

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



---

**PERFIL PROFESIONAL Y PERFIL DIDÁCTICO DE LAS DOCENTES DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 265 DEL DISTRITO DE  
TOCACHE, 2017**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN  
INICIAL**

**TESISTAS:**

**Kelly Yesenia DELGADO VALLES**  
**Marla Ebelia GONZALES AGUILAR**  
**Majory GONZALEZ SALDAÑA**

**ASESOR:**

**MG. RAÚL ALIAGA CAMARENA**

**HUÁNUCO – PERÚ**  
**2020**

## DEDICATORIA

A mis padres y esposo por su apoyo incondicional, y comprensión en todo momento.  
A mis hijos quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo que visionaba este proyecto de vida.

*Kelly Yesenia*

A mis padres por su apoyo moral, y comprensión en todo momento.  
A mis hijos quienes fueron un gran apoyo emocional.  
A mi esposo por su apoyo incondicional y haber culminado este noble objetivo.

*María Ebelia*

A mis padres e hijas que son el regalo más hermoso que dios me dio y son la razón de mí vivir.  
A mi esposo por su apoyo en todo momento para la realización de este gran propósito profesional.

*Majory*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán alma mater de la región Huánuco, Facultad de Ciencias de la Educación a través del Programa de Segunda Especialidad Profesional en la mención de Educación Inicial, centro de formación de profesionales emprendedores que apuestan por el desarrollo de la región y del país, a las maestras de la Institución Educativa N° 265 del distrito de Tocache y a todo los maestros y maestras del magisterio local y regional como muestra de gratitud por los consejos, orientaciones y amistad.

## RESUMEN

En la actualidad la calidad educativa es un deber de todas las instituciones educativas sea cual sea el nivel, en el caso del Perú esto se hace una necesidad inmediata ya que se requiere que los profesionales intervengan y puedan cambiar la sociedad actual en crisis. Esto se convierte en una doble misión en caso de los estudios de pedagogía ya que es necesario dotar al docente de las herramientas para poder realizar su trabajo por lo que se debe buscar un perfil profesional y un perfil didáctico de acuerdo a la realidad que pueda competir en el mercado laboral y que logre la consecución de competencias en sus estudiantes llegando a la educación de calidad.

Bajo este marco problemático nos planteamos la necesidad de relacionar el nivel del perfil profesional y el perfil didáctico de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, siendo necesario saber si estos tienen un perfil profesional consolidado o están en proceso de consolidación de acuerdo a las recomendaciones dadas por el Ministerio de Educación.

Para esta investigación se realizó encuestas a 9 docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, el cual fue procesado y luego del análisis de resultados se pudo establecer que los docentes cuentan con un perfil profesional que está en formación pero con avances importantes y un perfil didáctico consolidado según las recomendaciones del Ministerio de

Educación ya que los docentes conocen los documentos de gestión educativa y realizan su planificación usando las metodologías recomendadas por la máxima instancia del sistema educativo en el nivel inicial, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, asimismo, se recomienda que las autoridades pertinentes otorguen las facilidades y el reconocimiento a las docentes que están en formación continua.

**Palabras Clave:** Perfil, profesional, didáctica, consolidado.

## **ABSTRAC**

At present, educational quality is a duty of all educational institutions regardless of the level, in the case of Peru this is an immediate necessity since it is required that professionals intervene and can change the current society in crisis. This becomes a double mission in the case of pedagogy studies since it is necessary to provide the teacher with the tools to be able to perform their work so you should look for a professional profile and a didactic profile according to the reality that can compete in the labor market and that achieves the achievement of competences in its students reaching quality education.

Under this problematic framework we consider the need to relate the level of the professional profile and the didactic profile of the teachers of the Initial Educational Institution No. 265 of the District of Tocache, being necessary to know if they have a consolidated professional profile or are in the process of consolidation according to the recommendations given by the Ministry of Education.

For this research, surveys were carried out on 9 teachers of the Educational Institution No. 265 of the Tocache District, which was processed and after the analysis of results it was established that the teachers have a professional profile that is in training but with important advances and a consolidated didactic profile according to the recommendations of the Ministry of

Education since teachers know the educational management documents and carry out their planning using the methodologies recommended by the highest instance of the educational system at the initial level, therefore the research hypothesis is accepted Likewise, it is recommended that the relevant authorities grant facilities and recognition to teachers who are in continuous training.

**Keywords:** Profile, professional, didactic, consolidated.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación versa sobre las condiciones del perfil profesional y perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache. En el campo se observó el desarrollo profesional y didáctico por lo que se planteó conocer cuál es el nivel de los docentes y en el campo didáctico si se sigue las recomendaciones dadas por el Ministerio de Educación.

Hoy en día se persigue una educación de calidad en los distintos niveles y que este esté a la par de los países que lideran la misma, la carrera de docencia en estos lugares es una pieza clave en el desarrollo social por lo que se enfocan en dotar a los mismos un perfil de calidad y que responda a las necesidades de la realidad en la que se encuentran. Es vital que la formación profesional de docentes se de en las mejores condiciones y respetando lo que señala la ley universitaria y considere los estándares de calidad del SINEACE como ente nacional de la acreditación de la calidad educativa. Uno de los puntos básicos que se sugiere es la formación mediante un currículo por competencias y el logro del perfil de egreso que se plantea cada universidad y no es la excepción en las carreras de pedagogía, este hecho en los últimos años ha sido motivo de larga discusión y se está comenzando a poner el practica y evaluando los resultados.

Otro hecho importante es la formación continua que los centros superiores de estudios toman como una actividad fundamental dentro de la universidad



ya que los profesionales y en este caso los docentes deben perfeccionar y actualizar sus capacidades y competencias para enfrentarse al mundo profesional. La formación continua que consta de obtención de grados, especializaciones, capacitaciones, diplomados, etc. es vital para los ascensos y reconocimientos con las que cuenta la Carrera Pública Magisterial, es por eso que un punto muy importante para el desarrollo del perfil profesional es la formación continua.

En referencia al perfil didáctico es necesario entender que esto va a la mano con el perfil profesional ya que de la formación los docentes podrán poner en práctica de manera adecuada el conjunto de posibilidades metodológicas y técnicas que tienen a la mano y que además algunas de ellas son recomendadas por el Ministerio de Educación, en referencia específica al nivel inicial, existe muchos materiales de referencia con el cual los docentes pueden trabajar en este nivel y así desarrollar sus sesiones de aprendizaje para lograr las competencias tal como están declaradas en el Diseño Curricular Nacional.

Para esta investigación se usó el estudio estadístico mediante la toma de una encuesta para conocer los rasgos del perfil profesional y el perfil didáctico de los docentes y así poder describir los resultados para validar la hipótesis de estudio. Se hizo la encuesta a los docentes de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache.

El objetivo general en esta investigación es establecer el nivel de perfil profesional, y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache.

En el capítulo I se describe el problema, los objetivos, la hipótesis y las variables, así como la justificación, viabilidad y limitaciones que ha tenido la investigación.

En el capítulo II se aborda el marco teórico de la investigación, sus antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales en el cual se abordan definiciones sobre el perfil profesional y el perfil didáctico, así como la formación de pregrado, formación continua, postgrado, metodologías y técnicas aplicadas en las sesiones de aprendizaje.

Para el capítulo III se hace un repaso del marco metodológico de la investigación en el cual se plantea el nivel descriptivo y la investigación será aplicada ya que se usará la teoría para averiguar la realidad, también en este capítulo se definirá la población y muestra, así como los instrumentos y técnicas que se usaron en la recolección de datos.

Por último, en el capítulo V se presentará los resultados hallados, así como el análisis de los mismos que nos dará las luces necesarias para aceptar la hipótesis de estudio.

## ÍNDICE

CARACTULA .....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRAC.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII
<b>CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.4. HIPÓTESIS.....	20
1.5. VARIABLES.....	21
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	22
1.7. VIABILIDAD .....	23
1.8. LIMITACIONES .....	24
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. ANTECEDENTES.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS .....	32
Perfil Profesional.....	32
Formación profesional .....	36
Perfil del docente .....	41
Perfil por competencias del docente .....	45
Didáctica .....	49
Planificación didáctica .....	52
Organización del aprendizaje .....	53
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	58

### **CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO**

3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	64
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	64
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	65
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	66
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS .....	66

### **CAPITULO IV RESULTADOS**

4.1. PERFIL PROFESIONAL .....	71
4.2. PERFIL DIDACTICO .....	81
4.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	85
CONCLUSIONES .....	89
SUGERENCIAS.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	94
ANEXOS .....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01.....	57
Tabla N° 02.....	58
Tabla N° 03.....	58
Tabla N° 04.....	59
Tabla N° 05.....	60
Tabla N° 06.....	61
Tabla N° 07.....	62
Tabla N° 08.....	62
Tabla N° 09.....	63
Tabla N° 10.....	64
Tabla N° 11.....	65
Tabla N° 12.....	65
Tabla N° 13.....	66
Tabla N° 14.....	67
Tabla N° 15.....	68
Tabla N° 16.....	68
Tabla N° 17.....	69
Tabla N° 18.....	69
Tabla N° 19.....	70
Tabla N° 20.....	70
Tabla N° 21.....	71
Tabla N° 22.....	71
Tabla N° 23.....	72
Tabla N° 24.....	72
Tabla N° 25.....	69
Tabla N° 26.....	70
Tabla N° 27.....	70
Tabla N° 28.....	70
Tabla N° 29.....	71

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N° 01.....	59
Gráfico N° 02.....	60
Gráfico N° 03.....	61
Gráfico N° 04.....	63
Gráfico N° 05.....	64
Gráfico N° 06.....	66
Gráfico N° 07.....	67

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En los países europeos y asiáticos que lideran la educación de calidad como servicio, la carrera de maestro es muy selectiva, exigente y competitiva desde el inicio de su formación, teniendo como resultante una profesión altamente reconocida en materia social y económica constituyéndose en una profesión de prestigio, que para los que se deciden abrazar tan noble trabajo reciben beneficios académicos y de especialización, pero ello implica que deben poseer altos estándares de formación y su repercusión de servicio se trasluce en el logro de aprendizajes de sus estudiantes en concordancia con los requerimientos de política y demandas sociales de sus estados; para lo cual deben poseer y/u evidenciar perfiles profesionales y pedagógicos adquiridos en los centros de formación docente y autenticados en su práctica con perfiles didácticos idóneas para el desarrollo de conocimientos, capacidades y actitudes de sus alumnos. Los años de formación son similares a nuestra realidad la diferencia está en que ellos son motivados desde su elección y selección como futuros profesionales, en el Perú y en muchos países latinoamericanos nos motivamos en el transcurso del ejercicio pedagógico, al margen de beneficios negados, sueldos magros o dependencia de concursos anómalos, e improvisación de normativas; sumando a lo

descrito, en nuestro país la elección de ser maestros hoy tiene un síntoma más ocupacional que vocacional, encontrando un gran sector de profesionales que decidieron dedicarse a la enseñanza de modo fortuito o esperanzado en motivaciones remunerativas de acuerdo a rasgos meritocráticos, solventados por la nueva ley magisterial que describe el alcance de ocho escalas, y ver en algún momento mejora salarial, gracias a la obtención de grados, especializaciones, diplomados que a veces no evidencian perfiles reales para la mejora del servicio educativo, menos para el desarrollo de competencias de los estudiantes en contextos diferentes a la formación que tuvo el profesional egresado, repercutiendo entonces solo en enseñar y no en el qué, cómo y para qué deben aprender nuestros alumnos.

Demostrándose que la carrera docente en nuestro país no se encuentra bien posesionada como servicio, ni responde a las expectativas ni demandas sociales, peor siendo relegada por las instituciones y autoridades del gobierno central, esto propicia entonces un servicio educativo de un nivel por debajo de los estándares de calidad que el mismo estado pretende alcanzar, que desmotiva a los docentes creciendo el descontento y se dediquen a hacer sus reclamos y no centrarse en los usuarios de este servicio, acentuándose el problema cuando que el gobierno y el Ministerio de Educación no puede cumplir con su responsabilidad, ni llega a donde más se le necesita; a pesar de esto, los

maestros nos enfrentamos a los retos del milenio, a contextos, posibilidades, habilidades y necesidades de estudiantes diversos, asumiendo compromisos de transformación social y cultural de modo solitario y huérfano de apoyo estatal, tanto en el entorno del estudiante como el de la institución educativa, por esta razón, el perfil del profesor como característica singular debe tenerse en cuenta no solo en la etapa de formación docente sino en el proceso de su práctica y predica pedagógica en el aula a través del desarrollo de las sesiones de aprendizaje, más la formación continua para consolidar el perfil idóneo que requiere el servicio educativo a ofrecer, y hacer frente a los retos que demanda el momento histórico vigente.

