



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desarrollo profesional de los docentes de una escuela de
educación básica de Guayaquil, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Carriel Mendez, Kety Patricia (orcid.org/0000-0002-5190-3002)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (orcid.org/0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por darme salud y vida a lo largo de las diferentes etapas de mi vida. Su infinito amor ha logrado que pueda obrar con honestidad y responsabilidad en cada proyecto emprendido.

A Mi esposo, por su apoyo incondicional y por su amor, cada palabra de aliento ha hecho que pueda sacrificarme para cumplir con mis responsabilidades en la familia y en el ámbito laboral.

A mis hijas, ya que con por medio de este proceso de estudio les demuestro que siempre se puede estar en capacitación continua, sin importar fronteras todos podemos lograr nuestros sueños siempre y cuando nos propongamos triunfar.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a la escuela de Pos grado de la Universidad Cesar Vallejo de Piura a su personal de Directivos y administrativos a tutora de tesis Dra. Espinoza Salazar Liliana por su valiosa enseñanza, paciencia, guía, dedicación, apoyo, gracias por direccionarme con sus conocimientos en todo el proceso de investigación.

A cada una de las personas que conforman la Unidad Educativa San Francisco Javier, por toda su ayuda brindada a lo largo del proceso de la tesis de maestría.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variable y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes	18
Tabla 2	Muestra de docentes	18
Tabla 3	Nivel del Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela de Educación básica de Guayaquil, 2019.	21
Tabla 4	Nivel de la dimensión reflexiva en los docentes de una Escuela de Educación básica	22
Tabla 5	Nivel de la dimensión relacional en los docentes de una Escuela de Educación básica	23
Tabla 6	Nivel de la dimensión colegiada en los docentes de una Escuela de Educación básica	24
Tabla 7	Nivel de la dimensión ética en los docentes de una Escuela de Educación básica.	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Aplicación del instrumento a una docente	60
Figura 2	Aplicación del instrumento a un docente	60

Resumen

La investigación denominada Desarrollo profesional de los docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019, tuvo como objetivo Identificar el nivel del Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela Básica de Educación “San Francisco Javier de Guayaquil”.

La población fue de 28 docentes siendo también la muestra de estudio un total de 25 sujetos para ello se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Es una investigación cuantitativa, básica, descriptiva y transversal. El diseño es no experimental, descriptivo simple. Se empleó la técnica de la encuesta el instrumento aplicado fue el cuestionario que contiene un total de 20 ítems divididas en cuatro dimensiones y con respuestas tipo Likert (escala ordinal), su nivel de confiabilidad es 0.913 y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres jurados. Para ellos fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24.

Los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que los docentes que opinan tienen un nivel medio del desarrollo profesional está representando por el 60%, así mismo aquellos docentes que consideran que su nivel de desarrollo profesional es alto está representado por un 40%. El estudio concluye que el nivel del Desarrollo profesional que poseen los docentes en su desarrollo profesional se encuentra entre el nivel medio (60%) y el nivel alto (40%), (tabla 3).

Palabras clave: Desarrollo, Profesión Docente, Estudiantes.

Abstract

The research called Professional Development of Teachers of a School of Basic Education in Guayaquil, 2019, aimed to Identify the Level of Professional Development in Teachers of a Basic School of Education "San Francisco Javier de Guayaquil".

The population was 28 teachers and the study sample was also 25 subjects for which non-probability sampling was used for convenience. It is a quantitative, basic, descriptive and transversal research. The design is non-experimental, simple descriptive. The survey technique was used, the instrument used was the questionnaire containing a total of 20 items divided into four dimensions and with Likert-type responses (ordinal scale), its reliability level is 0.913 and its validity of content was evidenced through the approval of three juries. For them it was necessary to use the statistical program SPSS version 24.

The descriptive results in Table 3 mention that teachers who think they have an average level of professional development is representing 60%, also those teachers who consider that their level of professional development is high is represented by 40%. The study concludes that the level of professional development that teachers have in their professional development is between the middle level (60%) and the high level (40%), (table 3).

Keywords: Development, Teaching Profesión, Students.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años atrás hasta la actualidad el docente ha ocupado y sigue ocupando un lugar insustituible en la sociedad y esencialmente en la transformación de la educación, ya que su principal función es brindar aprendizajes de calidad relevantes para la vida del estudiante, sin embargo, como toda persona y sobre todo como profesional busca el crecimiento y la autorrealización, lograr concretar metas que algún tiempo se propuso cuando aún se preparaba para ejercer su labor como educador. Por ello es importante recalcar que, un docente desarrollado profesionalmente es quien logra así llegar a un óptimo nivel de conocimiento esenciales para desenvolverse en área de su interés; es precisamente su eficiente y eficaz desempeño en sus funciones como docente que lo determina como un profesional de calidad que proporciona una oportunidad de aprendizaje a cada estudiante y contribuye, desde su formación profesional, a edificar una mejor sociedad.

El desarrollo profesional en palabras de Antoly (2016) en base al propio conocimiento representa crecer, desarrollar, cambiar, mejorar, adecuarse, con las acciones en y sobre el cargo que un profesional tiene en la organización, indagando la asociación de los propios requerimientos del desarrollo profesional de dicho personal y las exigencias de desarrollo de la organización. Es necesario resaltar que la alineación profesional docente debe concentrarse en una etapa de reflexión perenne, siendo un proceso que tiene que explicitar para avanzar en los procesos sobre la conciencia de los profesores sobre su carrera, debe ser inalterable, un proceso perenne de aprendizaje y adquisición de capacidades que dan un valor adicional a los actores educativos.

Cabe mencionar que hay variaciones en la manera cómo los países denominan a la formación docente. En algunos lugares el concepto formación hace referencia sólo a la formación inicial del docente, algunas veces se utiliza desarrollo profesional o formación permanente y se refiere aquel docente que se encuentra en constante formación en servicio; y otros utilizan alineación continua se refiere que abarca la formación originaria y la formación en asistencia que tiene el docente (Ortiz, Fabara, Villagómez y Hidalgo, 2017).

Tal como menciona Perrenoud (2004) citado por Osorio (2016) a la fecha, se plantea que el propósito que la formación en docencia debe mitigar la diferencia

entre lo que los docentes que aprendieron durante su formación inicial y lo que hoy en día es importante educarse en la formación, tomando en cuenta el progreso que se da en cada en el ámbito de la formación: esencialmente en la educación y didáctica. La creciente importancia asignada por los gobiernos a la carrera del docente, en los últimos años, como el representante esencial de los cambios y partícipe comprometido con el proceso educativo, ha derivado en centrarse en su formación y desarrollo constante.

En países como Argentina según Vaillant (2016) se ha creado el Instituto Nacional de Formación Docente (2007) con el fin de poder brindar un apoyo a los Institutos Superiores de Formación Docente y a las Facultades de Educación universitarias. Dicha entidad ha sido creada para que se promuevan políticas a nivel nacional en cuanto a la formación docente y a manifestar lineamientos primordiales para la alineación principal y perenne. Otra de sus funciones es elaborar Planes Nacionales de Formación Docente; que se encarguen de apoyar las mejoras curriculares de la formación en docencia para secundaria, preparando a aquellos que recientemente egresan y empiezan su carrera en aulas esto lo hace acompañado de los ISFD.

En Chile, el nuevo reglamento del Sistema de Desarrollo Profesional Docente impulsó el reforzamiento de la educación inicial en función de los educadores de párvulo, principalmente en las edades de 0 a 4 años. En el 2016 se planeó la afiliación progresiva de los educadores de párvulos a la figura profesional de docente, de la misma forma, el enfoque realizado en función al sector escolar. Asimismo, los cambios al MBE como el Sistema de Desarrollo Profesional Docente se relacionan a las encomiendas dadas por la OCDE y colaboran al desarrollo de profesionales. (Fernández, 2017).

Mientras que a nivel nacional en el Ecuador se impulsaron políticas muy firmes que pretenden incrementar la excelencia de la formación del profesional en docencia, tal es así que, en el 2012 este país se vio obligado a cerrar un total de 14 IES docente con muy pobre calidad formando así la Universidad Nacional de Educación (UNAE), el cual es una entidad con un gran nivel anexo del Ministerio de Educación. En dicha institución se pretende moldear docentes de calidad capaces de dominar todo conocimiento disciplinar y pedagógico, esenciales que garanticen los aprendizajes de los alumnos, y proporcionar a la ciudad especialistas

educativos con un panorama estratégico, buena capacidad de gestión desde su especialidad (Vaillant, 2016).

Tomando en cuenta el reporte de la Estadística Educativa en Ecuador (2015), realizado por Antamba (2015) en el periodo 2013-2014, se evidencia que el 67 % de profesionales evaluados trabajan en instituciones fiscales, el 27 % en particulares, el 5 % en fiscomisionales y sólo el 1 % de docentes en instituciones municipales. Hacia el 2015, el 69 % de dichos profesionales tienen título en alguna de las áreas de la pedagogía, por otro lado, el MINEDUC, está a cargo del programa “Quiero ser Maestro”, con el propósito de lograr visualizar y captar a los mejores egresados para que puedan desempeñarse como docentes en el Magisterio Nacional (Antamba, 2015).

En el perfil docente ecuatoriano que han desarrollado las instituciones, con el currículo dominante se evidencia el insuficiente interés por el propio desarrollo profesional que contribuya a optimizar la educación. Lo común es que tomen que su título docente les asegura un salario y no conciben a su profesión la docencia, como una especialidad que requiere constantemente la actualización y perfeccionamiento, para ellos la motivación por seguir estudiante, la lectura e investigar no es algo significativo (Ortiz, Fabara, Villagómez y Hidalgo, 2017).

Todos los datos a nivel de Latinoamérica y Ecuador, evidencian que, al desarrollo profesional debe darse más énfasis y articularse con lineamientos, orientaciones desde la primera formación, y examinar los requerimientos locales, de las escuelas y unidades educativas de todos los contextos sociales determinados de acuerdo a la realidad de cada país y sus políticas de estudios.

