



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa  
de Santa Elena, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Calle Zúñiga, Roberto Luis (ORCID: 0000-0003-3485-7814)

**ASESOR:**

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad y Gestión Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico a mis padres por ser mi apoyo incondicional, a Dios por ser mi guía en todo momento, a mis hijos porque ellos son la motivación e inspiración para poder superarme y a mi esposa por ser una de los pilares fundamentales para que este sueño se haga realidad.

El autor

## **Agradecimiento**

Agradezco a todos quienes siendo docentes de la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo han dejado en mis conocimientos válidos, a Dios por cuidarme y permitir que un sueño más en mi vida se haga realidad.

Un agradecimiento especial para el Dr. Cesar Ulloa quien me guio en mi tesis

Agradezco a mi familia, Calle Zúñiga, a la familia Pozo Guale, en especial a mi esposa Diana Pozo, quien ha sido un pilar incondicional, a mi madre María Zúñiga por su consejo y motivaciones que día a día me replicaba y a mi compañero Alcolser, Emilia que siempre estuvieron motivándome mediante consejos productivo.

El autor

## Índice de Contenidos

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	iv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>METODOLOGÍA</b> .....	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	16
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	18
3.5. PROCEDIMIENTO.....	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS .....	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS .....	20
<b>RESULTADOS</b> .....	29
<b>DISCUSIÓN</b> .....	35
<b>CONCLUSIONES</b> .....	48
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	49
<b>REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b> .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	16
Tabla 2: Muestra de la investigación .....	18
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general. ....	21
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	22
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2 .....	23
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3 .....	24
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4 .....	25
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5 .....	26
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6 .....	27
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general.....	28
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general .....	28
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1 .....	29
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1 .....	29
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.....	30
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2 .....	30
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.....	31
Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3 .....	31
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4.....	32
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4 .....	32
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5.....	33
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5 .....	33
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6.....	34
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6 .....	34

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general .....	21
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	22
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2 .....	23
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3 .....	24
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4 .....	25
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5 .....	26
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6 .....	27

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Para el desarrollo de este trabajo se hizo una investigación de tipo básica, con un diseño de investigación no experimental – transversal y correlacional asociativa, dado que los resultados no serán manipulado ni alterados; se usó también un enfoque cuantitativo, en la que el tamaño de la muestra es de 35 docentes a quienes se les emplea la técnica de la encuesta con su instrumento basados en un cuestionario detallado con 17 ítems sustentado en base a las variables, dimensiones e indicadores, una vez conseguido los resultados se procedió a validarlos, la cual estuvo a cargo de 3 profesionales con un grado de cuarto nivel expertos en el tema investigado. Después de la validación se procedió a realizar el Alfa de Cronbach, para identificar la fiabilidad entre los ítems en lo que se observó un  $\alpha = 0,93$  en lo que respecta al perfil profesional y un  $\alpha = 0,86$  en el instrumento del desempeño pluridocente, confirmando que el instrumento es fiable para obtener los datos necesarios.

Una vez recolectados los datos se procede analizarlos mediante el programa estadístico SPSS, usando tablas de frecuencias, tablas cruzadas, prueba de hipótesis y el coeficiente de Spearman para medir el coeficiente de correlación logro un  $Rho=0,542$  con una significancia de  $0,003 < 0,05$  por la cual se acepta la hipótesis alternativa, concretando así que existe relación entre el perfil profesional y desempeño pluridocente.

**Palabras Claves:** Perfil profesional, Desempeño pluridocente, Eficacia, innovación de metodologías.

## Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between professional profile and multi-teacher performance of an Educational Unit in Santa Elena, 2020. For the development of this work, basic research was carried out, with a non-experimental, cross-sectional research design and associative correlational, since the results will not be manipulated or altered; A quantitative approach was also used, in which the sample size is 35 teachers who use the survey technique with their instrument based on a detailed questionnaire with 17 items supported by the variables, dimensions and indicators. Once the results were achieved, they were validated, which was carried out by 3 professionals with a fourth level degree, experts in the subject under investigation. After validation, Cronbach's Alpha was carried out, to identify the reliability between the items, in which an  $\alpha = 0.93$  was observed in relation to the professional profile and an  $\alpha = 0.86$  in the performance instrument. multi-teacher, confirming that the instrument is reliable to obtain the necessary data.

Once the data has been collected, we proceed to analyze them using the SPSS statistical program, using frequency tables, cross tables, hypothesis testing and the Spearman coefficient to measure the correlation coefficient, achieving a  $Rho = 0.542$  with a significance of  $0.003 < 0.05$ . by which the alternative hypothesis is accepted, thus specifying that there is a relationship between professional profile and multi-teacher performance.

**Keywords:** Professional profile, pluridocent performance, Efficacy, methodological innovation.

## INTRODUCCIÓN

Nieva y Martínez (2016) en su estudio menciona que la educación es uno de los aspectos fundamentales en la construcción, funcionamiento y evolución del mundo, como herramienta indispensable en el desarrollo de cada país, tiene como director al docente y como protagonista al estudiante, cada uno en esta estrecha relación de enseñanza y aprendizaje respectivamente, por lo que es indispensable que el docente se ajuste al perfil pedagógico. Asimismo en algunos países del mundo preocupados prematuramente con respecto a otros, prestaron especial interés en entender, cubrir y optimizar esta relación analizando cuales son los factores que intervienen y determinando cuales eran las necesidades básicas y complementarias, así como la forma, manejo y relevancia que cada uno merece, por un lado el estudiante, quien está en la carrera, en esa escala figurativa hacia el aprendizaje, y el docente que viene a ser el acompañante, instructor y guía de los estudiantes, novatos en esta escalada hacia el aprendizaje.

En este mismo sentido Sarmiento (2017) puntualiza que el manejo adecuado de esta relación implica que ambas partes cuenten con los medios y el estado óptimo para lograrlo, por un lado el aprendiz y por el otro el maestro, pero si bien se ha preocupado por mejorar la calidad y el rendimiento de los estudiantes, es también necesario que se preste la misma calidad de atención a los docentes, pues como puede alguien guiar a otro sin las herramientas, la experiencia o la capacitación necesaria, trasladando esta analogía a nuestro interés podemos decir, como puede un docente realizar su labor sin las herramientas, capacitación o especialidad correspondiente, dado que si bien en países desarrollados y de “primer mundo” la educación es de calidad y atiende con justicia las necesidades de los docentes y estudiantes, no sucede lo mismo en los países con niveles de desarrollo más bajo como son los latinoamericanos, en donde el nivel de la calidad educativa es baja, y las prácticas educativas dejan mucho que entrever, generando no solo malos resultados en el rendimiento académico sino también malestar en los docentes.

En Ecuador, Contreras (2019) menciona que el nivel de la calidad educativa es muy baja a pesar de que el gobierno ha buscado y aplicado estrategias para mejorar este aspecto, pero este fenómeno se debe a muchos factores, entre los que destacan, la falta de capacitación, recursos y buena metodología de trabajo en las escuelas. Pero en la actualidad existe una discrepancia referente a la reapertura de las escuelas rurales unidocentes y pluridocentes, las que cesaron sus funciones en el gobierno anterior, para los que necesitan esta reapertura les da satisfacción, por otra parte, esto ocasiona cuestionamientos para lo que aseguran que esto es un retroceso para el sistema educativo.

En este contexto los docentes como guías en el proceso educativo de sus alumnos, no solo no cuentan con las herramientas necesarias, sino que en muchos casos, por temas de manejo institucional, no cuentan con las competencias necesarias o la especialidad adecuada para la carga educativa que conllevan, y se ven expuestos o forzados por la situación a ejecutar labores para las que no se ajusta su perfil, y/o en su defecto una carga horaria extra, por ejemplo un docente de lenguaje dictando clase de ciencias, o cubriendo un horario extra, más allá del que fue contratado en un inicio o del que pendería un óptimo desempeño (Zambrano, 2018).

A nivel local podemos encontrar este problema de forma simple, docentes dictando clases correspondientes a otro perfil, como por ejemplo un docente de educación física cubriendo horas en filosofía o uno de matemáticas en una clase de ciudadanía, entonces está claro que no solo se vulnera la labor docente, sino y en consecuencia esto afecta en el rendimiento académico de los estudiantes, de este modo se genera dos situaciones desfavorables, pero que en este caso por ser una raíz inquietante del problema, más allá del arraigado por el manejo directivo, tiene que ver directamente con los educadores, los maestros, aquellos quienes sufren de manera, tanto en llevar a cabo una función multidisciplinaria, así como una falta de apoyo, causando insatisfacción, frustración, desapego, desempeño inadecuado, entre otros.

A continuación, se procede al planteamiento de las interrogantes de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

De la misma forma se plantean los problemas específicos

¿Cuál es la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

¿Cuál es la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?

Este trabajo investigativo se justifica por la conveniencia dado que se pretende dar a conocer la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente en la unidad educativa parte del estudio. Por otra parte, está la justificación basada en la relevancia social dado que el desempeño pluridocente es un tema bastante complicado de manejar dado que requieren de un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, para lo cual debe estar relacionado con un óptimo perfil profesional. Las implicaciones prácticas del proyecto se basan en que se pretende evidenciar las complicaciones de la pluridocencia sin un perfil

profesional que le permita al profesorado en general organizar y evaluar el trabajo educativo, además de participar en el funcionamiento eficaz de la escuela. El valor teórico se centra en la importancia transcendental que tienen las variables de estudio al relacionarse la una con la otra, ya que estas variables deben ser consideradas en todos los planteles educativos como esenciales para cumplir con los estándares de la educación. Finalmente, está la justificación la su utilidad metodológica en la que por el profundo análisis este estudio servirá de apoyo a otras investigaciones.