Vivimos en un país, paradójico, contradictorio con un desmedido sentido experimentalista como evidencian las constantes propuestas, vaivenes e implementaciones curriculares, normativas y especificaciones técnico pedagógicas, simbolizado con la toma de decisiones más personales que técnicas que desfigura todo plan o proyecto como política de estado, como la caída del último Currículum Nacional 2016, que ya había sido validado y ahora volvemos al Diseño Curricular Nacional 2009 y esto implica en instancia de perfiles que los maestros tienen que revertir y reivindicar viejas y nuevas características pedagógicas y que para ello debemos estar prestos con nuestras experiencias y rasgos profesionales



que la vamos constituyendo (como se dijo líneas antes) mejora y construcción de perfiles ideales.

La calidad de la educación expresada en la Ley General de Educación N° 28044 sostiene que esta se consigue cuando la persona obtiene las habilidades necesarias para su desarrollo, ejercicio de la ciudadanía y el aprendizaje constante, como ya se indicó, el docente juega un papel fundamental en este proceso; su aprendizaje y progreso depende de sus experiencias, propuestas y conocimientos, pero sus cualidades humanas consolidan el perfil que va a ostentar para el mejor servicio que va a prestar a sus usuarios, y evidentemente es uno de los factores que más afecta a los resultados del aprendizaje, obligando a los maestros al uso de recursos, estrategias, conocimientos cognitivos, actitudes, habilidades de evaluación y resolución de problemas para efectivizar su desempeño profesional siendo un componente esencial el logro de su perfil didáctico, sapiencia en la planificación y dominio de los procesos pedagógicos y didácticos. El hecho de que el maestro utiliza estrategias de aprendizaje, planifique y tenga un buen bagaje de conocimientos disciplinares, permite al estudiante lograr un alto nivel de aprendizaje, desarrollar su pensamiento crítico y creatividad; y en lo que respecta a los docentes, consolida su práctica profesional.

El Proyecto Educativo Nacional, en su tercer objetivo estratégico sostiene que los docentes deben estar bien preparados y que revaloran la

carrera docente donde el mismo docente sigue una formación continua y es el facilitador, líder e innovador del aprendizaje y las habilidades que los estudiantes deben lograr en una educación de calidad, por ello se pretende evaluar el perfil profesional de los docentes, la evaluación de sus certificados académicos de formación, diplomas, sus conocimientos pedagógicos, su prestigio y reconocimiento profesional, son rasgos que nos permitirá obtener una idea exacta de la formación y la calidad de los maestros que existe en la localidad de Tocache. Por su parte, el perfil didáctico es una variable relevante para el estudio, ya que el docente suele ser responsable del uso de estrategias didácticas, así como del uso adecuado de los recursos; por lo tanto, medir la competencia didáctica del docente en función a su perfil profesional en este contexto es indispensable.

Finalmente, ante el planteamiento de esta problemática, es necesario aclarar que la investigación no pretende limitar la visión de la problemática educativa nacional, regional o local ni mucho menos nominar como responsable único de todos los problemas de la realidad educativa peruana a la formación docente o directamente a los propios docentes; muy por el contrario, lo que nos anima a plantear esta situación es que se pueda notar las fortalezas y debilidades de los docentes y sobre todo de aquellos que laboran al interior del país y se soslaya que su nivel de preparación es considerado como muy bajo pero que en la realidad, de acuerdo a

estudios, se puede notar que se cuenta con un gran potencial humano que debe ser explorado y con este trabajo se quiere dar relieve al mismo. Por esto es necesario conocer el perfil profesional y didáctico de los profesores de educación inicial de la ciudad de Tocache.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **• Problema General**

¿Cuál es el nivel del perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017?

### **• Problemas Específicos**

- ¿El perfil profesional de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 se encuentra consolidado académicamente?
- ¿El perfil didáctico de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 evidencia el uso de las metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **• Objetivo General**

Establecer la consolidación del perfil profesional y el perfil didáctico en el uso de metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017.

- **Objetivos Específicos**

- Determinar el perfil profesional de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 si se encuentra consolidado.
- Comprobar el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 en el uso de metodologías que recomienda el Ministerio de Educación.

#### **1.4. HIPÓTESIS**

- **Hipótesis general**

La consolidación del perfil profesional y el perfil didáctico son adecuados en el uso de metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017.

- **Hipótesis específicas**

- El perfil profesional de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 se encuentra en formación y proceso de consolidación.
- El perfil didáctico de los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 toma en cuenta las metodologías y recomendaciones del Ministerio de Educación.

## 1.5. VARIABLES

- **Variable 1**

Perfil Profesional.

- **Variable 2**

Perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache, 2017.

- **Operacionalización de variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PERFIL PROFESIONAL	<b>A) Formación profesional</b>	1. Egresado de pre grado:
		2. Modalidad de obtención del título
		3. Último grado obtenido
	<b>B) Formación continua</b>	4. Asistencia a eventos
		5. Participación en capacitaciones oficiales
		6. Cuenta con especializaciones
		7. Participa y cuenta con diplomados
	<b>C) Acceso meritocrático a la Carrera pública</b>	8. Participa en evaluaciones y concursos para obtener puestos laborales.
	PERFIL DIDÁCTICO	<b>D) Planificación de la enseñanza aprendizaje</b>
10. Elaboración de los documentos de planificación		

	<b>E) Organización del aprendizaje</b>	11. Planificación de las actividades en las sesiones de aprendizaje
		12. Dominio de los procesos pedagógicos y didácticos
	<b>F) Estrategias metodológicas</b>	13. Conocimiento del currículo por competencias
		14. Uso de las estrategias metodológicas en la organización del aprendizaje

## 1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación pretende conocer de manera concisa el perfil profesional y didáctico de las docentes de nivel inicial en el Distrito de Tocache para poder conocer las fortalezas y debilidades con las que cuentan los profesionales del rubro para así sugerir a quienes corresponda (autoridades locales, regionales, nacionales y centros de estudio de donde provienen los mismos) los cambios necesarios que coadyuven a la mejora profesional. Hay que entender que no solo se pretende dar cuenta estas características para la mejora de las futuras generaciones docentes, sino, que se centre en el reconocimiento y necesidad de la formación continua y así cumplir lo establecido en la Ley General de Educación N° 28044 y el Proyecto Educativo Nacional al 2021, por lo que este trabajo puede diagnosticar ello.

Otro detalle que justifica este trabajo es centrarse en la situación de los docentes que trabajan en los centros poblados, distritos y provincias que no son consideradas como las más importantes de nuestro territorio y que muchas veces contienen estigmas como que la educación en los lugares más alejados de la capital son de pésimas condiciones y que para poder progresar se tiene que ir a un colegio de la ciudad capital o institución particular que es de mejor calidad, estos dichos no solo degradan a las instituciones sino también el autoestima profesional de los docentes que son parte de ellas, tal falacia no hace otra cosa que relegar a los profesionales y de paso a los estudiantes de estos lugares, es por ello que es necesario identificar estos perfiles y así derribar estos mitos que se tienen sobre estos temas.

Es necesario diagnosticar el nivel del perfil profesional docente y el perfil didáctico y que estas sirvan de herramientas adecuadas para el desarrollo de capacitaciones, especializaciones y actividades de formación continua; además entender que en un mundo globalizado y de cambios vertiginosos es necesario identificar y lograr que los docentes tengan la suficiente preparación para afrontar las distintas situaciones y retos en su vida profesional.

## **1.7. VIABILIDAD**

En la etapa de preparación se recopiló las fuentes de información necesarias recurriendo tanto a bibliografía especializada en bibliotecas

físicas y virtuales como los materiales del Ministerio de Educación para la información teórica para realizar esta investigación.

Para la fase de encuentros se pidió los permisos correspondientes realizando el trabajo en la misma institución educativa para la recopilación de datos de la misma fuente.

En cuanto a los recursos financieros, esta investigación no requiere de un amplio financiamiento y el tiempo de ejecución debe ser corto a pesar de las ocupaciones que tienen las investigadoras.

## **1.8. LIMITACIONES**

Se puede mencionar el aspecto económico que es uno de los factores que limitan este trabajo, asimismo, la disposición en la participación de los niños y niñas ya que es entendible que por su edad en algunos momentos no quieran colaborar con la aplicación de los instrumentos y nuestro tiempo como docentes que por nuestra labor muchas veces es limitado para aplicar los test o instrumentos, siendo estas las limitaciones las más significativas que se pueden encontrar para este trabajo.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

Se ha podido indagar los siguientes repositorios bibliográficos de la ciudad de Huánuco, tales como la biblioteca Central de la UNHEVAL y la Biblioteca de Post Grado de la UNHEVAL y los repositorios bibliográficos como redalyc, scielo, latindex, etc. acerca de las investigaciones referentes al problema que estamos investigando, encontrándose los siguientes trabajos cuyos objetivos son similares a nuestro estudio:

Se ha podido indagar a través de repositorios bibliográficos y repositorios en línea de universidades nacionales y extranjeras. Acerca de las investigaciones referentes al problema que estamos investigando, encontrándose que algunos trabajos y objetivos son parecidos al nuestro:

1. González (2004), realizó la investigación: El perfil del profesor humanista y el encuentro en el salón de clase. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Concluyendo, si bien el enfoque del Encuentro propuesto por López Quintás es un aspecto muy importante en el paradigma de la educación humanista, es solamente una de las muchas facetas que forman su universo, de ahí que en este punto se puede mencionar otras características que se considera imprescindibles cuando se habla de educación humanista.

En el ámbito de conciencia del educador humanista debe estar presente la convicción de que su labor no es sólo el desarrollo del núcleo básico cognitivo del alumno, sino también en buena medida y a través de la misma actuación del maestro como tal, el desarrollo del núcleo básico de su "ser persona", proporcionando modelos de excelencia y valores, buscando una educación integral que vaya más allá de solamente evitar la ignorancia.

Como mencionamos anteriormente, un profesor humanista, puede ser exigente, marcar límites, buscar la excelencia; ser humanista no significa estar peleado con la disciplina ni el rigor académico.

Creemos que ser un profesor humanista es: ofrecer espacios donde el alumno adquiera las herramientas que le permitan un desarrollo integral, logrando procesos de enseñanza- aprendizaje

significativos para que el alumno aplique el conocimiento adquirido de una manera creativa que aporte soluciones a problemas específicos.

Es también, "vivir" la educación como elemento que facilite la búsqueda del sentido, la pertenencia del ser consigo mismo y con los demás; promoviendo la libertad, la justicia, el respeto y la conciencia social, afirmando la dignidad humana, orientando rectamente el uso del conocimiento, especialmente en aspectos de bioética; es poseer capacidad de diálogo y coherencia en el decir y el actuar, así con10 para tomar decisiones basadas en un juicio crítico y justo.

Ser un profesor humanista es ser un líder que motiva, que comprende, que comparte, que es empático y tiene la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Que posee el discernimiento y la humildad que se necesitan para, quitarse los zapatos del ego y pisar el espacio sagrado, que es el espacio de la educación, dando clases desde el alma, Floreciendo donde esté plantado.

Se reconoce el aporte de este trabajo ya que se connota que el perfil del profesor humanista está muy ligado a lo espiritual siendo una de las características que deben tener los docentes en las aulas de clase.

2. Susanibar (2012), realizó la investigación: Perfil profesional y perfil didáctico del docente de aula del nivel primaria de educación básica

regular de las Instituciones Educativas del Distrito Huacho, Provincia de Huaura en el año 2012. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se observa que la mayoría de docentes tiene un perfil profesional de tipo universitario en formación, en cuanto a estudios de segunda especialidad y post grado; y un perfil didáctico en cuanto a sus modalidades de organización de la enseñanza, como primera prioridad utilizan el método de Aprendizaje basado en problemas que es de tipo autónomo/dinámico.
2. El perfil profesional del docente del nivel primario de educación básica regular se caracteriza por ser unos docentes autónomos dinámicos en cuanto a su modalidad de estrategias didácticas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje en sus estudiantes a cargo, estos logros alcanzados con el perfil que lo caracterizan son motivados para seguir estudios de post grado.
3. El perfil didáctico de los docentes, a través de la utilización de las estrategias didácticas en sus tres dimensiones, demostraron que son dinámicos en su enseñanza; los docentes utilizan como primera prioridad, la modalidad del aprendizaje basado en problemas que es de tipo autónomo dinámico; como enfoque metodológico el Aprendizaje significativo que también es de tipo autónomo dinámico y como recurso soporte de aprendizaje

emplean la palabra hablada por el profesor que es de tipo estático, basándose en los saberes previos de los estudiantes.