Tal como lo menciona Vaillant (2016) cada política debe sustentarse en convenios sobre cada criterio profesional que conforman el punto de partida para la instrucción y que concurre como la necesidad básica para una formación y un desempeño laboral de calidad. Cada país debe contar con marcos de acción que constituyen, en una forma objetiva y visible, lo que los profesionales en docencia conviene saber y ser competentes en el ejercicio de sus labores. He aquí la razón de incentivar y velar por el desarrollo profesional de cada profesional en docencia, quien es el eje fundamental y piedra angular para alcanzar el éxito académico.

En la ciudad de Guayaquil, diversos establecimientos educativos implementaron planes de desarrollo profesional para docentes con el propósito de potenciar habilidades y competencias para alcanzar y prevalecer los requerimientos de fortalecer las destrezas de los pedagogos y establecer varios modos de desarrollo profesional, y usa diversos recursos para los aprendizajes, utilizando una estrategia o una metodología activa y también se relaciona al mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para la Formulación del problema en base al marco teórico y el desarrollo de dichos constructos se plantea lo siguiente:

¿Cuál es el nivel actual en el desarrollo profesional docente en los docentes de una escuela de educación básica de Guayaquil, 2019?

La presente investigación se justifica tomando que, actualmente es muy conveniente abordar el desarrollo profesional porque el progreso de la formación básica y media y la calidad de la instrucción pende de esta variable, así mismo el factor en el interior de una escuela que más influye en los aprendizajes de los estudiantes es la excelencia del docente, he aquí la razón del porqué es tan conveniente abordar dicho tema en esta investigación.

Va encaminada a maestros de un instituto de educación básica de Guayaquil, por ello se ve resultados que se obtendrán serán a beneficio de dicha comunidad educativa, esencialmente a los sujetos de estudio y otros actores educativos (directivos, administrativos) permitiendo visualizar el nivel actual del desarrollo profesional, siendo un aporte social, ya que a la fecha en esta escuela no se han realizado investigaciones de este tipo y con estas variables, las cuales son esenciales y repercuten en la educación y la calidad de la misma.

Tiene implicancia práctica, se proporcionará la realidad actual del desarrollo profesional en los maestros de una escuela de Guayaquil, al observar, describir y correlacionar ambas variables y mostrar los resultados de esta investigación servirán como el primer paso para abordar el problema, ya sea a través de la estructuración de un plan de mejora que la institución pueda elaborar, u otros cambios que las autoridades consideren más conveniente.

Por su utilidad metodológica está investigación para medir ambas variables se administraron dos instrumentos los cuales han sido adaptados a un contexto distintos al original, se someterán a procesos psicométricos esenciales como son

las validez y confiabilidad, al obtener estos estándares se va a analizar y recolectar información de una población específica y los resultados serán un aporte actual y relativamente nuevo a nivel local para aquellos que deseen trabajar las mismas variables, proponer planes de mejoras o intervenir sobre los hallazgos que se van a obtener las conclusiones a las que se arribe servirán de referente para otras investigaciones.

Por su implicancia teórica es una investigación que toma teorías que aun a la fecha siguen vigentes por lo tanto estudia un tema de vital importancia en el ámbito educacional, tal como recalcan Alfaro, Montoya, Rodríguez, Solano y Solano (2003) estudiar el desarrollo profesional es una visión integrada amplia y flexible, que se compone por muchos eventos que guardan relación con la vida profesional y que se deben enfrentar de forma personal lo cual permite alcanzar el éxito.

El objetivo general es: identificar el nivel del Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela de Educación básica de Guayaquil, 2019.

Los objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de la dimensión reflexiva en los docentes de una Escuela de Educación básica. b) Identificar el nivel de la dimensión relacional en los docentes de una Escuela de Educación básica. c) Identificar el nivel de la dimensión colegiada en los docentes de una Escuela de Educación básica. d) Identificar el nivel de la dimensión ética en los docentes de una Escuela de Educación básica.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios previos a la esta investigación se han demostrado los siguientes: Maravi en Perú (2017) realizó un proyecto denominado Excelente Gestión Escolar en el desarrollo profesional pedagógico de nivel secundario de la RED-14, Ugel 01 San Juan de Miraflores Lima, 2017, cuyo propósito fue establecer la relación entre ambos constructos a estudiar. La investigación utilizó el método posible deductivo, en el diseño investigativo fue no experimental de tipo correlacional y de corte transversal. La población total es de 125 estudiantes que conforman la muestra censal. Al recopilar la información, se utilizaron técnicas de encuesta y se elaboró un cuestionario con dos estructuras como instrumento: el cuestionario de gestión escolar y desarrollo profesional de los docentes. El proyecto concluyó que existió una correlación significativa media de 0.533 para el coeficiente Spearman y una significancia (Sig $p=0.00$) inferior a 0.01 (1%); Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alternativa: H_a : Relación positiva significativa entre la gestión de redes de bachillerato y el desarrollo profesional docente N°14 SEMANA 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Dicha investigación se alinea con el pensamiento de Pablo Freire sobre que el docente es líder deberá influir, modelar y originar convenientemente a la congregación acertada en las renovaciones pedagógicas, las instituciones que buscan una labor tanto para la directiva como para los docentes y la colectividad educativa una labor continua que necesita una responsabilidad de todos y para conseguir se respalda en la capacidad de los docentes para lograr un clima agradable e involucramiento de las familias toda la comunidad.

Serrano y Pontes (2016) en Argentina en su tesis denominada, es el desarrollo de una identidad profesional basada en docente en la formación inicial del profesorado académico también en el nivel de secundaria, Cuyo objetivo fue entender de qué manera se comienza a formar la Identidad Profesional Docente los alumnos del Máster de Formación del Profesorado de Enseñanza Secundaria y qué alcances se obtienen de este entendimiento para reforzar el desarrollo de la creación. La investigación empleó el enfoque mixto, de clase descriptiva y de diseño no experimental simple. La muestra está formada por 335 alumnos y los 32 docentes a cargo. Se utilizaron métodos de encuesta en la recopilación de datos y se desarrollaron cuestionarios como una herramienta para investigar variables. Los

resultados en los alumnos destacan el valor de la motivación por la pedagogía, como ficha clave de la identidad profesional docente, los docentes evidencian necesidades, conflictos, roles e instrucción detallada que los diferencia a uno de otros. Dicha investigación concluye que la identidad profesional que coteja a los pedagogos, y que ésta va edificando en pocas fases, y va conjuntamente unida y ajustada por su identidad personal y su desarrollo profesional.

Esta investigación refuerza la idea sobre que, el desarrollo profesional afecta el trabajo que puede ejercer el docente ante los estudiantes y que estos pueden percibir, por ello es importante que el docente pueda tener una adecuada identidad profesional que se preocupe y de prioridad a su desarrollo profesional desde capacitaciones o actualizaciones académicas, o inclusive seguir estudiando hasta alcanzar un grado superior al que ya posee.

Quispe en Perú (2016) en su tesis Doctoral Gestión del talento humano, desarrollo profesional académico lingüístico y satisfacción laboral solidaria de los docentes en las instituciones de los IESTP Región Lima Provincia – 2015. El proyecto tuvo como propósito demostrar la relación interpersonal en la gestión del talento humano que está basada en compañerismo, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los pedagogos. La investigación fue de tipo básico, cuantitativa, transversal y de diseño no experimental. La población fueron 220 y como muestra 158 pedagogos y alcanzo mediante un muestreo aleatorio simple. Para recoger información se utilizó 3 cuestionarios creados en la escala Likert. En el análisis descriptivo se aprecia que, el 1,7% de los docentes indicó que la gestión escolar del director es insuficiente y el desarrollo profesional de los docentes se encuentra en un nivel moderado, el 8,9% de los docentes observó que la gestión escolar del director es moderada. Asimismo, en cuanto al nivel óptimo de desarrollo profesional de los docentes, el 60,8% de los docentes cree que la gestión escolar es eficaz, dicho investigador llega a la siguiente conclusión: la satisfacción profesional en los docentes es causada en un 39.2% por el talento humano y el desarrollo profesional en un 61,8 %.

Dicha investigación refleja que el excelente desarrollo para el profesional docente permite alcanzar la satisfacción personal, es gracias a su deseo constante de formarse para brindar una educación de calidad, lo que consecuentemente

afecta otras variables esenciales de la vida humana como lo es la satisfacción con su profesión.

París (2015) en España en su investigación denominada Empleo Profesionales de Formación Profesional: Competencias y Desarrollo Profesional para poder describir y ofrecer programas de formación y desarrollo profesional a los citados agentes. Fue una investigación de tipo descriptiva y propositiva, en una muestra de 25 profesionales de diversas áreas. Para recolectar información es necesario aplicar métodos de observación y encuestas, utilizando los cuestionarios como herramienta de recolección de información. Los resultados de la encuesta anterior muestran que el 65 por ciento de profesionales evaluados necesita trabajar en su desarrollo profesional, el 30% invierte de forma óptima y el 5% considera que cumple sus funciones por obligación, por lo tanto, su desempeño laboral puede verse afectado tanto que, se necesita una propuesta que permita mejorar dicho nivel.

Dicha investigación señala que los profesionales en el ejercicio de sus funciones necesitan invertir en su desarrollo profesional lo que le permitirá resaltar y sobresalir en diversos aspectos e inclusive poder ascender y encontrar mejoras laborales. En cuanto a las bases teóricas de la variable desarrollo profesional diversos autores aportan su definición tales como: Fernández (2002) refiere que el desarrollo profesional involucra el proceso por el que los individuos prosperan en base a una serie de períodos diferenciados por diferentes labores de desarrollo, acciones y relaciones.

García (1999) resalta que en la actualidad todos los ámbitos en donde existan profesional, predomina la visión del desarrollo profesional, particularmente el vinculado a la formación de cada profesor, dentro una dirección práctica o crítica del currículum, con un panorama explicativa de la indagación pedagógica, en donde el docente más allá de un instructor se vuelve un agente curricular y con una acepción de la escuela como el centro y como agente para el cambio (Miranda, Hernández, M. y Hernández, E. 2015).