Siguiendo el esquema del estudio se procede al diseño de los objetivos generales y específicos de la investigación.

Determinar la relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

De la misma forma, se han diseñado los objetivos específicos.

Determinar la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Determinar la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Determinar la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

Finalmente, dando contestación a las interrogantes planteadas anteriormente se diseñan las hipótesis alternativas y nulas.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

H<sub>0</sub>: No existe relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

De la misma forma se han planteado las hipótesis específicas.

H<sub>aE1</sub>: Existe relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>0E1</sub>: No existe relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>aE2</sub>: Existe relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>0E2</sub>: No existe relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>aE3</sub>: Existe relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>0E3</sub>: No existe relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>aE4</sub>: Existe relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

H<sub>0E4</sub>: No existe relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

$H_{aE5}$ : Existe relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

$H_{0E5}$ : No existe relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

$H_{aE6}$ : Existe relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

$H_{0E6}$ : No existe relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

## MARCO TEÓRICO

En este apartado se mencionan trabajos previos de índole internacional, nacional y local.

La siguiente investigación ha enfatizado antecedentes Internacionales, en Perú Llanos (2008), identificó la relación que existe entre el perfil profesional y el plan de estudios, con el desempeño docente, donde se concluye que existe una relación muy estrecha entre el perfil profesional y el desempeño del docente, en los estudios realizados se muestra que más del 50% está de acuerdo que los docentes están bien enfocados con su perfil profesional, mientras que el resto se va dando cuenta conforme pasa el año lectivo. Todo esto se da por el Plan que posee la institución, donde trata de guardar relación entre el perfil y el desempeño, para un mejor rendimiento académico por parte de los estudiantes. El Plan de estudio con desempeño docente y perfil profesional con desempeño docente, guardan una relación significativa del 50% aproximadamente, por lo tanto, se aprecia que se está enfocando a que se direcciona cada perfil a la carrera relacionada.

Así mismo Ortiz (2018) en su estudio determinó la relación que existe entre el perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes, donde se concluye buenos resultados por parte de la institución, puesto que el modelo utilizado arrojó una relación significativamente positiva entre la variable, perfil profesional y desempeño docente, provocando un ambiente de seguridad hacia los estudiantes, ya que al tener docentes especializados en la carrera crea un buen ambiente académico con enfoque a lo que el estudiante está buscando. No obstante, la institución será también bien catalogada a nivel organizacional.

En los trabajos previos nacionales en Ecuador, Murillo y Benavides (2015) plantea estándares de calidad y desempeño de trabajo, que deben ser considerados por los docentes para mantener niveles significativos de eficiencia en el proceso enseñanza – aprendizaje. En la cual se utilizaron los métodos de investigación deductivo, inductivo y analógico, Donde se concluye que se desea tener un

cambio estructural de los docentes, basados en un buen perfil profesional para cada área de estudio, proponiendo así un manual referente a nuevos métodos educativos y que este a su vez vaya sujeto a la Ley de Educación Vigente, para poder lograr un estándar de alta calidad estudiantil y organizacional. Todo esto busca a tener un perfil actualizado e idóneo de cada docente, donde sus fortalezas sean los buenos métodos y técnicas de estudios empeladas en cada hora de clases, provocando una educación de calidad y prevaleciendo la eficacia y eficiencia por parte de las autoridades, docentes y estudiantes.

En este mismo ámbito, Vásconez (2019) analizó la incidencia del desempeño profesional del docente en el aprendizaje de los niños para la cual se emplearon los tipos de investigación descriptiva y de campo; con un enfoque cuantitativo, cualitativo o mixto. Donde se concluye que en esta institución en específico y en el Ecuador en general, poseen un desnivel en la educación infantil. El problema fundamental de este desnivel es la falta de especialistas en el área y la falta de pluridocentes, puesto a que; se está acostumbrado en la mayor parte de los sectores rurales, a que un docente se haga cargo de varias áreas de estudio, provocando una ineficiencia por parte del docente y el estudiante. En este caso los maestros que están al frente de la educación infantil, son maestros de primaria donde no tienen la vocación apropiada para tratar académicamente con infantiles de 4 años. Por lo tanto, provocan a que el infantil no tenga un desarrollo académico apropiado ni óptimo.

En lo que respecta a el ámbito local, Mazón (2015) enfatiza la importancia de innovar en cuanto a conocimientos de las nuevas tecnologías en el perfil profesional de los docentes además diseñó un Modelo de Planificación sobre Técnicas y métodos Interactivos con fundamentos de enseñanza – aprendizaje del aula multigrado para motivar a los estudiantes. Los métodos de estudios empleados fueron; deductivos, inductivos y analógicos. Donde se concluye que para llegar hacer un pluridocente, se necesita de la ayuda de la institución como tal, donde se enfatice una guía de planificación clara y precisa de lo que se pretende buscar tanto en el docente como en el estudiante. La mayor parte de los docentes están conscientes que la institución debería prepararlos de manera paulatina con

cursos y seminarios, enfocados a nuevas técnicas de aprendizaje; para potenciar su nivel en la educación y este a su vez transmitirlos a los estudiantes. EL presente trabajo propone una guía de planificación áulica, para así mejorar el rendimiento de la institución, docente y estudiante. Los docentes están prestos a contribuir con el cambio, ya que de ellos dependerán en mostrar antes los alumnos una imagen autónoma y constructiva.

De la misma forma, Sara (2015) realizó un estudio sobre la escuela pluridocente en la que analizó el desempeño de la escuela pluridocente en el ámbito del aprendizaje, para interpretar su efectividad o deficiencia en las distintas áreas de estudio. En la cual se emplearon métodos científicos, inductivos, deductivos, analíticos y descriptivos, enfocados en técnicas como las encuestas y observación directa. Por la cual se concluye, varios problemas en la institución desde lo académico e infraestructura. Por un lado, docentes y familiares no están satisfechos con lo que la institución brinda, puesto que los maestros existentes no son los suficientes para cubrir las horas clases, provocando ineficiencia absoluta en el aprendizaje, por lo que se pide que se personalice la educación, a través de la especialización y al llamamiento de más profesionales. En cuestión de infraestructuras no posee con las instalaciones, tecnología, ni el material didáctico adecuado. Sin efecto se procura a que se cambie los parámetros de aprendizaje y la prioridad a los maestros a nuevas técnicas de estudio y a la preparación del mismo.

Una vez presentado los trabajos previos se procede a definir las teorías de las dimensiones y variables.

Vizuite, Viera y Peralvo (2016) define al perfil profesional como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar nuevas metodologías dentro del campo laboral; a su vez este proceso cumple el rol de identificar el nivel de instrucción en el cual se encuentra el docente, mejor dicho si está totalmente

dispuesto a asumir responsabilidades dentro del plantel educativo (Vizuete, Viera, & Peralvo, 2016).

En este sentido ser docente es una de las profesiones más importantes para la sociedad, ya que tiene el deber de inculcar en los infantes saberes, hábitos y costumbres que los conlleven al camino de un futuro exitoso e inclusive el maestro debe tener la motivación necesaria para transmitir conocimientos a los niños y adicional a esto adquirir información que satisfaga las exigencias de la sociedad actual. Un docente con perfil ya establecido debe poseer la tendencia de ser organizado y por ende evaluar su labor educativa con el único fin de mejorar los sistemas de enseñanza a través de nuevas técnicas y estrategias a impartir, así mismo para proporcionar un ambiente acorde al beneficio de los alumnos (Monterrosa, Benavides, & Cantillo, 2015).

De la misma forma se procede a definir las dimensiones del perfil profesional Fuentes (2015) menciona que organizar el trabajo educativo es un proceso cuyo fin es lograr que el régimen académico progrese de manera que se conduzca a la vía de alcanzar la calidad educativa que se anhela, cumpliendo la organización es un papel primordial dentro de la corporación educativa, ya que mediante esta se podrá lograr, cumplir un trabajo eficaz y eficiente, obteniendo a la vez resultados favorables del rendimiento académico de los estudiantes

Este proceso es necesario puesto que en este tramo se podrá verificar el aprendizaje de los alumnos, considerar el cumplimiento de la gestión académica, es decir ver los logros que se han obtenido a nivel institucional, y de esta manera las autoridades podrán valorar los resultados obtenidos llegando a posibles soluciones en caso que se la situación lo amerite (Mora, 2004).

Ortiz & Vélez (2016) puntualiza que la innovación de nuevas metodologías ayudan a reducir las incógnitas al ofertar los procesos, formatos, roles y específicas funciones que se necesita para poder conocer el proceso nuevo que se va a ejecutar, por otro lado al hablar de innovación se enfoca en una serie de

procesos adaptativos de muchas características cambiante con el fin de mejorar el proceso o servicio que se está ofertando.

Por esta razón este proceso fue ideado con el fin de mejorar los sistemas que se emplean tanto a nivel pedagógico como a nivel empresarial. Los individuos buscan mejorar los servicios de la entidad con el fin de ganar reconocimiento social y estabilidad en el entorno en el que se desenvuelve, inyectando así maneras de perfeccionar el camino hacia el objetivo planeado.

En la educación el docente se interesa por la retroalimentación tomando en cuenta que la formación en la actualidad es un desafío, por la gran demanda de competencia profesional, las instituciones educativas buscan excelentes perfiles profesionales con altas expectativas sobre el aprendizaje del alumnado, tomando en cuenta el interés por la enseñanza, la capacidad de creatividad para crear y hacer comprender las técnicas para una mejor enseñanza, considerando a la disciplina como una virtud, que transmite sensaciones positivas como un ente ejemplar hacia sus alumnos (Díaz & Sánchez, 2017).

