

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



**Perfil profesional y desempeño didáctico, Facultad de
Educación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
Huaraz 2021.**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

CHAVARRÍA VENTURA FERNANDO GUILLERMO

Asesor:

YOVERA SALDARRIAGA, JOSÉ
CODIGO ORCID: 0000-0001-5235-0270

HUARAZ-PERÚ

2022

Palabras clave:

- Perfil profesional
Professional profile
- Desempeño didáctico
Didactic performance

Línea de investigación:

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación general (incluye capacitación, pedagogía)

Titulo

Perfil profesional y desempeño didáctico, Facultad de Educación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Huaraz.

Professional profile and didactic performance, Faculty of Education, Los Ángeles de Chimbote Huaraz Catholic University.

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación del perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la facultad de educación de la ULADECH-Huaraz. El tipo de investigación es sustantiva en su modalidad descriptiva correlacional, el diseño de investigación es no experimental – correlacional. Se usó una población de 26 docentes de la facultad de educación. La técnica usada fue la observación y como instrumento fichas de observación, los resultados y conclusiones demostraron lo siguiente: el valor $p = 000$, el cual es muy

inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); e inclusive como $r = 1.000$, se puede concluir que, existe muy fuerte relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en el aula; es decir, cuanto más los docentes han desarrollado su perfil profesional, están en condiciones de demostrar altos niveles de desempeño didáctico en el aula y viceversa.

Abstrac

The purpose of the research was to determine the relationship between the professional profile and the classroom teaching performance of the teachers of the ULADECH-Huaraz faculty of education. The type of research is substantive in its correlational descriptive modality, the research design is non-experimental - correlational. A population of 26 teachers from the faculty of education was used. The technique used was observation and as an instrument observation sheets, the results and conclusions showed the following: the value $p = 000$, which is much lower than the value of established significance that it is; then the null hypothesis (H_0) is rejected and the researcher's hypothesis (H_i) is accepted; and even as $r = 1,000$, it can be concluded that there is a very strong relationship between the professional profile and the teaching performance in the classroom; that is, the more teachers have developed their professional profile, they are in a position to demonstrate high levels of didactic performance in the classroom and vice versa.

INDICE

Tema	
Pág.	
Dedicatoria.....	i
Palabras claves.....	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice general.....	vi
1.Introducción.....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.1.1. Antecedentes.....	1
1.1.2. Fundamentación científica.....	4
1.2. Justificación de la investigación.....	19
1.3. Problema.....	20
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	22
1.5. Hipótesis.....	48
1.6. Objetivos.....	48
2. Metodología.....	49
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	49
2.1.1. Tipo de investigación.....	49
2.1.2. Diseño de investigación.....	49
2.2. Población, muestra y muestreo.....	49
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4. Procesamiento y análisis de la información.....	52
2.4.1. Procesamiento de datos.....	52
2.4.2. Análisis de datos.....	52
3. Resultados.....	54
4. Análisis discusión.....	64
5. Conclusiones y recomendaciones.....	68
5.1. Conclusiones.....	68
5.2. Recomendaciones.....	69

6.Agradecimiento.....	70
7. Referencias bibliográficas.....	71
8. Anexo.....	73

1.- Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Velásquez (2019) en su tesis Doctoral de la USMP, titulado: Perfil profesional del profesor universitario y su relación con el desempeño docente; concluye que, existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con

el desempeño docente, evidenciando una tendencia de calificación EXCELENTE, por parte de los estudiantes, en los indicadores Manejo de contenidos (70.87%), Absolución de dudas y consultas (55.12%), Uso de técnicas de enseñanza (48.82%) y Uso de medios de enseñanza (43.31%).

Luque (2018) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Nacional de Altiplano, titulada: Formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de ciencias sociales en las instituciones educativas gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno 2016, concluye que, existe una relación significativa de,044, según la tabla N° 24 entre las variables de formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de Ciencias Sociales en las Instituciones Educativas Gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno-2016. Ya que los docentes tienen una alta formación profesional y además de ello desempeño didáctico.

Rosario (2017) en su tesis de Licenciatura de ULADECH, titulada: Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de educación secundaria, Institución Educativa Santa Maria Reina, Chimbote – 2016; concluye que; Se observa que la mayoría de docentes tiene un perfil profesional de tipo universitario en formación académica , en cuanto a estudios de segunda especialidad y post grado no todos los docentes se están especializando y aún es más preocupante porque 8 de 22 docentes tienen segunda especialidad y solo un docente se graduó en doctorado ; y en cuanto al perfil didáctico en sus modalidades de organización de la enseñanza, como primera prioridad utilizan el método de Casos que es de tipo autónomo/dinámico, se podría concluir diciendo que son dinámicos en su enseñanza y permiten que los estudiantes sean participantes de una enseñanza creativa y al mismo tiempo exponer sus ideas en su aprendizaje

Tinoco (2019) en su tesis Doctoral de la UNMSM, en Lima, titulada: Perfil profesional del docente y su efecto en la formación competitiva de los egresados, Universidad Técnica de Machala-Ecuador, periodo 2016-2017, concluye que, entre las variables el perfil profesional del docente, la práctica docente, el desarrollo de funciones de investigación y vinculación con la colectividad producen efectos significativos con la calidad de la formación profesional de los egresados de la unidad académica de ciencias sociales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador, Periodo 2016-2017, porque el valor obtenido mediante la prueba de r Pearson es igual que ,824, el valor se ubica en la región de rechazo y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Pajuelo, V. (2019) en su tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad José Faustino Sanchez Carrión” de Huacho, titulada: Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la especialidad de ciencias sociales y turismo de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2016, concluye que, existe una influencia del desempeño docente sobre la formación profesional de los estudiantes de la especialidad de Ciencias sociales y turismo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.951, representando una muy buena asociación.

Sucapuca (2018) en su tesis para optar el título profesional de Licenciada en educación primaria denominada: Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de nivel primaria del distrito de Potoni provincia Azángaro, región Puno, año 2018, concluye que un 79,17% de los docentes que tienen perfil profesional requerido, como tal utilizan estrategias didácticas dinámicas, por lo que es posible los pongan en práctica durante el desarrollo del proceso de aprendizaje de los escolares.

Yauri (2017) en su tesis de Maestría de la UCV, titulada: Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015, concluye que, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se halló una correlación Alta de 0,701 con un nivel de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva. Por lo que se concluye que si existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente en la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015

Rojas (2016) en la tesis doctoral Determinación del perfil de competencias del docente universitarios, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias en la Universidad Santo Tomás (Chile) se propuso la definición del perfil de competencias del docente universitario que aborda un “modelo formativo orientado al desarrollo de competencias de los futuros profesionales, desde la mirada de los docentes”(p.14) que le permitirá identificar brechas entre el perfil ideal levantado por la institución universitaria y el perfil real de los docentes y asumir políticas de desarrollo docente y capacitación para desarrollar las competencias docentes propias de la educación superior universitaria. El estudio es descriptivo, la población está constituida por la totalidad de profesores de las catorce sedes de la

universidad, y la muestra de tipo probalística estratificada y proporcional quedo en 714 profesores de ambos sexos, correspondiendo 350 a hombres y 364 a mujeres. Los resultados obtenidos que son de nuestro interés, en cuanto a experiencia docente en educación superior, indican la existencia de un alto porcentaje de profesores nóveles (cerca de 40%). “Este alto porcentaje de docentes noveles en la institución, puede ser un obstáculo a la hora de implementar un modelo formativo competencial, toda vez que, para este rango, cerca del 60% son profesores a honorarios y exclusivamente docentes de aula.” (p.280). Se suma a ello que un 7% no acredita alguna capacitación en pedagogía para adoptar el modelo formativo basado en el desarrollo de competencias. No obstante, el sector que si acredita esa formación lo ha realizado mediante diplomaturas que ofreció la propia universidad, otros han optado al grado de magister en educación

1.1. Fundamentación científica sobre perfil profesional

De igual forma, bajo la premisa que la ciencia se desarrolla bajo la ciencia misma, se presenta la fundamentación científica de las variables en estudio:

a) Definición del perfil profesional.

Según CONEAU (2008), se define la calidad como “...la condición en que se encuentra la institución superior y sus carreras profesionales para responder a las exigencias que demanda una sociedad que busca la mejora continua de su bienestar y que está definida por el grado de cumplimiento de tales exigencias...” (P.32)

Posteriormente, y con la finalidad de encontrar una definición sobre Perfil Profesional, se realizó una consulta teórica entre diversos autores, luego de la cual, se ha tomado en consideración las siguientes propuestas:

Díaz et al. (2011), mencionan que el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen...” orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional.

Así mismo, Sichi (2010), considera que el perfil tiene dos dimensiones:

El perfil académico que comprende las características deseables que se pretende lograr en las áreas de información, formación y sensibilización, las cuales configuran los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican al egresado para recibir la credencial académica.

El perfil profesional propiamente, que expresa específicamente la descripción de las características pretendidas para el mundo laboral, en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y nivel de educación inherente al desempeño profesional. La articulación de estas dos dimensiones es una vía para vincular significativamente a la educación con la sociedad demandante. (pp. 39-40)

Por su parte Llanos (2008), define el perfil profesional como que: Expresa la descripción de las características pretendidas por el empleador. De acuerdo con esto, esas características deben reflejar las exigencias del mercado ocupacional, en términos de requisitos que definen las habilidades, destrezas, los rasgos de personalidad, la conformación física y el nivel de educación inherente al desempeño profesional. (p.40)

En este caso, se considera que el perfil profesional debe proveer las condiciones aceptables de inserción al mercado laboral, determinado por las capacidades que debe poseer el egresado como producto de su formación profesional en la universidad. Para Zambrano (2007), “el perfil profesional o perfil del egresado... determina las competencias que requiere el futuro profesional para solventar de manera adecuada y oportuna los problemas y necesidades del entorno...para cumplir con el encargo que la sociedad ha otorgado a las instituciones universitarias: formar integralmente al talento humano requerido para satisfacer las múltiples necesidades sociales”. Definición que está orientada a dar al perfil profesional un mayor énfasis de servicio a la sociedad, formar de manera integral profesionales comprometidos con su país. Hawes y Corvalán (2005), en un documento de trabajo sobre construcción de un perfil profesional de la Universidad de Talca, consideran el perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificada apropiadamente permiten que alguien sea reconocido por la sociedad pudiéndosele encomendar tareas para las que se supone capacitado y competente. Así también, refiriéndose a la inserción de los egresados al mercado laboral, mencionan que un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores, proporciona información valiosa al mercado laboral.

Así mismo, los autores consideran que, "...Desde un proceso reflexivo y dialogante, al interior de las unidades académicas, el perfil profesional se elabora teniendo la información relevante que viene del mundo exterior, tanto en el contexto internacional como en el nacional...los conceptos de perfil profesional están ligados al contexto del mundo del trabajo en una época y sociedad dada, a la organización del trabajo, los grados de autonomía del ejercicio profesional y las relaciones entre profesiones que tienen un núcleo común... Existe también un núcleo de competencias genéricas...para poder estar al día respecto del rápido cambio social y tecnológico de nuestra era...las que conforman las competencias profesionales..."

La elaboración de un perfil profesional es consecuencia un proceso complejo que sustenta el proceso de formación universitaria dentro de un contexto y con las competencias necesarias para el desempeño laboral. Tiene un doble rol de punto de partida y expresión final del producto obtenido en el proceso educativo, en consecuencia debe estar en permanente revisión en correspondencia con las demandas cambiantes de la sociedad.