Se reconoce el aporte de este trabajo para la investigación ya que existe un antecedente de estudio en cuanto al perfil profesional que está en formación y el didáctico que usan el tipo autónomo/dinámico.

3. Choquecahua (2012), realizó la investigación: “Perfil profesional y perfil didáctico del docente de aula de nivel primaria de las Instituciones Educativas comprendidas en el Distrito de Huacullani - Provincia de Chucuito, en el año 2012” del distrito de acora - 2016” llegando a las siguientes conclusiones:

1. Se ha demostrado que el perfil profesional no se relaciona significativamente con el perfil didáctico del docente de aula de nivel primario de educación básica regular.
2. El perfil profesional del docente de aula de nivel primaria el 100% (20) está en formación, el 70% (14) docentes realizaron sus estudios superiores en una Universidad por cumplimentación, el 0% (ninguno) de los docentes no tienen segunda especialidad y el 0% (ninguno) no tiene estudios de postgrado.
3. El perfil didáctico de los docentes, a través de la utilización de las estrategias didácticas en sus tres dimensiones, demostraron que 7 docentes utilizan el debate como forma de organización de la enseñanza, 14 docentes que más utiliza es el enfoque

metodológico que es el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje conductual y 10 docentes más utilizaron el recurso las separatas, videos y carteles grupales.

Se reconoce el aporte de este trabajo en el proceso que se ejecutara, ya que el investigador ha evidenciado que los docentes están en proceso de formación y que algunos de ellos usan estrategias didácticas modernas para sus actividades en clases.

4. Córdova (2013), realizó una investigación titulada: "Perfiles docentes en diversos contextos: personalidad, autoconcepto y compromiso educativo" llegando a las siguientes conclusiones:

1. Los tres cuestionarios sobre personalidad, autoconcepto y compromiso docente son válidos y fiables según lo demuestran sus estadísticos, el KMO y las alfas de Cronbach, por lo cual podemos concluir que pueden ser aplicados a la población peruana en futuras investigaciones.
2. El estudio de los educadores y educadoras ha identificado las principales características del perfil docente en las regiones peruanas, los resultados de los análisis sociodemográficos sugieren que los docentes están en consonancia con las características de sus contextos.
3. La personalidad de los docentes presenta diferencias estadísticamente significativas que implican los diferentes perfiles

docentes en introversión, responsabilidad, apertura y amabilidad por la región de nacimiento.

4. Los docentes peruanos presentan las mayores diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de insatisfacción docentes, percepción interpersonal y evitación de riesgos e iniciativas, componentes del autoconcepto.
5. Los educadores de la selva manifiesta mayor compromiso docente que los de la costa y la sierra.
6. Existen diferencias significativas en percepción del sí mismo docente, compromiso docente y personalidad según determinadas variables sociodemográficas produciéndose efectos diferentes en las dimensiones de las variables dependientes. Las variables edad, lengua materna, titulación docente y nivel educativo en que se trabaja han producido diferencias significativas en todos los cuestionarios, por tanto, tendrían gran incidencia en los docentes.
7. Las correlaciona entre los factores del cuestionario de percepción del sí mismo docente con los del cuestionario del compromiso del docente; los factores del cuestionario de percepción de sí mismo docente con factores del cuestionario de personalidad; y, entre factores del cuestionario compromiso del docente y factores del cuestionario de personalidad, son relevantes para el estudio de desempeño docente.

8. Los supuestos básicos e hipótesis de la investigación sobre las características personales y contextuales de educadores y educadoras peruanos se confirmaron totalmente en unos casos y parcialmente en otros.
9. La significación encontrada en la investigación en torno a la percepción del sí mismo docente, la personalidad y el compromiso educativo, tiene que ser tomada en cuenta a nivel multidimensional y multidisciplinar para complementar el análisis de la cuestión docente y definir políticas integrales de desarrollo docente.
10. Los educadores y educadoras peruanos requieren procesos de formación que tomen como punto de partida los elementos señalados como características de los distintos contextos y desde un enfoque intercultural, para hacer más pertinentes su gestión, contenidos, metodologías y evaluación en vista a la mejora de sus desempeños.

Se reconoce el aporte de este trabajo en el proceso que se ejecutara, debido a que las conclusiones señalan las diferencias de compromiso docente señalando que en la selva se cuenta con mayor índice de ello.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

- **Perfil Profesional**



Existen diversas conceptualizaciones acerca del perfil profesional, podríamos decir que es el conjunto de habilidades y competencias que se debe contar para desarrollar una determinada disciplina y/o profesión. Al respecto Salazar (2012): “Son las diferentes capacidades y competencias...”, esta posición es reforzada por Hidalgo & Montalva (2002) quienes señalan que el perfil profesional es una característica de las habilidades, puntos de vista, conocimiento, principios y valores que un graduado calificado de una profesión particular está llamado a presentar. El perfil de trabajo es una descripción clara del conjunto de habilidades y competencias que determinan la educación de la persona en una actitud responsable hacia los deberes y tareas de una ocupación o trabajo específico.

Un perfil profesional, por tanto, se refiere a las habilidades que se deben poseer para realizar con éxito las funciones descritas en una profesión. Debido a que el perfil profesional se modifica constantemente el perfil del graduado debe ser mucho más que solo conocimientos teóricos y poseer un conjunto de habilidades que haga cambiar al profesional y contextualizarse de acuerdo al avance tecnológico y científico vertiginoso. Al intentar conseguir un trabajo, es importante que podamos compartir todo nuestro conocimiento y experiencia con la ayuda de nuestra presentación, de modo que la persona responsable de reclutar al personal esté interesada en nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a las instituciones. Un

detalle importante que hay que añadir la perspectiva de los valores sociales de la realidad nacional, como, por ejemplo: solidaridad, justicia valores justos y científicos como una búsqueda de la trascendencia humana como base para el desarrollo sostenible y la justicia social.

Como ya se expresó líneas arriba, el perfil profesional tiene distintos enfoques por lo que a continuación haremos un recuento de los mismos:

Rossi (1993) sostiene que el perfil profesional es: “La caracterización de los rasgos que tipifican al egresado de un área profesional (educación, por ejemplo) expresado a través de descripciones precisas y claras de los niveles de desarrollo a alcanzar dentro de los aspectos que configuran dicha área profesional” (p.13).

Sánchez & Jaimes (1985) señalan que el perfil profesional es: “... el conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan” (p. 18)

Mejía (1999), también aborda el tema y sostiene que el perfil profesional implica desarrollar competencias polivalentes para cumplir diferentes actividades en el proceso productivo: es desarrollar competencias para acceder a distintas formas de construcción de conocimiento y otros aspectos dentro de la globalización social.

Hernández (2004) realiza la siguiente síntesis sobre el perfil profesional:

*El perfil profesional como las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad.*

*El perfil profesional como habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional.*

*El perfil profesional como los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional.*

*El perfil profesional como las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas. (pp.73-74).*

Finalmente, de todas estas conceptualizaciones podemos decir que el perfil profesional cumple las siguientes funciones:

- Orienta a los objetivos de aprendizaje, así como el contenido, métodos, formas y medios de planes y currículos.
- Es un punto de referencia para evaluar la calidad de la educación.
- Da una imagen contextualizada o la idealización de un profesional en un momento y lugar específico.
- Proporciona criterios para determinar las características del trabajo profesional.

- Ofrece información sobre el posible uso de un profesional.

Hay que destacar que hoy en nuestro país gracias a los procesos de acreditación impulsados por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) hoy los perfiles de egreso tienen que estar ligados al contexto y a las exigencias del mercado ocupacional para ello los grupos de interés juega un papel importante en ello y esto es una clara muestra que se quiere acercar los perfiles profesionales al contexto actual y que los egresados salgan con dichas características, por ello la exigencia de los estándares de calidad (Estándares 5, 6, 33 y 34) son claros en ese punto que se estará desarrollando específicamente en el perfil docente (SINEACE, 2016).

- **Formación profesional**

La formación profesional es la formación cualificada en diversas ocupaciones y proporciona la formación necesaria para adquirir competencias profesionales y conocimientos en cada sector. Su principal objetivo es formar personas en actividades profesionales. Por lo tanto, los estudios vocacionales están dirigidos a adquirir habilidades profesionales que permitan a las personas realizar diferentes trabajos. Al respecto Gobierno de Canarias (2018) describe que los estudios de formación profesional: “(...) están destinados a la adquisición de competencias profesionales que permitan a las personas ejercer distintos trabajos.”

A raíz de ello podemos afirmar que la formación profesional es un conjunto de acciones dirigidas a la formación social y profesional para el trabajo con el objetivo de adquirir y mejorar las habilidades y la recalificación de los trabajadores. La capacitación profesional permite que la promoción social y personal sea compatible con la productividad de la economía nacional, regional y local. También proporciona la especialización y actualización de conocimientos y habilidades, en la Educación Superior.

Sus objetivos específicos son: preparar, actualizar y desarrollar habilidades para el desarrollo de una disciplina específica para el trabajo, independientemente de su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimiento científico y técnico, dominando las habilidades básicas, profesionales y sociales requeridas por una o más profesiones definidas en un amplio campo profesional, con entrar en la esfera económica y productiva.

El alcance de la formación profesional se organiza internamente de acuerdo con el tipo de objetivo de la formación y la forma de acceso en: educación para el trabajo (que lo realizan los Centros de Educación Técnico Productiva donde se incluye al SENATI y al SENCICO) formación profesional inicial (donde están los Institutos de Educación Superior y la Educación Superior Universitaria); y la formación continua (cuyos principales centros salen de los institutos y las universidades).

- **Formación profesional básica:** En nuestro país de acuerdo lo establecido en las leyes y la constitución los encargados de la formación profesional son las Universidades e Institutos que ofrecen títulos profesionales y técnicos respectivamente y los Centros de Educación Técnico Productivos – CETPROS quienes ofrecen certificados laborales y títulos técnicos de acuerdo a la formación que llevan.

En cuanto a las universidades la formación profesional está basada en una sólida formación teórica, práctica, tecnológica y de investigación que lleva al estudiante a obtener competencias referente a un campo científico o disciplina la cual tiene como objetivo un profesional abocado a su área y que practique la investigación científica como base de la educación universitaria, es por ello que su formación va en promedio de 5 a 6 años, habiendo carreras universitarias por su complejidad teórica y práctica las cuales pueden llegar a los 7 años de formación (ya que se incluyen a las prácticas y otros requisitos a cumplir para obtener el título universitario).

La educación en los Institutos Superiores está orientado a la formación aplicada centrándose en la parte técnica para ayudar a sus egresados en su desenvolvimiento en el mundo laboral, el 22 de noviembre de 2016 el Estado publicó la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior la cual se encuentra en adecuación y ha hecho la modificatoria que todas las carreras técnicas para que posean un título profesional equivalente al universitario deben hacerlo en mínimo diez semestres

académicos o cinco años y que para optar por el título este debe ser mediante la presentación y sustentación de un trabajo de investigación, cabe señalar que desde el año 2007 en cuanto a los Institutos Pedagógicos estos venían aplicando un currículo experimental de diez semestres y que a partir del año 2010 esto se masificó por lo que los estudiantes a las carreras pedagógicas ya venían haciendo esto desde hace 7 años por lo que las primeras promociones con estos nuevos currículos ya vienen ejerciendo . A pesar que la formación en investigación científica se da de alguna forma, esta educación también suele ser reducido, es por ello que en promedio la formación en los Institutos Superiores.

En cuanto a la Educación en los CETPROS, su formación es similar al de los institutos, es decir, orientado a la parte técnica y a labores específicas de ejecución mas no de dirección, su formación mínima es de 2 años para obtener un título como auxiliar técnico.

En la formación docente específica, se puede concluir que esta ha sido preocupación por parte del Ministerio de Educación en los últimos años, el cual ha cambiado mucho de los requisitos y ha tomado control de la formación pedagógica para el desempeño docente debido a la falta de profundidad en la formación de estos que se dio entre finales de los 80 y los 90, situación que hasta ahora es un problema ya que algunos docentes, sobre todo nombrados, no han tenido la proactividad de

formarse o especializarse quedándose estancados en el nivel que se encuentran perjudicando la calidad educativa y a los usuarios de las mismas es decir los estudiantes.