En este mismo sentido se define la variable eficacia en el proceso, según (Morales y Zúñiga (2015) menciona que la eficacia en el proceso educativo es la proporción en la que se logra los objetivos educativos planteados, respecto a la igualdad en la repartición e intercambio de opiniones en el aprendizajes, de su importancia y pertinencia en base al área a destacarse para mejorar su desempeño. Es lo que se observa y se rescata como impacto en la educación al formar vínculos efectivos de los métodos utilizados.

Por tal motivo se conoce que la eficacia en el proceso educativo en una institución es valorada, en base a la medida y proporción en la que son alcanzados los objetivos planteados, mediante la distribución específica de todos los planes, recurso y método a llevarse

Según Jones (2018) menciona que la enseñanza creativa se enfoca en estimular, dirigir, controlar y reflexionar sobre las aspecto importante que abarcan el tema de

aprendizaje en el estudiante la cual se entiende de los contenido y habilidades que muestran los alumnos al recibir el aprendizaje.

Debido a este parámetro y entendimiento se conoce que la creatividad por parte del docente en desarrollar el proceso de enseñanza es debido a una serie de estímulos comprensivos por parte del maestro aplicando así la metodología efectiva con la cual él se defiende en su área para fortalecer y llegar de manera efectiva al interés del estudiante.

Seguidamente, se define la variable desempeño pluridocente en la que Arguello (2019) explica que para entender el desempeño docente es necesario definir a la escuela pluridocente. La escuela pluridocente es aquella se generalmente se ubican las zonas rurales donde por la escasa ausencia de alumnos, existen menos docentes que grados, por lo que un solo docente se tiene que encargar del proceso de aprendizaje de diferentes grados pero que sean consecutivos, es ahí donde surge el termino desempeño pluridocente que consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica muy ágil en donde se realicen constantes evaluaciones de los procesos didácticos, por lo que este desempeño es muy complejo que requiere de un eficaz perfil profesional para poder alcanzar eficiencia y promover una educación de calidad (Ministerio de Educación, 2014).

Apoyado en la teoría de David Ausubel, citado por Novak (2011) menciona que el proceso de enseñanza es aquel en el cual el individuo adquiere su propio conocimiento que consiste en construir y desarrollar el significado de su información adquirida. Este aprendizaje se origina entre la relación de conocimientos previos y nuevos las cuales son ideas, información o pensamientos.

Se entiende que el modelo de enseñanza creativa es una manera interesante y didáctica que el maestro tiene que evolucionar en su enseñanza bajo hábitos, habilidades, métodos para traspasar la información al estudiante.

Es así que en los planteles pluridocentes el esfuerzo del docente debe ser multiplicado ya que tiene que ser más creativo y buscar métodos para poder desenvolverse en todas las áreas y cursos asignados, saber llegar e influenciar en el cerebro de los estudiantes para que ellos puedan identificar las principales variables del proceso.

Según Armijos (2011) la planeación estratégica hace hincapié a la facilidad de predecir desafíos y oportunidades que se den, sea interna o externa a las instituciones. Por lo que una planificación estratégica permite revisar, monitorear y ejecutar los procesos pedagógicos.

Es así que, en las instituciones todo se basa por medio de una planificación y esta es revisada, monitoreada y ejecutada por los docentes, directivos y alumnado. Es decir, realizan una planificación en base a sus objetivos y dan prioridad aquellos que les ayude de manera eficiente a alcanzar cada uno de ellos.

Como se acabó de mencionar la planificación en las instituciones y en todas las entidades es un método a seguir que se desarrolla con el fin de mantener la dirección alineada hacia las metas y recursos que se tenga. Para ello los directivos se encargan de trazar herramientas para lograr una correcta planificación para la cual es necesario evaluar las condiciones de la institución, determina objetivo y metas, realizar un plan de acción, dar los recursos, realizar y vigilar.

Rodríguez (2017) especifica que para la didáctica educativa el proceso se conoce como el grupo de actividades metódicas, relacionadas, recíproca e interdependientes entre sí, basada en las fortalezas y debilidades en búsqueda al logro de un fin que es alcanzar el aprendizaje con eficacia, cuyo proceso es conducido por el docentes para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de un periodo de tiempo en el entorno en que se desenvuelve. Por ende, se trata al proceso didáctico como un conjunto de pasos claros y estratégicos a seguir por parte del maestro para alcanzar su meta efectivamente.

Cuando se habla de instituciones pluridocentes el método para emplear sus actividades como planificar, evaluar, desarrollar actividades entre otras, es más explícita ya que no consta con el mismo nivel de docentes que las instituciones normales y es un desafío para los dirigentes fortalecer todo el proceso a aplicarse.

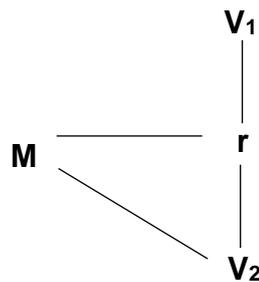
## METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y Diseño de la investigación

Sampieri (2012) menciona que el tipo de investigación es explicado por el diseño de la investigación, esto se basa en la forma que tenga el objetivo de la investigación para poder definirlo. En este sentido el tipo de estudio es básico o también conocido como puro, en donde pretende incrementar los conocimientos de los educadores tanto teóricos como prácticos.

Es así que, el diseño de investigación esta precedido por una investigación no experimental – transversal y correlacional asociativa. Hernández, Fernández y Baptista (2014) puntualiza que la investigación no experimental es aquella en que se la realiza sin manipular las variables, por lo que esta investigación se basa en estudiar a las variables en su estado natural sin realizar ningún experimento, en un lugar y tiempo determinado previamente por lo que es transversal y es correlacional porque pretende conocer cómo se relaciona la variable 1 con la variable 2 y viceversa.

Este diseño toma la siguiente estructura:



Dónde:

M= Docente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

V<sub>1</sub>= Perfil profesional

V<sub>2</sub>= Desempeño pluridocente

r= relación entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente

### 3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Perfil profesional</b></p>	<p>Vizueté, Viera y Peralvo (2016) menciona que el perfil profesional puede ser descrito como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar nuevas metodologías dentro del campo laboral; a su vez este proceso cumple el rol de identificar el nivel de instrucción en el cual se encuentra el docente, mejor dicho si está totalmente</p>	<p>El perfil profesional debe estar apto para organizar y evaluar el trabajo educativo, innovar nuevas tecnologías y participar en el funcionamiento eficaz de la entidad. Para medir esta variable se ha diseñado un cuestionario con la finalidad de recolectar datos para analizarlos mediante un programa estadístico.</p>	<p>Organización del trabajo educativo</p> <p>Innovación de nuevas metodologías</p> <p>Eficacia en el proceso</p>	<p>Organizar</p> <p>Evaluar</p> <p>Planificar</p> <p>Procesos adaptativos</p> <p>Mejora en el servicio</p> <p>Formar vínculos</p> <p>Intercambiar opiniones</p> <p>Mejorar el desempeño</p>	<p>Ordinal</p>

dispuesto a asumir responsabilidades dentro del plantel educativo.

<p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño pluridocente</b></p>	<p>Desempeño pluridocente consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica muy ágil en donde se realicen constantes evaluaciones de los procesos didácticos, por lo que este desempeño es muy complejo que requiere de un eficaz perfil profesional para poder alcanzar eficiencia y promover una educación de calidad (Ministerio de Educación, 2014).</p>	<p>El desempeño pluridocente involucra e proceso de enseñanza aprendizaje creativo con una planificación ágil que permite evaluar los procesos educativos. Para medir esta variable se ha diseñado un cuestionario con la finalidad de recolectar datos para analizarlos mediante un programa estadístico.</p>	<p>Enseñanza creativa  Planificación estratégica ágil  Procesos didácticos</p>	<p>Estimula  Dirigir <hr/>Controla Revisar  Monitorear <hr/>Ejecutar Fortalezas  Debilidades  Oportunidades</p>	<p>Ordinal</p>
---	---	--	--	---	----------------

Elaborado por: Autora de la investigación

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Tamayo (2012) señala a la población como las unidades para ser analizadas en un fenómeno previamente notado los cuales cuentan con determinadas características específicas que se adaptan al problema del estudio. En este contexto la población de este estudio se ha considerado 35 docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena en el año 2020.

Tabla 2: Muestra de la investigación

DETALLE	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docente	21	14	35
<b>Total</b>	21	14	35

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020  
Elaborado por: Autor de la investigación

**Criterio de Inclusión:** Docentes con nombramiento.

**Criterio de Exclusión:** Personal administrativo, conserje y docente con contratos.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Gil (2003) puntualiza que las técnicas son consideradas como elementos fundamentales en la investigación, ya que estas contribuirán en la recopilación de información y datos.

Para esta investigación se ha utiliza la técnica de la encuesta apoyada en el cuestionario como instrumento de investigación, el cual está elaborado con 8 ítems para la variable perfil profesional y 9 ítems para el instrumento de desempeño pluridocente, cuyo contenido está diseñado en relación a las variables, dimensiones e indicadores.

La validez del instrumento estuvo precedida por tres expertos, que son profesionales con un grado de cuarto nivel expertos en el tema investigado; son ellos quienes se encargaron de validar si los ítems del cuestionario presentan

concordancia y claridad con las variables, para poder ser aplicada a la muestra definida previamente.

En lo que respecta a la confiabilidad se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para el cual se realizó una prueba piloto con el instrumento diseñado, para con esos resultados constatar que tan confiable es este, obteniendo un  $\alpha = 0,93$  en lo que respecta al perfil profesional y un  $\alpha = 0,86$  en el instrumento del desempeño pluridocente, verificando que el instrumento es fiable para obtener los datos necesarios.