Madero (2009) indica que, de forma similar es relevante aclarar que predomina una gran cantidad de competencias o destrezas en donde la comunicación que poseen los individuos, hace posible que establezca relaciones interpersonales lo cual influye en su destreza para adecuarse a muchos eventos que emergen en su

día a día, la comunicación es pieza clave para que las personas puedan comunicar sus pensamientos, opiniones, sentimientos.

Según Day (2005) refiere que el desarrollo profesional y académico es un largo proceso a través del cual de forma individual y con los otros, los docentes tienden a revisar, renovarse y ampliar sus deberes y compromiso como agente de cambio, con la intención moral de ofrecer una enseñanza de calidad, permitiendo a través de dicha enseñanza que sus estudiantes puedan adquirir y desarrollar de forma crítica los conocimientos las destrezas las habilidades sociales y el componente emocional.

Maravi (2017) define al desarrollo profesional como Las predicciones se basan en la capacidad de los docentes para traducir nuevos conocimientos en situaciones experienciales que satisfagan las demandas de su trabajo diario, formado por las siguientes dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética las cuales permiten mejorar su capacidad, experiencia docente (p. 41).

Para Acevedo (2018) hablar de desarrollo profesional en los maestros es considerar una actividad que vive el docente desde su práctica diaria en el salón de clases, abarca la capacidad que este tenga para reflexionar, recapacitar y trazar su ejercicio de forma asertiva, colaborativa y alcanzando en el más alto estándar de calidad, que exige hoy en día la educación para brindar aprendizajes duraderos que impacten en sus estudiantes, y dónde el docente se sienta satisfecho de su labor como docente y del rol que ejerce en su sociedad, manteniendo una actitud positiva desde las funciones que realiza.

Dentro de las teorías que sustentan la investigación se encuentra la teoría de Carl Rogers psicólogo humanista nacido en Oak Park Illinois en 1902. Él habla de que las personas altamente funcionales se especifican por estar en un proceso dinámico de autoactualización, es decir, estar en la busca y ajuste con los objetivos y las metas esenciales de la vida (Cloninger, 2003), desde aquí se observa como este autor hace énfasis en la búsqueda de desarrollo, algo que se podría ajustar tanto al desarrollo tanto personal como profesional que toda persona busca alcanzar, el docente es uno de ellos quien desde su práctica diaria su actualización, sus principios, los aspectos reflexivos y sobre todos ético se convierte en una persona altamente funcional.

Rogers describe cómo es una persona altamente funcional, es aquella que es capaz de prestar atención a los procesos de valoración orgánica, todas sus funciones humanas se encuentran vigentes, frente a las adversidades sabe cómo reaccionar, es creativa pone en función todos sus aspectos y cognitivos innovadora, cabe mencionar que, así como puede ser creativa puede dejar de serlo, en tanto que la persona en su vida aprendió que no hacer nada es perder el tiempo. De forma similar, el individuo altamente funcional es un ser empático, capaz de entender a los demás de tener congruencia entre sus emociones y pensamientos, así como la creatividad puede dejar de ejercerse lo mismo sucede con la empatía donde muchas veces el mostrar lo que siente es signo de ser un débil, Roger considera que ser un persona funcional en todo el sentido de la palabra es aquella, que conoce sus límites y aprende de lo vivido, es creativo, empático, libre y autónomo (Cloninger, 2003).

Rogers (1961) citado por Cloninger (2003) propuso que en toda la motivación cognitiva sea ligado bajo un proceso esencial, nos referimos a la tendencia que el hombre tiene para buscar su realización, es decir busca las diferencias que los separa del resto como un ser único e individual: Rogers no se centraliza en las diferencias personales estables, cada individuo difiere en sus niveles de desarrollo y en las condiciones que perciben que deben desempeñar para ser admitidos por los otros. Últimamente, otros autores han elaborado escalas para medir aspectos de la personalidad desde su postura teórica (Cloninger, 2003).

Adaptación y ajuste: para este referente teórico da a conocer su técnica terapéutica centrada en el cliente. Aquí la terapia individual y la terapia de grupo, incluso los grupos de apoyo, va han producir un avance en el camino de las etapas de funcionamiento, lo que va a proporcionar es mayor énfasis en la vida presente de individuo en cada sentimiento que posee, y la elección de sus actos (Cloninger, 2003).

Procesos cognitivos: tanto los pensamientos y sentimientos tienden algunas veces a ser limitadas cuando se consienten los mensajes por los demás sobre lo que deberíamos ser (Cloninger, 2003). En otras palabras, los procesos cognitivos representan un grupo de labores o dinámicas mentales estructuradas y que concluye con la asimilación, edición, interpretación, acopio o liberación de los contenidos. facilita el proceso de la misma para interactuar en un ambiente propio,

y asimismo permite la enseñanza. Además, estas acciones facilitan el procesamiento de información palpada del mundo externo a través de experiencias previas, y a su vez, desde estas mismas, posibilitando la creación de nuevos conocimientos. Todos los procesos cognitivos son fundamentales para nuestra adaptación al medio social y nuestra supervivencia.

Sociedad: este enfoque también denominado centrado en la persona influye en la mejora de su comunidad, incluyendo el aspecto educativo, el ámbito laboral, ámbito familiar y marital, el conflicto de grupo (incluyendo a los países) a su vez las Influencias biológicas: a pesar de que este autor no consideró relevante los factores biológicos, la realización del mismo está basada en una metáfora biológica. Mientras que en el Desarrollo infantil: cada niño tiende a alejar se propias fuerzas internas de desarrollo si se les educa en situaciones de valía. Por ello índice que los que tienen a cargo su educación deben hacerlo con aprecio positivo incondicional y finalmente en el Desarrollo adulto: Rogers ve el lado positivo tal es así que la persona puede ser otro en la vida siendo adulto puede tornarse más libre.

Carl Rogers (1975) citado en Casanova (1989) considera que el propósito más relevante del aprendizaje es poder llegar a alcanzar el crecimiento personal, esto significa que se puede lograr con una concepción de la vida apoyada en libertad, su perspectiva de dicho autor es observar al hombre como un ser capaz de elegir, de vivir, de experimentar, que busca la mejora y crecimiento individual. Eso involucra que el ser humano pueda emplear sus sentimientos y aptitudes que le permita encontrar y garantizar un proceso de autoaprendizaje constante.

Según Roger (1975) citado por Marrero (2006) nos dice que los aspectos básicos más resaltantes de una teoría de este referente son: La personalidad de la persona es dinámica puede haber situaciones o condiciones dando pase a un proceso el cual permite un cambio en su personalidad. Es decir, la personalidad según este autor puede ser "tal como soy" es decir el cómo es en realidad el sujeto (yo real), además el "tal como me gustaría ser" (yo ideal). El individuo puede tener un estado en "lo que yo soy" es decir la conciencia de ser y "lo que yo puedo hacer, en referencia a las funciones que puede tener es decir la conciencia de función.

La personalidad de cada individuo es libre, autónoma y responsable he aquí la visión humanística de Rogers. En cuanto al dinamismo de autoactualización tiene

gran relevancia básica lo que el sujeto pueda sentir y la forma como interactúa (relaciones interpersonales) (Marrero, 2006).

Rogers citado por Natal (2008) cuando la persona es capaz de crear una relación auténtica y transparente con una valoración cálida de la otra persona y una sensibilidad para ver al otro y su mundo tal como él lo ve, se logra una mayor integración personal, será más eficaz, y se volverá más original y expresiva, emprendedora y confiada. Rogers y su teoría en torno a la personalidad de cada persona dan gran valor al esfuerzo individual en la propia búsqueda de su propio desarrollo.

La persona hondamente funcional tiene las siguientes características (Cloninger, 2003): Apertura a la experiencia: la persona que es considerada con funcional, está abierta a la experiencia, es una persona receptiva a los hechos reales (objetivos) y la interpretación de los mismos (subjetivos). Es decir, no escatima sobre lo que vive disfruta de cada experiencia y para ella la vivido se vuelve una experiencia valiosa de la cual aprendió algo nuevo (Cloninger, 2003). Según Rogers las personas que censuran la experiencia a través de sus defensas tienden a no reconocer lo vivido y lo reemplazan por otro sentimiento y acción, por ejemplo: no reconocer un insulto o la frustración que este puede generar, adquiere una conciencia expandida, dicha apertura abarca la necesidad de tener tolerancia a la ambigüedad en la experiencia, es decir un evento que se interpreta de una manera no tiende a ser lo mismo en otro momento.

Vivencia existencial, hace referencia a poseer una actitud positiva a disfrutar de la vida, y de cada momento, se trata de una tendencia a vivir con sentido de gracia y plenitud. La misma experiencia se modifica y es ahí donde cada momento hace posible entregarse a sí mismo, modificado por las nuevas experiencias. El ser humano tiende a participar en cada lugar y hora de vivencia existencial, sin embargo, es sólo se limita a observar y no forma parte del proceso mismo (Cloninger, 2003). Lo que sin duda indica este aspecto es que tanto hombre, mujeres, niños, ancianos, deben vivir en plenitud disfrutar de lo que hacen, eso permite el sano desenvolvimiento y sobre todo el desarrollo que todo ser humano necesita.

Confianza orgánica, es tener confianza y la certeza en las propias experiencias intrínsecas para poder actuar, es necesario percibir las emociones, necesidades

internas y otros aspectos del aspecto social sin distorsiones. Que ocurre cuando aparecen las disfunciones, la persona empieza a perder contacto con sus valores y sentimientos, considera estas facetas de la experiencia y tiende a tener una creencia basada en lo que considera correcto sólo para él. Por lo tanto, no se necesita estar al pendiente o depender de otros (agentes externos), para identificar lo que es bueno y malo, pues al ser personas adultas y criados en diversos contextos se aprende a identificar desde muy temprana edad (Cloninger, 2003).

Experiencia de libertad, aquí el individuo es capaz de experimentar la libertad para tomar decisiones el poder elegir, estas mismas experiencias son subjetivas es decir bajo su percepción y no niega que exista determinismo con el medio. En muchos casos o debido a las circunstancias prevalece también la libertad conductual es decir es dueño y consciente de sus decisiones y de su actuar diario (Cloninger, 2003).

