se interesa por que el clima laboral sea satisfactorio | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Motivación | 15. El directivo propicia el dialogo de forma periódica sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 16. Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 17. Por medio de la comunicación en el ambiente laboral amplio el conocimiento de mí mismo. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Relaciones Profesionales | 18. La institución cree que cuanto más alta sea la motivación del profesorado hacia la enseñanza, mayor será la del estudiantado hacia el aprendizaje. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 19. Existen mecanismos eficaces de participación entre el directivo y docentes de la institución | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | 20. Existe una relación positiva entre los compañeros de trabajo de la institución | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |


 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario: Cuestionario para evaluar la Identidad Institucional

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la identidad institucional del docente de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Méndez Espinoza Yván Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

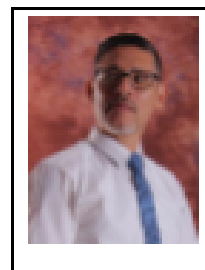
| Excelente | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|
| ✓ | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: San Pedro de Lloc, 15/09/78
 1.2. DNI: 19188655
 1.3. Pasaporte: 118034774
 1.4. Domicilio: América Oeste 382.Dpto 1302 Urb. Los Cedros, Trujillo, Perú
 1.5. Teléfono: +51 965381230
 1.6. E-mail: valcandame@gmail.com

**FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL****Grados o títulos obtenidos**

| Carrera profesional | Institución | Grado | Fecha de Obtención |
|-----------------------------|---|----------------------|--------------------|
| Ingeniería Industrial | Universidad Nacional de Trujillo | Bachiller | 25-02-2005 |
| Ingeniería Industrial | Universidad Nacional de Trujillo | Ingeniero Industrial | 25-09-2008 |
| Educación | Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, | Magister | 01-09-2014 |
| Ciencias de la Comunicación | Universidad César Vallejo, | Doctor | 13-09-2016 |

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|
| Colegio Prof. al que pertenece: | Colegio de Ingenieros del Perú - CIP | Colegiatura No.: 200058 | Cond: Habilitado |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|

EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

| Institución | Dedicación | Fecha Inicio | Fecha fin | Categoría |
|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-----------|
| Universidad Señor de Sipán | DTC | 2010 | 2017 | Auxiliar |
| Universidad César Vallejo | DTC | 2017 | En ejercicio | Auxiliar |
| Universidad San Martín de Porres | DTP | 2018 | 2018 | Auxiliar |

EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

| Institución | Cargos Desempeñados | Tipo de Institución | Fecha Inicio | Fecha Fin |
|--|---|------------------------|--------------|--------------|
| Yal Comunicaciones | Director | Privada Comunicaciones | 2017 | En ejercicio |
| Instituto Superior Tecnológico del Norte | Jefe del Programa de Ciencias Publicitarias | Privada Educativa | 1998 | 2008 |

CARGA ACADÉMICA: Universitaria

| Nombre de la Universidad | Cargo desempeñado | Periodo de trabajo |
|----------------------------|--|---------------------|
| Universidad Señor de Sipán | Director de la Escuela Académico Profesional de Artes & Diseño Gráfico Empresarial | 2010 – 2017 |
| Universidad César Vallejo | Coordinador del Programa Académico de Investigación | 2017 – 2019 |
| Universidad César Vallejo | Coordinador de Investigación | 2019 – En ejercicio |

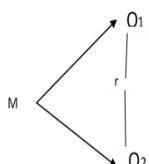
IDIOMA 8 – COMPUTACIÓN:

| Idioma | Nivel | Fecha certificación | TIC 8 | Nivel | Fecha de certificación |
|-----------|--------------------------|---------------------|--------------------|------------|------------------------|
| Inglés | Inglés para Doctorado | 15 de agosto 2016 | Microsoft | Intermedio | Enero 2007 |
| Portugués | Portugués para Doctorado | 25 de junio 2015 | Adobe Design Suite | Básico | Autoaprendizaje |

INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL (últimos 04 años)

| Título | Fecha | Publicación | Nro. De Registro/Nro. Resolución |
|--|-------------|----------------------|--|
| Consolidación del ejercicio profesional en comunicación: necesidad de la creación del colegio profesional. | Agosto 2016 | Resumen. | ISSN 978-612-4257-04-9 Libro de resúmenes ponencias. Universidad César Vallejo. VIII Encuentro Científico Internacional del Norte Trujillo – Perú |
| Marca Perú, patrimonio cultural o estrategia comercial. | Marzo 2016 | Resumen. | ISSN 1850-2032 Actas de Diseño Nº20. Universidad de Palermo. Facultad de Diseño y Comunicaciones. Buenos Aires - Argentina |
| Marca Perú, patrimonio cultural o estrategia comercial. | Marzo 2016 | Resumen. | ISSN 978-612-4257-25-4 Libro de resúmenes ponencias. Universidad Privada Antenor Orrego. VI Encuentro Científico Internacional del Norte Trujillo – Perú |
| Ya terminé y ahora ¿Qué estudiar?... la influencia de la publicidad gráfica. | Marzo 2015 | Resumen. | ISSN 1850-2032 Actas de Diseño Nº18. Universidad de Palermo. Facultad de Diseño y Comunicaciones. Buenos Aires - Argentina |
| Ya terminé y ahora ¿qué estudiar?... la influencia de la publicidad gráfica. | Junio 2014 | Artículo Científico. | ISSN 1997-3685 Revista Científica Tzhoecoan VOL. 6 / Nº1 Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú |
| 4023 kms. por la identidad latinoamericana del diseño | Marzo 2014 | Resumen. | ISSN 1850-2032 Actas de Diseño Nº16. Universidad de Palermo. Facultad de Diseño y Comunicaciones. Buenos Aires - Argentina |

Anexo 4: Matriz de consistencia

| PROBLEMA DE ESTUDIO | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | DIMENSIÓN | | MÉTODO |
|---|--|--|---------------------------------------|----------------------------|--|---|
| <p>¿Cómo se vincula el desarrollo profesional del docente con la identidad institucional de una institución de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2019?</p> | <p>Existe relación entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional de una Institución Educativa de Guayaquil – Ecuador 2019</p> | <p>Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el desarrollo profesional del docente y la identidad institucional de una Institución Educativa de Guayaquil – Ecuador 2019</p> <p>Objetivos específicos - Determinar la relación que existe entre la dimensión competencia y el desarrollo profesional del docente de una Institución Educativa de Guayaquil – Ecuador 2019 - Determinar la relación que existe entre la dimensión clima y el desarrollo profesional del docente de una Institución Educativa de Guayaquil –</p> | <p>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</p> | <p>Desarrollo personal</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Nuevas ideas · Actitudes · Calidad de vida | <p>Diseño Es un estudio No experimental - Correlacional causal</p>  <p>Población La población del presente trabajo investigativo está constituido por los docentes de la institución objeto de estudio.</p> <p>Muestra La muestra está compuesta por 24 docentes de la jornada matutina y 24 docentes de la</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|------------------------------|---|--|
| | | <p>Ecuador 2019 - Determinar la relación que existe entre la dimensión enfoque y el desarrollo profesional del docente de una Institución Educativa de Guayaquil – Ecuador 2019</p> | | <p>Desarrollo Social</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo social · Empleo · Vulnerabilidad | <p>jornada vespertina obteniendo un N=48</p> <p>Instrumento El instrumento de la presente investigación es la encuesta, basado en dos cuestionarios uno de 24 ítems relacionadas con el desarrollo profesional docente y otro de 20 ítems para evaluar la identidad institucional.</p> |
| | | | | <p>Desarrollo pedagógico</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Tensiones pedagógicas | |

| | | | |
|--|-------------------------|--------------|---|
| | | | · Planeación |
| | | | · Ejecución de investigaciones en el aula |
| | IDENTIDAD INSTITUCIONAL | Enfoque | · Misión |
| | | | · Visión |
| | | | · Valores |
| | | Competencias | · Información |
| | | | · Procedimientos |
| | | | · Técnicas de |

| | | | | | |
|--|--|--|--|------------|----------------------------|
| | | | | | aprendizajes |
| | | | | Motivación | · Clima laboral |
| | | | | | · Relaciones personales |
| | | | | | · Relaciones profesionales |

Anexo 5: Autorización de la Autoridad



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

Departamento de Talento Humano de la Unidad Educativa "Leonidas Ortega Moreira"
Lic. Blanca Bermúdez Maposa.
Presente.-