Según Hernández (2004), considera que previo a configurar el perfil profesional es necesario plantearnos las siguientes preguntas: ¿Qué profesional requiere nuestra sociedad? ¿Cómo caracterizar a ese profesional? y, como consecuencia, un perfil debe contener: Las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad. Las habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar ese profesional. Los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional. Las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas. (Hernández, 2004:31)

Addine (2000) asevera que "...el hecho de determinar los límites y llegar a una definición de una profesión o de lo que se espera del egresado en un nivel determinado de la enseñanza, conduce a la conceptualización del perfil...", lo que indica que en el Perfil Profesional no solamente se requiere establecer competencias laborales, sino además el objeto de trabajo y el campo de acción del futuro profesional para definir el perfil profesional. Así también, establecer sus capacidades y aptitudes laborales para afrontar situaciones diversas.

En un documento en línea, la Armada Argentina, considera que el perfil profesional “es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.” (ARA, S/F: 1)

Los autores manifiestan que existen conceptos asociados a la construcción de un perfil profesional que deben ser tomados en consideración como son el dominio de competencias, área de competencia, competencias y contexto de desempeño. Así mismo, el perfil profesional debe mantener congruencia con todos los elementos que conforman el programa educativo. Ahí, radica la importancia de la evaluación continua. En consecuencia, el marco teórico presentado sustenta la necesidad de evaluar permanentemente la vigencia de los perfiles profesionales; así como, que la construcción de un perfil profesional es parte de un proceso en el cual se deben tomar en consideración, tanto conceptos relacionados a las competencias como el contexto de desempeño de la profesión, desde la perspectiva socioeconómica del país y las perspectivas de desarrollo internacionales

b) Limitaciones de los perfiles profesionales

Cuando no se realiza una revisión pormenorizada y reflexiva rigurosa en torno a lo que es una profesión.

Cuando la Universidad se desvincula con la sociedad, no recoge las necesidades o aspiraciones reales o potenciales.

Cuando el perfil profesional puede estar altamente referido al componente genérico y casi nada al perfil ocupacional o viceversa.

Muchas veces la formulación del perfil profesional responde a situaciones estereotipadas, más no a un análisis detallado, científico, técnico, desprejuiciado de las reales necesidades del país.

c) Componentes del perfil profesional

Perfil profesional es la descripción de un conjunto de requisitos, destrezas y habilidades inherentes al desempeño profesional que dota al actor capacidad de pensar, crear, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva histórica social que

reclama cambios profundos y reorientaciones en función a los valores sociales: solidaridad, justicia equitativa y justicia social.

Al respecto los autores sostienen como componentes mínimos del perfil profesional:

Especificación de áreas generales y específicas del conocimiento, lo que debe dominar el profesional (conocimientos generales y laborales).

Especificación y realización de tareas, actividades, acciones en la práctica profesional, sustentada en formación académica, científica y tecnológica. Cuerpo de valores y conductas adquiridas que garanticen el desempeño profesional.

Un perfil de habilidades y destrezas reales y potenciales que tiene que desarrollar.

Tipo de actividades que debe desempeñar en su profesión.

Especificación de las actitudes y valores y las poblaciones en que laborará el profesionalista.

Análisis de las disciplinas que pueden contribuir para la solución de los problemas a los que se va enfrentar el profesionalista.

d) Indicadores del perfil profesional

Evaluación de la congruencia de elementos del perfil profesional: La evaluación es una tarea que compete tanto a los elementos externos de un programa como a sus responsables. La evaluación de congruencia interna del perfil está referida a la valoración que se hace del mismo con respecto a los niveles de generalidad o especificidad con los cuales se elabora y con el grado de relación y no contradicción de los elementos que lo definen: áreas, conocimientos, etc. Evaluación de la Congruencia del perfil con fundamentación: Está relacionado con la valoración que se hace para buscar el grado en que el perfil es una consecuencia lógica de la fundamentación. Evaluación de la Vigencia del Perfil: Está relacionada con la valoración que se efectúa a partir de la actualidad y adecuación en función de los fundamentos que le sirven de base. La modificación del perfil profesional responde a los cambios de los elementos que lo fundamentan: necesidades y problemas sociales detectados, potencial del mercado ocupacional, avances en la carrera profesional

Por su parte Echeverría (2002) ha descrito con un juego de palabras la competencia de acción profesional como una cuestión de "saber" -técnico y metodológico- y "saber" -participativo y personal-. Echeverría (1996, 1998, 1999, 2002) y Echeverría et al. (2001) y define la competencia profesional de la siguiente manera:

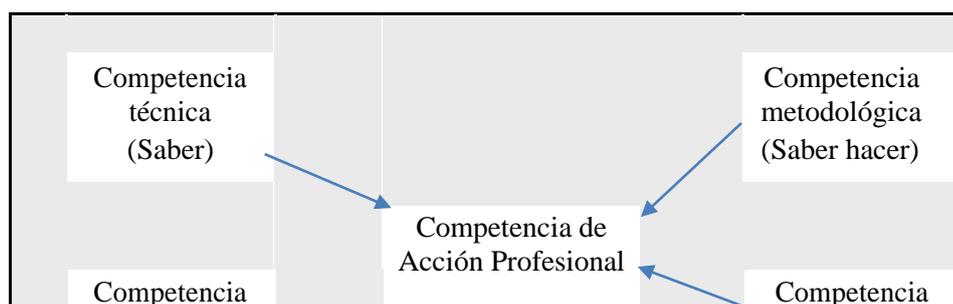
Técnico [Saber]: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.

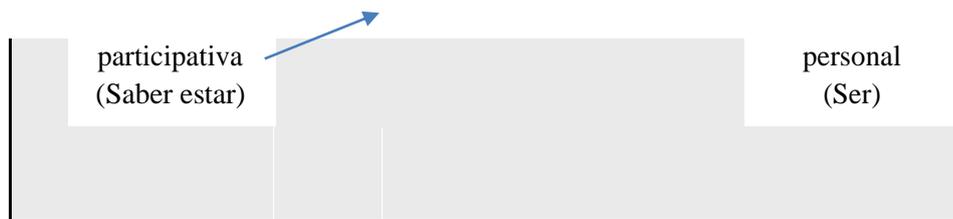
Metodológico [Saber hacer]: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.

Participativo [Saber estar]: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.

Personal [Saber ser]: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

De manera gráfica se tiene:





Fuente: Elaboración propia.

1.2. Desempeño didáctico

El desempeño didáctico del docente universitario, a la luz de los avances tecnológicos, constituye un reto evidente en todas las áreas. Más aún si participan en la formación de nuevos profesores, pues aquí se asimilan los modelos que luego se han de replicar. Si este modelo adolece de ineficiencia, ora porque perdió vigencia porque funcionó en un determinado contexto, corremos el riesgo de mimetizar modelos pedagógicos caducos.

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no solo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable, y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Debido a la vertiginosa circulación del conocimiento en la actualidad, el docente universitario no puede descuidar la parte pedagógica sino nutrirla con un enfoque interdisciplinario a fin de abordar su especialidad con mayor amplitud y eficacia. “No toda persona que sepa leer sabe enseñar a leer [...] También esto es aplicable a algunos profesores universitarios de las áreas pedagógicas que, como los demás, pocas veces realizan lo que enseñan a sus alumnos y alumnas” (Herrán, 2003; p.62). El autor, Shulman, entiende el concepto desde la relación que se da entre el que enseña y el que aprende: “(el docente...) es alguien que comprende aquello que se ha de aprender y cómo se lo debe enseñar. Luego procede a través de una serie de actividades durante las cuales se imparten los conocimientos específicos y se les ofrecen oportunidades para

aprender a los estudiantes” Maldonado, proponen el docente como aquel que busca el desarrollo de la persona para lograr generar un cambio en su comportamiento y desarrollar la eficiencia en la aplicación de los conocimientos (Maldonado, 2010). Por su parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Acreditación y la Calidad (Aneca) de España, propone la el docente como el “profesional con capacidad de identificar necesidades de formación en distintos contextos para diseñar: planes, proyectos, programas y acciones formativas adaptadas a agentes y circunstancias concretas” (ANECA, 2005). En este sentido, el docente se entiende sobre todo por la capacidad de diseñar las acciones formativas. Martín y Garrote, por su parte, plantean que el docente tiene su función centrada en la enseñanza: “cumple la función de enseñar, entendida como instruir o exponer. Los conocimientos que enseña se adquieren a través de la investigación, la experiencia práctica y el ejercicio profesional” (Marín y Rodríguez, 1999). La profesora Susan Francis entiende al docente como aquel que “cumple el acto educativo dentro de su disciplina. Tiene exigencias en el conocimiento disciplinar y en lo pedagógico, en cómo encontrar formas interventoras que permitan enseñar aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y valores que deben aprender los próximos profesionales”. De la misma manera, para esta profesora de la Universidad de Costa Rica, el docente “desarrolla un modelo configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios”. Así, el docente cumple con tres funciones: el dominio disciplinar, la actividad didáctica y la acción pedagógica, con las cuales se configura el perfil del docente

El modelo interconductual del desempeño docente, preciso que, la macro competencia engloba el conjunto de respuestas que crea, desarrolla o aplica la persona ante una situación determinada. Se han descrito estas competencias como recursos que capacitan a la persona para que sus respuestas sean más eficaces y adecuadas a los requerimientos del entorno intercultural, sin menoscabar las necesidades propias. También se han distinguido tres tipos de componentes: los cognitivos, los comportamentales y los emotivos.

Toda cultura requiere de unos saberes e implica unas prácticas, entro otras dimensiones pueden ser: La cognición, el comportamiento y la emoción.

a) Cognición

¿Qué ha de conocer una persona de otra cultura para ser competente interculturalmente? ¿A de saberlo todo para afrontar cualquier situación intercultural? ¿A de conocer todas las culturas? Para contestar a esta cuestión es necesario puntualizar un tema previo, el enfoque cultural con que se aborden las competencias interculturales. Siguiendo este planteamiento, una persona competente interculturalmente debería conocer los aspectos más destacados e importantes de todos estos diversos componentes de la cultura en cuestión.

Ahora bien, desde el ámbito profesional y sintetizando tanto los contenidos a saber cómo la perspectiva cultural de los mismos nos atrevemos a plantear una serie de reflexiones.

Desde la perspectiva de una persona que se encuentra trabajando en otro país de cultura diferente a la propia y en aras a alcanzar su competencia profesional intercultural se considera que es importante que dicha persona conozca los hitos más importantes de dicha cultura. Retomando a Aguirre: aspectos históricos y geográficos relevantes, creencias más importantes, valores y normas (especialmente en el campo de trabajo), elementos de comunicación intercultural e idioma y esté familiarizada con los productos y objetos más habituales y cotidianos en esa cultura y sus empresas.

Desde la perspectiva de una persona en cuya empresa ha de trabajar con personas de diversa cultura a la propia, creemos que dicha persona podría intentar conciliar tanto la perspectiva “emic” como la “etic”. Desde el punto de vista del compañero o compañera o del responsable de equipo, el hacer el pequeño esfuerzo por conocer algunos de los contenidos antes citados sería interpretado como una muestra de interés, aceptación y permeabilidad muy importante para aquellas personas que se encuentran en minoría cultural. Incluso, el mero proceso de aprendizaje podría ser un proceso de relación e integración cultural, simplemente preguntando podrían apartarse barreras y empezar a construir puentes interpersonales.