La creatividad es un componente esencial del individuo porque permite vivir de forma creativa, capaz de encontrar innovadoras formas de vivir, en vez de enclaustrarse en patrones limitados o muy rígidos arcaicos que ya no son saludables. El hombre o mujer tiene la capacidad de adaptación a las nuevas condiciones que ofrece su medio, siempre está a la expectativa es decir a la vanguardia de la evolución del hombre (Cloninger, 2003).

La teoría de Roger (1975) citado Marrero (2006) desde la función del maestro y no directividad sugiere que: es tan importante poder centralizar el aprendizaje en cuanto a actitudes que permitan facilitar el autoaprendizaje y también el aprendizaje de los valores democráticos es decir el aspecto ético de la persona, debe haber un equilibrio entre lo que uno desea y de lo que es correcto sin trasgredir a otros ni permitir que ellos sobrepasen los límites individuales.

Para Rogers, el aprendizaje centrado en el alumno, presenta las características siguientes (Marrero, 2006) basadas en el aprendizaje en el estudiante. Debe haber confianza de lo que puede ser posible para él o ella, la organización de los aprendizajes debe considerar a la persona como un ser holístico (todo) debe ser profundo cuanto mayor se dirija a la globalidad del organismo y no a determinadas partes, (Marrero, 2006). Esto significa considerar al ser como una globalidad, no como un ente limitado a actuar o escuchar.

Debe ser significativo, sus metas deben de ser vividas como significativas para el estudiante y no como amenaza a su integridad, si fuera el caso se va resistir y tiende a rechazar (Marrero, 2006). Todo lo que la persona quiera aprender debe interpretarse que la enseñanza se da como una oportunidad beneficiosa de mejora para el crecimiento personal. Los aprendizajes se consiguen mejor si se enfrentan a problemas determinados, debe ser participativo, debe haber en el estudiante la elección de los objetivos, formulación del problema, que pueda descubrir recursos y exigente en las responsabilidades (Marrero, 2006). El aprendizaje y sus contenidos debe ser «aprendizaje de los procesos de aprendizaje» que significa tener apertura constante a las experiencias y la incorporación del proceso de cambio. El estudiante debe ser autocrítico y hacer autoevaluación de lo que aprende, permitiendo al docente poder dar confianza y hacer más fácil alcanzar su autonomía (Marrero, 2006).

Según el Ministerio de Educación de Ecuador (Portal web). El desarrollo profesional de los docentes en el Ecuador es una materia indispensable para la renovación de la psicología educativa y la enseñanza de las ciencias de la educación (LOEI, artículo 112), el desarrollo profesional de los docentes del sistema de educación financiera. Lleva a la mejora de cada conocimiento que posee, cada habilidad que muestra en el desenvolvimiento de sus funciones y sus competencias, permitiendo lograr mejoras oportunidades de mejoras en la organización tomando en cuenta las categorías del escalafón o la promoción de una actividad a otra dentro de la docencia. A través de ella se puede promover la formación continua de los maestros, por medio del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Formación Docente).

Partiendo de las teorías y desde lo mencionado por el MINEDUC para los fines conveniente que abordó esta indagación científica considera relevante lo señalado en el modelo “Ministerio de Educación del Perú” EBR (2015) sobre el marco curricular de buen desempeño docente y la profesión del mismo, todo ello consecuente de las macro transformaciones suscitadas en la segunda mitad del siglo XX, el cual fue muy evidente en las sociedades contemporáneas, en dicho documento se detalla las cuatro importantes dimensiones de la profesión docente:

Dimensión reflexiva: La labor pedagógica del docente el control y manejo de los conocimientos formativos y también ubicar a los alumnos con sus particularidades

en su aprendizaje de forma individual y la forma que vincula una deliberación consecutiva de los procesos enseñanza aprendizaje, los docentes manejan análisis sensato y de forma rigurosa sobre una práctica profesional y la de sus colegas que se descienden en un análisis justo y adecuado y estos El conocimiento combinado con otras disciplinas del curso y especializaciones forma la base de sus competencias profesionales. (Maravi, 2017, p. 51).

Dimensión relacional: La relación entre docente y estudiantes, Un buen docente merece el respeto y el cariño de los alumnos, y además es considerado un sujeto con derechos. Desarrollar procesos efectivos y emocionales basados en la flexibilidad y la tolerancia hacia los demás. (Maravi, 2017, p. 53).

Dimensión colegiada: Woods, Jeffrey, Troman y Boyle (2004) coinciden: "A medida que la toma de decisiones educativas se vuelve cada vez más centralizada, los maestros deben trabajar como academias" (p. 27). En este sentido, los docentes tienen la responsabilidad de observar, analizar y compartir la visión y misión de las organizaciones educativas para que los valores de los docentes sean parte de la cultura educativa y su aporte logre una mayor contribución cuando y cuando se pretenda. Ayuda a lograr el objetivo de la escuela a la que está asignado. (Maravi, 2017).

Dimensión Ética: Esta dimensión habla sobre la base ética de la carrera docente, el derecho de los estudiantes al respeto y la dignidad, el profesionalismo y el comportamiento ético que se exige a los docentes, las condiciones y el contexto de cada escuela en cada distrito, y lo que cuenta como docente. . es la mejor manera posible para que las escuelas regulen su contribución a la construcción de una sociedad justa y democrática Dimensión Ética: Esta dimensión habla sobre la base ética de la carrera docente, el derecho de los estudiantes al respeto y la dignidad, el profesionalismo y el comportamiento ético que se exige a los docentes, las condiciones y el contexto de cada escuela en cada distrito, y lo que cuenta como docente. Es la mejor manera posible para que las escuelas regulen su contribución a la construcción de una sociedad justa y democrática (Maravi, 2017, p. 59).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El objetivo es la investigación fundamental (pura) porque se dedica al estudio de un tema específico y no lo abandona. Es esencialmente un estudio cuantitativo ya que se recolectarán datos que serán procesados con el apoyo de la estadística descriptiva. En este tipo de investigación, los datos se miden y recopilan de manera científica, incluida la evaluación numérica utilizando estadísticas (Sanca, 2011). En cuanto al tiempo, es un estudio transversal porque se limita a la recolección de información en un momento determinado, y el investigador describe y presenta estos resultados en su estudio (Yuri & Urbano, 2014). Por su propia naturaleza, la investigación descriptiva describe las especificidades del evento en estudio, desde identificar variables o categorías conocidas hasta investigar el fenómeno (Yuni & Urbano, 2014).

Diseño de investigación

Breve Descripción: Descripción general del tema de investigación, generalmente sustentada en estadísticas descriptivas, con elementos (tablas, figuras) que el investigador desea presentar (Reyes, Blanco, & Chao, 2014).

No experimental, en su metodología no trabaja con variables cuya función sea describir y/o analizar de forma natural hechos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

M — O

En donde:

M: docentes de una escuela

O₁: desarrollo profesional

3.2 Variable y operacionalización.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo profesional	Maravi (2017) es la previsión basados en oportunidades para los profesores que trasladen nuevos saberes a contextos de experiencia, de tal manera que satisfaga repuestas a las necesidades de la labor diario realizados por los mismos, formado por las siguientes dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética las cuales permiten mejorar su capacidad, experiencia docente (p. 41).	El desarrollo profesional es un conjunto de elementos el cual aplica el docente en su vida laboral, el cual será evaluado en los docentes de una Escuela de Educación Básica a través de un cuestionario de 20 ítems formado por las dimensiones: Reflexiva, Relacional, Colegiada, Ética. Con respuestas de escala ordinal. Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Reflexiva Relacional Colegiada Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad profesional. • Practica social. • Autorreflexión continúa • Relación entre pares. • Vínculos cognitivos y afectivos • Organización. • Interactúa con docentes y directivos • Trabajo colectivo. • Compromiso • Responsabilidad 	Ordinal Cuestionario sobre desarrollo profesional

Fuente: Maravi (2018)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Córdova (2012) define a este concepto como la suma total de cada unidad a observarse en la investigación, en donde el investigador los agrupa en base a características observables.

La población total de la institución serán 28 maestros y maestras de la escuela de educación Básica “San Francisco Javier” situado en Mapasingue este, calle 4ta y la 9na en Guayaquil.

Tabla 1: Población

Escuela de Educación Básica “San Francisco Javier”	Género		Total, de Docentes
	Masculino	Femenino	
	3	25	28

Fuente: Planilla docente 2019

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) distinguen las muestras en “elementos del número de objetos necesarios para explorar una situación específica” (p. 60).

Se seleccionó un pequeño grupo de maestros de primaria como muestra para este estudio, y un total de 25 maestros recibirán los instrumentos en este estudio.

Tabla 2: Muestra

Escuela de Educación Básica “San Francisco Javier”	Género		Total, de docentes
	Masculino	Femenino	
	1	24	25

Fuente: Planilla docente 2019

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico, definido como está basado en el criterio de la persona que investiga, de tal manera, que las unidades del muestreo no se fueron elegidas al azar o procedimientos muestrales (cálculo). Puede ser intencional, o debido a las circunstancias (Sánchez, et al, 2018). En esta investigación se manejó el muestreo por conveniencia.

Criterios de Selección

Criterio de inclusión:

- Participan docentes contratados
- Docentes que no asistieron el día de la aplicación prueba piloto

Criterio de exclusión:

- No participan personal administrativos ni estudiantes

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica de Recolección de Datos

Se empleó una encuesta: está basada en obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática a investigar esto se hace de forma objetiva (López y Fachelli).

Instrumento de Recolección de Datos

El Cuestionario: consiste en un procedimiento que permite recoger información basado en la aplicación de un instrumento objetivo, en el cual se plantean situaciones y se espera la respuesta por parte del sujeto (Yuni y urbano, 2014). El cuestionario sobre Desarrollo profesional cuenta con 20 ítems, fragmentados en 4 dimensiones: Reflexiva, Relacional, Colegiada y Ética. Con escala ordinal y 5 opciones de respuesta (Likert).

Validez y Confiabilidad

Validez

El grado en que un método o técnica puede calcular de forma fiable lo que se supone que debe calcular (Sánchez et al., 2018). El instrumento utilizado fue válido de contenido, y para ello tres expertos evaluaron la coherencia, consistencia y precisión teórica del cuestionario.