Yo, Mayte Lisset Mercado Cevallos, docente de la Unidad Educativa "Leonidas Ortega Moreira", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar un cuestionario, como instrumento de la investigación titulada 'Desarrollo profesional docente su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador 2019'

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente


.....
Ing. Mayte Lisset Mercado Cevallos

Guayaquil, 25 de junio del 2019

Anexo 6: Constancia de autorización



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

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

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:

A la docente Mayte Lisset Mercado Cevallos, con cédula de ciudadanía 092750690-7, quién realizará la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para la realización del estudio de tesis titulada *Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador 2019, para optar el título de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo previo solicitud de la interesada y la autorización correspondiente.*

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

Guayaquil, 25 de junio del 2019

Lic. Blanca Bermúdez Maposa
Departamento de Talento Humano

Anexo 7: Datos obtenidos de la encuesta

| DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|--------|
| Nº | Dimensión Desarrollo personal | | | | | | | | | Dimensión Desarrollo Social | | | | | | | | Dimensión Desarrollo Pedagógico | | | | | | MEDIA | Suma | |
| | ítem1 | ítem2 | ítem3 | ítem4 | ítem5 | ítem6 | ítem7 | ítem8 | ítem9 | ítem10 | ítem11 | ítem12 | ítem13 | ítem14 | ítem15 | ítem16 | ítem17 | ítem18 | ítem19 | ítem20 | ítem21 | ítem22 | ítem23 | | | ítem24 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 85 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 87 |
| 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 93 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 72 |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 79 |
| 6 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 86 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 93 |
| 8 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 90 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 76 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 89 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 95 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 110 |
| 14 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 98 |
| 15 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 100 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 111 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 104 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 107 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 113 |
| 20 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 100 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 98 |
| 22 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 102 |
| 24 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 104 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 107 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 113 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 116 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 100 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 100 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 95 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 102 |
| 33 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 87 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 116 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 88 |
| 36 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 99 |
| 37 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 84 |
| 38 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 75 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 81 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 97 |
| 41 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 98 |
| 42 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 93 |
| 43 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 96 |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 95 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 101 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 112 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 102 |
| 48 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 112 |
| Media | 3,77 | 3,92 | 3,83 | 4,08 | 4,60 | 3,94 | 4,08 | 4,04 | 3,81 | 3,88 | 4,50 | 3,73 | 3,88 | 4,29 | 3,92 | 4,58 | 3,75 | 3,79 | 4,04 | 3,98 | 4,06 | 4,02 | 4,27 | 4,06 | |

| IDENTIDAD INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|------|--------|--------|
| Nº | Dimensión Enfoque | | | | | | Dimensión Competencias | | | | | | Dimensión Motivación | | | | | | MEDIA | SUMA | | |
| | ítem1 | ítem2 | ítem3 | ítem4 | ítem5 | ítem6 | ítem7 | ítem8 | ítem9 | ítem10 | ítem11 | ítem12 | ítem13 | ítem14 | ítem15 | ítem16 | ítem17 | ítem18 | | | ítem19 | ítem20 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 89 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 94 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 90 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 84 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 81 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 82 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 95 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 88 |
| 12 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 85 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 84 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 80 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 87 |
| 16 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 63 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 97 |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 72 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 90 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 61 |
| 21 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 56 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 67 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|----|
| 24 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 78 |
| 25 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 76 |
| 27 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 64 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 66 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 76 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 78 |
| 31 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 63 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 77 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 89 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| 37 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 84 |
| 38 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 83 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 87 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 88 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 85 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 93 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 91 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 85 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 88 |
| 48 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 87 |
| Media | 4,08 | 4,06 | 4,60 | 4,08 | 3,77 | 3,88 | 4,10 | 4,04 | 3,96 | 4,08 | 4,58 | 4,04 | 4,04 | 3,79 | 4,42 | 4,40 | 3,94 | 4,04 | 3,96 | 4,02 | | |

Anexo 8: Fotografías de evidencias de la investigación





ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 12 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Desarrollo profesional docente y su relación con la identidad institucional de una Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador 2019, presentada/o por el /la bachiller MERCADO CEVALLOS, MAYTE LISSET

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____


Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *Apta* para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Piura, 12 DE DICIEMBRE DE 2019



DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE



DR. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
SECRETARIO



DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEON
VOCAL