En otro orden de cosas, creemos que para solventar incidentes, adoptar decisiones y actuar sobre situaciones interculturales, el responsable de una empresa con más de treinta nacionalidades entre sus recursos humanos podría ser capaz de saber el nombre de la capital, un personaje famoso, alguna tradición a alguna cosa más de todas estas culturas, pero pedir a esta persona un conocimiento de todas y cada una de esas treinta culturas en su dimensión profesional sería imposible. Así que las teorías antes

presentadas nos parecen un recurso cognitivo mucho más efectivo para que la persona sea capaz de diagnosticar la situación y en función de lo que sabe sobre ese tipo de culturas, adoptar la respuesta más adecuada.

b) Comportamiento

Cuando se ha definido la cultura y se ha analizado su influencia sobre las personas y sus relaciones se han citado de una manera u otra la existencia de prácticas, costumbres, rituales y todo un conjunto de pautas y roles sociales de base comportamental. Una persona competente interculturalmente, además de conocer la existencia de estos elementos, también ha de ser capaz de llevarlos a cabo, de hacerlos, de utilizarlos: saludar, estrechar la mano, ajustar nuestro uso del espacio a las pautas de la otra cultura, acelerar nuestro ritmo de trabajo o relajar nuestra puntualidad pueden ser conductas competentes interculturalmente.

En esta competencia se han considerado dos grandes tipos de competencias: La comunicación, así como las prácticas y comportamientos

La comunicación ha sido considerada como una competencia de afrontamiento, aunque también sea una macrocompetencia transversal pues en muchas situaciones y culturas uno de los medios más importantes para afrontar diversas situaciones imprevistas o problemas es la comunicación en sí misma.

Bajo el epígrafe de prácticas o comportamientos se designarán todas aquellas respuestas conativas que respondan a la intencionalidad de hacer frente a una determinada situación o requerimiento, siendo por lo tanto visible.

Si se retoma los componentes de la empresa intercultural que definimos en el capítulo anterior podremos aseverar que aquellas conductas y comportamientos relativos al sistema social y al sistema técnico formarían parte del repertorio de competencias interculturales de afrontar

c) Emotividad

El componente de la macrocompetencia afrontar engloba los aspectos emotivos. En el capítulo anterior, cuando se revisaron los procesos y dinámicas psicosociales de las relaciones interculturales fue quedando manifiesto el peso que los elementos

psicológicos y afectivos tenían en las interacciones interculturales. Así la presencia de ciertos rasgos emocionales relacionados con las características psicológicas de cada persona, el tratamiento afectivo que se efectúa en cada cultura pasando o los fenómenos de amenaza, atracción o rechazo generado por las relaciones inseguridad no dejan de ser aspectos emotivos que deben gestionarse de manera competente.

Desde nuestra perspectiva de todas las posibles estrategias y respuestas de afrontar de tipo emotivo se van a destacar dos: la empatía y el control emocional.

La empatía tiene un gran valor como competencia de afrontar pues ser empático desde la perspectiva cultural implica la capacidad de sentir las emociones que puede experimentar esa persona de otra cultura. A nuestro juicio ello demuestra un alto grado de sensibilidad cultural (Bennet, 1986 y 1993), de conocimientos interculturales y todo un conjunto de rasgos de personalidad como la flexibilidad, la apertura de mente, etc. Por otro lado, el control emocional, puede matizar ciertas respuestas que en algún caso serían poco funcionales así como previendo o paliando la tensión afectiva.

2. Justificación de la investigación

2.1. En lo científico.

La investigación se justifica de manera científica porque busca conocimientos selectivos, contrastables y sistematizados para describir y correlacionar información correspondiente al perfil profesional y su desempeño didáctico real en aula, con la finalidad de confirmar, rechazar o ampliar las teorías, concepciones y posturas teóricas acerca de la relación de dichas variables, dotándolos por cierto a los docentes insumos sustantivos para adoptar nuevas concepciones en lo que respecta al valor de la enseñanza y las estrategias de selección de los mejores profesores que estarían a cargo de los futuros maestros de nuestro país.

2.2. En lo metodológico.

Con cierta razón posiblemente Bruner (1999), señaló que el aprendizaje no es algo dado y pasivo, puramente receptivo sino más bien algo activo, donde un docente debe de ser más que un “enseñador de cosas”, un animador del aprendizaje; estimulador de inteligencias que emplea y hace que su estudiante aplique múltiples habilidades

operativas; conocer, comprender, analizar, deducir, etc.; de manera que la investigación se justifica metodológicamente, porque los resultados permitirán que los docentes formadores diseñen y apliquen nuevas estrategias y procedimientos para que los futuros docentes desarrollen amplia y oportunamente sus competencias didácticas, de igual forma guiará establecer reglamentos y procedimientos para innovar los procesos de ascenso, promoción y contratación del personal en las casas de formación superior pedagógica.

2.3. En lo práctico.

Esta investigación tendrá una repercusión práctica porque aportará información que servirá de material de reflexión, donde los docentes a partir de su forma de trabajo en aula, promuevan formas distintas de aprendizaje de los estudiantes haciendo que las interacciones pedagógicas se lleven a cabo en el marco de un clima emocional de confianza y horizontalidad, que inspire automáticamente seguridad y confianza para conducir la delicada formación de los futuros ciudadanos de nuestra sociedad.

2.4. En lo social.

Si a partir de las aulas y de manera especial de educación superior se pone énfasis en formar a seres capaces de escuchar, expresarse con claridad y respeto, comprender sin distorsión alguna el verdadero sentido de la información, así como realizar producciones intelectuales que ayudará a mejorar la calidad de vida de las personas; se garantizará a corto, mediano y largo plazo, una convivencia social armónica, de manera que esta investigación se orienta a formar maestros capaces de practicar un emprendimiento para el desarrollo social.

3. Problema

Sin duda, es posible encontrar que, existen muchos profesionales en educación quienes se dedican permanentemente a someterse a serios programas de actualización pedagógica, perfeccionamiento académico, capacitaciones y especializaciones; sin embargo, en el mismo campo de los hechos, es decir durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, no han tenido la ascendencia ni la aceptación suficiente de parte de sus estudiantes; ocurriendo en algunas ocasiones lo contrario, que muchos docentes quienes no se preocupan por su formación profesional, conducen las sesiones de aprendizaje que está muy a gusto de sus estudiantes; por lo mismo, es necesario e importante, tener

conocimiento que mejorando la formación profesional del maestro es posible elevar su desempeño real en el aula..

Cuando un profesional postula para ejercer como docente de una universidad, de un instituto o una institución educativa cualesquiera, es natural que la comisión encargada de la selección revisa, evalúa y valora, las evidencias de su formación profesional, en términos de estudios realizados, especializaciones, perfeccionamiento académico, entre otros; de manera que es acreedor a esa plaza, el que cuenta con mejor perfil profesional; sin embargo, la experiencia nos demuestra que muchos docentes con estudios de pos grado (maestrías y doctorados), tienen limitaciones en el desempeño real en el aula, ocurriendo lo contrario con otros quienes no tienen suficientes estudios a nivel académico y profesional, pero que en las aulas hacen maravillas con sus estudiantes; de ahí que surge cierta incertidumbre acerca si realmente los grados y títulos que se ostenta, son condicionantes significativos para poder conducir y desarrollar sesiones de aprendizaje de calidad en las aulas universitarias.

Existe un consenso casi universal que el medio de mayor incidencia en el desarrollo de una nación y en cualquier parte del mundo viene a ser el nivel educativo y cultural de sus habitantes, por lo mismo existen escasas sociedades y gobiernos donde la política prioritaria no sea, incrementar la mejora de la calidad de los servicios educativos en todos los niveles y modalidades. De igual forma se asume que gran parte de la responsabilidad para garantizar la calidad de educación descansa en la calidad de enseñanza que pueda un docente ofrecer a sus estudiantes, más que cualquier otro factor relacionado a este proceso social como la calidad de vida del poblado, acceso a medios de comunicación, capacidad educativa de un pueblo, los materiales didácticos, entre otros.

La calidad de enseñanza del docente al cual se alude, no se mide en la actualidad en las condiciones, formas y niveles del desenvolvimiento del docente en el momento de la concreción curricular, sino el indicador más idóneo para ello, viene a ser los efectos en el aprendizaje de los estudiantes, por lo mismo el hecho demostrar eficiencia y eficacia en la enseñanza, resulta cada vez más complejo por cuanto tal y como señala Monereo (2007) “las mismas exigencias de la sociedad del conocimiento que viene experimentando la humanidad hoy, está generando en los sistemas educativos nuevas formas de aprender para los estudiantes”(p.67); es decir, el hecho de memorizar

nombres, datos, fórmulas, accidentes geográficos, etc. han dado paso, a otro de carácter cooperativo, social y autónomo, donde el medio interactivo viene a ser la capacidad didáctica del quien enseña y del quien aprende, lo cual implica en consecuencia, la necesidad de lograr, en los estudiantes la capacidad de aprender a aprender a partir de la interacción real entre el estudiante - material - docente; y a los docentes nuevas formas de enseñar, teniendo como meta el desarrollo de las competencias en términos de saber y poder pensar – querer – actuar.

Con esta perspectiva posiblemente y en base al informe realizado por Delors (1996) como miembro integrante de la Comisión Europea de la Educación, donde señala enfáticamente que el estudiante más que “rumiar” conocimientos está obligado a: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, en muchos sistemas educativos de América Latina, caso Chile, Brasil y Uruguay, se ha dado pasos significativos en el diseño y aplicación de estrategias didácticas sobre todo de enseñanza, sin embargo, si bien es cierto, que esta “nueva forma de enseñar” ha permitido en los estudiantes mejoras sustancialmente en el desarrollo de las habilidades sociales, al parecer no viene estimulando significativamente el desarrollo de las capacidades de pensamiento de ellos, por lo que se percibe cierta ansiedad en los docentes de educación superior pedagógica, cuando tengan que afrontar problemas de aprendizaje de los estudiantes que a la larga van a enseñar a los estudiantes.

En todas las Universidades y caso particular de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en estos dos últimos años, como parte del plan de mejora de la formación inicial de los futuros docentes, se viene llevando a cabo procesos de selección de personal docente y de los jefes de las áreas respectivas, donde por ejemplo como perfil básico para ser docente principal debe contar con el grado académico de maestría en educación y otros requisitos formativos, exigiendo de igual manera a los docentes estables perfiles ideales para ubicarse en una escala y garantizar su estabilidad laboral. Por cuestión lógica quienes se quedan y permanecen laborando en esta institución como docente y directivo son aquellos que tienen el mejor perfil profesional para la educación superior pedagógica en el aula, sin embargo, amerita realizar una indagación exhaustiva de su desempeño real en el aula, el mismo que no siempre concuerda con la cantidad y calidad de acreditación documentaria que posee. Por esta razón es pertinente formular y responder a la pregunta:

¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote en el año 2019?

4. Conceptuación de las variables

4.1. Conceptuación

a) Perfil profesional.

Está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen (Díaz Barriga et al.; 2011).

b) Perfil didáctico.

Se refiere a las condiciones y cualidades cognoscitivas, actitudinales, sociales y emocionales y de relación interpersonal, que puede demostrar y desplegar un agente educativo, en este caso el maestro, para promover y conducir actividades curriculares con profunda significatividad para el estudiante, los cuales se miden, además de la satisfacción de los estudiantes en el nivel de desarrollo de las competencias programadas.

c) Desempeño didáctico.

Constituido por el nivel y la forma en que los docentes gestionan concretamente, cada una de las actividades y estrategias planificadas con la finalidad de lograr en los estudiantes resultados de cambios, reajustes y consolidación de estructuras mentales como herramientas básicas para desempeñarse competentemente. Se valida principalmente en el tipo, calidad y pertinencia de los trabajos desarrollados por los estudiantes bajo la denominación de evidencias.

d) Relación

Es el establecimiento de la dirección, tipo y nivel en que una o más variables, objeto – sujeto, se relacionan, siendo entre ellas basados en la covarianza, asociación o de causa – efecto.