### **3.5. Procedimiento**

Una vez diseñado el cuestionario el cual está conformado por 17 ítems en total, distribuido de la siguiente forma. 8 ítems para la variable perfil profesional donde 3 ítems pertenece a la dimensión organizar y evaluar el trabajo educativo, 2 ítems para innovación de nuevas metodologías y 3 ítems para la dimensión eficacia en el proceso. En cuanto a la variable desempeño pluridocente le corresponde 9 ítems, dividido 3 ítems para cada dimensión.

Para llevar a cabo la recolección de datos se siguió el siguiente procedimiento:

1. Se solicitó a la Directora de la institución el permiso correspondiente para poder aplicar la ficha de observación.
2. Ponerse a acuerdo con los docentes para poder enviarles mediante correo el instrumento.
3. Una vez que se recolectó los datos se proceda a analizarlos.

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

Para realizar el análisis de los datos recolectados se utiliza el análisis descriptivo, permitiendo evidenciar los resultados obtenidos en lo que corresponde a los objetivos planteados y un análisis inferencial para el contraste de las hipótesis,

para lo cual se hace uso del programa SPSS Statistics 25, con los siguientes procesos:

- ✓ Tablas de frecuencias
- ✓ Tablas cruzadas
- ✓ Prueba de hipótesis
- ✓ Correlación

Además, se utilizará Microsoft Excel, para poder mostrar los resultados en un gráfico.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que ha considerado el estudio se basa en la responsabilidad del manejo de información, la confiabilidad y el respeto a los derechos de las personas involucradas de la Unidad Educativa parte del estudio.

## RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Objetivo general: Determinar la relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general.

Perfil profesional	Desempeño pluridocente							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	20,00%	12	34,29%	2	5,71%	21	60,00%
<b>A veces</b>	2	5,71%	8	22,86%	2	5,71%	12	34,29%
<b>Siempre</b>	1	2,86%	1	2,86%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	10	28,57%	21	60,00%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Calle, Roberto.



Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:** En la tabla 3 se observan los resultados de las variables de estudios en donde el perfil profesional alcanzó el 60% en la opción de nunca siendo esta la del mayor porcentaje, seguida por el 34,29% en la opción de a veces, y el restante seleccionó la opción de siempre; mientras que el desempeño pluridocente alcanzó el 60% en la opción de a veces, el 28,57% escogió la opción nunca, el restante escogió la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 22,86% de los docentes mencionaron que a veces se aprecia que los educadores manejan un buen perfil profesional y de la misma forma el desempeño docente.

**Objetivo específico 1: Determinar la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Perfil profesional	Enseñanza creativa							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	8	22,86%	11	31,43%	2	5,71%	21	60,00%
<b>A veces</b>	4	11,43%	8	22,86%	0	0,00%	12	34,29%
<b>Siempre</b>	1	2,86%	1	2,86%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	13	37,14%	20	57,14%	2	5,71%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.



Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:**

En la tabla 4 se observan los resultados de la variable perfil profesional y la dimensión enseñanza creativa, en donde esta dimensión alcanzó el 57,14% en la opción de a veces siendo esta la del mayor porcentaje, seguida por el 37,14% en la opción de nunca, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 22,86% de los docentes indicaron que a veces se da una enseñanza creativa y un buen perfil profesional.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.

Perfil profesional	Planificación estratégica ágil							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	20,00%	13	37,14%	1	2,86%	21	60,00%
<b>A veces</b>	2	5,71%	8	22,86%	2	5,71%	12	34,29%
<b>Siempre</b>	2	5,71%	0	0,00%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	11	31,43%	21	60,00%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.



Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 5 se observan los resultados de la variable perfil profesional y la dimensión planificación estratégica profesional. La dimensión alcanzó el 60 % en la opción de a veces siendo esta la del mayor porcentaje, seguida por el 31,43% en la opción de nunca, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 22,86% de los docentes indicaron que a veces se da una oportuna planificación estratégica ágil y un buen perfil profesional.

**Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.

Perfil profesional	Procesos didácticos							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Nunca</b>	6	17,14%	14	40,00%	1	2,86%	21	60,00%
<b>A veces</b>	3	8,57%	7	20,00%	2	5,71%	12	34,29%
<b>Siempre</b>	0	0,00%	2	5,71%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	9	25,71%	23	65,71%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.



Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:**

En la tabla 6 se observan los resultados de la variable perfil profesional y la dimensión procesos didácticos. La dimensión alcanzó el 65,71% en la opción de a veces, seguida por el 25,71% en la opción de nunca, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 20% de los docentes indicaron que a veces los procesos didácticos se los realiza de la forma correcta al igual que el perfil profesional.

**Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.

Organizar y evaluar el trabajo educativo	Desempeño pluridocente							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	6	17,14%	11	31,43%	2	5,71%	19	54,29%
<b>A veces</b>	3	8,57%	10	28,57%	2	5,71%	15	42,86%
<b>Siempre</b>	1	2,86%	0	0,00%	0	0,00%	1	2,86%
<b>Total</b>	10	28,57%	21	60,00%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

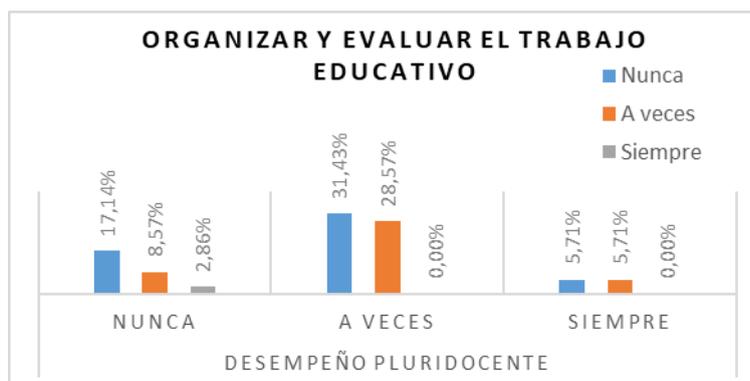


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:**

En la tabla 7 se observan los resultados de la dimensión Organizar y evaluar el trabajo educativo y la variable desempeño pluridocente. Esta dimensión alcanzó el 54,29% en la opción de nunca, seguida por el 42,86% en la opción de a veces, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 31,43% de los docentes indicaron que nunca existe un buen desempeño pluridocente y que tampoco se organiza y se evalúa el trabajo educativo en la institución.

**Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.

Innovación de nueva metodologías	Desempeño pluridocente							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Nunca</b>	0	0,00%	4	11,43%	1	2,86%	5	14,29%
<b>A veces</b>	10	28,57%	15	42,86%	3	8,57%	28	80,00%
<b>Siempre</b>	0	0,00%	2	5,71%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	10	28,57%	21	60,00%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

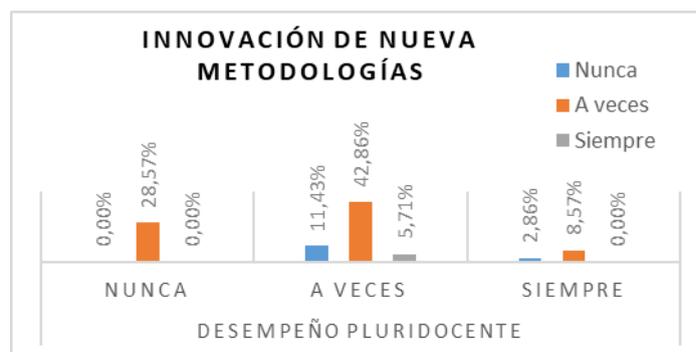


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.  
Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:**

En la tabla 8 se muestran los resultados de la dimensión innovación de nuevas metodologías y la variable desempeño pluridocente. Esta dimensión alcanzó el 80 % en la opción de a veces, seguida por el 14,29% en la opción de nunca, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el 42,86% de los docentes indicaron que a veces existe un buen desempeño pluridocente y se preocupan por la innovación de nuevas metodologías.

**Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.**

Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Eficacia en el proceso	Desempeño pluridocente							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Nunca</b>	7	20,00%	10	28,57%	1	2,86%	18	51,43%
<b>A veces</b>	2	5,71%	10	28,57%	3	8,57%	15	42,86%
<b>Siempre</b>	1	2,86%	1	2,86%	0	0,00%	2	5,71%
<b>Total</b>	10	28,57%	21	60,00%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

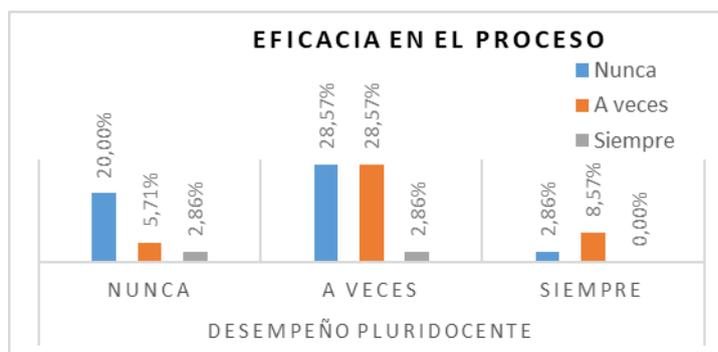


Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

**Descripción:**

En la tabla 9 se muestran los resultados de la eficacia en el proceso y la variable desempeño pluridocente. Esta dimensión alcanzó el 51,43% en la opción de nunca, seguida por el 42,86% en la opción de a veces, y el restante seleccionó la opción de siempre. En cuanto a la intersección, el porcentaje más alto es de 28,57% en la opción de a veces tanto como para la dimensión como para la variable.