- **Formación continua:** Una de las situaciones en auge en el mundo profesional y en nuestro país, es la formación continua cuya demanda se puede explicar en la competencia que existe en el mercado laboral para obtener un puesto de trabajo bien remunerado y el ascenso que hoy están buscando los profesionales que se desempeñan en empresas privadas o en el sector público. Esto se puede notar mejor aún en que los centros de Postgrado de las Universidades y los centros de Formación Continua de los Institutos y las propias Universidades reciben cada año en sus admisiones a gente más joven que opta en el camino de terminar sus estudios profesionales e inmediatamente abocarse a la obtención de otros grados o segundas especializaciones y como es previsible las capacitaciones, diplomados y congresos son un buen referente para hacer lo que comúnmente se conoce como “currículo vitae”.

En el caso de las carreras de Educación la oferta para la obtención de Grados de Magister y Doctor es amplia y variada, así como las Segundas Especializaciones, diplomados, capacitaciones y otros. En nuestro país hay un gran sector de docentes ejerciendo ya con grados de Magister y se espera que en los próximos años comiencen a ser una



mayoría, asimismo, las Segundas Especializaciones siguen siendo un tema preferido por los docentes ya que les apertura diversos caminos para desempeñarse en la carrera magisterial, aunado a que la demanda de cursos y diplomados es muy alto ya que es necesario el “currículo o experiencia personal ” para obtener puestos de trabajos atractivos en la educación que es uno de los sectores que menor remuneración en promedio se cuenta en el Perú.

- **Perfil del docente**

La práctica docente incluye los significados, percepciones y acciones de aquellos involucrados en el proceso de aprendizaje (estudiantes, maestros, padres, autoridades, etc.), por lo que tiene un carácter social, objetivo e intencional. Además, se relaciona los aspectos político-institucionales, y administrativos que determinan el rol del docente. Los docentes y los estudiantes se convierten en sujetos que participan en este proceso y no solo objetos del mismo. En primer lugar, es deseable que el maestro evalúe su propio estado como una función social importante por vocación, y no pensar que no. Un buen maestro es alguien que puede desarrollar habilidades intelectuales de sus estudiantes y enséñelos científicamente.

En los primeros años de estudio, la formación de un docente se centra en la importancia de desarrollar tres componentes: el científico, psicopedagógico y cultural a lo que se debe agregar la práctica, es decir, su

experimentación o su práctica en la profesión del maestro, ya que esta forma la base de su formación entendiendo la profesión del maestro. En la Universidad la visión es claramente positivista, porque las ciencias naturales, más experimentales, son modelos a seguir. La minuciosidad pedagógica de la enseñanza se reduce simplemente a los maestros que tienen un buen dominio de la disciplina que enseñan.

Esta práctica pedagógica es muy importante, García-Cabrero, Loredo, Carranza, Figueroa, Arbesú, Monroy y Reyes citado por García, Loredo, & Carranza (2008) distinguen a esta práctica en dos situaciones: "... entre la práctica docente desarrollada en las aulas y una práctica más amplia, llevada a cabo por los profesores en el contexto institucional, denominada práctica educativa." (p. 3). Es decir, que al docente no solo se le debe formar en la práctica como trasmisor de conocimiento o como su mediador (de acuerdo al enfoque que queramos usar) sino que se debe dotar de habilidades para desempeñarse en la institución educativa. La práctica educativa se define como la totalidad de situaciones creadas en el contexto institucional e indirectamente afectando los procesos de aprendizaje y aprendizaje; esto se refiere a problemas que van más allá de la interacción entre profesores y estudiantes en el aula, que están determinados en gran medida por la gestión y la organización institucional. Todo lo que sucedió en el aula, la complejidad de los procesos y las interrelaciones que allí se generan, es parte de la práctica docente, mientras que los factores

contextuales previamente considerados como variables fuera del proceso de aprendizaje y capacitación.

En la actualidad, es necesario formular un perfil que se especialice en la educación de los docentes como personas inalienables, reflejando la alta calidad de la educación, con compromiso y responsabilidad social, llevada a cabo con vocación y pasión.

Ahora bien, haciendo una retrospectiva acerca del perfil docente podemos decir que, en el siglo XVIII, durante la ilustración otorga gran importancia a la educación como una fuerza importante para el progreso humanidad, es por ello que el docente debía tener las siguientes características: elevada educación, amplia cultura general, sabiduría, tacto y amor, siendo esta perspectiva muy usada en los siglos siguientes. En el siglo XX las reformas educativas liderado por los gobiernos occidentales, los objetivos que lo movían son: el acceso a la educación mejorar la calidad de los servicios educativos para todos los ciudadanos estableciendo un sistema de relaciones e información con miembros de la comunidad escolar sobre el proceso educativo y resultados; y analizar el contenido integrado en el plan de estudios incluyendo la contribución de la psicología pedagógica y las teorías para el aprendizaje, pautas para la formación de profesores.

El perfil del maestro del siglo XXI está supeditado a la característica de los estudiantes. Vivimos rápido cambio en la escala de valores, tendencias, actitudes, creencias y hace que se cumplan nuevas necesidades escuela.

Los cambios acelerados a nuestro alrededor están cambiando el camino vivimos, cómo trabajamos y cómo criamos a nuestros hijos, entonces implica un cambio en las instituciones educativas y en las funciones de los maestros.

Finalmente, el enfoque por competencias es el que domina en la Educación del Perú, todos los niveles se basan en la educación con este enfoque y paradójicamente al docente hay que dotarlo de competencias para que enseñe por competencias. Esta situación ha generado en los últimos años una reingeniería casi total del perfil del docente y a la vez esto ha dado pie a una serie de desbarajustes que han hecho que la educación entre en un momento de confusión, no por la teoría, sino por la forma como aplicarla ya que los docentes aún tienen problemas en insertarse al famoso enfoque por competencias, y ojo, esto no solamente ocurre con los maestros formados en décadas pasadas sino que los nuevos docentes que salen de las instituciones de formación pedagógica sin las competencias necesarias para aplicar las competencias. El Modelo de Acreditación del SINEACE reconoce la importancia del perfil de egreso el cual es uno de los pilares por el cual se puede acreditar una educación de calidad ya que es necesario que los egresados de la educación superior para buscar su articulación y coherencia respondiendo a las expectativas de los grupos de interés y al entorno socioeconómico (SINEACE, 2016). Esta es una clara muestra que la adecuación de los perfiles y en este caso los perfiles referentes a la

formación docente deben responder tanto a empleadores, contexto y demás actores de la realidad para realizar un eficiente proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Perfil por competencias del docente**

En nuestro país en la mayoría de casos se opta por perfil de docente funcional el cual se centra solamente en las capacidades teóricas y la forma en como se hace que la teoría que posee el maestro llegue a los estudiantes, sin embargo, este perfil que es propio del enfoque por objetivos de la década del 70 ha ido cambiando para dar paso a perfiles diferentes enfocados en las competencias del docente tanto en el aula como gestor del conocimiento y en la institución como gestor institucional. El maestro necesita nuevas estrategias, ideas, experiencia y conocimiento para tratar de dar respuestas a muchas preguntas que se ven todos los días.

Producto de los nuevos planteamientos educativos a nivel internacional se dio la Declaración Bolonia (1999) y el proyecto "Tuning in Latin America" (2005) proponiendo una educación superior basada en la competencia.

El proyecto en Europa reúne a más de 175 universidades europeas cuyo principal objetivo era crear espacio para un acuerdo, proporcionando estructuras educativas para la titulación. La educación basada en competencias busca la mejora del aprendizaje del estudiante integrarse en la cultura académica para desarrollar los planes de estudio innovadores, para fortalecer la capacitación y, al mismo tiempo, para reducir la distancia que

estaba abierta entre la educación universitaria y la práctica profesional (López & Farfán, 2005). El enfoque por competencias requiere cambios profundos, nuevos perfiles de estudiantes y profesores esto puede referirse a los perfiles que un docente universitario debería tener para lo cual conceptualizar al estudiante, con sus perfiles y su proceso de enseñanza aprendizaje.

Antes de seguir con una propuesta de perfil de competencias, hay que entender que las competencias con respecto al aprendizaje es un producto o el resultado de la integración dinámica de diversos tipos de conocimiento y práctica, llevar a una persona al éxito en las actividades lo que él haga debe ser competente. Toda persona posee las habilidades que integra: el conjunto conocimiento necesario para su desarrollo, habilidades para llevarlas a cabo, la actitud hacia su implementación y características propias personalidad del sujeto, lo que se conoce como el triple reconocimiento (López & Farfán, 2005).

Producto de los procesos de acreditación impulsado por el SINEACE, La Ley Universitaria N° 30220 y el Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular, han señalado en sus pilares lo importante de la educación basada por competencias por la que los docentes se deben formar desde y para el desarrollo de las competencias.

Si bien es cierto cada Universidad o Instituto Pedagógico debe plantear sus propios perfiles y que estos respondan al entorno de acción al que se

encuentra, sin embargo, ya habido esfuerzos importantes de plantear el perfil por competencias de un docente, dentro de los cuales están los perfiles propuestos por la Unión Europea y la UNESCO. En el Perú el Ministerio de Educación ha emitido el 2012 y una modificación del 2014 el Marco de Buen Desempeño Docente el cual sugiere los cuatro dominios y las 9 dimensiones que son:

- **Dominio 1:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

- **Dominio 2:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo

que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

- **Dominio 3:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

- **Dominio 4:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.



Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (Ministerio de Educación del Perú, 2014, pp. 26-27).

De acuerdo a este documento el buen desempeño docente tiene que ver con el desarrollo de estas 9 competencias que no solo deben ser la teoría puesta en práctica sino que se debe resolver problemas y lograr propósitos (Ministerio de Educación del Perú, 2014, p. 26). Es por ello que los centros de formación docente deben tener en claro para formar un docente de acuerdo a los perfiles que se muestran.

- **Didáctica**

La didáctica es una disciplina caracterizada por su propósito educativo que aporta modelos y enfoques adecuados para la organización de decisiones educativas y la promoción del aprendizaje basado en la enseñanza y desarrollo reflexivo del conocimiento cultural y artístico. Por la acepción de la palabra, la didáctica tiene doble raíz, docere: enseñar y discere: aprender. Las actividades de enseñanza y aprendizaje requieren interacción entre agentes que los ejecutan (Pearson Educación, 2009).

La didáctica es una disciplina de la naturaleza pedagógica, orientada a los objetivos educativo y comprometido con lograr la mejora de todos los seres a través de la constante comprensión y transformación procesos

sociales y comunicativos, adaptación y desarrollo adecuado del proceso enseñanza y aprendizaje. Al respecto Pearson Educación (2009, p. 7) señala: “La Didáctica amplía el saber pedagógico y psicopedagógico aportando los modelos socio-comunicativos y las teorías más explicativas y comprensivas de las acciones docentes-discentes, ofreciendo la interpretación y el compromiso más coherente para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.”

A su vez Soto, 2010 (p. 13) sobre la definición de la didáctica nos habla de tres dimensiones:

En esta definición hace explícitos los tres campos de la didáctica o las tres dimensiones para abordar el estudio de la enseñanza:

1) La dimensión teórica que incluye teorizaciones y repertorios de formas de enseñar;

2) La dimensión del diseño, programación y desarrollo curricular que se presenta como un espacio articulador entre teorías y acciones;

3) La dimensión práctica de las acciones que apunta a analizar las situaciones particulares de enseñanza, aquellas que suceden en el devenir cotidiano, las formas concretas de hacer, de enseñar, que se caracterizan por ser espacios de deliberación y toma de decisiones.

Es necesaria, porque debe explicar y argumentar a favor de mantener formas enseñar respetuosamente a los niños pequeños en relación con las características de las instituciones, entre adultos y otros. El contenido

académico o de los cursos debe organizarse utilizando otras lógicas para la transmisión, esto explica la necesidad de crear contenido escolar, es decir, el proceso a través de cuyo conocimiento científico es el contenido que necesita ser enseñado. La didáctica sienta sus bases sobre la idea de que todas las personas puedan desarrollarse, conocer y enriquecerse por lo que es necesario que se teorice la misma ofrecer un repertorio de acciones para lograr todo.

La Didáctica tiene como objeto de estudio el proceso educativo de forma integrada y sistemática, centrándose en la formación social de las nuevas generaciones, en el cual los alumnos estudian y se educan, dando forma a mis pensamientos y sentimientos. Los estudios se centraron en el proceso educativo para hacer frente a los problemas que la sociedad pone en la escuela: capacitar a un graduado que reacciona al orden público, es decir, a las necesidades de la sociedad en la que vive.