4.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Perfil profesional	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de doctorado - Estudios de maestría - Títulos de segunda especialidad 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Tiene estudios de doctorado? - ¿Tiene estudios de maestría? - ¿Tiene títulos de segunda especialidad?
	Trayectoria profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de servicio en nivel superior universitario - Tiempo de servicio en nivel superior no universitario - Tiempo de servicios en otras entidades - Experiencia en el nivel de EBR 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuánto tiempo de servicio en nivel superior universitario tiene? - ¿Cuánto tiempo de servicio en el nivel superior no universitario tiene? - ¿Qué tiempo de servicios en otras entidades tiene? - Tiene experiencia docente en EBR?
	Capacitaciones y actualizaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Diplomados - Especializaciones - Cursos de capacitación recibidos - Ponente en capacitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta con diplomados? - ¿Cuenta con especializaciones? - ¿Tiene cursos de capacitación recibidos? - ¿Tiene certificaciones de haber sido ponente?
Desempeño didáctico	Iniciación didáctica	<ul style="list-style-type: none"> - Genera expectativas - Recupera saberes previos - Comunica el propósito de la actividad 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Genera expectativas en sus estudiantes? - ¿Recupera saberes previos de sus estudiantes? - ¿Comunica el propósito de la actividad?
	Desarrollo didáctico	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve interacción estudiante material - Promueve interacción estudiante-estudiante- docente - Sistematiza la información 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Promueve interacción estudiante material? - ¿Promueve interacción estudiante-estudiante-docente? - ¿Sistematiza la información?

	Cierre didáctico	<ul style="list-style-type: none">- Evalúa aprendizaje- Realiza retroalimentación- Promueve metacognición	<ul style="list-style-type: none">- ¿Evalúa el aprendizaje de sus estudiantes?- ¿Realiza la retroalimentación?- ¿Promueve las acciones de metacognición?
--	------------------	---	--

a) Hipótesis

Hipótesis general

- H_i Existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019.
- H₀ No existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Hipótesis específicas.

- H_{i1} Existe relación significativa entre la formación académica y manejo de estrategias didácticas de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019
- H₀₁. No existe relación significativa entre la formación académica y manejo de estrategias didácticas de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019
- H_{i2}. Existe relación significativa entre la trayectoria profesional y la capacidad comunicativa de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019.
- H₀₂. No existe relación significativa entre la trayectoria profesional y la capacidad comunicativa de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019
- H_{i3}. Existe relación significativa entre las capacitaciones - actualizaciones y dominio disciplinar de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019.
- H₀₃. No existe relación significativa entre las capacitaciones - actualizaciones y dominio disciplinar de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

b) Variables

Variable X: Perfil profesional.

Variable Y: Desempeño didáctico

Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019.

Objetivo específicos.

Verificar el perfil profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Identificar el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Analizar la relación entre la formación académica y manejo de estrategias didácticas de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Analizar la relación entre la trayectoria profesional y la capacidad comunicativa de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Analizar la relación entre las capacitaciones - actualizaciones y dominio disciplinar de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019.

c) Metodología del trabajo

Tipo y diseño de investigación.

Tipo.

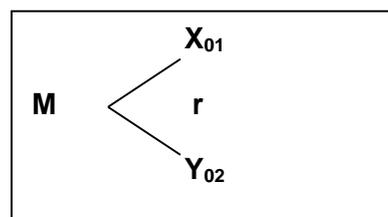
Según su nivel, la investigación se halla enmarcada dentro de la investigación descriptiva. Al respecto, Best (1974) sostiene que la investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento, orientado a establecer relaciones entre variables, sin

necesidad de señalar causa - efecto. Mientras que Hernández, Fernández y Baptista (2010), precisan que una investigación descriptiva correlacional tiene como propósito identificar el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular y pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos para luego analizar los resultados de la correlación. Según su naturaleza es cuantitativa, ya que incluyen variables medibles o cuantificables teniendo como propósito fundamental probar o disprobar la hipótesis previamente planteada, determinando así el grado de relación de las variables como resultado de la aplicación de un diseño claramente definido. Por su finalidad, es básica o sustantiva porque se trata de una investigación orientada a contrastar teorías; en este caso la relación teórica existente entre las variables: Estrategias didácticas de enseñanza y desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes.

Diseño.

El diseño de investigación, responde al diseño descriptivo correlacional, porque no existe manipulación activa de alguna variable, ya que se busca establecer únicamente la relación de dos variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo; es decir se observa las variables tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlas; según Hernández, Fernández y Batista (2010).

Este diseño se sintetiza en el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra integrado por los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

X_{01} : Información recopilada para la variable perfil profesional

Y_{02} : Información recopilada para la variable desempeño didáctico

r : Grado de relación existente entre ambas variables

Población – Muestra

Población Muestral.

Estará conformado por los 26 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, que se observa en el siguiente cuadro:

Facultad Cond. Doc.	derecho	Educación	Enfermería	Psicología	Administración	Contabilidad	Ing. Civil	Ing. Sistemas	Sub total
Principal	10	19	7	6	5	8	5	5	65
Asociado	4	4	3	3	3	4	2	2	25
Auxiliar	3	3	2	2	3	4	2	2	21
Total	17	26	12	11	11	16	9	9	111

a. Técnicas e instrumentos de investigación

i. Técnicas.

Por la naturaleza de la investigación se utiliza una sola técnica, la observación:

La observación, consiste en percibir el fenómeno de estudio a través de los órganos sensitivos, de modo que se tenga una lectura precisa y objetiva de la situación de los docentes en términos de perfil profesional y desempeño didáctico en aula.

ii. Instrumentos.

Para recopilar datos relacionados a ambas variables, se aplica una ficha de observación respectivamente, que ausculte la verdadera orientación didáctica que se desarrolla en el aula.

d) Procesamiento y análisis de la información

Para efectos de análisis de los resultados se emplea la estadística descriptiva, reflejando los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversos con sus correspondientes gráficos y descripciones; de igual forma las medidas de tendencia central, como la media aritmética (\bar{X}), cuya fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum xi \cdot ni}{\sum ni}$$

La Moda (Mo), cuya fórmula es:

$$Mo = Li + \left[\frac{A1}{A1 + A2} \right] i$$

Donde:

Li: Límite inferior del intervalo modal elegido

A1: Diferencia de la frecuencia del intervalo modal y la frecuencia del intervalo inmediatamente superior

A2: Diferencia de la frecuencia del intervalo modal y la frecuencia del intervalo inmediatamente inferior

I: Amplitud del intervalo

Mientras que, para la prueba de contrastación de la hipótesis, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, por cuanto ambas variables se encuentran en el nivel de medición intervalo, cuya fórmula es:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{N}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \cdot \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}}$$

Donde:

XY = Son los datos obtenidos para las variables: perfil profesional y desempeño didáctico en aula, respectivamente

N = Es el número de categorías o clases de intervalo.

Leyenda:

GRADO DE RELACIÓN	
0,7 a 1,0	Muy fuerte
0,5 a 0,7	Fuerte
0,3 a 0,49	Débil
0,1 a 0,29	Nula

3. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Objetivo específico 1: Verificar el perfil profesional de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

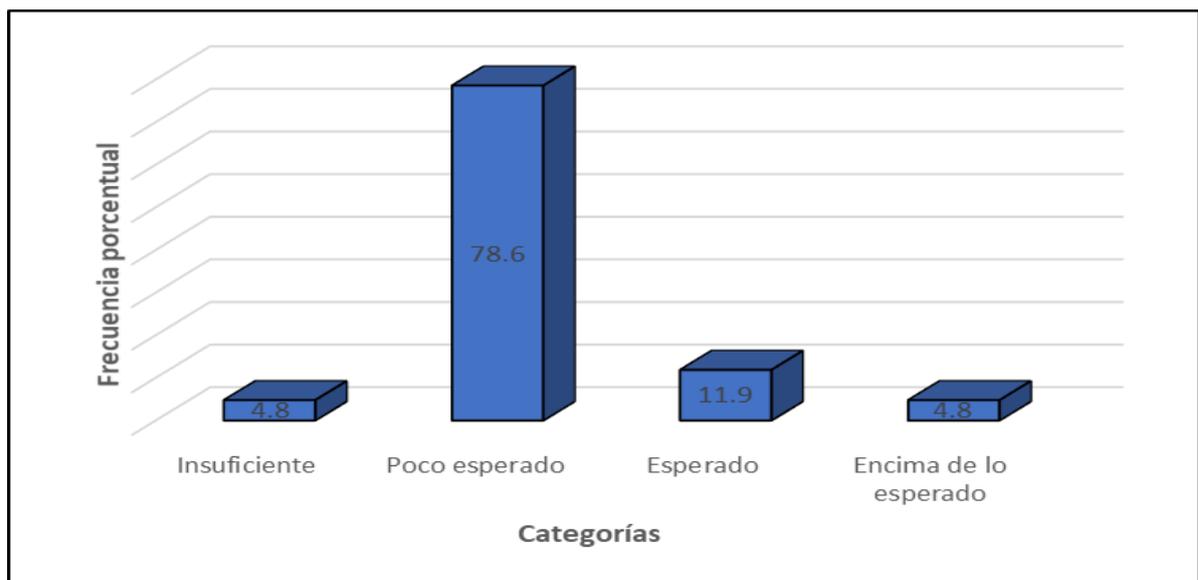
Tabla 1

Nivel de formación académica de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	4,8	4,8	4,8
	Poco esperado	21	78,6	78,6	83,3
	Esperado	3	11,9	11,9	95,2
	Encima de lo esperado	1	4,8	4,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Observación documental al currículum docente

Gráfico 1: *Nivel de formación académica de los docentes de ULADECH*



Fuente.- Tabla 1

Descripción:

La tabla 1 precisa información sistematizada correspondiente al nivel de formación académica de los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 78,6% poseen nivel de formación académica poco esperado; 01 docentes pertenecientes al 11,9%, tienen formación académica esperado; 01 docente equivalente al 4,8% cuentan con formación académica insuficiente, mientras que también 01 docentes que equivalen al 4,8% restante demuestran nivel de formación académica por encima de lo esperado.

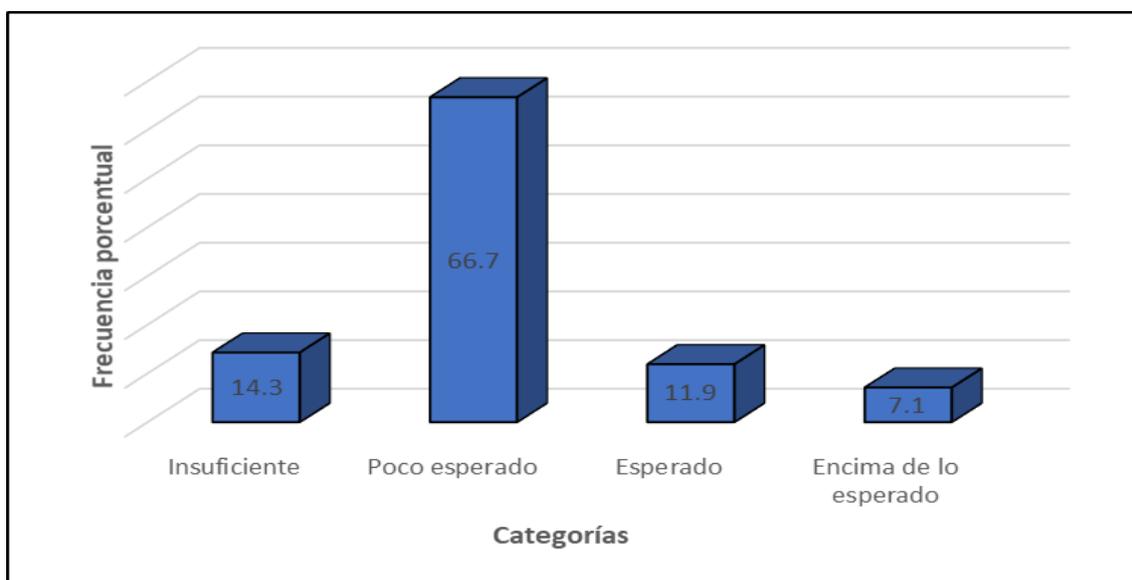
Tabla 2.