## 4.2. Análisis inferencial

### Hipótesis general

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general  
**Shapiro-Wilk**

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Perfil profesional</b>	0,697	35	0,000
<b>Desempeño pluridocente</b>	0,770	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

		<b>Desempeño pluridocente</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Perfil profesional</b>	Coefficiente de correlación
		0,542
		Sig. (bilateral)
		0,003
		N
		35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudios, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha visto la necesidad de emplear el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se pueden apreciar en la tabla 11 en donde se obtuvo un  $Rho=0,542$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,003 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe relación entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente.

## Hipótesis específica 1

Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1  
**Shapiro-Wilk**

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Perfil profesional</b>	0,697	35	0,000
<b>Enseñanza creativa</b>	0,741	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

<b>Rho de Spearman</b>	<b>Perfil profesional</b>	<b>Enseñanza creativa</b>
	Coeficiente de correlación	0,548
	Sig. (bilateral)	0,008
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 12 se ostentan los resultados de la prueba de normalidad de la variable perfil profesional y la dimensión enseñanza creativa, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha utilizado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se evidencian en la tabla 13 en donde se obtuvo un  $Rho=0,548$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,003 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión enseñanza creativa.

## Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Perfil profesional</b>	0,697	35	0,000
<b>Planificación estratégica ágil</b>	0,756	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Rho de Spearman	Perfil profesional	Planificación estratégica ágil	
		Coeficiente de correlación	0,436
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 14 se exteriorizan los resultados de la prueba de normalidad de la variable perfil profesional y la dimensión planificación estratégica ágil, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se evidencian en la tabla 15 en donde se obtuvo un  $Rho=0,436$  lo que indica que el nivel de correlación es bajo, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que indica que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión planificación estratégica ágil.

### Hipótesis específica 3

Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Perfil profesional</b>	0,697	35	0,000
<b>Procesos didácticos</b>	0,736	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3

Rho de Spearman	Perfil profesional	Procesos didácticos	
		Coefficiente de correlación	
			0,344
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 16 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de la variable perfil profesional y la dimensión procesos didácticos, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 17 en donde se obtuvo un  $Rho=0,344$  lo que indica que el nivel de correlación es bajo, con una significancia de  $0,008 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión procesos didácticos.

## Hipótesis específica 4

Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Desempeño pluridocente</b>	0,770	35	0,000
<b>Organizar y evaluar el trabajo educativo</b>	0,701	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4

Rho de Spearman	Desempeño pluridocente	Organizar y evaluar el trabajo educativo
	Coeficiente de correlación	0,589
	Sig. (bilateral)	0,006
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 18 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión organizar y evaluar el trabajo educativo y la variable desempeño pluridocente, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 19 en donde se obtuvo un  $Rho=0,589$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,006 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el la dimensión organizar y evaluar el trabajo educativo y la variable desempeño pluridocente.

## Hipótesis específica 5

Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Desempeño pluridocente</b>	0,770	35	0,000
<b>Innovación de nueva metodologías</b>	0,608	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5

Rho de Spearman	Desempeño pluridocente	Innovación de nuevas metodologías	
		Coefficiente de correlación	
			0,668
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 20 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión innovación de nuevas metodologías y la variable desempeño pluridocente, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor que el margen de error de 0,05, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha hecho uso del coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 21 en donde se obtuvo un  $Rho=0,668$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el la dimensión innovación de nuevas metodologías y la variable desempeño pluridocente.

## Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Desempeño pluridocente</b>	0,770	35	0,000
<b>Eficacia en el proceso</b>	0,732	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6

Rho de Spearman	Desempeño pluridocente	Eficacia en el proceso	
		Coeficiente de correlación	
			0,531
		Sig. (bilateral)	0,040
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación  
Elaborado por: Calle, Roberto.

### Descripción:

En la tabla 22 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión eficacia en el proceso y la variable desempeño pluridocente, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  menor que el margen de error de 0,05, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha hecho uso del coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 23 en donde se obtuvo un  $Rho=0,531$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,04 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el la dimensión eficacia en el proceso y la variable desempeño pluridocente.

## DISCUSIÓN

La discusión se redacta en base a los objetivos establecidos al determinar la relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Mediante la cual se puede identificar en la tabla 11, en la cual se especifica el coeficiente de Spearman, cuyo valor es  $Rho=0,542$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,003 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, lo que determina que existe relación entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente, lo que concuerda con la investigación realizada por Llanos (2008), en el que analizó el desempeño del perfil profesional y el plan de estudios, con el desempeño docente, donde deduce que existe una relación muy estrecha entre el perfil profesional y el desempeño del docente, en los estudios realizados se muestra que más del 50% está de acuerdo que los docentes están bien enfocados con su perfil profesional. Todo esto se da por el Plan que posee la institución, donde trata de guardar relación entre el perfil y el desempeño, para un mejor rendimiento académico por parte de los estudiantes. El Plan de estudio con desempeño docente y perfil profesional con desempeño docente, guardan una relación significativa, por lo tanto, se aprecia que se está enfocando a que se dirija cada perfil a la carrera relacionada, concordando así lo expuesto por Arguello (2019) donde explica que para entender el desempeño docente es necesario definir a la escuela pluridocente. Esta es aquella que generalmente se ubican las zonas rurales donde por la escasa presencia de alumnos, existen menos docentes que grados, por lo que un solo docente se tiene que encargar del proceso de aprendizaje de diferentes grados pero que sean consecutivos, es ahí donde surge el término desempeño pluridocente.

En cuanto al objetivo 1: Determinar la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, donde se ostenta en la tabla 13, el análisis del coeficiente de Spearman cuyo valor es  $Rho=0,548$ , el cual indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,003 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, señalando que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión enseñanza creativa. Los resultados de este

estudio concuerda con el enfoque teórico de Vizúete, Viera y Peralvo (2016) donde aprecia el perfil profesional como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar nuevas metodologías dentro del campo laboral; a su vez este proceso cumple el rol de identificar el nivel de instrucción en el cual se encuentra el docente, entendido así la teoría expuesta por Jones (2018) menciona que la enseñanza creativa se enfoca en estimular, dirigir, controlar y reflexionar sobre las aspectos importantes que abarcan el tema de aprendizaje en el estudiante la cual se entiende de los contenidos y habilidades que muestran los alumnos al recibir el aprendizaje.

Con respecto a: Determinar la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, cuyo análisis está plasmado en la tabla 15, donde se expone el coeficiente de Spearman con un valor  $Rho=0,436$  lo que indica que el nivel de correlación es bajo, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión planificación estratégica ágil, entendiendo así a la teoría ostentada por Monterrosa, Benavides, & Cantillo, 2015, en que identifica que un docente con perfil ya establecido debe poseer la tendencia de ser organizado y por ende evaluar su labor educativa con el único fin de mejorar los sistemas de enseñanza a través de nuevas técnicas y estrategias a impartir, así mismo para proporcionar un ambiente acorde al beneficio de los alumnos, para ello debe realizar estrategias ágiles en el plan de enseñanza como lo menciona Armijos (2011) en su teoría donde la planeación estratégica hace hincapié a la facilidad de predecir desafíos y oportunidades que se den, sea interna o externa a las instituciones. Por lo que una planificación estratégica permite revisar, monitorear y ejecutar los procesos pedagógicos. Es así que, en las instituciones todo se basa por medio de una planificación y esta es revisada, monitoreada y ejecutada por los docentes,

directivos y alumnado. Es decir, realizan una planificación en base a sus objetivos y dan prioridad aquella

En base al objetivo 3: Determinar la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Donde en la tabla 17 se muestran los resultados del coeficiente de Spearman cuyo valor es  $Rho=0,344$  lo que indica que el nivel de correlación es bajo, con una significancia de  $0,008 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el perfil profesional y la dimensión procesos didácticos, estos hallazgos encontrados se asemejan al estudio realizado por Vásconez (2019) donde analizó la incidencia del desempeño profesional del docente en el aprendizaje en los niños, encontrando que en esta institución en específico y en el Ecuador en general, poseen un desnivel en la educación infantil. El problema fundamental de este desnivel es la falta de especialistas en el área y la falta de pluridocentes, puesto a que; se está acostumbrado en la mayor parte de los sectores rurales, a que un docente se haga cargo de varias áreas de estudio, provocando una ineficiencia por parte del docente y el estudiante. Este estudio está apoyado en la teoría de David Ausubel, citado por Novak (2011) en el que menciona que el proceso de enseñanza es aquel en el cual el individuo adquiere su propio conocimiento que consiste en construir y desarrollar el significado de su información adquirida. Este aprendizaje se origina entre la relación de conocimientos previos y nuevos las cuales son ideas, información o pensamientos.

En lo referente a: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, cuyos datos con expuestos en la tabla 19, en el que se especifica el análisis del coeficiente de Spearman cuyo valor es  $Rho=0,589$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,006 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre la dimensión organizar y evaluar el trabajo educativo y la variable desempeño , estos

resultados se asimilan a una investigación realizada por Ortiz (2018) en su estudio determinó la relación que existe entre el perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes, donde se encontró buenos resultados por parte de la institución, puesto que el modelo utilizado arrojó una relación significativamente positiva entre la variable, perfil profesional y desempeño docente, provocando un ambiente de seguridad hacia los estudiantes, ya que al tener docentes especializados en la carrera crea un buen ambiente académico eficiente, comprendiendo así la acepción del perfil profesional explicado por Fuentes (2015) donde menciona que organizar el trabajo educativo es un proceso cuyo fin es lograr que el régimen académico progrese de manera que se conduzca a la vía de alcanzar la calidad educativa que se anhela, cumpliendo la organización es un papel primordial dentro de la corporación educativa.