Antes de elegir la acción de la didáctica, el profesor debe tener en cuenta los objetivos de aprendizaje, la naturaleza del contenido que quiere comunicar, y es importante tener en cuenta las características del alumno. El método que el docente utilizará para lograr los objetivos está determinado por los mismos, las actividades que deben desarrollarse dependen de las habilidades que se deben desarrollar para los estudiantes que están determinados por los objetivos. Durante el desarrollo del proceso educativo, el docente selecciona y realiza diversos procedimientos para introducir

nuevos contenidos y, en consecuencia, de la misma manera, el alumno lo implementa para su asimilación.

Por tanto, el perfil didáctico que debe poseer el docente le debe permitir formar una actitud crítica y reflexiva hacia el alumno, es decir, genera la enseñanza de calidad mediante el papel más activo del alumno en el proceso de aprendizaje. Es por eso que el docente debe ser más creativo y activo, menos absoluto y autoritario, debe prestar especial atención a la estrategia didáctica que elige y desarrolla. El docente debe abordar las cuestiones fundamentales de la formación: la pedagogía, la mediación y el perfil del mediador-profesor que organiza la clase, genera motivación e involucra los estudiantes a desarrollar la capacidad de razonar, aprender, cómo aprender, pensar y entrenar individuos autónomos, capaces de seguir aprendiendo toda su vida.

- **Planificación didáctica**

La planificación didáctica está orientada a la enseñanza, se puede decir que la planificación didáctica es producto de la reflexión de los docentes tomando en cuenta sus acciones a seguir y las acciones de sus estudiantes con el objetivo de hacer aprendizaje más efectivo. La planificación didáctica se vuelve necesaria por la responsabilidad, trabajo y eficiencia. El profesor hace su planificación tomando en cuenta el qué, por qué, quién y cómo enseñar.

En el trabajo diario del docente es vital para el desempeño del mismo, ya que esto implica el trabajo calculado de las etapas del trabajo en el aula y la organización racional de los momentos en el cual se da los procesos de enseñanza – aprendizaje mediante los distintos momentos que se puedan generar para el logro del aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de la planificación didáctica esta la organización de unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje las cuales son el instrumento guía del docente para desarrollar las actividades en clase.

Unidades y sesiones de aprendizaje: Se entiende como unidades de aprendizaje a la secuencia de actividades organizadas en torno de un tema eje que debe estar en los intereses, las necesidades y el conocimiento de los niños a fin de fomentar y facilitar el logro de las habilidades y actitudes esperadas. Mientras que las sesiones de aprendizaje son secuencias pedagógicas para la mejora del trabajo académico. Ambos instrumentos sirven para guiar el trabajo educativo en las áreas de aprendizaje en función de las necesidades específicas de los estudiantes en formación.

### • **Organización del aprendizaje**

En educación inicial los modelos de organización del aprendizaje son muy importantes ya que el número de estudiantes, el espacio y la caracterización del grupo que el docente debe manejar debe ser organizado de manera cuidadosa para el logro de aprendizaje, asimismo, las técnicas y métodos a usar están condicionado por ellos, además que no son los que se

dan en otros niveles de educación siendo elaborados específicamente para el nivel inicial. Vamos a tomar en cuenta tres formas de organización: el tradicional, el trabajo en equipo y la multitarea.

• **Organización tradicional:** Existen diversidad de autores y formas de explicar esta organización tradicional, si bien es cierto por la naturaleza del nivel inicial, esta forma tradicional fue algo desterrada de las aulas de este nivel en un inicio, sin embargo, se mantuvo en muchos casos el espíritu de la formación tradicional basada en la búsqueda de lo ideal en el estudiante (Henao & Molina, 2013). Cuenta con un perfil de docente autoritario quien es el único responsable del aula, fomenta la sumisión de los estudiantes a una figura de autoridad, toma decisiones sin contar con la opinión de los estudiantes y están constantemente preocupados por la disciplina. Otro perfil que encaja en este modelo de organización es el docente que poco se involucra en el aula y no toma importancia por la dinámica del grupo y el debate de sus estudiantes.

En esta forma se da el control directo del aula y la distribución de tarea siendo importante el orden y la tarea. Aquí hay un maestro que ordena, no da posibilidad de individualización, ya que las tareas se realizan de la misma manera y con los mismos requisitos de la educación masiva. En esta situación el docente simplemente da las instrucciones y se tienen que cumplir tal como el docente lo ha pensado dejando de lado la creatividad y

los distintos puntos de vista que puedan tener sus estudiantes (Henao & Molina, 2013).

- **Trabajo en equipo:** La educación inicial es un momento propicio para que los estudiantes desarrollen el trabajo en equipo. Esto está presente desde puentes con bloques para tomar decisiones comerciales.

Hacer ejercicios grupales es bueno para los niños, porque les hace entender que todos son diferentes o piensan no lo mismo. Al no referirse a sus amigos y tener un objetivo común, hay un intercambio de experiencias, y aprenden rápidamente. Pero también debemos estar atentos, para que todos los niños participen en el trabajo, y no que el más benéfico hizo el trabajo de todos (Alonso, 2017). Si los niños interactúan en equipo, desarrollarán habilidades sociales y emocionales, de comunicación y mejorarán su confianza en sí mismos. Y algo más importante, que aquellos que saben cómo trabajar en equipo aprendan a aprender de los demás. Esta no es solo otra habilidad, sino una actitud ante la vida.

Cuando se comparte la información y se busca el mismo objetivo, fluyen más ideas y la creatividad es mayor, lo que no ocurre a la vez, ocurre en otra y algunas ideas conducen a otras, entrando en un bucle muy interesante.

Es un enriquecimiento del intercambio de ideas y experiencias que llevará a los niños a aceptar las críticas, a ser más comunicativos, generosos, comprensivos, responsables, a comprender y aceptar lo que significa un

compromiso y, por lo tanto, para tener más confianza en sí mismos (Alonso, 2017). Asimismo, fortalece las relaciones interpersonales.

La importancia del docente para estos trabajos es fundamental para alentar a los estudiantes a ser activos, participativos y no dependientes. Tienes que decidir, según tus criterios, cuántos niños formarán el grupo y realizarán diversas actividades, también, debe ser un mediador e intervenir, para guiar y ayudar a los niños en algunas situaciones particulares.

- **Multitarea:** Se trata de la organización de espacios de aprendizaje las cuales buscan que el estudiante pueda desarrollarse de acuerdo a su ritmo e intereses. El termino multitarea es utilizado en Argentina y avalado por el Ministerio de Educación de este país. Violante & Soto (2015, p. 45) justifican este modelo de la siguiente manera:

*La multitarea es una modalidad organizativa privilegiada porque favorece el desarrollo de actitudes de autonomía, promueve el trabajo en el pequeño grupo, respeta los tiempos de aprendizaje individuales y al ofrecer propuestas desafiantes contribuye al logro y concreción cotidiana de una educación integral.*

Este trabajo en el Perú se ha fundamentado mediante la hora del juego libre, el cual se ha establecido como una metodología recomendada por el Ministerio de Educación del Perú (2009) para Educación Inicial.

La hora del juego libre es “(...) es una actividad o momento pedagógico que se realiza todos los días como una actividad permanente. Tiene una



duración de 60 minutos y se desarrolla de preferencia en el aula, aunque también puede llevarse a cabo al aire libre, en el patio o en el jardín del centro educativo.” (Ministerio de Educación del Perú, 2009, p. 49). Sus características son:

*a. Es una actividad espontánea y personal que nace del mundo interior del niño y lo compromete, ya que es su propia creación.*

*b. El juego es de naturaleza no literal. Esto quiere decir que el juego se ubica en el tipo de las experiencias llamadas “como si”. Por ejemplo, una niña de cuatro años juega con la muñeca “como si” fuera su hija y un niño de cinco años puede jugar a montar una escoba “como si” fuera un caballo.*

*c. El afecto positivo siempre acompaña al juego, es decir, que siempre resulta placentero y gozoso. Si el juego deja de ser placentero ya no es juego.*

*d. El juego es flexible pues es impredecible. Ni el niño ni el observador saben cómo se va a desenvolver; es como una película de suspenso, no se sabe qué viene ni cómo termina.*

*e. El proceso, y no la meta, es su esencia. Al niño no le interesa a qué va a llegar al final de su juego. Él disfruta el “viaje”, el desarrollo mismo de cada parte del juego. En ese sentido, el juego es siempre “aquí y ahora”, se vive siempre en tiempo presente. (Ministerio de Educación del Perú, 2009, p. 49)*

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- Profesional: Hace referencia a una carrera profesional. Es el tiempo que se espera para merecer la adquisición previa de los conocimientos, para conseguir el título, lo que confirma conocimiento obtenido. Requieren un conocimiento especial en el campo o disciplina científica que se imparte en una institución de educación superior que certifica dicho conocimiento. El profesional está habilitado para ejercer un conocimiento de manera legal por lo que el estado reconoce a dicha persona. Para la práctica de algunas profesiones no es suficiente estudiar por sí mismas, sino que requieren estrictamente una preparación cuidadosa, como: doctores, profesores, ingenieros, arquitectos, entre otras profesiones que, a pesar del avance de la tecnología los materiales disponibles en la red no son suficientes para ser clasificados como profesionales en trabajos como los mencionados anteriormente. Entonces, el profesional es quien desempeña una profesión.
- Didáctica: Es una rama de la pedagogía que se encarga de los métodos para mejorar la enseñanza definiendo las directrices de conocimiento para el proceso de enseñanza aprendizaje. La didáctica se entiende como una disciplina de naturaleza científica y educativa que se centra en cada etapa de la educación que le permite abordar, analizar y desarrollar esquemas para formar la base de cada teoría pedagógica. La Didáctica está especialmente interesada en estudiar las formas más efectivas y

satisfactorias para que los maestros transmitan el conocimiento a los estudiantes. En el campo de la educación, la didáctica es una herramienta importante porque proporciona herramientas para que los docentes puedan enfrentar el proceso de aprendizaje con mayor seguridad y confianza en que todo estará en orden y que los objetivos propuestos pueden lograrse. En este sentido, la didáctica tiene dos expresiones: una teórica y otra práctica. Teóricamente, la didáctica estudia, analiza, describe y explica el proceso de enseñanza – aprendizaje para generar conocimiento sobre los procesos educativos y postular un conjunto de normas y principios que conforman y guían el proceso. En el plano práctico, funciona como ciencia aplicada, porque utiliza, por un lado, la teoría de la educación, por otro lado, interfiere con el proceso de aprendizaje al ofrecer modelos métodos que optimizan los procesos de aprendizaje y aprendizaje.

- Perfil: Es un conjunto de rasgos particulares que, de una cosa, persona o conjunto de ellos, que describe sus características en el plano físico, la calidad o una persona en particular que determinar la perfección de lo que se valora. Cuando hablamos de perfiles en el trabajo se requieren recopilación de datos y características específicas para un trabajo en particular que requiere un nivel de educación y capacitación, experiencia, habilidades, capacidades mentales y físicas. Al determinar el perfil de una persona por las organizaciones generalmente es ampliamente estudiada y

tomada en cuenta y empresas para reclutar personal, generalmente entran en vigencia los siguientes factores generales: conocimiento general, conocimiento técnico, habilidades de comunicación, lo que muestran y corresponden a los solicitados para el puesto en cuestión, en particular.

- Formación Continua: Consiste en ejercicios y programas de entrenamiento de manera teórica y práctica, que generalmente se realiza en cursos especializados sobre una profesión. Sirve para mejorar la adaptabilidad, la competitividad, el conocimiento y facilitar el acceso al mercado laboral para desempleados, trabajadores y empresas a través de diversas actividades. Aunque la formación de los empleados se califica como educación profesional continua, formación profesional de los desempleados y formación profesional especial en la escuela. En cualquier caso, independientemente de la capacitación, siempre se genera un valor agregado. Hoy existen una gran cantidad de cursos, centros y métodos de enseñanza dedicados exclusivamente al aprendizaje continuo de personas (y especialmente trabajadores). Las empresas pueden reconocer la necesidad de formar capital humano y los empleados aprecian la oportunidad de capacitarse y mejorar constantemente, por lo que se espera que continúen creciendo. Los trabajadores capacitados no sólo adquieren conocimientos o habilidades de los que se destina la formación, pero están capacitados

constantemente y mejorarse en un entorno cada vez más competitivo en el que tienen que adaptarse a los cambios y seguir actualizando sus conocimientos. El mundo cambia y cambia constantemente, y la gente tiene que adaptarse a él, por lo que la educación continua es importante tanto en los negocios como en la vida real.