Confiabilidad

Cuando se trata de confiabilidad, se refiere a la capacidad del instrumento elegido por un investigador para producir resultados muy similares para una muestra determinada entre el primer y el segundo uso. (Sánchez, et al, 2018).

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

3.5 Procedimiento

Se realizó los siguientes procesos:

- Se Solicitó evaluación del instrumento por parte de juicio de expertos.
- Se Solicitó permisos: aplicando la prueba inicio piloto
- Se aplicó instrumentos adecuados
- Se trasladó para verificar los resultados en hoja Excel.
- Se procesó datos con ayuda de asesor.

3.6 Método de análisis de datos

Para esta investigación fue necesario utilizar “La estadística Descriptiva para ello se usa los siguientes programas aprendidos:

- Microsoft Excel (matriz datos; prueba modelo piloto)
- SPSS Versión 24 usando: tablas, brindando análisis de fiabilidad.

Todos los resultados obtenidos fueron mostrados respectivamente.

3.7 Aspectos Éticos

1. Confiabilidad de los datos, es decir que se trataron tal cual las respuestas de los docentes, cumpliendo con la institución que se sería de manera anónima.
2. Respeto a las obras intelectuales: Cada autor es debidamente citado y colocado en las referencias de esta obra.
3. Busque información auténtica: use información de fuentes confiables, archivos, revistas indexadas u otras fuentes y no use sitios de Internet como referencia.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo general:

Identificar el nivel del Desarrollo profesional docente en los docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019.

Tabla 3.

Desarrollo profesional docente		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	60,0
Alto	10	40,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a los docentes.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

Observado los resultados que se evidencian en la tabla 3 los docentes que opinan tienen un nivel medio del desarrollo profesional representando por el 60%, así mismos maestros que consideran y crean que su nivel de desarrollo profesional es alto está representado por un 40%. Los resultados reflejan que el mayor porcentaje tiende a nivel promedio revisar, modernizar y ampliar su compromiso y conocimiento como actores educativos de cambio, desde su rol permiten el poco crecimiento personal de otros (estudiantes), su objetivo se está limitando sólo en brindar conocimiento teórico, dejando de lado aspectos esenciales como la formación moral, las habilidades sociales, etc., lo que en definitiva refleja que existe un poco interés por su desarrollo.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de la dimensión reflexiva en los docentes de una Escuela Básica de Educación.

Tabla 4.

Dimensión reflexiva		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	56,0
Alto	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a los docentes.
Elaboración: Propia.

Los resultados se evidencian en la tabla 4 los educativos que opinan cuentan con un nivel medio en la dimensión reflexiva está figurando por el 56% Así como para aquellos que contemplan sus niveles dimensionales reflexiva es alto está representado por un 44%. Resulto que mayoría de profesores que laboran en la institución pueden manejar reflexiones conscientes y de forma crítica sobre su práctica docente, pero necesitan el apoyo de los directivos.

Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de la dimensión relacional en los docentes de una Escuela Básica de Educación.

Tabla 5.

Dimensión relacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	64,0
Alto	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a los docentes.

Elaboración: Propia.

Los resultados se muestran en la Tabla 5, el 64% de los docentes cree que su dimensión relacional está en un nivel medio y el 36% de los docentes cree que su dimensión relacional está en un nivel alto. Estos resultados indican que en su mayoría de los educadores encuestados en esta investigación mantienen a nivel promedio sus relaciones con los estudiantes sus interacciones no son las más idóneas repercutiendo en el proceso afectivo y emocional de tolerancia y flexibilidad con los que le rodean.

Objetivo específico 3:

Identificar el nivel de la dimensión colegiada en los docentes de una Escuela Básica de Educación.

Tabla 6.

Dimensión colegiada		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	56,0
Alto	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a los docentes.

Elaboración: Propia.

Los resultados de la Tabla 6 muestran que el 56% de los docentes se considera en el nivel medio de la dimensión universitaria, mientras que el 44% de los docentes se considera en el nivel alto de la dimensión universitaria. Estos resultados reflejan que mayoría de los profesores formaron parte de la muestra de investigación mantuvieron una capacidad media para observar, analizar y compartir la visión y misión de la institución educativa y que los docentes eran parte de la cultura. Si la intención y el propósito de la escuela han contribuido, la educación y su contribución contribuyen más.

Objetivo específico 4:

Identificar el nivel de la dimensión ética en los docentes de una Escuela Básica de Educación.

Tabla 7.

Dimensión ética		
	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	64,0
Alto	9	36,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a los docentes.

Elaboración: Propia.

Los resultados de la Tabla 6 muestran que el 56% de los docentes se considera en el nivel medio de la dimensión universitaria, mientras que el 44% de los docentes se considera en el nivel alto de la dimensión universitaria. Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes que formaron parte de la muestra de investigación mantuvieron una capacidad media para observar, analizar y compartir la visión y misión de la institución educativa y que los docentes eran parte de la cultura. Si la intención y el propósito de la escuela han contribuido, la educación y su contribución contribuyen más.

V. DISCUSIÓN

Primeramente, el objetivo general plantea: Identificar el nivel del Desarrollo profesional en Docentes de una escuela primaria en Guayaquil, 2019. En la Tabla 3, los resultados descriptivos del desarrollo profesional muestran tendencias positivas moderadas (60%) a nivel moderado y 40%. Estos resultados son consistentes con los resultados de Gonzales (2014) en donde la mayoría de docentes encuestados considera que su desarrollo profesional es de gran relevancia para los estudiantes quienes muchos de ellos siguen su ejemplo; de la misma manera Cárcamo (2008) señala que el desarrollo profesional es necesario porque permite educar desde otros enfoques pedagógica humanista, constructivista y de la pedagogía activa, y que va contra del enfoque tradicionalista. Todos estos resultados apoyan la postura de García (1999) el desarrollo profesional es una concepción interpretativa de la investigación educativa, el docente se vuelve agente eje transversal y de cambio; se puede inferir que un poco más de la mitad de los docentes encuestados aún considera que debe trabajar en distintos ámbitos de su carrera incluida la propia pedagogía, esto puede afectar su propio desarrollo pero esto no significa que no lo puedan alcanzar de hecho todos tienen el potencial para alcanzarlo, tal como señala Rogers (1975) citado por Natal (2008), cada individuo dan gran valor al esfuerzo individual en la propia búsqueda de su desarrollo; posee la capacidad de poder adaptarse al ambiente esto significa que tiene una tendencia positiva el deseo de alcanzar el desarrollo integral desde cualquier esfera de su vida, sin embargo, es necesario tener en cuenta su personalidad y los dos componentes, el “yo real”, es decir lo que el individuo puede hacer el “tal como soy”, y el “yo ideal” es decir “tal como me gustaría ser” esta mirada hacia dentro de las posibilidades y aspiraciones le permite al docente convertirse en una persona libre autónoma y responsable (Cloninger , 2003). Los referentes teóricos mencionan que cuando se habla de desarrollo profesional los docentes estos tienden a revisar, renovar y ampliar su responsabilidad son considerados como modelos sociales, con moralidad del saber, y mediante el cual adquieren y desarrollan de forma crítica el conocimiento, las habilidades blandas que forman parte de las competencias del docente (Day, 2005), cada persona tiene la capacidad de poder adaptarse al ambiente esto significa que tiene una tendencia

positiva, es decir el deseo de alcanzar el desarrollo integral desde cualquier ámbito en el que se desenvuelve.

En correspondencia al Objetivo 2: Identificar el nivel de la dimensión reflexiva en los docentes de una Escuela Básica de Educación, en la tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión reflexiva demuestran una tendencia medianamente positiva (56%) en el nivel medio y el 44% en el nivel alto. Estos resultados coinciden con la postura que Higuera (2014) sobre su investigación, el docente necesita de acción y reflexión que permitan un uso crítico en sus prácticas en el aula; se puede inferir que los maestros de la escuela aun necesitan seguir trabajando en su desarrollo profesional si bien es cierto que a la fecha pueden haber alcanzado algunos aspectos requieren seguir trabajar en este aspecto (dimensión reflexiva), de lo contrario pueden caer en la despreocupación e imprudencia en su propia práctica. Este resultado verifica uno de los aspectos más resaltantes de la teoría de Rogers citado por Marrero (2006), cada persona es libre, responsable y autónoma de sus actos, todas las personas otorgan un gran valor al esfuerzo individual en busca de su propio desarrollo, he ahí la visión humanística de dicho referente. Por otra parte, diversos autores indican que la dimensión reflexiva hace énfasis a la práctica diaria del docente en el manejo de los conocimientos de su profesión, así mismo en conocer a sus estudiantes en general sus características de aprendizajes de cada uno de ellos de forma libre y autónoma por ello el docente debe reflexionar de forma consciente y críticamente sobre su rol y el aporte que desde su postura brinda, además los aprendizajes de cada experiencia y de su práctica diaria, lo que en definitiva fortalece su competencia profesional contribuyendo a su desarrollo personal como profesional (Maravi, 2017). Así mismo tal Roger (1975) citado por Casanova (1989) refiere que el objetivo más importante de aprender es llegar a lograr el crecimiento personal, lo que puede significar que se puede alcanzar bajo una concepción de la vida basada en libertad, es decir la persona puede emplear sus propias experiencias, sentimientos y aptitudes como parte del aprendizaje constante.