En lo relacionado con: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, expuestos en la tabla 21, donde se especifica el coeficiente de Spearman cuyo valor es  $Rho=0,668$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el la dimensión innovación de nuevas metodologías y la variable desempeño pluridocente, este análisis realizado concuerda con lo explicado en la teoría del Ministerio de Educación, 2014, donde sustenta que el desempeño pluridocente consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica muy ágil en donde se realicen constantes evaluaciones de los procesos didácticos, por lo que este desempeño es muy complejo que requiere de un eficaz perfil profesional para poder alcanzar eficiencia y promover una educación de calidad a través de los constantes cambios innovativos, la cual se entiende en la teoría narrada por Ortiz & Vélez (2016) en el que puntualiza que la innovación de nuevas metodologías ayudan a reducir las incógnitas al

ofertar los procesos, formatos, roles y específicas funciones que se necesita para poder conocer el proceso nuevo que se va a ejecutar.

En lo que respecta a: Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, manifestado en la tabla 23, en el que se presentan los resultados coeficiente de Spearman cuyo valor es  $Rho=0,531$  lo que indica que el nivel de correlación es medio, con una significancia de  $0,04 < 0,05$  por tanto se acepta la hipótesis alternativa, que revela que existe relación entre el la dimensión eficacia en el proceso y la variable desempeño pluridocente. Hallazgos que concuerdan con la investigación de Murillo y Benavides (2015) en el que plantea estándares de calidad y desempeño de trabajo, que deben ser considerados por los docentes, encontrando así la necesidad de tener un cambio estructural en los docentes, basados en un buen perfil profesional para cada área de estudio, proponiendo así un manual referente a nuevos métodos educativos y que este a su vez vaya sujeto a la Ley de Educación Vigente, para poder lograr un estándar eficaz de alta calidad estudiantil y organizacional, para la cual se entiende la teoría explicada por Morales y Zúñiga (2015) donde menciona que la eficacia en el proceso educativo es la proporción en la que se logra los objetivos educativos planteados, respecto a la igualdad en la repartición e intercambio de opiniones en el aprendizajes, de su importancia y pertinencia en base al área a destacarse para mejorar su desempeño.

## CONCLUSIONES

Para el siguiente análisis investigativo se concluye:

Se determinar existe un nivel de correlación medio entre el perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, evidenciando con un  $Rho=0,542$  y una significancia de  $0,003 < 0,05$

Se determinar la existencia de un nivel de correlación medio entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, con un  $Rho=0,548$  y una  $P=0,003 < 0,05$ .

Se determina la existencia de un nivel de correlación bajo entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, revelando un  $Rho=0,436$  con una  $P= 0,004 < 0,05$ .

Se determina la existencia de un nivel de correlación bajo entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, donde se aprecia una  $Rho=0,344$  con una  $P= 0,008 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación medio entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, con una  $Rho=0,589$  con una significancia de  $0,006 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación medio entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, identificando así un  $Rho=0,668$ , con una  $P= 0,004 < 0,05$ .

Se determina la existencia de un nivel de correlación medio entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, en la que se puede observar un  $Rho=0,531$  con una  $P= 0,04 < 0,05$ .

## RECOMENDACIONES

- A los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, ser organizado y disciplinado con el plan de trabajo para evitar un mal desempeño en la enseñanza pluridocente.
- A los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, asociar el plan pedagógico a una enseñanza creativa a través de a través de clases dinámicas y entretenidas para captar el interés del alumno.
- A los directivos y docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, realizar una planificación estratégica sustentada en las necesidades del alumno y de fácil manejo para el docente.
- A los directores de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, realizar constantes revisiones de la participación del docente en cuanto a la aplicación de los procesos educativos en los salones de clases.
- Al director de la unidad Educativa de Santa Elena, 2020, promover la participación de los docentes en el pensul académico al regularizar el proceso de trabajo, facilitando así el desempeño efectivo por parte del maestro.
- A los maestros de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, adaptar a su plan de clases procedimientos innovadores y actualizados.
- Al Director de la Unidad Educativa de Santa Elena, 2020, realizar inspecciones y evaluaciones periódicas del plan de trabajo para medir la eficacia del proceso educativo.

## REFERENCIAS

- Arguello, J. (2019). Efectos de la transición de la modalidad unidocente a pluridocente en los alumnos. *Revista Educación*, pp 65-79.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme S.A.
- Armijo, M. (2011). *Planificación Estratégica e indicadores de Desempeño en el Factor Público*. CEPTEL.
- Campos, W. O. (2018). *El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*. ISSN 2528-8008, 2(4), pp 76-99.
- Coello, I., & Benavides, S. (2015). *Perfil Profesional del Docente de nivel medio de la ciudad de Guayaquil, en el colegio Fiscal Mixto Dr. Teodoro Alvarado Olea, periodo 2010 – 2011*. Guayaquil: Informe.
- Contreras, M. (2019). *Diagnóstico de las escuelas unidocentes y pluridocentes en el Ecuador*. Azoguez, Ecuador: Universidad Nacional de Educación.
- Córnejo, J. (2014). Professional practices in initial Teacher education: analysis and optimization of its contributions to those who learn and to those who teach to learn "to teach". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), pp 76-89.
- Covarrubias, P., & Piña, M. (2004). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. *Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, pp. 47-84.
- d'Empaire, G. (2014). Health care quality and ethical principles. *Acta bioethica*. ISSN 1726-569X, 16(2), pp 124-132.

- Díaz, M., & Sanchez, G. (18 de Abril de 2017). *Educere*. Obtenido de Educere: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35655222015/html/index.html>
- Eisner, E. (2009). *Educar la Vision Artistica*. Barcelona: Paidos Iberica.
- Forrellat, M. (2014). Quality in health services: an unavoidable challenge. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*. ISSN 0864-0289, 30(2), pp 87-94.
- Fuentes, O. (2015). La organizacion escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación . *Varona*, pp 1-13.
- Garbanzo, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(1).
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*. ISSN 0257-4314, 37(2).
- Gil, J. (2003). La estadística en la investigación educativa. *Revista de investigación educativa*, pp. 231-248.
- Hernández, C., Arévalo, M., & Gamboa, A. (2016). Ict Skills for Professional Development teaching in Basic Education. *Praxis & Saber*, 7(14), pp 34-46.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jones, M. (2018). *Educacion a travez de la educacion*. EE-UU: High Meadows School .
- Martínez, J. R. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco*. Lima: UCV.
- Ministerio de Educación. (2014). *Ecuador: Indicadores educativos*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.

- Monterrosa, Á., Benavides, E., & Cantillo, A. (2015). *encolombia*. Obtenido de encolombia: <https://encolombia.com/libreria-digital/lmedicina/doc-univ/docenciaanotaciones/>
- Mora, A. (2004). La evaluación educativa: concepto, periodos y modelos . *Electronica "Actualidades investigativas en educación"*, pp. 1-29.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado. ISSN 1990-8644*, 14(63), pp 54-63.
- Morales, J., & Zuñiga, S. (2015). *acia una calidad educativa: indicadores de eficiencia y eficacia en México*. México: Universidad Autónoma de la Universidad de Hidalgo.
- Murillo, S. E. (2015). *La escuela pluridocente y su incidencia en el déficit de aprendizaje en los niños y niñas del centro educativo "Camilo Destruge" del cantón Quinindé, Provincia de Esmeraldas, periodo lectivo 2014-2015"*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica de Loja.
- Nieva, J., & Martínez, O. (2016). A new view about teacher training. *Revista Universidad y Sociedad. ISSN 2218-3620*, 8(4), pp 87-99.
- Novak, J. (2011). *Aprendiendo Aprender*. Barcelona: Martinez Roca.
- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Ortiz, S., & Velez, J. (2016). *Entrepreneurship and innovation: a theoretical approach*. Ecuador-Manabi: Universidad Laica.
- Raiola, G. (2017). Motor learning and teaching method. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(5), pp 2239 - 2243.
- Rodriguez, L. (2017). *Proceso Didactico*. Mexico: PZ.
- Salomé, M. V. (2015). *La enseñanza de métodos y técnicas de planificación didáctica y propuesta de diseño de una guía de planificación de aula para los maestros pluridocentes en el cantón Milagro*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.

- Sampieri, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill Education.
- Sarmiento, M. (2017). *Enseñanza y Aprendizaje*. Cataluña, España: Universidad Rovira i Virgili.
- Senlle, A., & Gutiérrez, N. (2014). *Quality in educational services*. España: Díaz de Santo.
- Tamayo, M. T. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA.
- Umbría, A. (2015). *Educational management and its impact on the organizational behavior of educational institutions*. México: Gestión y administración.
- Vásconez, N. (2019). *El desempeño profesional docente y su enseñanza en el aprendizaje*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Vizuite, J., Viera, Á., & Peralvo, C. (2016). Perfil profesional del docente de educación básica en el Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, pp 1-8.
- Zambrano, C. (2018). *Profesionalización docente*. Barcelona, España: III Congreso Internacional.

## ANEXOS

### Anexo1 1: Ficha del instrumento

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

#### PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO PLURIDOCENTE

**NOMBRE:** Calle Zúñiga Roberto Luis

**OBJETIVOS:** Establecer los niveles del perfil profesional y desempeño pluridocente para determinar la relación existente.