Experiencia laboral de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	4	14,3	14,3	14,3
	Poco esperado	17	66,7	66,7	81,0
	Esperado	3	11,9	11,9	92,9
	Encima de lo esperado	2	7,1	7,1	100,0
	Total	26	100	14,3	14,3

Fuente: Observación documental al currículum docente

Gráfico 2: *Experiencia laboral de los docentes de ULADECH*



Fuente.- Tabla 2

Descripción:

La tabla 2 presenta información sistematizada correspondiente al nivel de experiencia laboral de los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 17 docentes que representan al 66,7% poseen nivel de experiencia laboral poco esperado; 03 docentes pertenecientes al 11,9%, tienen experiencia laboral esperado; 04 docentes equivalente al 14,3% tienen experiencia laboral insuficiente, mientras que también 02 docentes que equivalen al 7,1% restante demuestran nivel de experiencia laboral por encima de lo esperado.

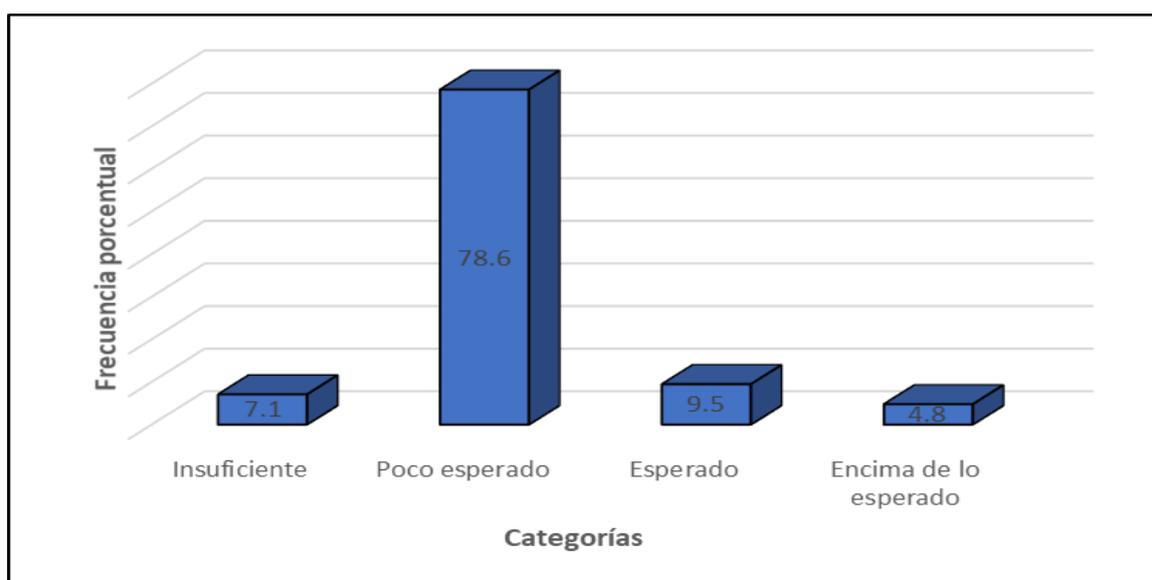
Tabla 3

Capacitaciones y actualizaciones de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	2	7,1	7,1	7,1
	Poco esperado	20	78,6	78,6	85,7
	Esperado	3	9,8	9,5	95,2
	Encima de lo esperado	1	4,8	4,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Observación documental al currículum docente

Gráfico 3: *Capacitaciones y actualizaciones de los docentes de ULADECH*



Fuente.- Tabla 3

Descripción:

La tabla 3 detalla información correspondiente a las capacitaciones y actualizaciones recibidas por los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 78,6% se

capacitaron y se actualizaron a nivel poco esperado; 03 docentes pertenecientes al 9,5%, han recibido a nivel esperado; 02 docentes equivalente al 7,1% tienen capacitación y actualización insuficiente, mientras que también 01 docentes que equivalen al 4,8% restante demuestran capacitaciones y actualizaciones por encima de lo esperado.

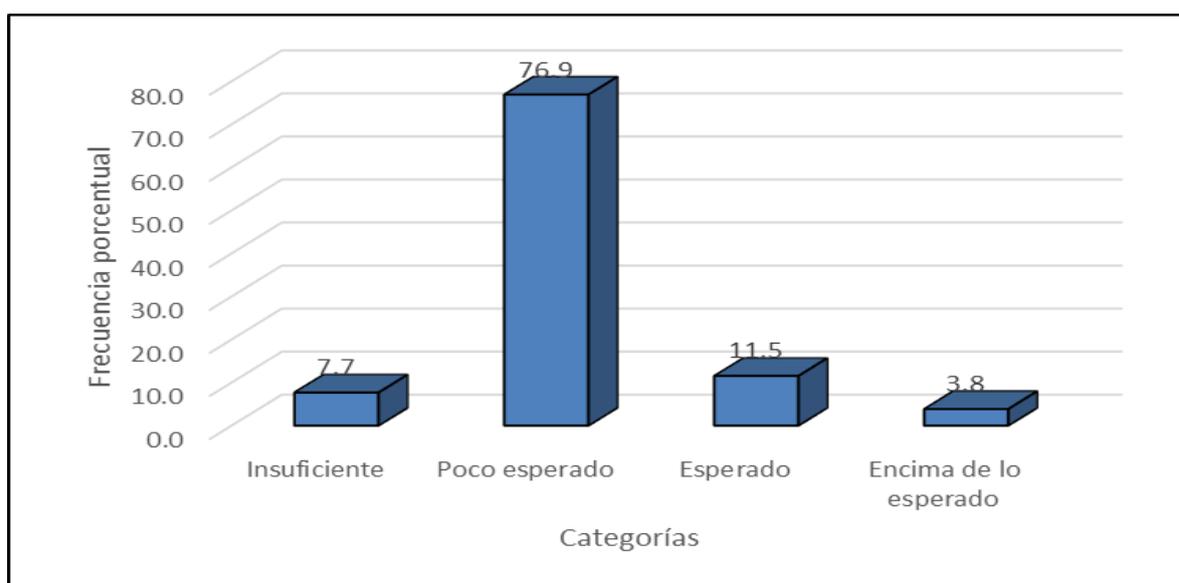
Tabla 4

Resumen del perfil profesional de los docentes de ULADECH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Insuficiente	2	7.7	7.7	7.7
Poco esperado	20	76.9	76.9	84.6
Esperado	3	11.5	11.5	96.2
Encima de lo esperado	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.00	100.00	

Fuente: Observación documental al currículum docente

Gráfico 4: *Resumen del perfil profesional de los docentes de ULADECH*



Fuente.- Tabla 3

Descripción:

La tabla 4 presenta información resumida correspondiente al perfil profesional ostentada por los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestra; 20 docentes que representan al 76,9% presentan un perfil poco esperado; 03 docentes pertenecientes al 11,5%, demuestran un perfil profesional esperado; 02 docentes equivalente al 7,7% poseen un perfil profesional insuficiente, mientras que 01 docente que equivalen al 3,8% restante ostenta un perfil profesional por encima de lo esperado.

Objetivo específico 2: Identificar el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

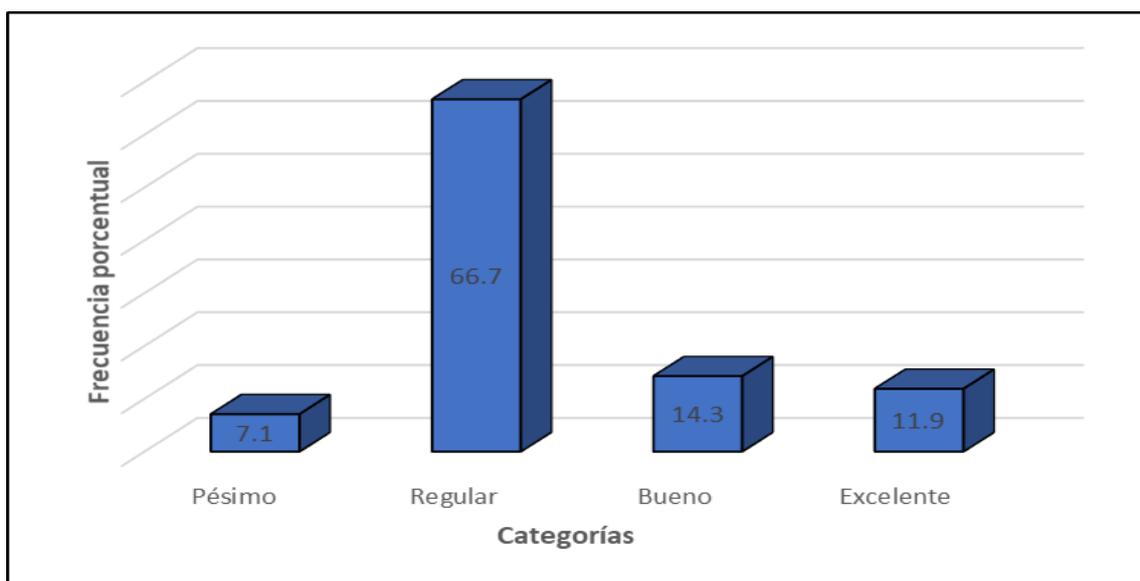
Tabla 5

Desempeño en el momento didáctico de inicio de los docentes de ULADECH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésimo	2	7,1	7,1	7,1
Regular	17	66,7	66,7	73,8
Bueno	4	14,3	14,3	88,1
Excelente	3	11,9	11,9	100,0
Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes

Gráfico 5: *Desempeño en el momento didáctico de inicio de los docentes de ULADECH*



Fuente: Tabla 5

Descripción:

En la tabla 5 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de inicio.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 17 docentes que representan al 66,7% tienen un desempeño regular; 04 docentes pertenecientes al 14,3%, demuestran un desempeño bueno; 03 docentes equivalente al 11,9% tienen desempeño excelente, mientras que también 02 docentes que equivalen al 7,1% restante demuestran desempeño pésimo.