- Postgrado: Es un ciclo de especialización, que se lleva a cabo después del pregrado. Esta es la capacitación que sigue el grado, que es el grado de educación superior obtenido al final de una carrera universitaria. Se puede decir que el postgrado es la última fase de la educación formal que incluye especialización, maestría y doctorado. Las características de los cursos de postgrado dependen de cada país o institución. A nivel internacional hay cursos de posgrado diseñados para un solo semestre, mientras que otros se pueden extender por más de un año. En el Perú los estudios de especialización tienen duración promedio de un año, las maestrías entre uno y dos años, mientras que el doctorado dura tres años de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220. El postgrado en su conjunto fomenta las actividades de investigación y actualiza el contenido de la universidad, además de la especialización del conocimiento. Estos cursos brindan la oportunidad de perfeccionar las habilidades adquiridas durante los estudios universitarios. Los cursos de postgrado son una herramienta de promoción. Tener un postgrado puede influir positivamente en el

momento de solicitar una línea o puesto de gestión en un mercado laboral cada vez más competitivo.

- Estrategias metodológicas: Son las series de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, que permiten la creación de conocimiento escolar y, en particular, su formulación con las comunidades. Esto se refiere a las actividades educativas realizadas para alentar y mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza, como un medio para promover un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y la capacidad de actuar socialmente. Las estrategias metodológicas determinan los principios, criterios y procedimientos que determinan las acciones del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de aprendizaje. En el nivel inicial, la responsabilidad educativa del maestro se comparte con los niños a los que sirven, así como con las familias y una persona de la comunidad que participan en la experiencia educativa. La participación de docentes y educadores se expresa en la organización de metas, estrategias y actividades. Los docentes aportan su conocimiento, experiencia, concesiones y emociones que determinan sus acciones en el nivel y constituyen su intervención educativa.
- Recursos didácticos: Son los materiales o herramientas útiles en el proceso de aprendizaje. Al usar un recurso didáctico, el docente puede enseñar cierta materia a sus alumnos. Esto significa que los recursos de

enseñanza ayudan al profesor a cumplir su función educativa. Debemos recordar que el recurso didáctico proporciona el ímpetu necesario en la actividad educativa que conducirá al ejercicio del alumno para un dominio significativo de su aprendizaje, pero no enseña uno. Como docente, uno no debería pensar que el recurso educativo llevará a cabo todo el diseño, la planificación y la implementación de las actividades que llevarán al alumno a un estudio significativo y seguro. el caso. Estas herramientas y materiales harán que los caminos de aprendizaje sean más viables, necesarios para resolver los problemas del futuro profesional de la comunidad educativa.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Para la presente investigación, en cuanto a la definición de niveles y tipos de investigación se empleó lo señalado por Sánchez & Reyes (2002). En cuanto al nivel este es descriptivo ya que quiere establecer el nivel del perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de educación inicial del Distrito de Tocache intentando medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes de cómo se encuentran los perfiles de las personas antes mencionadas.

Para el tipo de investigación también se tomara lo establecido por Sánchez & Reyes (2002) por lo que en este trabajo se usara la investigación aplicada ya que se atribuirán conocimientos teóricos en torno al perfil profesional y didáctico de los docentes aplicándose las teorías a una realidad inmediata para entender sus impactos.

#### **3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

Para esta investigación se utilizó el diseño de la investigación descriptivo simple Siguiendo con Sánchez & Reyes (2002) ya que se busca hacer una sola toma de datos directo para analizar los perfiles profesionales y didácticos de las docentes de Educación Inicial del Distrito de Tocache. Su esquema es:





### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población que se determinó en este estudio fueron los docentes de la Institución Educativa Inicial N° 265 del Distrito de Tocache. En cuanto a la muestra se considerará a todos los docentes de Educación Inicial de la mencionada Institución Educativa de los turnos mañana y tarde que son en número de 11 docentes, incluido la directora y sub directora.

POBLACIÓN	MUESTRA
Los docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache	9 docentes del nivel inicial de los turnos mañana y tarde de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache

Cabe señalar que la selección de la muestra se da de manera arbitraria ya que se está investigando los perfiles de los docentes de educación inicial y por la cantidad que existen en relación al total de docentes de la institución hace que se tome a todos los docentes del nivel inicial para así lograr que los resultados obtenidos sean significativos y pueda haber un menor margen de error.

### **3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Debido a la naturaleza de investigación se usó la siguiente la técnica de encuesta para recoger los datos necesarios para establecer la relación o influencia de las variables de estudio del presente trabajo. Para esto se elaboró el instrumento a aplicar previamente y se solicitó la colaboración de los docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache quienes aceptaron participar en el estudio y completaron los cuestionarios alcanzados obteniendo los resultados que se mostraran líneas más adelante.

### **3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

Se usó la técnica de:

- Encuesta: Por su propósito es útil para la investigación descriptiva ayudando a describir los fenómenos.

Las encuestas en la mayoría de casos son el primer contacto con la realidad que nos interesa observar, y de esto, luego se extrae la investigación profundidad del problema planteado, es decir, las encuestas son típicas de principios desarrollo de una investigación que preparan el camino para para nuevas investigaciones.

Se caracteriza por la recopilación de información haciendo preguntas que se pueden realizar mediante una entrevista personal, por teléfono o por correo. Con los datos obtenidos se hacen estimaciones de los resultados para la población de referencia de los resultados obtenidos de la muestra. Se presenta un conjunto de preguntas que se realizan comprobar las variables de estudio estableciéndose el impacto de un fenómeno que es objeto del trabajo. Toma nombres como: cuestionarios, prueba, lápiz y papel, etc., siendo su intención recopilar datos para obtener un valor que puedan ayudar a validar o rechazar la hipótesis.

Para el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta se usó el software IBM SPSS que nos ayudó a obtener una muestra estadística a partir de las respuestas obtenidas de los participantes. Para lograr los gráficos correspondientes se utilizaron cuadros que describan las frecuencias y los porcentajes y los gráficos que muestran en resumen los productos obtenidos.

Finalmente, se hizo el análisis correspondiente con las variables de estudio.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del estudio estadístico que serán descritos para validar o rechazar la hipótesis.

La muestra valido para el estudio es de 9 docentes tal como se especificó en el capítulo anterior. Sobre la edad de los participantes estos oscilan entre los 30 y los 53 años como se puede ver en la Tabla 1:

**Tabla 1**  
*Edad de los docentes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
30	1	11,1	11,1	11,1
32	1	11,1	11,1	22,2
35	1	11,1	11,1	33,3
40	1	11,1	11,1	44,4
43	1	11,1	11,1	55,6
50	1	11,1	11,1	66,7
51	2	22,2	22,2	88,9
53	1	11,1	11,1	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

Otro aspecto general a tomar en cuenta es el tiempo de servicio en la docencia de los nueve docentes existe entre 3 a 27 años de experiencia como lo se puede apreciar en la Tabla 2:

**Tabla 2***Años de servicio del docente*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
3	1	11,1	11,1	11,1
7	1	11,1	11,1	22,2
13	1	11,1	11,1	33,3
17	1	11,1	11,1	44,4
18	1	11,1	11,1	55,6
19	2	22,2	22,2	77,8
23	1	11,1	11,1	88,9
27	1	11,1	11,1	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

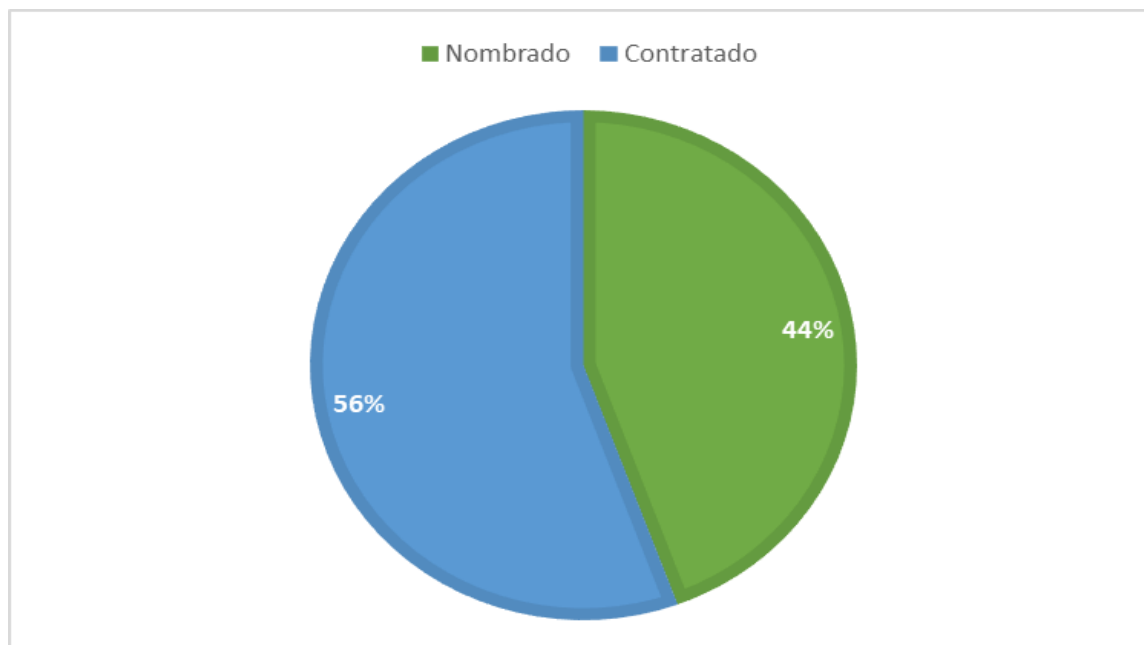
En referencia a la condición laboral se puede apreciar que de los docentes parte del estudio el mayor porcentaje, aunque mínimo, es para los docentes contratados (55,6%) frente a los docentes nombrados (44,4%), los detalles se pueden apreciar en la Tabla 3 y el Grafico 1:

**Tabla 3***Condición laboral del docente*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nombrado	4	44,4	44,4	44,4
Contratado	5	55,6	55,6	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico 1**  
Condición laboral del docente



*Fuente: Elaboración propia*

Para concluir con los datos generales de los sujetos del estudio, se hizo la consulta del lugar de procedencia, el cual muestra que la mayor parte de los docentes proviene de la Región San Martín con el 55,6% y en menor proporción vienen de Huánuco 22,2% y Junín 22,2% (Tabla 4 y Gráfico 2).

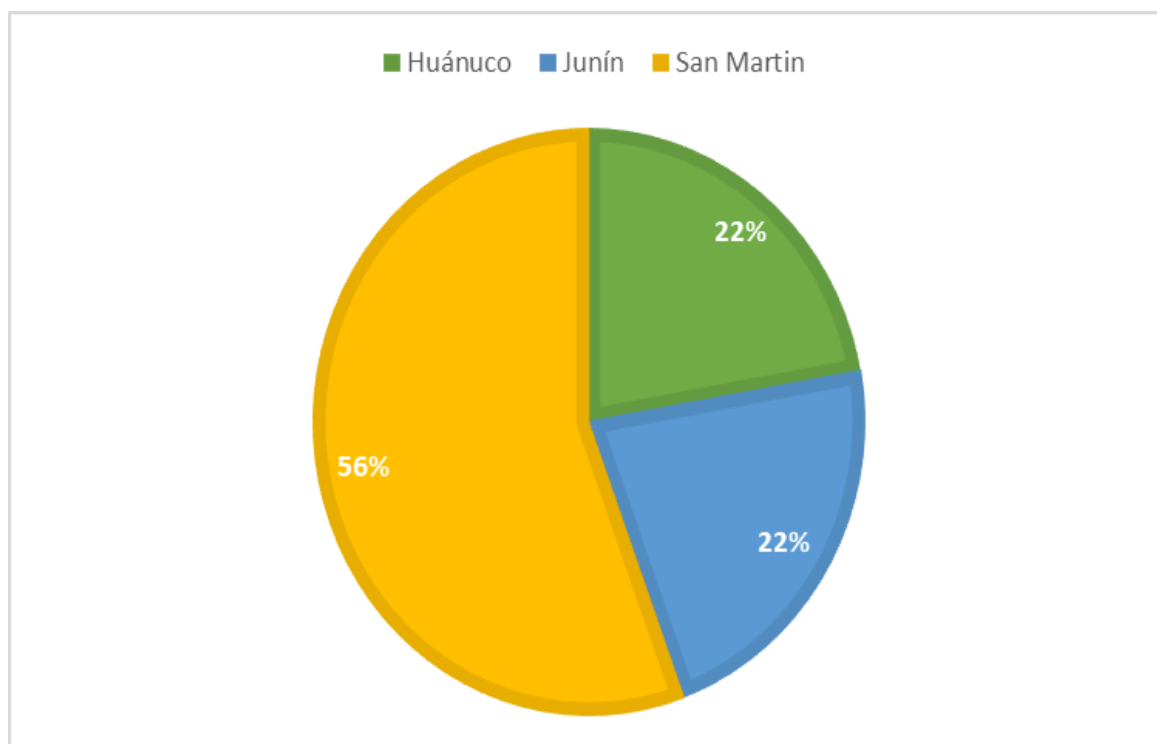
**Tabla 4**  
Lugar de procedencia de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Huánuco	2	22,2	22,2	22,2
Junín	2	22,2	22,2	44,4
San Martín	5	55,6	55,6	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