En cuanto al Objetivos 3: b) Identifique el nivel de la dimensión relacional de los docentes de la escuela primaria en la Tabla 5, los resultados de la descripción de la dimensión relacional muestran una tendencia positiva promedio (64%) como nivel medio y 36% como nivel alto. Estos resultados coinciden con la postura de

Fernández (2002) refiere que el desarrollo profesional es el proceso por el que los individuos avanzan a través de una serie de fases representadas por muchas tareas que abarcan las relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional y el ejercicio de las actividades; se puede inferir que los docentes de la escuela, la relación que puedan tener con sus colegas y estudiantes son medianamente óptimas pueden carecer de afectividad, hay poca tolerancia y flexibilidad hacia los otros miembros de la institución educativa, la relación puede ser buena pero ante inconvenientes el trato puede cambiar esto guarda relación con el trato que ellos reciben de los otros, hay situaciones que tienden a no sentirse no reconocidos y estimados. Se puede predecir según fundamentos de Maravi (2017) y Fernández (2002) que este nivel de relaciones no contribuye a lograr el sentimiento de sentirse acompañado, o participé del grupo del que espera recibir afecto y entablar amistad, lo cual es perjudicial porque el trato que puede recibir es lo que el docente retribuye hacia los demás. El resultado de la investigación verifica los principios de la teoría humanista de Carl Rogers citado por Natal (2008), quien refiere que las personas necesitan de otras personas de las cuales puedan establecer una relación transparente, empática, auténtica, y tolerante de tal forma que se fomente una mayor integración personal, originalidad y sobre todo confianza. Y mientras que los referentes teóricos mencionan que buen docente se merece y debe dar respeto y mucho cuidado por los estudiantes quienes desarrollan los procesos efectivos y emocionales de tolerancia y flexibilidad hacia él (Maravi, 2017), Roger (1975) citado por Marrero (2006) señala que el dinamismo de la autoactualización es de gran importancia lo que la persona llega a sentir (componente afectivo) y la forma de interactuar con los otros, es decir las relaciones que establece con otras personas.

En relación Objetivos 4: cPara determinar el nivel de la dimensión universitaria para los docentes de primaria, los resultados descriptivos para la dimensión universitaria en la Tabla 6 mostraron tendencias moderadamente positivas (56%) y 44% para los niveles intermedio e intermedio. Estos resultados son consistentes con la postura de Maravi (2017) es primordial que el docente pueda observar, analizar y compartir la misión y visión de la institución donde trabaja incluyendo sus valores es decir la cultura educativa que comparte desde su contribución aporta a la intención y propósito de la institución, se puede inferir que los docentes de la escuela tienen poco conocimiento de la cultura de la

organización a la que pertenecen en pocas palabras su cultura organizacional es promedio conocen algunos aspectos pero no lo comparten hacia los otros miembros, el regular conocimiento implica que desde su puesto se sienten cómodos, no consideran relevante conocer estos aspectos, ejercer sus función como docente es suficiente. El resultado de la investigación verifica los principios de Woods, et al, (2004) y Maravi (2017) cuando el docente sea capaz de poder de observar, analizar y transmitir a los otros miembros la visión, misión y valores institucionales será capaz de contribuir de otra forma a la institución su rol ya no será solo de docente sino de guía.

En correspondencia al Objetivos 5: d) Determinar el nivel de la dimensión ética de los docentes de primaria en la Tabla 7, los resultados de la descripción de la dimensión ética muestran una tendencia positiva promedio en los niveles medio (64%) y alto (36%). Estos resultados corresponden a la posición del MINEDU es necesario tomar en cuenta las peculiaridades individuales, socioculturales y evolutivas de en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, tomando en cuenta que son distintas en todos los casos y que requiere un ajuste constante como predictor de la calidad y eficacia, se puede inferir que los docentes de la escuela muestran poco comportamiento ético hacia sus estudiantes, siguen con el modelo tradicional en dónde la lógica es causa – efecto y lo que preocupa es la eficiencia del estudiante, pocos consideran relevante que existen diferencias que deben ser tomadas en cuenta. Se puede predecir según fundamentos de Rogers citado por Marrero (2006) el docente necesita centralizar los aprendizajes en el nivel de las actitudes, en la asequibilidad de los autoaprendizajes y en el aprendizaje de los valores democráticos, lo que hará que el alumno aprenda a ser autocrítico y hacer autoevaluación de lo que aprende, permitiendo al docente poder dar confianza y hacer más fácil alcanzar su autonomía.

VI. CONCLUSIONES

- El nivel de la dimensión reflexiva que poseen los maestros en su desarrollo profesional se hallan en el nivel medio (56%) y el nivel alto (44%), (tabla 4).
- El nivel de la dimensión relacional que poseen los docentes en su desarrollo profesional se encuentra entre el nivel medio (64%) y el nivel alto (36%), (tabla 5).
- El nivel de la dimensión colegiada que poseen los docentes en su desarrollo profesional están entre el nivel medio (56%) y el nivel alto (44%), (tabla 6).
- El nivel de la dimensión ética que poseen los docentes en su desarrollo profesional están el nivel medio (64%) y el nivel alto (34%), (tabla 7).
- El nivel del Desarrollo profesional que poseen los docentes en su desarrollo profesional están el nivel medio (60%) y el nivel alto (40%), (tabla 3).

VII. RECOMENDACIONES

Las autoridades y docentes de la Institución educativa Básica San Francisco Javier de Guayaquil, deben orientar el desarrollo profesional desde su dimensión reflexiva, así lo detalla Acevedo (2018) cada docente debe Reflexionar y reflexionar sobre su trabajo y luchar por los más altos estándares de calidad de una manera segura y colaborativa que les dará satisfacción en su trabajo y papel en la sociedad; esto se puede lograr a través de eventos o espacios donde el docente hable de su experiencia y los aprendizajes que su propia experiencia le ha otorgado.

Las autoridades y docentes deben realizar acciones para mejorar la dimensión relacional, bajo la postura de Carl Roger citado por Marrero (2006) y Natal (2008), son fundamentales las relaciones que la persona establece con su medio porque contribuyen al dinamismo de autoactualización y la propia búsqueda de desarrollo; esto se puede lograr a través de reuniones o encuentros sociales en donde los docentes puedan entablar contacto social, no necesariamente académico tanto con sus estudiantes como otras personas.

Las autoridades y docentes, deben intervenir desde la dimensión colegiada, sobre ello Madero (2009) Las habilidades o capacidades que las personas necesitan poseer o demostrar para desarrollar mejor sus habilidades profesionales en una actividad; esto se puede lograr a través de capacitaciones o charlas relacionadas con los conocimientos disciplinarios de la institución educativa.

Las autoridades y docentes la escuela, deben realizar acciones encaminadas a mejorar la dimensión ética así lo refuerza Maravi (2017) La base moral de la profesión docente es el respeto a los derechos y la dignidad de los estudiantes, por ello puede ser relevante organizar espacios donde alumnos y docentes puedan conocer sus derechos y deberes ya sea a través de un periódico mural, una reunión, etc.

Las autoridades de la escuela de educación Básica San Francisco Javier de Guayaquil, fomentar y fortalecer desarrollo profesional de los docentes tal como le menciona el MINEDUC es la base moral de la profesión docente, por ello es relevante realizar actividades que motive al docente a estar pendiente e interesado en buscar la autoactualización y en búsqueda de su propio desarrollo (Rogers, 1975, citado Cloninger 2003) se puede promover a través de capacitaciones,

reuniones, correos motivacionales, charlas motivacionales o contratar un coaching, etc.

REFERENCIAS

Acevedo, L. (2018). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de los colegios Fe y Alegría de Año Nuevo Collique en el 2017. (Tesis para optar el grado académico de: maestro en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14483/Acevedo_LLL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Amachi, M. (2016). Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015. (Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado, Lima. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_a_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alfaro, S. Montoya, E. Rodríguez, L. Solano, C. y Solano, Y. (2003). Elaboración de un manual para la resolución constructiva de la etapa de iniciación laboral de docentes principiantes de educación primaria (tesis de licenciatura). Escuela de Orientación y Educación Especial, Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Antamba, L. (2015). Estadística Educativa. Ministerio de Educación de Ecuador, 1 (1). Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/06/PUB_EstadisticaEducativaVol1_mar2015.pdf

Antoly, V. (2016). Desarrollo profesional del profesor universitario. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 10 (1), 175-197. Recuperado de <https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/262>

- Barreto, C. (2012). "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012. Universidad Técnica Particular de Loja, Conferencia Episcopal Ecuatoriana Maestría en Pedagogía. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Burns, B. y Luque, J. (2014) Profesores excelentes. Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe. Washington D.C.: BID.
- Carda, R y Larrosa, F (2007) La Organización del centro educativo. (2º ed.), Editorial Club Universitario ECU.
- Carreño, M. (2010). Teoría y práctica de una educación liberadora: el pensamiento pedagógico de Paulo Freire. *Cuestiones Pedagógicas*, 20, pp 195-214. Recuperado de: https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/20/art_10.pdf
- Carrera, M. (2016). Diseño de un plan de carrera y desarrollo profesional. Caso de estudio Vimeworks Cía. Ltda. (Programa de Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5537/1/T2225-MBA-Carrera-Dise%c3%b1o.pdf>
- Casanova, E. (1989). El proceso educativo según Carl R. Rogers: La igualdad y formación de la persona. *Revista internacional de formación del profesorado*, 6. Pp. 599-603. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117692>
- Castillo, C. (1994). La responsabilidad laboral de los servidores públicos. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/31/34-15.pdf>. Recuperado el 12/12/2016

- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima. Perú
- Day, C. (2005). Formar docentes, ¿cómo, cuándo y en qué? Condiciones aprende el profesorado Narcea S-A. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/336207828/Christopher-Day-2005>
- Dionisio, L. (2017). El desempeño profesional docente y su relación con la calidad educativa de los estudiantes del nivel secundaria en la I.E N° 2028. San Martín de Porres, Lima – 2013. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Pos grado, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1665/TD%20CE%201656%20D1%20-%20Dionicio%20Ciezza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duarte, J. (2007). Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral. Universitat Rovira I Virgili. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Duque, P. Vallejo, S. y Rodríguez, J. (2013). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Maestría en Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Manizales –CINDE, Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf>
- Fernández, M. (2017). ¿Hacia dónde avanza el sistema educativo en Chile? Análisis de las recomendaciones OCDE contenidas en Evaluaciones de Políticas Nacionales de Educación: Educación en Chile (2004-2016) en el contexto de la Reforma en marcha. Ministerio de Educación de Chile. Recuperado de: <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/06/EVIDENCIAS-37-System-Review.pdf>

- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Universidad de La Rioja. Recuperado de: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Guadalupe, C. León, J. Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú Análisis y perspectivas de la educación básica. Fortalecimiento de la gestión de la educación en el Perú. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación México: Interamericana Editores, S.A.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona, España. Edificio B · Campus de la UAB. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López, P. (2011). Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Madero, S. (2009). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contad. Adm* 232 México sep./dic. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000300006
- Maravi, I. (2017). Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017. (Tesis para optar el grado académico de: maestro en administración de la educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10761/Maravi_CID.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa- COMIE. San Luis Potosí. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Marrero, G. (2006). Análisis del pensamiento de Carl Rogers. Perfil del maestro. *Guiniguada*. 1, pp. 151-162. Recuperado de: https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/4935/3/0235347_00002_0011.pdf

Ministerio de Educación de Ecuador (Setiembre 2019). Formación Docente
Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/formacion-docente/>

Ministerio de Educación del Perú (2014). Marco del buen desempeño docente.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Miranda, A. Hernández, M, Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, pp. 104-121. Universidad de las Ciencias Informáticas Ciudad de la Habana, Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Editorial Magisterio

Montoya, M. (2012). Identidad y formación docente en la universidad intercontinental. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, División de estudios de Posgrado, México D.F. Recuperado de: https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/mrueda/Montoya2012_Tesis.pdf

- Morán, R., Cardoso, E., Cerecedo, M. y Ortiz, J. (2015). Evaluación de las competencias docentes de profesores formados educación superior. (Tesis de Posgrado) Instituto Politécnico Nacional. México
- Morroy, M. (2012). Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación). Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_Desempe%C3%B1o%20docente%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20matem%C3%A1tica%20de%20los%20alumnos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf
- Natal, D. (2008). El Acompañamiento Personal como Relación Interpersonal según Carl Rogers y Martin Buber. Directividad o no Directividad en el Counselling. *Est Ag* 43 (1) pp. 5-85. Recuperado de: http://www.agustinosvalladolid.es/estudio/investigacion/estudioagustiniano/estudiofondos/estudio2008/estudio_2008_1_01.pdf
- Ortiz, M., Fabara, E., Villagómez, M., y Hidalgo, L. (2017). La formación y el trabajo docente en el Ecuador. El fracaso de la formación docente. Quito, Ecuador: Editorial Abya-Yala. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Osorio, A. (2016). El desarrollo profesional docente en educación básica primaria. *Revista Latinoamericana de Estudio Educativos*, 12 (1), 39-52. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134149742003.pdf>
- Palomino, C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín

de Porres. (Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior). Universidad Nacional Mayor De San Marcos Facultad De Educación Unidad De Post-Grado, Lima. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf;jsessionid=8D1426CE53D6CF0AE9A00B450F1F959E?sequence=1

París, G. (2015). Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional (Tesis doctoral). Universidad de Lleida, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/285529/Tgpm4de4.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Quispe, J. (2016). Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015. (Tesis para optar el grado académico de: Doctor en educación). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4476/Quispe_VJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revilla, D (2010) La práctica reflexiva durante el desarrollo de la práctica profesional docente congreso iberoamericano de Educación Buenos Aires Argentina.

Reyes, O. Blanco, J. y Chao, M. (2014). Metodología de la investigación para cursos en línea. División de Investigación y Postgrado de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato, Eumed. Net. Recuperado de: www.eumed.net/libros-gratis/2014/1420/index.htm

Ruiz, F. (2017). Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Docencia Universitaria). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15283/Ruiz_VFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista e Actualización clínica* 9, 621-624. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santos, C, (2012) Lineamientos de trabajo colegiado José María Rico No. 221, Col. Del Valle, Del. Benito Juárez, C.P. 03100, México, D.F.

Serrano, R. y Pontes, A. (2016). El desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial del profesorado de secundaria. *Enseñanza & Teaching*, 34, (1) pp. 35-55. Recuperado de: <http://revistas.usal.es/index.php/0212-5374/article/view/et20163413555/15156>

Sepúlveda, A. Opazo, M. y Sáez, D. (2014). El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, vol. 13, núm. 25, enero-julio, 2014, pp. 67- 80.

Stephen, R. (2006). Comportamiento organizacional teoría y práctica. Séptima Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Vaillant, D. y García, M. (2015). El A, B, C, D de la Formación Docente. Narcea. Madrid.

Woods, P. Jeffrey, B. Troman, G. y Boyle, M. (2004) La estructuración de las escuelas ediciones akal educación pública Madrid España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=oo9jcKFBITEC&pg=PA27&dq=funci%C3%B3n+colegiada+del+docente&hl=es-419&sa=X&ved=>

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación: Métodos y técnicas de recolección de información. 1a ed. Córdoba: Brujas. Recuperado de: <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Zabalza. M. (2013). Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional. (3ª edición). Madrid. España: Ed. NARCEA. S.A. de Ediciones.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo profesional	Maravi (2017) es la previsión basados en oportunidades para los profesores que trasladen nuevos saberes a contextos de experiencia, de tal manera que satisfaga repuestas a las necesidades de la labor diario realizados por los mismos, formado por las siguientes dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética las cuales permiten mejorar su capacidad, experiencia docente (p. 41).	El desarrollo profesional es un conjunto de elementos el cual aplica el docente en su vida laboral, el cual será evaluado en los docentes de una Escuela de Educación Básica a través de un cuestionario de 20 ítems formado por las dimensiones: Reflexiva, Relacional, Colegiada, Ética. Con respuestas de escala ordinal. Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Reflexiva Relacional Colegiada Ética	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad profesional. • Practica social. • Autorreflexión continúa • Relación entre pares. • Vínculos cognitivos y afectivos • Organización. • Interactúa con docentes y directivos • Trabajo colectivo. • Compromiso • Responsabilidad 	Ordinal Cuestionario sobre desarrollo profesional

Anexo 2: Instrumento de la Variable “Desarrollo profesional”

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

El presente cuestionario es anónimo, los datos proporcionados por usted, serán tratados con absoluta confidencialidad solo servirá para fines de investigación.

INSTRUCCIONES

A continuación, le presentamos un conjunto de ítems. Lea cuidadosamente cada pregunta y marca un aspa (X) en el casillero que usted considere de acuerdo a la escala valorativa que mostramos en el cuadro.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reflexiva						
1	Delibero en la toma decisiones, críticamente de diversos saberes para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes					
2	Desarrollo diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de mis estudiantes					
3	Describo la acción en forma implícita o explícita las acciones que hago de forma espontánea, dinámica					
4	Suelo reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto					
5	Reflexiono con mis estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida					
Dimensión 2: Relacional						
6	El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente mi labor como docente					
7	Me relaciona adecuadamente con mis compañeros de trabajo en la Institución educativa donde laboro					

8	Construyo vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural					
9	Considero a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se deben valorar sus características socioculturales					
10	Conozco las características pertinentes sobre el saber que poseen mis estudiantes y las relaciones que tengo con ellos dentro del aula					
Dimensión 3: Colegiada						
11	Interactúo con mis colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela					
12	Participó activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales					
13	Mis ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiad					
14	Considero que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo					
15	Considero que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas					
Dimensión 4: Ética						
16	Me comprometo con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana					
17	Oriento, regulo dentro de las aulas la ética e influyo en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes					
18	Asisto con frecuencia a chalas entrenamientos para afirmar mis capacidades competencias prácticas y morales para ponerlas a disposición de mis estudiantes					

19	Observo crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa					
20	Me considero portador de valores en la escuela donde trabajo					

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento de la Variable “Desarrollo profesional”

FICHA TÉCNICA SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

- **Nombre:** Cuestionario de Desarrollo Profesional
- **Autor:** Mg. Ignacio Domingo Maravi Canchumanya
- **Fecha:** 2017
- **Adaptación:** Lic. Carriel Mendéz, Ketty Patricia
- **Fecha:** 2019
- **Objetivos:** Diagnosticar de manera individual el nivel de Desarrollo profesional en sus dimensiones Reflexiva, Relacional, Colegiada y Ética en los docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019.
- **Aplicación:** Docentes de la escuela de educación básica San Francisco Javier de Guayaquil.
- **Administración:** Individual.
- **Duración:** 20 minutos aproximadamente.
- **Tipo de ítems:** Enunciados.
- **N° de ítems:** 20
- **Distribución:** Dimensión e Indicadores.
 - **Reflexiva:** 5 ítems.
 - Identidad profesional: Ítem 1
 - Practica social: Ítem 2,3
 - Autorreflexión continua: Ítem 4,5
 - **2. Relacional:** 5 ítems.
 - Relación entre pares: Ítem 6, 7
 - Vínculos cognitivos y afectivos: Ítem 8,9,10
 - **3. Colegiada:** 5 ítems.
 - Interactúa con docentes y directivos: Ítem 11
 - Trabajo colectivo: Ítem 12,13
 - Organización: Ítem 14,15,
 - **4. Ética:** 5 ítems.
 - Compromiso: Ítem 16, 17,18
 - Responsabilidad: Ítem 19,20

- **Evaluación:**
- **Puntuaciones.**

Escala cuantitativa

1
2
3
4
5

Escala cuantitativa

NUNCA
ALGUNAS VECES
A VECES
CASI SIEMPRE
SIEMPRE

- **Evaluación en niveles por dimensión.**

Escala Cuantitativo	Escala Cuantitativo							
	Reflexiva		Relacional		Colegiada		Ética	
Niveles	Puntuación Mínimo	Puntuación Máximo	Puntuación Mínimo	Puntuación Máximo	Puntuación Mínimo	Puntuación Máximo	Puntuación Mínimo	Puntuación Máximo
Bajo	1	8	1	8	1	8	1	8
Medio	9	17	9	17	9	17	9	17
Alto	18	25	18	25	18	25	18	25

- **Evaluación de la variable.**

Niveles	Desarrollo profesional	
	Puntuación Mínimo	Puntuación Máximo
Bajo	1	33
Medio	34	67
Alto	68	100

Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de Desarrollo profesional muestra un bajo manejo operacional del conjunto de elementos que aplica en su vida laboral, lo cual no permite el mejoramiento de su enseñanza ni de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Su puntuación oscila entre 1 a 33.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de Desarrollo profesional muestra manejo operacional muy básico del conjunto de elementos que aplica en su vida laboral, lo cual permite el mejoramiento no significativo de su enseñanza y de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Su puntuación oscila entre 34 a 67.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de Desarrollo profesional muestra un manejo operacional alto del conjunto de elementos que aplica en su vida laboral, lo cual permite el mejoramiento significativo de su enseñanza y de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Su puntuación oscila entre 68 a 100.</p>

Anexo 4: Base de datos de la Variable “Desarrollo profesional”

N° ÍTEMS	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	suma	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	5	1	5	4	1	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	78	16	21	21	20	78
2	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	1	4	3	4	5	1	3	4	5	75	19	22	16	18	75
3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	1	49	17	9	9	14	49
4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	81	22	19	20	20	81
5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	80	20	19	21	20	80
6	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	2	2	3	5	5	3	4	5	76	20	18	16	22	76
7	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	1	5	5	4	3	72	18	18	18	18	72
8	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	4	80	21	21	20	18	80
9	3	2	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	76	17	19	21	19	76
10	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	78	20	18	21	19	78
11	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	79	17	20	20	22	79
12	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	86	22	21	23	20	86
13	3	5	4	4	4	4	5	1	3	4	3	4	2	4	5	4	5	3	4	2	73	20	17	18	18	73
14	4	4	2	3	4	4	3	5	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	69	17	19	15	18	69
15	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	80	19	22	20	19	80
16	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	4	5	2	5	2	5	4	5	4	66	12	13	21	20	66
17	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	78	20	21	17	20	78
18	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	70	22	19	14	15	70
19	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	68	14	18	18	18	68
20	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	84	20	23	23	18	84
21	4	5	2	3	5	3	2	5	5	3	5	4	5	2	5	2	5	3	5	4	77	19	18	21	19	77
22	1	3	3	3	4	3	5	4	1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	62	14	16	15	17	62
23	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	73	17	19	19	18	73
24	2	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	80	19	21	20	20	80
25	4	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	2	3	3	4	5	3	3	3	3	72	21	18	16	17	72

Fuentes: cuestionario aplicado a docentes de la escuela de educación básica San Francisco Javier de Guayaquil (Muestra)

N° ÍTEMS	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	suma
1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	92
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	92
3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	1	48
4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	90
5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	81
6	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	82
7	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	84
8	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	90
9	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	81
10	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	82
11	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	84
12	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	90
13	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	81
14	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	82
15	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	84

16	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	90
17	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	81
18	3	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	82
19	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	84
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	92

Fuentes: cuestionario aplicado a docentes de la escuela de educación básica Dr.

Luis Cordero (Piloto)

Anexo 5: Estadístico de fiabilidad de la Variable “Desarrollo profesional”

Análisis de fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Fuente: Cuestionario sobre desarrollo profesional aplicado a docentes (prueba piloto) de una escuela de educación básica, Guayaquil, 2019.

Coeficiente Alfa >,9 es excelente
Coeficiente Alfa >,8 es bueno
Coeficiente Alfa >,7 es aceptable
Coeficiente Alfa >,6 es cuestionable
Coeficiente Alfa >,5 es pobre
Coeficiente Alfa >,4 es inaceptable
Coeficiente Alfa >,3 es malo

Anexo 6: Matriz de validación de los expertos del instrumento de la Variable “Desarrollo profesional”

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela Básica de Educación de Guayaquil, 2019

AUTORA: Lic. Carriel Mendéz, Kitty Patricia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESARROLLO PROFESIONAL: Maravi (2017) es la previsión basados en oportunidades para los profesores que trasladen nuevos saberes a situaciones de experiencia, de forma que satisfaga repuestas a las necesidades de la labor diario realizados por los mismos, formado por las siguientes dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética las cuales permiten mejorar su capacidad, experiencia docente (p. 41).	Reflexiva	Identidad profesional	1- Delibero en la toma decisiones, críticamente de diversos saberes para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes.						x			x			x			
		Practica social	2- Desarrollo diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de mis estudiantes.						x			x			x			
			3- Describo la acción en forma implícita o explícita las acciones que hago de forma espontánea, dinámica.						x			x			x			
			4- Suelo reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto.						x			x			x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar el instrumento para recolectar la información sobre desarrollo profesional en docentes en una Escuela de Educación básica

DIRIGIDO A: una Escuela de Educación Básica de Guayaquil

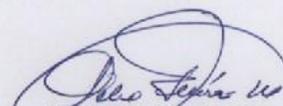
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Psc. Delia Margarita Suárez Merchán MSc.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Educacion

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
x		


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 7

Matriz de validación de expertos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA 1	ALGUNAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO PROFESIONAL	Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en la acción - Reflexión en la acción - Reflexión sobre la acción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Delibero en la toma de decisiones, críticamente de diversos saberes para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes 2. Desarrollo diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de mis estudiantes 3. Describo la acción en forma implícita o explícita las 						✓	✓	✓	✓	✓	✓			

		relaciones que tengo con ellos dentro del aula															
Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico - Planeación - Instrumentación - Evaluación - Mejora continua 	<p>11. Interactúo con mis colegas y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela</p> <p>12. Participó activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales</p> <p>13. Mis ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiad</p> <p>14. Considero que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo</p> <p>15. Considero que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas</p>						✓	✓	✓	✓						
Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Educación y valores - Compromiso ético del docente 	<p>16. Me comprometo con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus</p>						✓	✓	✓	✓						

			aprendizajes y su formación humana														
			17. Oriento, regulo dentro de las aulas la ética e influyo en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes					✓		✓		✓		✓			
			18. Asisto con frecuencia a chalas entrenamientos para afirmar mis capacidades prácticas y morales para ponerlas a disposición de mis estudiantes					✓		✓		✓		✓			
			19. Observo crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa					✓		✓		✓		✓			
			20. Me considero portador de valores en la escuela donde trabajo					✓		✓		✓		✓			


Manuel Vela Miranda
C.Ps.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desarrollo profesional, Maravi, I. (2017)

OBJETIVO: Recoger y validar información del desarrollo profesional en docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela Básica de Educación de Guayaquil

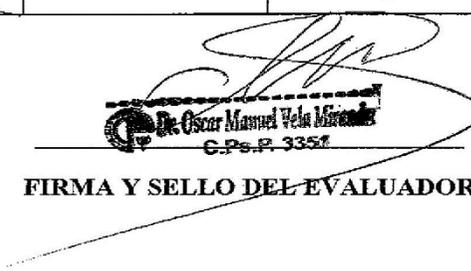
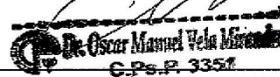
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría () Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación CV Biología

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigación, Clínica

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA
Desarrollo profesional docente	¿Cuál es el nivel actual del desarrollo profesional docente en los docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019?	Objetivo general: Identificar el nivel del Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela de Educación básica de Guayaquil, 2019.	De tipo: Básica Descriptiva Cuantitativa Transversal De diseño: No experimental Descriptivo simple	Encuesta
DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Esquema: M-O M: docentes de una escuela de educación básica O: Observación de la variable desarrollo profesional	INSTRUMENTO
Reflexiva	¿Cuál es el nivel de la dimensión reflexiva del desarrollo profesional de los docentes?	a) Identificar el nivel de la dimensión reflexiva en los docentes de una Escuela de Educación básica.		Escala Ordinal
Relacional	¿Cuál es el nivel de la dimensión relacional del desarrollo profesional de los docentes?	b) Identificar el nivel de la dimensión relacional en los docentes de una Escuela de Educación básica.		Cuestionario sobre desarrollo profesional
Colegiada	¿Cuál es el nivel de la dimensión colegiada del desarrollo profesional de los docentes?	c) Identificar el nivel de la dimensión colegiada en los docentes de una Escuela de Educación básica. .		

Ética	¿Cuál es el nivel de la dimensión ética del desarrollo profesional de los docentes?	d) Identificar el nivel de la dimensión ética en los docentes de una Escuela de Educación básica.		
--------------	---	---	--	--

Anexo 6: Matriz de consistencia

Anexo 8: Solicitud de autorización del estudio

Directora de la Unidad Educativa Teodoro Wolf

Msc. Delia Suarez Merchán

Presente.-

Ketty Patricia Carriel Méndez, con C.I.0916754799 docente de la escuela San Francisco Javier, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Desarrollo Profesional en los docentes de una Escuela de Educación Básica Guayaquil, 2019"

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

Atentamente

Ketty Patricia Carriel Méndez

Ketty Patricia Carriel Méndez

Firma

Guayaquil, 24 de octubre del 2019



*Recibido y Aprobado
Delia Suarez Merchán*

Anexo 9: Protocolo de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título de la tesis de investigación: Desarrollo profesional de los docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019.

Objetivo de la investigación: Identificar el nivel del Desarrollo profesional en los docentes de una Escuela de Educación básica de Guayaquil, 2019.

Autor: Carriel Mendéz, Ketty Patricia

Lugar donde se realizará la investigación: escuela de educación Básica San Francisco Javier de Guayaquil.

Nombre del participante:.....

Yo,
....., identificado con documento de identidad N°.....he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Guayaquil,..... de..... de 2019

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: "Desarrollo Profesional en los docentes en una Escuela de Educación Básica en Guayaquil, 2019"

Objetivo de la investigación: Identificar el nivel de desarrollo profesional en los docentes de una escuela de educación básica de Guayaquil, 2019.

Autor: Ketty Patricia Carriel Méndez.

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela de Educación Básica "San Francisco Javier"

Nombre del participante: Grace Fajmin Marcial Tomalá

Yo, Grace Fajmin Marcial Tomalá,
identificado con documento de identidad N° 0924836992 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Guayaquil, martes 5 de noviembre de 2019



Figura 1: Aplicación del Instrumento a una Docente



Figura 1: Aplicación del Instrumento a un Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo, ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: " Desarrollo Profesional de los Docentes de una Escuela de Educación Básica de Guayaquil, 2019", cuyo autor es CARRIEL MENDEZ KETY PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombre	Firma
ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE DNI: 02684276 ORCID: 0000-0002-6336-4771	

Código documento Trilce: TRI - 0407915