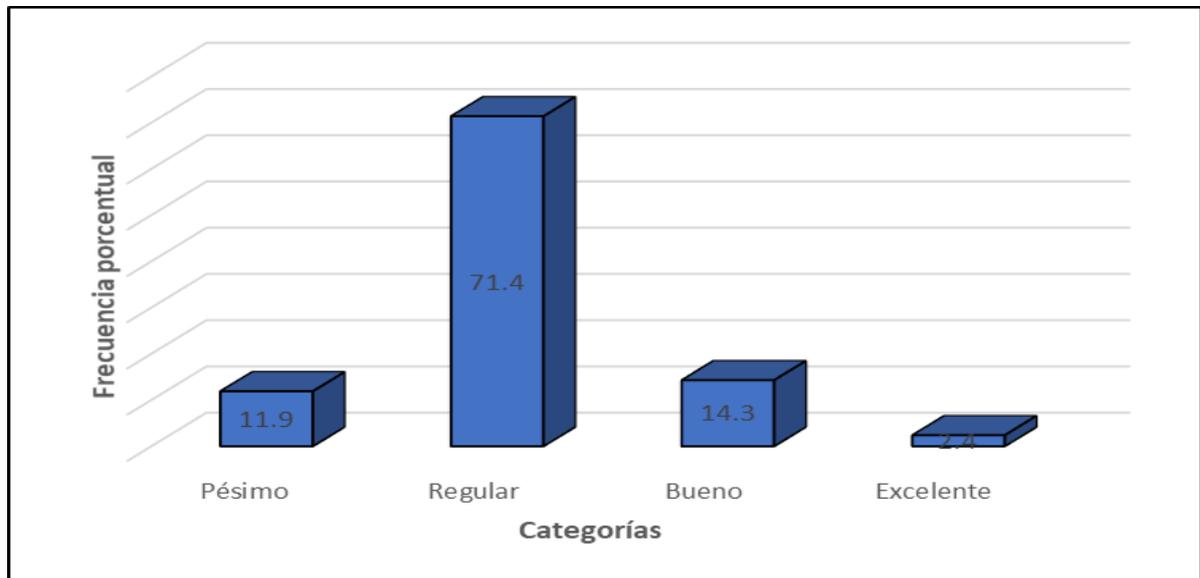
Tabla 6

Desempeño en el momento didáctico de desarrollo de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	3	11,9	11,9	11,9
	Regular	18	71,4	71,4	83,3
	Bueno	4	14,3	14,3	97,6
	Excelente	1	2,4	2,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes

Gráfico 6: *Desempeño en el momento didáctico de desarrollo de los docentes de ULADECH*



Fuente: Tabla 6

Descripción:

En la tabla 6 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de desarrollo.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 18 docentes que representan al 71,4% tienen un desempeño regular; 04 docentes pertenecientes al 14,3%, demuestran un desempeño bueno; 03 docentes equivalente al 11,9% tienen desempeño pésimo, mientras que también 01 docente que equivale al 2,4% restante demuestran desempeño excelente.

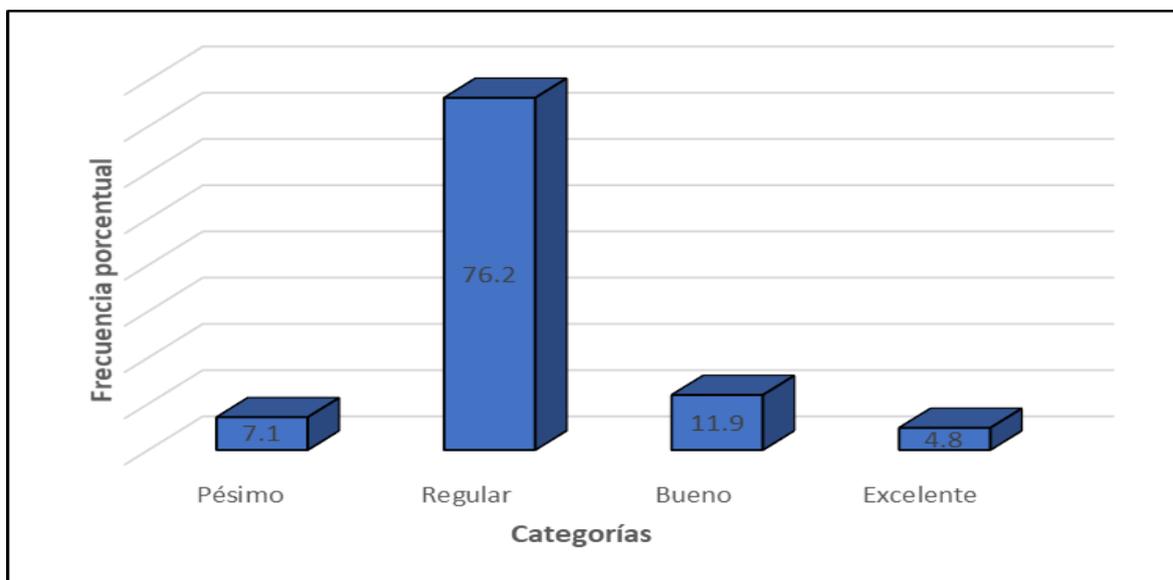
Tabla 7

Desempeño en el momento didáctico de finalización de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	2	7,1	7,1	7,1
	Regular	20	76,2	76,2	83,3
	Bueno	3	11,9	11,9	95,2
	Excelente	1	4,8	4,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes

Gráfico 7: *Desempeño en el momento didáctico de finalización de los docentes de ULADECH*



Fuente: Tabla 7

Descripción

En la tabla 7 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de finalización.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 76,2% tienen un desempeño regular; 03 docentes pertenecientes al 11,9%, demuestran un desempeño bueno; 02 docentes equivalente al 7,1% tienen desempeño pésimo, mientras que también 01 docentes que equivale al 4,8% restante demuestran desempeño excelente.

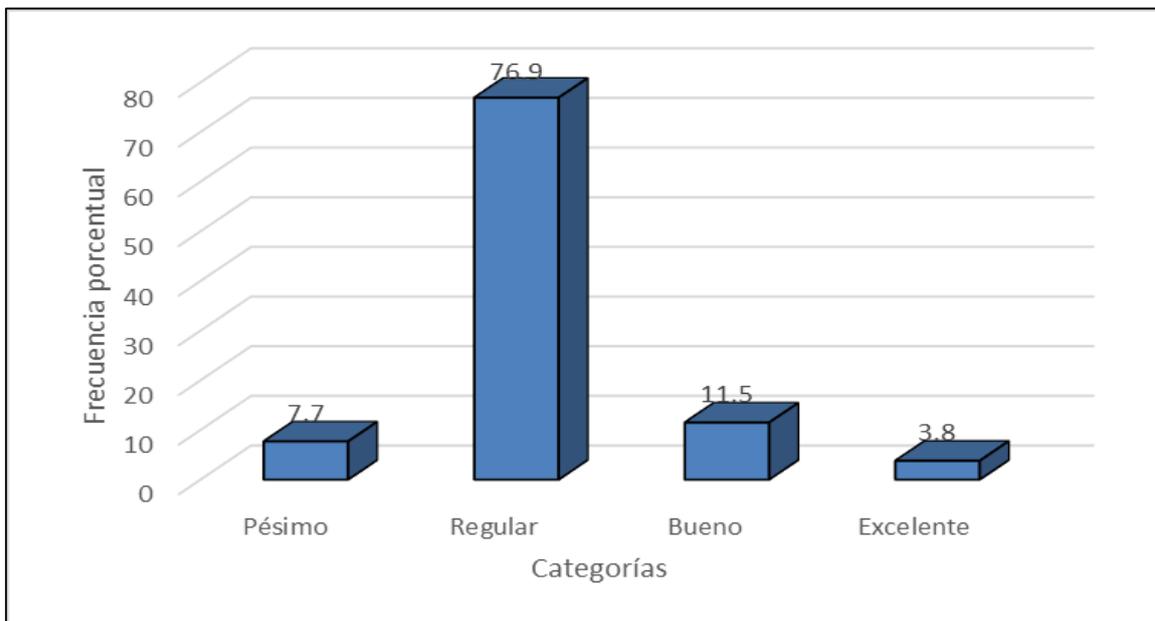
Tabla 8

Desempeño didáctico en el aula por parte de los docentes de ULADECH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	2	7.7	7.7	7.7
	Regular	20	76.9	76.9	84.6
	Bueno	3	11.5	11.5	96.2
	Excelente	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes

Gráfico 8: *Desempeño en el momento didáctico de finalización de los docentes de ULADECH*



Fuente: Tabla 7

Descripción

En la tabla 8 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico en el aula que, en términos generales demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de finalización.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral; 20 docentes que representan al 76,9% tienen un desempeño regular; 03 docentes pertenecientes al 11,9%, demuestran un desempeño bueno; 02 docentes equivalente al 7,7% tienen desempeño pésimo, mientras que 01 docente que equivale al 3,8% restante demuestra desempeño excelente.

3.2. Pruebas de hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad.

Para tomar la decisión de aplicar una prueba paramétrica o no paramétrica es importante hallar la prueba de normalidad de los datos obtenidos para ambas variables, así tenemos:

Hipótesis:

H_0 : Los datos obtenidos tanto para la variable perfil profesional y desempeño didáctico en el aula tienen una distribución normal

H_1 : Los datos obtenidos tanto para la variable perfil profesional y desempeño didáctico en el aula no tienen una distribución normal

Nivel de significancia:

Nivel de confianza establecida por el investigador: 95%

Significancia (alfa) 5% = 0,05

Prueba estadística empleada

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Tabla 9

Resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil profesional	.814	45	.000
Desempeño didáctico en el aula	.868	45	.000

Fuente: SPSS.26

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Decisión y conclusión

Como el valor $p = 000$, el cual es muy inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); es decir, los datos obtenidos tanto para la variable perfil profesional y desempeño didáctico en el aula, no tienen una distribución normal; por tanto, se toma la decisión de aplicar una estadística no paramétrica en este caso el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2.2. Pruebas de hipótesis.

Objetivo general: Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Hipótesis general:

H_i Existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

H_i No existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Nivel de significancia:

Nivel de confianza establecida por el investigador: 95%

Significancia (alfa) 5% = 0,05

Prueba estadística empleada

Prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, por cuanto se cumple con las siguientes condiciones: El nivel de medición de ambas variables son ordinales, la distribución de datos es libre, es decir, no es normal; así como también se viene trabajando con una muestra pequeña $n = 26$, el cual es menor a 50 integrantes.

Tabla 10

Niveles relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Facultad de Educación, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

		Perfil profesional		Desempeño didáctico en el aula
Rho de Spearman	Perfil profesional	Coeficiente de correlación	1.000	1,00**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	26	45
	Desempeño didáctico en el aula	Coeficiente de correlación	1,000**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	26	45

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

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Decisión y conclusión

Como el valor $p = 0.000$, el cual es muy inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); e inclusive como $r = 1.000$, se puede concluir que, existe muy fuerte relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en el aula; es decir, cuanto más los docentes han desarrollado su perfil profesional, están en condiciones de demostrar altos niveles de desempeño didáctico en el aula y viceversa.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre la formación académica y desempeño didáctico en el momento de inicio de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Hipótesis específica 1:

H_i Existe relación significativa entre la formación académica y el desempeño didáctico en el momento de inicio de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

H_i No existe relación significativa entre la formación académica y el desempeño didáctico en el momento de inicio de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Nivel de significancia:

Nivel de confianza establecida por el investigador: 95%

Significancia (alfa) 5% = 0,05

Prueba estadística empleada

Prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, por cuanto se cumple con las siguientes condiciones: El nivel de medición de ambas variables son ordinales, la distribución de datos es libre, es decir, no es normal; así como también se viene trabajando con una muestra pequeña $n = 26$, el cual es menor a 50 integrantes.