## Gráfico 2

Lugar de procedencia del docente



Fuente: Elaboración propia

### 4.1. PERFIL PROFESIONAL

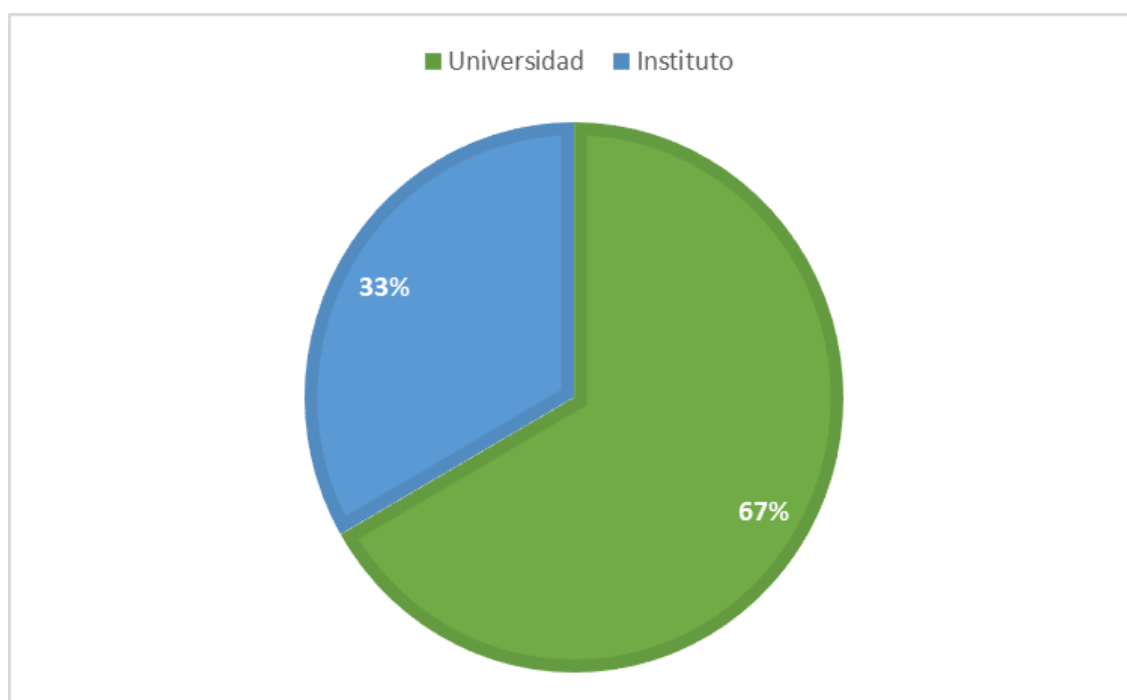
Para determinar el perfil profesional del docente se indagó sobre la institución en la cual los docentes han cursado sus estudios de formación profesional en donde el 66,7% refiere que provienen de claustros universitarios mientras que el 33,3% vienen de Institutos Superiores Pedagógicos (Tabla 5, Gráfico 3). De acuerdo a estos resultados se puede afirmar que la mayoría de docentes posee una formación universitaria.

**Tabla 5**  
*Procedencia de la formación profesional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Universidad	6	66,7	66,7	66,7
Instituto	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico 3**  
*Procedencia de la formación profesional*



*Fuente: Elaboración propia*

Tomando estos resultados se cuestionó sobre el tipo de institución donde cursaron sus estudios, en donde El 66,7% provienen de instituciones públicas en contraste al 33.3% de instituciones privadas (Tabla 6), para validar la respuesta fue necesario hacer una tabulación cruzada (Tabla 7) la



cual arrojó que la mayoría proviene de universidades públicas (4 docentes) y le sigue los profesionales de universidades privadas e institutos públicos (2 docentes), mientras que el restante proviene de instituto privado (1 docente).

**Tabla 6**

*Tipo de institución de formación profesional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Universidad	6	66,7	66,7	66,7
Instituto	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 7**

*Tabulación cruzada de la formación de procedencia profesional y el tipo de institución profesional*

		Tipo de Institución		Total
		Público	Privado	
Formación Profesional	Universidad	4	2	6
	Instituto	2	1	3
Total		6	3	9

*Fuente: Elaboración propia*

En referencia a la modalidad con la cual obtuvieron su título profesional los docentes señalaron en un 100% que obtuvieron su título mediante la sustentación de tesis como se puede apreciar en la Tabla 8:

**Tabla 8**

*Modalidad de obtención del título profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Sustentación de tesis	9	100,0	100,0	100,0
Suficiencia profesional	0	0,0	0,0	100,0
Experiencia profesional	0	0,0	0,0	100,0
Total	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

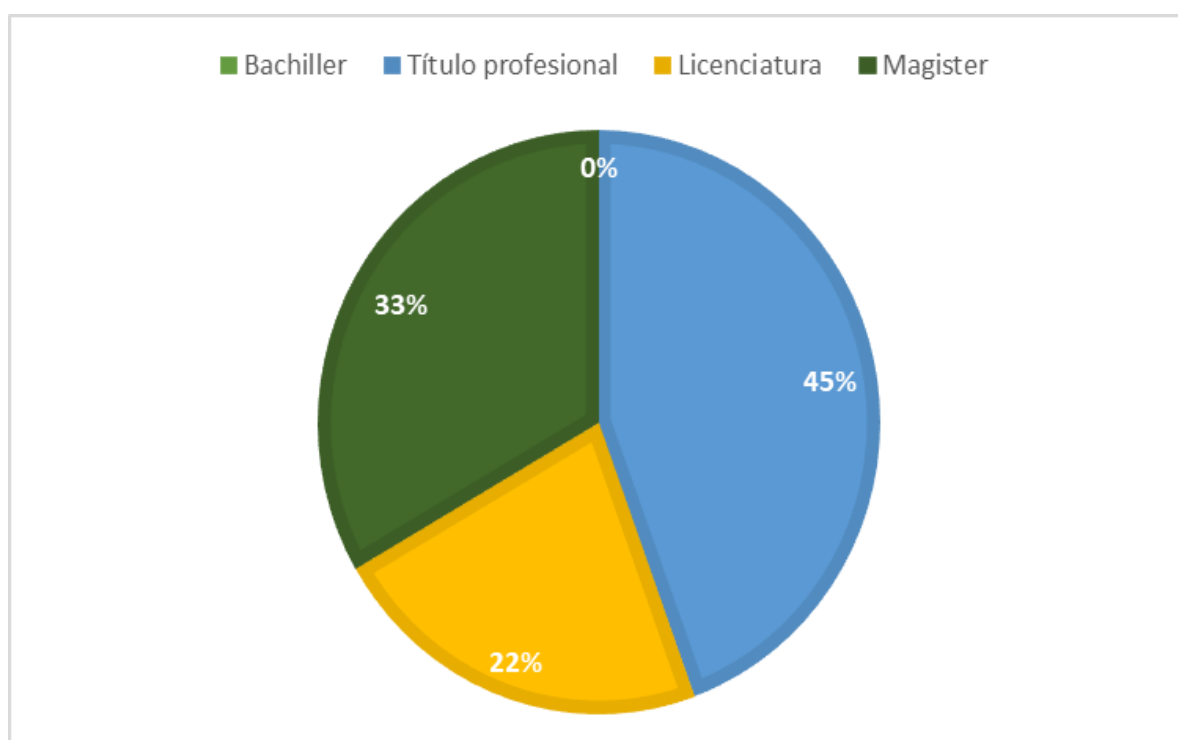
Sobre los grados y títulos que poseen los docentes encuestados estos señalaron en 0% bachilleres, 44.4% que tiene título profesional, el 22.2% licenciatura y el 33.3% son magísteres, siendo este último un aspecto importante ya que se hace notar la obtención de grados por parte de los docentes (Tabla 9 y Gráfico 4).

**Tabla 9**  
Grados y títulos de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bachiller	0	0	0	0
Título profesional	4	44,4	44,4	44,4
Licenciatura	2	22,2	22,2	66,7
Magister	3	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 4**  
Grados y títulos de los docentes



Fuente: Elaboración propia

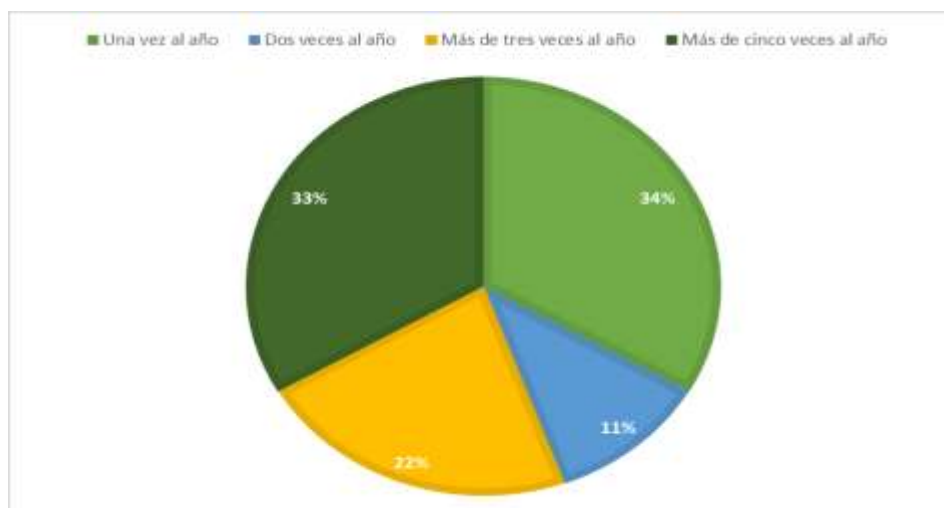
En referencia a la frecuencia de participación en eventos el 33.3% indica participación de una vez al año, el 11.1% dos veces al año, un 22.2% más de tres veces al año y otro 33.3% a más de cinco veces al año (Tabla 10, Gráfico 5) denotando que cada año los docentes por lo menos asisten a un evento.

**Tabla 10**  
*Frecuencia de asistencia a eventos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Una vez al año	3	33,3	33,3	33,3
Dos veces al año	1	11,1	11,1	44,4
Más de tres veces al año	2	22,2	22,2	66,7
Más de cinco veces al año	3	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico 5**  
*Frecuencia de asistencia a eventos*



*Fuente: Elaboración propia*

Sobre las capacitaciones oficiales el 100% de encuestados sostiene que si asisten a estos eventos organizado por los entes estatales (Tabla 11).

**Tabla 11**  
*Participación en capacitaciones oficiales*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	9	100,0	100,0	100,0
No	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

En referencia a las especializaciones el 66.7% indica tener al menos dos capacitaciones, mientras el resto asevera no contar con ninguna, entre las capacitaciones se mencionan: Acompañamiento, consultorías, Gestión, Idiomas y Educación Inicial (Tabla 12).

**Tabla 12**  
*Numero de especializaciones*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Una	0	0,0	0,0	0,0
Dos	6	66,7	66,7	66,7
Tres	0	0,0	0,0	66,7
Más de cuatro	0	0,0	0,0	66,7
Ninguna	3	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

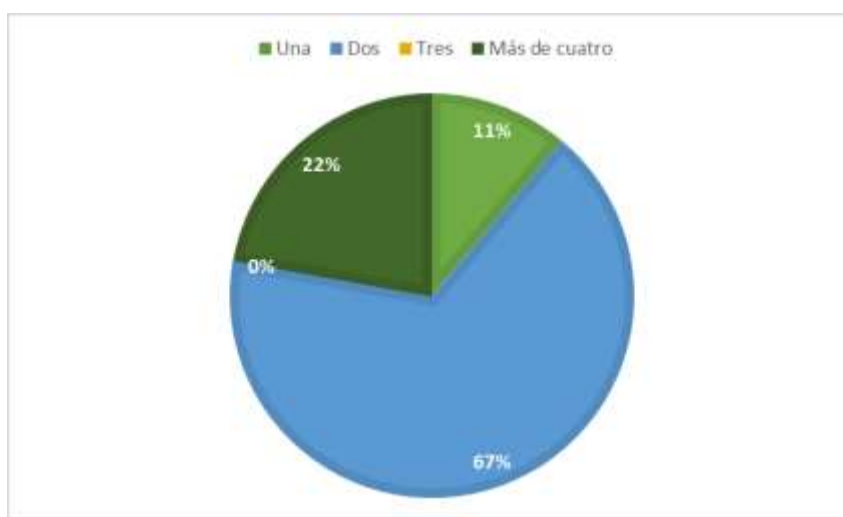
En la misma línea de la formación continua se consultó a los encuestados sobre los diplomados que han cursado en donde el 11.1% de los docentes menciona tener un diplomado, el 66.7% menciona tener 2, un 22.2% más de cuatro diplomados (Tabla 13, Gráfico 6).