**AUTOR ORIGINAL:** Lcdo. Calle Zúñiga Roberto Luis

**DURACIÓN:** 3 días

**SUJETOS DE APLICACIÓN:** 35 docentes

**PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:**

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

**Anexo 2: Instrumento**

<b>CUESTIONARIO PARA CONOCER EL PERFIL PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO PLURIDOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020.</b>				
<b>Dirigido al personal docente de la Unidad Educativa de Santa Elena 2020.</b>				
<b>ESTIMADO (A):</b> Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 5 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Variable 1: Perfil Profesional</b>				
<b>D1: Organizar y evaluar el trabajo educativo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	El perfil profesional se relaciona con la organización del desempeño laboral logrando el mejoramiento del régimen académico para alcanzar la calidad educativa.			
2	El perfil profesional otorga buenos resultados en los procesos de evaluación al personal docente.			
3	El perfil profesional permite una planificación dentro del sistema de enseñanza que maneja el docente.			
<b>D2: Innovación de nuevas metodologías</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
4	La institución tiene como plan la innovación de nuevas metodologías aplicando procesos adaptativos al perfil profesional que posee.			
5	El perfil profesional del plantel busca mejorar el servicio educativo al innovar nuevos proyectos y nuevas metodologías aplicativas.			
<b>D3: Eficacia en el proceso</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	En la institución se evidencia la construcción de vínculos interpersonales para mejorar el desempeño docente.			
7	Los directivos fomentan participación e intercambio de ideas entre el personal docente.			
8	La institución establece estándares vinculados al perfil profesional requerido para mejorar el desempeño laboral.			

<b>Variable 2: desempeño pluridocente</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>D1: Enseñanza Creativa</b>				
9	Las entidades pluridocentes participan en la gestión educativa a través de la estimulación en el proceso de enseñanza y aprendizaje creativo.			
10	Los directivos institucionales dirigen con responsabilidad el desempeño pluridocente.			
11	El proceso de desempeño pluridocente controla el desarrollo de competencias y habilidades creativas en la enseñanza-aprendizaje.			
<b>D2: Planificación estratégica ágil</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
12	La planificación estratégica mejora el desempeño pluridocente mediante una revisión prolongada de las autoridades magistrales.			
13	El monitoreo de estrategias permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión pluridocente.			
14	La planificación estratégica requiere de notables esfuerzos por parte del desempeño pluridocente para su ejecución.			
<b>D3: Procesos Didácticos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
15	La evaluación de los procesos educativos permite identificar las fortalezas que proporciona el desempeño pluridocente.			
16	La institución identifica las debilidades que se presentan a diario en el personal pluridocente mediante la evaluación de los procesos educativos.			
17	El personal pluridocente tiene oportunidades de mejorar su desempeño a través de la implementación de la evaluación de procesos educativos.			

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

### Anexo 3: Matriz de validez del instrumento

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El perfil profesional y el desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<b>PERFIL PROFESIONAL</b> El perfil profesional puede ser descrito como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar nuevas metodologías dentro del campo laboral.	<b>Organizar y evaluar el trabajo educativo</b> Es lograr que el régimen académico progrese de manera que se conduzca a la vía de alcanzar la calidad educativa que se anhela, cumpliendo la organización es un papel primordial dentro de la corporación educativa.	• Organizar	El perfil profesional se relaciona con la organización del desempeño laboral logrando el mejoramiento del régimen académico para alcanzar la calidad educativa.				X		X		X				
		• Evaluar	El perfil profesional otorga buenos resultados en los procesos de evaluación al personal docente.				X		X		X				
		• Planificar	El perfil profesional permite una planificación dentro del sistema de enseñanza que maneja el docente.				X		X		X				
	<b>Innovación de nuevas metodologías</b> Es una acción y efecto de admitir algo a alguien o así mismo, es decir si decimos que reconocemos que estudiar diariamente forma excelentes profesionales, quiere decir que ya se realizó un análisis minucioso de	• Procesos Adaptativos	La institución tiene como plan la innovación de nuevas metodologías aplicando procesos adaptativos al perfil profesional que posee.				X		X		X				
		• Mejora en el servicio	El perfil profesional del plantel busca mejorar el servicio educativo al innovar nuevos proyectos y nuevas metodologías aplicativas.				X		X		X				
	<b>Eficacia en el proceso</b> Según (Morales & Zúñiga, 2015) hace referencia en su investigación que la eficacia en el proceso educativo es la proporción	• Formar vínculos	En la institución se evidencia la construcción de vínculos interpersonales para mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X		

	en la que se logra los objetivos educativos planteados, respecto a la igualdad en la repartición e intercambio de opiniones en el aprendizaje, de su importancia y pertinencia en base al área a destacarse para mejorar su desempeño.	• Intercambiar opiniones	Los directivos fomentan participación e intercambio de ideas entre el personal docente.			X		X		X		X		
		• Mejorar el desempeño	La institución establece estándares vinculados al perfil profesional requerido para mejorar el desempeño laboral.			X		X		X		X		
<b>DESEMPEÑO PLURIDOCENTE</b>  Desempeño pluridocente consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica muy ágil en donde se realicen constantes evaluaciones de los procesos didácticos, por lo que este desempeño es muy complejo que requiere de un eficaz perfil profesional para poder alcanzar eficiencia y promover una	<b>Enseñanza Creativa</b> Según (Jones, 2018) la enseñanza creativa se enfoca en estimular, dirigir, controlar y reflexionar sobre el aspecto importante que abarcan el tema de aprendizaje en el estudiante la cual se	• Estimula	Las entidades pluridocentes participan en la gestión educativa a través de la estimulación en el proceso de enseñanza y aprendizaje creativo.			X		X		X		X		
		• Dirige	Los directivos institucionales dirigen con responsabilidad el desempeño pluridocente.			X		X		X		X		
		• Controla	El proceso de desempeño pluridocente controla el desarrollo de competencias y habilidades creativas en la enseñanza-aprendizaje.			X		X		X		X		
	<b>Planificación estratégica ágil</b> En las instituciones todo se basa por medio de una planificación y esta es revisada, monitoreada y ejecutada por los docentes, directivos y alumnado.	• Revisar	La planificación estratégica mejora el desempeño pluridocente mediante una revisión prolongada de las autoridades magistrales.			X		X		X		X		
		• Monitorear	El monitoreo de estrategias permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión pluridocente.			X		X		X		X		
		• Ejecutar	La planificación estratégica requiere de notables esfuerzos por parte del desempeño pluridocente para su ejecución.			X		X		X		X		

<p><b>Procesos Didácticos</b> Se conoce como el grupo de actividades metódicas, relacionadas, recíproca e interdependientes entre sí, basada en las fortalezas y debilidades en búsqueda al logro de un fin que es alcanzar el aprendizaje con eficacia, cuyo proceso es conducido por el docente para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de un</p>	<p><b>Fortalezas</b></p>	<p>La evaluación de los procesos educativos permite identificar las fortalezas que proporciona el desempeño pluridocente.</p>				X		X		X				
	<p><b>Debilidades</b></p>	<p>La institución identifica las debilidades que se presentan a diario en el personal pluridocente mediante la evaluación de los procesos educativos.</p>				X		X		X				
	<p><b>Oportunidades</b></p>	<p>El personal pluridocente tiene oportunidades de mejorar su desempeño a través de la implementación de la evaluación de procesos educativos.</p>				X		X		X				



Firma del evaluador





MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El perfil profesional y el desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p><b>PERFIL PROFESIONAL</b></p> <p>El perfil profesional puede ser descrito como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar nuevas metodologías dentro del campo laboral.</p>	Organizar y evaluar el trabajo educativo Es lograr que el régimen académico progrese de manera que se conduzca a la vía de alcanzar la calidad educativa que se anhela, cumpliendo la organización es un papel primordial dentro de la corporación educativa.	Organizar	El perfil profesional se relaciona con la organización del desempeño laboral logrando el mejoramiento del régimen académico para alcanzar la calidad educativa.				X		X		X		X			
		Evaluar	El perfil profesional otorga buenos resultados en los procesos de evaluación al personal docente.				X		X		X		X			
		Planificar	El perfil profesional permite una planificación dentro del sistema de enseñanza que maneja el docente.				X		X		X		X			
	Innovación de nuevas metodologías Es una acción y efecto de admitir algo a alguien o así mismo, es decir si decimos que reconocemos que estudiar diariamente forma excelentes profesionales, quiere decir que ya se realizó un análisis minucioso de	Procesos Adaptativos	La institución tiene como plan la innovación de nuevas metodologías aplicando procesos adaptativos al perfil profesional que posee.				X		X		X		X			
		Mejora en el servicio	El perfil profesional del plantel busca mejorar el servicio educativo al innovar nuevos proyectos y nuevas metodologías aplicativas.				X		X		X		X			
	Eficacia en el proceso	Según (Morales & Zúñiga, 2015) hace referencia en su investigación que la eficacia en el proceso educativo es la proporción	En la institución se evidencia la construcción de vínculos interpersonales para mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X			
			Formar vínculos				X		X		X		X			

	en la que se logra los objetivos educativos planteados, respecto a la igualdad en la repartición e intercambio de opiniones en el aprendizaje, de su importancia y pertinencia en base al área a destacarse para mejorar su desempeño.	Intercambiar opiniones	Los directivos fomentan participación e intercambio de ideas entre el personal docente.			X		X	X	X		
		Mejorar el desempeño	La institución establece estándares vinculados al perfil profesional requerido para mejorar el desempeño laboral.			X		X	X	X		
<b>DESEMPEÑO PLURIDOCENTE</b> Desempeño pluridocente consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica muy ágil en donde se realicen constantes evaluaciones de los procesos didácticos, por lo que este desempeño es muy complejo que requiere de un eficaz perfil profesional para poder alcanzar eficiencia y promover una	<b>Enseñanza Creativa</b> Según (Jones, 2018) la enseñanza creativa se enfoca en estimular, dirigir, controlar y reflexionar sobre el aspecto importante que abarcan el tema de aprendizaje en el estudiante la cual se	Estimula	Las entidades pluridocentes participan en la gestión educativa a través de la estimulación en el proceso de enseñanza y aprendizaje creativo.			X		X	X	X		
		Dirige	Los directivos institucionales dirigen con responsabilidad el desempeño pluridocente.			X		X	X	X		
		Controla	El proceso de desempeño pluridocente controla el desarrollo de competencias y habilidades creativas en la enseñanza-aprendizaje.			X		X	X	X		
	<b>Planificación estratégica ágil</b> En las instituciones todo se basa por medio de una planificación y esta es revisada, monitoreada y ejecutada por los docentes, directivos y alumnado.	Revisar	La planificación estratégica mejora el desempeño pluridocente mediante una revisión prolongada de las autoridades magistrales.			X		X	X	X		
		Monitorear	El monitoreo de estrategias permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión pluridocente.			X		X	X	X		
		Ejecutar	La planificación estratégica requiere de notables esfuerzos por parte del desempeño pluridocente para su ejecución.			X		X	X	X		