Tabla 11

Relación entre la formación académica y desempeño didáctico en el momento de inicio de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

		Formación académica	Desempeño didáctico en el momento de inicio	
Rho de Spearman	Formación académica	Coefficiente de correlación	1.000	,444**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	26	26
	Desempeño didáctico en el momento de inicio	Coefficiente de correlación	,444**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	26	,444**

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

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Decisión y conclusión

Como el valor $p = 003$, el cual es inferior al valor de significancia establecida por el investigador, que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); e inclusive como $r = 0.444$, se puede concluir que, existe fuerte relación entre la formación académica y el desempeño didáctico en el momento de inicio; es decir, cuanto más los docentes tienen mayor formación

académica tendrían mejores capacidades para desempeñarse didácticamente al iniciar las sesiones y viceversa.

Hipótesis específica 2

H_i Existe relación significativa entre la trayectoria profesional y el desempeño didáctico en el momento de desarrollo de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

H₀ No existe relación significativa entre la trayectoria profesional y el desempeño didáctico en el momento de desarrollo de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Tabla 12

Relación entre la trayectoria profesional y el desempeño didáctico en el momento de desarrollo de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

		Trayectoria profesional		Desempeño didáctico en el momento de desarrollo
Rho de Spearman	Trayectoria profesional	Coefficiente de correlación	1.000	,796**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	26	26
	Desempeño didáctico en el momento de desarrollo	Coefficiente de correlación	,796**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	26	26

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

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Decisión y conclusión

Como el valor $p = 0.000$, el cual es muy inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); e inclusive como $r = 0.796$, se puede concluir que, existe muy fuerte relación entre la trayectoria profesional y desempeño didáctico en el momento de desarrollo; es decir, cuanto más los docentes tienen trayectoria profesional tendrían mejores capacidades para conducir el desarrollo de las sesiones y viceversa.

Hipótesis específica 3

H_i Existe relación significativa entre las capacitaciones - actualizaciones y desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

H_0 No existe relación significativa entre las capacitaciones - actualizaciones y desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones por parte de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

Tabla 13

Relación entre las capacitaciones - actualizaciones y desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones por parte de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2019

	Capacitaciones y actualizaciones recibidas		Desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones
Rho de Spearman	Capacitaciones y actualizaciones recibidas	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,623**
		N	.001
			26
	Desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones	Coefficiente de correlación	,623**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.001
			26

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

Criterio de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_i

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Decisión y conclusión

Como el valor $p = 0.001$, el cual es muy inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); e inclusive como $r = 0.623$, se puede concluir que, existe fuerte relación entre las capacitaciones - actualizaciones y desempeño didáctico en el momento de finalización de las sesiones por parte de los docentes; es decir, cuanto

más los docentes hayan recibido capacitaciones y actualizaciones tendrían mejor desempeño para finalizar adecuadamente las sesiones y viceversa

7. Análisis y discusión.

A partir de la aplicación de la encuesta, y la elaboración SPSS 22, y el uso de las pruebas de Chi-cuadrado, se procede al análisis y discusión de la siguiente manera:

La tabla 1 precisa información sistematizada correspondiente al nivel de formación académica de los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 78,6% poseen nivel de formación académica poco esperado; 01 docentes pertenecientes al 11,9%, tienen formación académica esperado; 01 docente equivalente al 4,8% cuentan con formación académica insuficiente, mientras que también 01 docentes que equivalen al 4,8% restante demuestran nivel de formación académica por encima de lo esperado.

La tabla 2 presenta información sistematizada correspondiente al nivel de experiencia laboral de los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 17 docentes que representan al 66,7% poseen nivel de experiencia laboral poco esperado; 03 docentes pertenecientes al 11,9%, tienen experiencia laboral esperado; 04 docentes equivalente al 14,3% tienen experiencia laboral insuficiente, mientras que también 02 docentes que equivalen al 7,1% restante demuestran nivel de experiencia laboral por encima de lo esperado.

La tabla 3, detalla información correspondiente a las capacitaciones y actualizaciones recibidas por los docentes que vienen prestando sus servicios como docente en la ULADECH.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 78,6% se capacitaron y se actualizaron a nivel poco esperado; 03 docentes pertenecientes al 9,5%, han recibido a nivel esperado; 02 docentes equivalente al 7,1% tienen capacitación y actualización insuficiente, mientras que también 01 docentes que equivalen al 4,8% restante demuestran capacitaciones y actualizaciones por encima de lo esperado.

En la tabla 4 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de inicio.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 17 docentes que representan al 66,7% tienen un desempeño regular; 04 docentes pertenecientes al 14,3%, demuestran un desempeño bueno; 03 docentes equivalente al 11,9% tienen desempeño excelente, mientras que también 02 docentes que equivalen al 7,1% restante demuestran desempeño pésimo.

En la tabla 5 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de desarrollo.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 18 docentes que representan al 71,4% tienen un desempeño regular; 04 docentes pertenecientes al 14,3%, demuestran un desempeño bueno; 03 docentes equivalente al 11,9% tienen desempeño pésimo, mientras que también 01 docente que equivale al 2,4% restante demuestran desempeño excelente.

En la tabla 6 se presenta información sistematizada acerca del desempeño didáctico que demuestran los docentes de ULADECH al conducir las sesiones de aprendizaje durante el momento de finalización.

En ello, se puede observar que, del total de 26 docentes observados que forman parte del 100% de la población muestral de estudio; 20 docentes que representan al 76,2% tienen un desempeño regular; 03 docentes pertenecientes al 11,9%, demuestran un desempeño bueno; 02 docentes equivalente al 7,1% tienen desempeño pésimo, mientras que también 01 docentes que equivale al 4,8% restante demuestran desempeño excelente.

El análisis de las tablas estadísticas en términos concretos coadyuvan la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico de los docentes en aula de la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote en el año 2019, así mismo el resultado del trabajo de investigación refuerza lo que “Salazar (1989), considera que un perfil profesional debe identificar el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional.”(p.89). e lo mencionado, se desprende que el perfil profesional es considerado como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, organizados sistemáticamente y que son condiciones necesarias para obtener un grado académico profesional y, por lo tanto, ejercer las actividades propias que demanda un puesto de trabajo. Por otro lado, Francis (2006) señala que, “el docente desarrolla un modelo configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios” (P.28). Así, el docente cumple con tres funciones: el dominio disciplinar, la actividad didáctica y la acción pedagógica, con las cuales se configura el perfil del docente. Martín y Garrote, por su parte, plantean que el docente tiene su función centrada en la enseñanza: “cumple la función de enseñar, entendida como instruir o exponer. Los conocimientos que enseña se adquieren a través de la investigación, la experiencia práctica y el ejercicio profesional” (Francisco Martin, 2009).

La profesora Susan Francis entiende al docente como aquel que “cumple el acto educativo dentro de su disciplina. De la misma manera, para esta profesora de la Universidad de Costa Rica, el docente “desarrolla un modelo configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios” (Francis, 2006). Así, el docente cumple con tres funciones: el dominio disciplinar, la actividad didáctica y la acción pedagógica, con las cuales se configura el perfil del docente.

8. Conclusiones y recomendaciones.

8.1. Conclusiones

General

Existe muy fuerte relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula por parte de los docentes de ULADECH, lo cual se sustenta en el valor $p = 000$ obtenido, el cual es muy inferior al valor de significancia establecida que es $\alpha = 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_i); lo cual significa que, la formación académica, la experiencia profesional y las capacitaciones- actualizaciones recibidas tienen mucho que ver con el performance didáctico que puede demostrar durante el inicio, desarrollo y cierre de las actividades curriculares.

Específicas

Entre la formación académica de los docentes y el desempeño didáctico en el inicio de las actividades curriculares, existe fuerte relación, lo cual se evidencia en el $r = 0.444$, lo cual permite aseverar que, los estudios de doctorado, maestría entre otros, permite realizar mejor indicaciones claras y precisas, generar expectativas de aprendizaje en sus estudiantes, recuperar los saberes previos, comunicar el propósito de la tarea y organizar los equipos de trabajo.

La experiencia profesional de un docente, juega un papel preponderante en la calidad de diseño y aplicación de estrategias didácticas de desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el cual se sustenta en $r = 0.796$ obtenido, el cual nos conduce a señalar que, los cargos desempeñados como docente asociado, docente principal, decano, rector, entre otros, tienen mucho que ver con la promoción de interacción alumno – material; alumno – alumno, la ejecución de trabajos en quipo, la socialización de trabajos grupales y la interacción alumno – docente.

Las capacitaciones y actualizaciones recibidas por los docentes, hacen que los docentes desarrollen mejor las estrategias correspondientes al cierre de las actividades de aprendizaje, el cual se vislumbra en $r = 0.623$, el cual permite precisar que, los certificados de capacitación, los diplomados y especializaciones que ostentan, son decisivos para promover el desarrollo ejercicios de consolidación, aplicar diversas estrategias de evaluación, registrar información sobre el aprendizaje de los estudiantes, realizar la retroalimentación, así como para promover la reflexión metacognitiva

8.2. Recomendaciones

Es importante e indispensable que la valoración del desempeño real en aula por parte de los docentes se realice a través del perfil profesional que ostentan; es decir, tomar en cuenta en su evaluación la formación académica, la experiencia profesional y las capacitaciones y actualizaciones recibidas, es crucial para tomar decisiones de acceso, permanencia y ascenso en los cargos de docencia en la Universidad.

Si bien es cierto que el perfil profesional es importante para evaluar el desempeño de los docentes, también es importante tomar en cuenta la concurrencia de otros factores; por lo que a la luz de este estudio es posible recomendar las capacitaciones y talleres en temas directamente relacionados a las estrategias de enseñanza y aprendizaje

9. Agradecimientos.

Agradezco infinitamente a la vida, y la humanidad por permitirme existir y trascender.

Referencias bibliográficas

- Addine, F. (2000) *Diseño Curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba: IPLC.*
- Arias, G. (2015) *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador.* Tesis doctoral de la Universidad del Salvador
- Batliner, R. (2000) *Análisis ocupacional participativo AOP:FV* material de referencia.
Lima
- Best, J. (1974) *Cómo Investigar en Educación. Madrid: Ediciones Morata*
- Bruner, J. (1999) *La educación, puerta de la cultura.* Madrid: Visor
- CONEAU (2008) *Evaluación y acreditación de la educación superior en América Latina y Caribe.* Buenos Aires
- CONEAU (2008) *Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y Estándares para la Carrera de Educación. Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Perú: MINEDU.*

- Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) (1998) *El enfoque del análisis funcional*. México.
- Corvalán, O. y Hawes, G. (2006) *Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile*. *Revista iberoamericana de educación* 40 (1), 3.
- Cosude, A. Avolio de Cols, y Sladogna, M. (2004) *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral concepto y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: BID
- Delors, J. (1999) *La educación encierra un tesoro*. Paris: UNESCO
- Díaz-Barriga, F. et al. (2011) *Los profesores ante las innovaciones curriculares*, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Hernández, A. (2004) *Perfil profesional*. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2): 69-98, 2004. Cuba: Editorial Universitaria, 2004. ProQuest ebrary. Web. 21 May 2015.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Herrán, A. de la (2003) *Autoconocimiento y Formación: Más Allá de la Educación en Valores*. *Tendencias Pedagógicas*, 8, pp. 13-42.
- Llanos, J. (2008) *La relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco (Tesis posgrado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú
- Luque, Ch. (2018) *Formación profesional y desempeño didáctico de los docentes del área de ciencias sociales en las instituciones educativas gran Unidad Escolar San Carlos y Glorioso San Carlos de Puno 2016*. Tesis de Licenciatura de la Universidad Nacional de Altiplano. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8894/Luque_Quispe_Charo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Maldonado, A. (2010) *Rol docente y asertividad. Tesis. Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades. Quetzaltenango.*
- Marín, M.A. y Rodríguez, M. (1999) *Diversidad y Multiculturalidad. Revista de Investigación educativa, 17 (2): 277-319.*
- Martínez, T. (2015) “*Las competencias comunicativas en las prácticas pedagógicas de los docentes en formación en la Escuela Normal Superior de Gachetá 2013- 2014*”. en *Tesis de maestría de la Universidad Militar Nueva Granada*
- Monereo, C. (2007) *hacia un nuevo paradigma de aprendizaje estratégico. Barcelona: Síntesis*
- OIT (1993) *Formación profesional: glosario de términos escogidos. Ginebra: OIT.*
- Pajuelo, V. (2019) *Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la especialidad de ciencias sociales y turismo de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2016.* Tesis para optar el grado de Maestro en la Universidad José Faustino Sanchez Carrión” de Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3065/Vanessa%20Lourd es%20Pajuelo%20Barboza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, G. (1996) *Paradigmas contemporáneos de investigación didáctica. Madrid: Akal.*
- Rojas, J. (2016) *Determinación del perfil de competencias del docente universitarios, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias en la Universidad Santo Tomás (Chile).* Tesis doctoral de la Universidad Santo Tomás de Chile
- Rosario, M. (2017) *Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de educación secundaria, Institución Educativa Santa Maria Reina, Chimbote – 2016.* Tesis de Licenciatura de ULADECH. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4706/PERFIL_PROFESIONAL_PERFIL_DIDACTICO_ROSARIO_ROMERO MARIA_RAQUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría técnica de capacitación y formación profesional (SETEC) (2011) *Manual de levantamiento de perfiles profesionales.* Ecuador
- Sichi, A. (2010) *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela académica Profesional de Educación Facultad de educación de la Universidad*

nacional Mayor de san Marcos. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima

Sucapuca, J. (2018) *Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de nivel primaria del distrito de Potoni provincia Azángaro, región Puno, año 2018.* Tesis para optar el título profesional de Licenciada en educación primaria en ULADECH.

Tinoco, W. (2019) *Perfil profesional del docente y su efecto en la formación competitiva de los egresados, Universidad Técnica de Machala-Ecuador, periodo 2016-2017.* Tesis Doctoral de la UNMSM.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10828/Tinoco_iw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez (2019) *Perfil profesional del profesor universitario y su relación con el desempeño docente.* Tesis Doctoral de la USMP. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6073/del%C3%A1guila_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yauri, J. (2017) *Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015.* Tesis de Maestría de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8364/Yauri_RJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, A. (2007) *La Educación Superior en el Siglo XXI: una aproximación al contexto del socialismo bolivariano venezolano. Cuba: Universidad de Matanzas.*

ANEXOS.

Ficha de revisión documental para determinar el perfil profesional de los docentes de ULADECH.

Objetivo.- Verificar el perfil profesional de los docentes de la Universidad Católica
Los Ángeles de Chimbote, en el año 2018.

Sujetos Observados.- Docentes de ULADECH

Observador: _____

Fecha de observación: _____ **hora:** _____

Lugar de observación: _____

Sujeto : _____

Edad : _____ **Sexo:** _____

1. Formación académica:

Ítems	Sí	No	Puntaje
Grado de Doctor (Hasta 12 puntos.)			
Estudios concluidos de doctorado (Hasta 08 puntos.)			
Magister (Hasta 06 puntos.)			
Estudios concluidos de maestría (Hasta 04 puntos.)			
Título profesional (Hasta 02 puntos.)			
Total			

2. Experiencia laboral:

Ítems	Sí	No	Puntaje
Rector (04 puntos por 01 año, hasta 12 puntos.)			
Vicerrector académico (03 puntos por 01 año, hasta 08 puntos.)			
Decano (03 puntos por 01 año, hasta 06 puntos.)			
Docente principal (02 puntos por 01 año, hasta 04 puntos.)			
Docente asociado (01 puntos por 01 año, hasta 02 puntos.)			

Total	
-------	--

3. Capacitaciones y actualizaciones:

Ítems	Sí	No	Puntaje
Título de segunda especialidad (Hasta 12 puntos.)			
Especialización a nivel de pos grado (Hasta 08 puntos.)			
Diplomado (Hasta 06 puntos.)			
Capacitaciones (Hasta 04 puntos por más de 200 horas pedagógicas.)			
Actualizaciones (Hasta 02 puntos por más de 200 horas pedagógicas.)			
Total			

UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL HUARAZ
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVO

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS (FICHA TÉCNICA)

I. DATOS GENERALES

- 1. Título del Proyecto**
Relación entre perfil profesional y desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2018
- 2. Investigador(a)**
Br. Chavarría Ventura Fernando Guillermo
- 3. Objetivo General**
Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2018
- 4. Características de la población**
Docentes que en el presente año lectivo prestan sus servicios como catedráticos en condición de docente principal, asociado o auxiliar
- 5. Tamaño de la muestra**
M = 42 docentes (38% de la población)
- 6. Denominación del instrumento**
Ficha de revisión documental

DATOS DEL INFORMANTE

- 1. Apellidos y nombres**
JARAMILLO HERNANDEZ Honorato Tomas
- 2. Profesión y/o grado académico**
Docente de Educación Superior; Maestría en Administración de la Educación; Maestría en Docencia e investigación; Doctorando en Educación
- 3. Institución donde labora**
Docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”, Jefe de la Unidad Académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Walter Peñaloza Ramella” de Pomabamba y Director Designado en la I.E. N°. 84057 San Juan-Distrito de Pomabamba.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la variable		Coherencia con las dimensiones		Coherencia con los indicadores		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfil profesional	Formación académica	Grado de Doctor	¿Cuenta con grado de Doctor?	X		X		X		X		
		Estudios concluidos de doctorado	¿Tiene estudios concluidos de doctorado?	X		X		X		X		
		Magister	¿Ostenta grado de Magister?	X		X		X		X		
		Estudios concluidos de maestría	¿Cuenta con estudios concluidos de maestría?	X		X		X		X		
		Título profesional	¿Tiene Título profesional?	X		X		X		X		
	Experiencia laboral	Rector	¿Ejerció como Rector?	X		X		X		X		
		Vicerrector Académico,	¿Tiene experiencia como Vicerrector Académico?	X		X		X		X		
		Decano	¿Tiene experiencia como Decano?	X		X		X		X		

	Docente principal	¿Tiene experiencia como Docente principal de la Universidad?	X		X		X		X	
	Docente asociado	¿Tiene experiencia como Docente asociado de la Universidad?	X		X		X		X	
Capacitaciones y actualizaciones	Título de segunda especialidad	¿Cuenta con Título de segunda especialidad?	X		X		X		X	
	Especialización a nivel de pos grado	¿Tiene Especialización a nivel de pos grado?	X		X		X		X	
	Diplomado	¿Tiene estudios de Diplomado?	X		X		X		X	
	Capacitaciones	¿Cuenta con capacitaciones?	X		X		X		X	
	Actualizaciones	¿Cuenta con actualizaciones?	X		X		X		X	

OPINION DE LA APLICABILIDAD:

En vista que existe coherencia en todos los aspectos y dimensiones, el instrumento denominado ficha de revisión documental para verificar el perfil profesional de los docentes de ULADECH, **ES APLICABLE**

Lugar y fecha:

Huaraz, 08 de octubre del 2018



.....
Mag. Honorato Tomás Jaramillo Hernandez
DNI N°. 32613129

Ficha de observación para recopilar información acerca del desempeño didáctico en aula de los docentes de ULADECH

Objetivo.- Identificar el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2018.

Sujetos observados.- Docentes de ULADECH.

Observador: _____

Fecha de observación: _____ **hora:** _____

Lugar de observación: _____

1. Iniciación didáctica.

Indicadores	Excelente (4)	Buena (3)	Regular (2)	Mala (1)
- Da indicaciones claras y precisas				
- Genera expectativas de los estudiantes				
- Recupera los saberes previos				
- Comunica el propósito de la tarea escolar				
- Organiza equipos de trabajo				

2. Desarrollo didáctico

Indicadores	Excelente (4)	Buena (3)	Regular (2)	Mala (1)
- Promueve interacción alumno – material				
- Promueve la interacción alumno – alumno				
- Promueve la ejecución de trabajos en quipo				
- Permite socialización de trabajos grupales				
- Promueve la interacción alumno – docente				

3. Cierre didáctico

Indicadores	Excelente (4)	Buena (3)	Regular (2)	Mala (1)
- Promueve el desarrollo ejercicios de consolidación				
- Aplica diversas estrategias de evaluación				
- Registra información sobre el aprendizaje de los estudiantes				
- Realiza la retroalimentación				
- Promueve la reflexión metacognitiva				

UNIVERSIDAD SAN PEDRO DE CHIMBOTE
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS (FICHA TÉCNICA)

II. DATOS GENERALES

7. Título del Proyecto

Relación entre perfil profesional y desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019

8. Investigador(a)

Br. Chavarría Ventura Fernando Guillermo

9. Objetivo General

Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño didáctico en aula de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, en el año 2018

10. Características de la población

Docentes que en el presente año lectivo prestan sus servicios como catedráticos en condición de docente principal, asociado o auxiliar

11. Tamaño de la muestra

M = 42 docentes (38% de la población)

12. Denominación del instrumento

Ficha de revisión documental

DATOS DEL INFORMANTE

4. Apellidos y nombres

JARAMILLO HERNANDEZ Honorato Tomas

5. Profesión y/o grado académico

Docente de Educación Superior; Maestría en Administración de la Educación; Maestría en Docencia e investigación; Doctorando en Educación

6. Institución donde labora

Docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Pomabamba”, Jefe de la Unidad Académica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Walter Peñaloza Ramella” de Pomabamba y Director Designado en la I.E. N°. 84057 San Juan- Distrito de Pomabamba.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								
				Redacción clara y precisa		Coherencia con la variable		Coherencia con las dimensiones		Coherencia con los indicadores		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño didáctico en aula	Momento de iniciación	Recomendaciones	- Da indicaciones claras y precisas	X		X		X		X		
		Motivación	- Genera expectativas de los estudiantes	X		X		X		X		
		Saberes previos	- Recupera los saberes previos	X		X		X		X		
		Utilidad del aprendizaje	- Comunica el propósito de la tarea escolar	X		X		X		X		
		Organización del trabajo	- Organiza equipos de trabajo	X		X		X		X		
	Momento de desarrollo	Interacción alumno – material	- Promueve interacción alumno – material	X		X		X		X		
		Interacción alumno – alumno	- Promueve la interacción alumno – alumno	X		X		X		X		
		trabajos en equipo	- Promueve la ejecución de trabajos en equipo	X		X		X		X		

	Socialización de los trabajos	- Permite socialización de trabajos grupales	X		X		X		X		
	Interacción alumno – docente	- Promueve la interacción alumno – docente	X		X		X		X		
Momento de finalización	Ejercicios de consolidación	- Promueve el desarrollo de ejercicios de consolidación	X		X		X		X		
	Estrategias de evaluación	- Aplica diversas estrategias de evaluación	X		X		X		X		
	Registro de evaluación	- Registra información sobre el aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		
	Retroalimentación	- Realiza la retroalimentación	X		X		X		X		
	Metacognición	- Promueve la reflexión metacognitiva	X		X		X		X		

OPINION DE LA APLICABILIDAD:

En vista que existe coherencia en todos los aspectos y dimensiones, el instrumento denominado ficha de observación para verificar el desempeño didáctico en aula de los docentes de ULADECH, **ES APLICABLE**

Lugar y fecha:

Huaraz, 08 de octubre del 2018



.....
Mag. Honorato Tomás Jaramillo Hernandez
DNI N°. 32613129