<p><b>Procesos Didácticos</b> Se conoce como el grupo de actividades metódicas, relacionadas, recíproca e interdependientes entre sí, basada en las fortalezas y debilidades en búsqueda al logro de un fin que es alcanzar el aprendizaje con eficacia, cuyo proceso es conducido por el docente para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de un</p>	<p><b>Fortalezas</b></p>	<p>La evaluación de los procesos educativos permite identificar las fortalezas que proporciona el desempeño pluridocente.</p>				X		X		X			
	<p><b>Debilidades</b></p>	<p>La institución identifica las debilidades que se presentan a diario en el personal pluridocente mediante la evaluación de los procesos educativos.</p>				X		X		X			
	<p><b>Oportunidades</b></p>	<p>El personal pluridocente tiene oportunidades de mejorar su desempeño a través de la implementación de la evaluación de procesos educativos.</p>				X		X		X			

  
Firma del evaluador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del perfil profesional y el desempeño pluridocente”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta del perfil profesional y el desempeño pluridocente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Wendy Jesenia Alvarado Torres

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Asesora Educativa

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

  
Firma del evaluador  
FIRMA DEL EVALUADOR

“PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO PLURIDOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

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

  
Firma del evaluador

Nombre: Wendy Feresia Alvarado Torres

Cédula de identidad o DNI: 0916603335

Título: Magister en Gestión Educativa

Código de registro Senescyt: 1006-12-86029058

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El perfil profesional y el desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>PERFIL PROFESIONAL</b> El perfil profesional puede ser descrito como las cualidades que han sido adquiridas por un docente mediante el desarrollo de destrezas o naturalmente, es decir algo vocacional, las mismas que debe poseer para cumplir con su trabajo y de esta manera poder crear e innovar.	<b>Organizar y evaluar el trabajo educativo</b> Es lograr que el régimen académico progrese de manera que se conduzca a la vía de alcanzar la calidad educativa que se anhela, cumpliendo la organización es un papel primordial	• Organizar	El perfil profesional se relaciona con la organización del desempeño laboral logrando el mejoramiento del régimen académico para alcanzar la calidad						X		X		X		X			
		• Evaluar	El perfil profesional otorga buenos resultados en los procesos de evaluación al personal docente.						X		X		X					
		• Planificar	El perfil profesional permite una planificación dentro del sistema de enseñanza que maneja el docente.						X		X		X					
	<b>Innovación de nuevas metodologías</b> Es una acción y efecto de admitir algo a alguien o así mismo, es decir si decimos que reconocemos que estudiar diariamente forma excelentes	• Procesos Adaptativos	La institución tiene como plan la innovación de nuevas metodologías aplicando procesos adaptativos al perfil profesional que posee.						X		X		X					
		• Mejora en el servicio	El perfil profesional del plantel busca mejorar el servicio educativo al innovar nuevos proyectos y nuevas metodologías						X		X		X					

	<b>Eficacia en el proceso</b>		En la institución se evidencia la construcción de vínculos interpersonales para mejorar el desempeño docente.							X		X		X				
	Según (Morales & Zúñiga, 2015) hace referencia en su investigación que la eficacia en el proceso educativo es la proporción en la que se logra los objetivos educativos planteados, respecto a la igualdad en la	• Formar vínculos									X		X		X			
		• Intercambiar opiniones		Los directivos fomentan participación e intercambio de ideas entre el personal docente.							X		X		X			
		• Mejorar el desempeño	La institución establece estándares vinculados al perfil profesional requerido para mejorar el desempeño laboral.							X		X		X				
<b>DESEMPEÑO PLURIDOCENTE</b> Desempeño pluridocente consiste en que, el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo de enseñanza aprendizaje, con una planificación estratégica ágil e innovadora	<b>Enseñanza Creativa</b> Según (Jones, 2018) la enseñanza creativa se enfoca en estimular, dirigir, controlar y reflexionar sobre el aspecto importante que abarcan el tema de aprendizaje en el	Estimula	Las entidades pluridocentes participan en la gestión educativa a través de la estimulación en el proceso de enseñanza y aprendizaje							X		X		X				
		• Dirige	Los directivos institucionales dirigen con responsabilidad el							X		X		X				
		Controla	El proceso de desempeño pluridocente controla el desarrollo de competencias y habilidades creativas en la enseñanza-aprendizaje.							X		X		X				
		<b>Planificación estratégica ágil</b> En las instituciones todo se basa por	Revisar	La planificación estratégica mejora el desempeño pluridocente mediante una revisión prolongada de las autoridades magistrales.							X		X		X			

medio de una planificación y esta es revisada, monitoreada y ejecutada por los docentes, directivos y	Monitorear	El monitoreo de estrategias permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión pluridocente.							X	X		X		
	Ejecutar	La planificación estratégica requiere de notables esfuerzos por parte del desempeño pluridocente							X	X		X		
<p><b>Procesos Didácticos</b></p> <p>Se conoce como el grupo de actividades metódicas, relacionadas, reciproca e interdependientes entre sí, basada en las fortaleza y debilidades en búsqueda al logro de un fin que es alcanzar el</p>	Fortalezas	La evaluación de los procesos educativos permite identificar las fortalezas que proporciona el desempeño pluridocente.							X	X		X		
	Debilidades	La institución identifica las debilidades que se presentan a diario en el personal pluridocente mediante la evaluación de los procesos educativos.							X	X		X		
	Oportunidades	El personal pluridocente tiene oportunidades de mejorar su desempeño a través de la implementación de la evaluación de procesos educativos.							X	X		X		



*César E. Ulloa Parravicini*  
Doctor en Administración de la Educación

Mgs.: César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI: 43650898

E-mail: [culloa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:culloa@ucvvirtual.edu.pe)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Escala Valorativa del perfil profesional y el desempeño pluridocente”

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta del perfil profesional y el desempeño pluridocente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** César Eduardo Ulloa Parravicini

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Cuarto Nivel

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	x			

  
-----  
**César E. Ulloa Parravicini**  
Doctor en Administración de la Educación

Mgs.: César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI: 43650898

E-mail: [culloa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:culloa@ucvvirtual.edu.pe)

“PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO PLURIDOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERV
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																				x	



#### Anexo 4: Confiabilidad

Cuestionario de perfil profesional y desempeño pluridocente																			
Nº	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	25
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
6	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	29
7	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	35
8	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	20
9	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	32
10	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	25
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	27
12	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	25
13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
<b>VARIANZA</b>	0,35	0,43	0,55	0,70	0,50	0,27	0,27	0,31	0,41	0,35	0,41	0,35	0,55	0,50	0,52	0,52	0,50	0,57	64,27

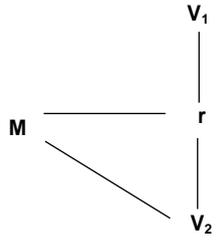
Ítems de perfil profesional	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,93	15

Ítems de desempeño pluridocente	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,86	15

## Anexo 5: Matriz de Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TEMA:** Perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>H<sub>a</sub>: Existe relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe relación entre perfil profesional y desempeño pluridocente de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><u>Perfil profesional</u></p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal – correlacional asociativa</p> 	<p><b>POBLACION</b></p> <p>35 docentes</p>
<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p><b>ESPECIFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>ESPECIFICAS:</b></p> <p>H<sub>aE1</sub>: Existe relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><u>Desempeño pluridocente</u></p>	<p><b>Dónde:</b></p> <p><b>M=</b> Docente de una escuela fiscal de Guayaquil, 2020.</p> <p><b>V1=</b> Gestión educativa</p>	<p><b>MUESTRA</b></p> <p>35 docentes</p>

<p>¿Cuál es la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>H<sub>0E1</sub></b>: No existe relación entre perfil profesional y enseñanza creativa de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>		<p><b>V2=</b> Calidad de servicio <b>r=</b> relación entre gestión educativa y calidad de servicio</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>H<sub>aE2</sub></b>: Existe relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>H<sub>0E2</sub></b>: No existe relación entre perfil profesional y planificación estratégica ágil de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>H<sub>aE3</sub></b>: Existe relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso</p>	<p><b>H<sub>0E3</sub></b>: No existe relación entre el perfil profesional y procesos didácticos de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>			

<p>de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p>de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>H<sub>aE4</sub></b>: Existe relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p><b>H<sub>oE4</sub></b>: No existe relación entre el desempeño pluridocente y organización del trabajo educativo de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p><b>H<sub>aE5</sub></b>: Existe relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p><b>H<sub>oE5</sub></b>: No existe relación entre el desempeño pluridocente y la innovación de nuevas metodologías de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p><b>H<sub>aE6</sub></b>: Existe relación entre el desempeño pluridocente y la</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p><b>H<sub>0E6</sub>:</b> No existe relación entre el desempeño pluridocente y la eficacia en el proceso de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--