**Tabla 13**  
*Numero de diplomados*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Una	1	11,1	11,1	11,1
Dos	6	66,7	66,7	77,8
Tres	0	0,0	0,0	77,8
Más de cuatro	2	22,2	22,2	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico 6**  
*Numero de Diplomados*



*Fuente: Elaboración propia*

Sobre el acceso a la carrera magisterial, se consultó a los encuestados sobre el número de concursos que han participado para trabajar en una Institución Educativa Pública en donde el 33.3% menciona haber participado en un concurso, el 11.1% dos concursos, otro 11.1% en tres concursos y el 44.4% en más de cuatro concursos para obtener un puesto laboral (Tabla 14, Gráfico 7). Mientras tanto sobre el particular se les realizó la pregunta en referencia a las veces que han participado en un concurso de ascenso en la Carrera Pública Magisterial teniendo como unánime respuesta que solamente fue una vez (Tabla 15).

**Tabla 14**

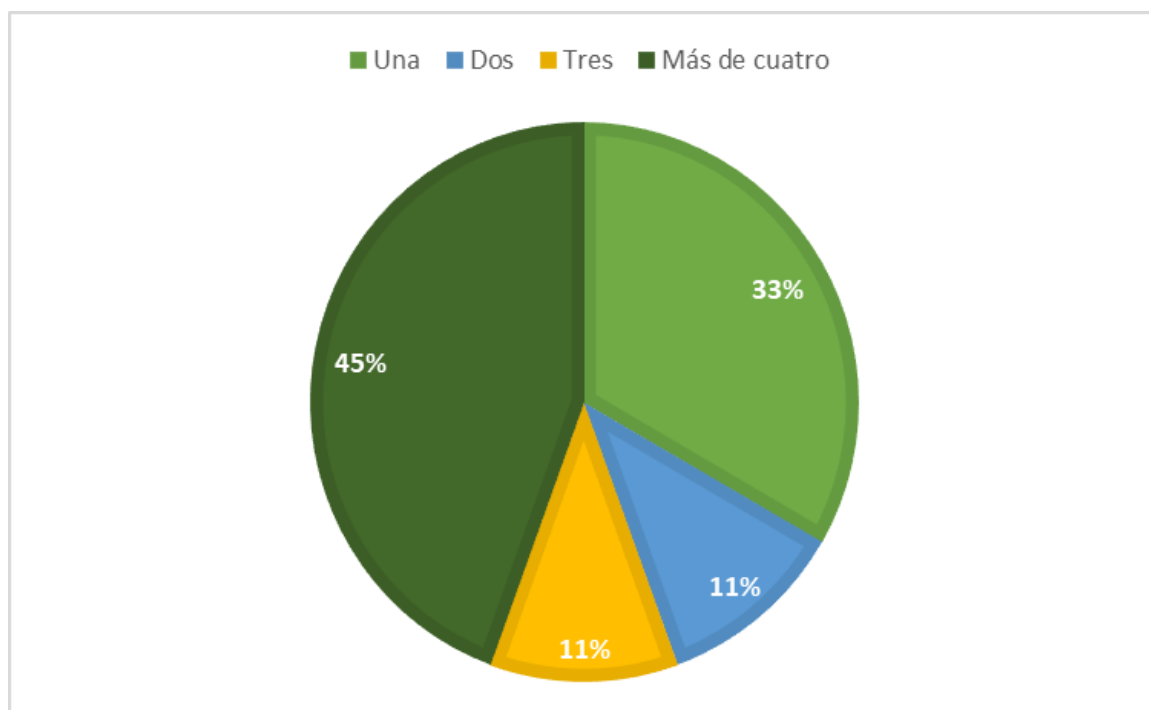
*Cantidad de concursos del MINEDU en donde participaron*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Una	3	33,3	33,3	33,3
Dos	1	11,1	11,1	44,4
Tres	1	11,1	11,1	55,6
Más de cuatro	4	44,4	44,4	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

### Gráfico 7

Cantidad de concursos del MINEDU en donde participaron



Fuente: Elaboración propia

### Tabla 15

Cantidad de concursos para ascenso de nivel o escala magisterial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Una	9	100,0	100,0	100,0
Dos	0	0,0	0,0	100,0
Tres	0	0,0	0,0	100,0
Más de cuatro	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia



## 4.2. PERFIL DIDACTICO

Sobre el perfil profesional se preguntó en los cuestionarios sobre los instrumentos de planificación, con respecto al conocimiento de los instrumentos de gestión, el 100% manifiesta la utilidad del diseño curricular, un 22% con las rutas de aprendizaje, el 55.6% con el PEI, el 33.3% PAT, el 33.3% Marco de buen desempeño, el 44.4% Rúbricas de desempeño, mientras que el MOF y el ROF no obtienen valoración alguna (Tabla 16).

**Tabla 16**  
*Conocimiento sobre instrumentos de gestión*

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Diseño Curricular	9	34,6%	100,0%
Rutas de aprendizaje	2	7,7%	22,2%
PEI	5	19,2%	55,6%
PAT	3	11,5%	33,3%
Marco de buen desempeño	3	11,5%	33,3%
Rúbricas de desempeño	4	15,4%	44,4%
MOF	0	0,0%	0,0%
ROF	0	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

En referencia al resultado anterior hay que señalar que el documento más conocido es el Diseño Curricular, seguido del PEI, mientras que aparte del MOF y ROF, el cual no conoce ninguno de los participantes en el estudio,

hay que señalar que el instrumento menos conocido son las Rutas de Aprendizaje.

Se realizó la consulta sobre la elaboración de sus documentos de planificación en donde el 100% de los docentes menciona que ellos siempre elaboran sus programaciones, unidades y sesiones de aprendizaje (Tabla 17).

**Tabla 17**

*Elaboración de sus documentos de planificación académica*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	9	100,0	100,0	100,0
No	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

De la misma forma se indagó en referencia a la inclusión de los procesos pedagógicos y didácticos en sus sesiones de aprendizaje en donde el 100% manifiesta que en la ejecución de las sesiones de aprendizaje toman en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos (Tabla 18)

**Tabla 18**

*Inclusión de los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de aprendizaje*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	9	100,0	100,0	100,0
No	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

Seguidamente se realizó la consulta si en el currículo se desarrolla contenidos, procesos de aprendizaje de acuerdo a disciplinas del conocimiento humano, el 66.7% afirmativamente sobre la premisa del currículo, mientras el 33.3% no lo considera así, tal como se muestra en la Tabla 19.

**Tabla 19**

*Desarrollo de contenidos, procesos de aprendizaje de acuerdo a disciplinas del conocimiento humano en el currículo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	6	66,7	66,7	66,7
No	3	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Asimismo, ante la pregunta si el currículo está basado en problemas, tomando en cuenta el comportamiento y las actitudes, propiciando trabajo en equipo en forma colaborativa y cooperativa, el 77.8% respondió afirmativamente, y el 22.2% respondió no está de acuerdo que el currículo tiene esas características (Tabla 20).

**Tabla 20**

*El currículo está basado en problemas, tomando en cuenta el comportamiento y las actitudes, propiciando trabajo en equipo en forma colaborativa y cooperativa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	7	77,8	77,8	77,8
No	2	22,2	22,2	100,0
<b>Total</b>	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Seguendo con las sesiones de aprendizaje se consultó a las docentes si trabajan con la metodología de aprendizaje basado en proyectos el 55.6% manifiesta que sí trabaja con la metodología basada en proyectos, mientras el 44.4% manifiesta que no (Tabla 21).

**Tabla 21**

*Inclusión de la metodología basada en proyectos en las sesiones de aprendizaje*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	5	55,6	55,6	55,6
No	4	44,4	44,4	100,0
<b>Total</b>	9	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Finalmente, se realizó tres consultas sobre el desarrollo de metodologías y técnicas en sus sesiones de aprendizaje, en primer lugar, se indago si las sesiones de aprendizaje que realiza están basadas en el trabajo en equipo en donde el 100% de docentes afirmaron el uso del trabajo en equipo en sus sesiones de aprendizaje (Tabla 22). En seguida se preguntó si en las sesiones desarrolladas se muestra el trabajo colaborativo, obteniendo el 100% de respuestas afirmativas (Tabla 23). Para culminar con la encuesta se realizó pregunta sobre el uso de la hora de juego libre en las sesiones de aprendizaje en donde el 88.9% indica que su sesión toma en cuenta la hora del juego libre en sectores, mientras el 11.1% indica que no los considera (Tabla 24).

**Tabla 22***Las sesiones de aprendizaje están basadas en el trabajo en equipo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	9	100,0	100,0	100,0
No	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia***Tabla 23***Desarrollo del trabajo colaborativo en las sesiones de aprendizaje*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	9	100,0	100,0	100,0
No	0	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia***Tabla 24***Hora del juego libre en sectores en las sesiones de aprendizaje*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Valido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	8	88,9	88,9	88,9
No	1	11,1	11,1	100,0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

### **4.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En cuanto a la hipótesis específica que señala que el perfil profesional se encuentra en formación y proceso de consolidación, a la vista de los resultados podemos afirmarlo ya que en la encuesta se ha podido corroborar

que los docentes en su mayoría provienen de Universidades y todos manifiestan que la modalidad de obtención de su título y/o grado ha sido realizado mediante sustentación de tesis, siendo una gran fortaleza en su perfil profesional ya que realizaron trabajos de investigación. Asimismo, sustenta la aceptación de la hipótesis el hecho que solamente tres docentes encuestados tienen el grado de magister y ninguno tiene el grado de doctor siendo un indicador que las personas encuestadas aún les falta obtener grados y continuar con su formación continua para consolidar su perfil profesional. En cuanto a los eventos se nota que todos los participantes en la investigación asisten a eventos académicos y capacitaciones oficiales, además, que la mayoría tiene por lo menos dos especializaciones y todos tienen por lo menos un diplomado, reforzando la afirmación que están en constante formación profesional.

Sobre el acceso a la Carrera Publica Magisterial podemos notar que todos los docentes han participado por lo menos en un concurso, sin embargo, solamente han pasado por una evaluación de ascenso en la escala magisterial denotando que aún les falta obtener su ascenso para consolidar su perfil profesional.

En referencia a la segunda hipótesis específica que señala que los docentes encuestados toman en cuenta las metodologías y recomendaciones del Ministerio de Educación, podemos aceptar la hipótesis ya que en la encuesta se develo que los docentes tienen conocimiento de

documentos básicos de gestión académica – administrativa como el Diseño Curricular Nacional, el Proyecto Educativo Institucional, el marco del buen desempeño docente, las rubricas de desempeño, entre otros. Con el conocimiento de esta documentación se denota que el total de encuestados elaboran sus documentos de planificación académica como sus unidades de aprendizaje o sus sesiones, esto se corrobora con las siguientes preguntas planteadas como la inclusión de los procesos pedagógicos y didácticos en sus sesiones, así como, metodologías y técnicas como el aprendizaje basado en proyectos, la hora libre en los sectores en sus sesiones de aprendizaje demostrándose que en su mayoría manifiestan el uso de estos. Para sustentar la aceptación de la hipótesis este punto es muy relevante ya que se cómo se aclaró en las bases teóricas el Ministerio de Educación recomienda el uso de estas metodologías y técnicas en el proceso de enseñanza – aprendizaje en educación inicial. Finalmente, en su mayoría los docentes reconocen que el currículo desarrolla contenidos, procesos de aprendizaje de acuerdo a disciplinas del conocimiento humano y el currículo está basado en problemas, tomando en cuenta el comportamiento y las actitudes, propiciando trabajo en equipo en forma colaborativa y cooperativa, con estas respuestas las docentes encuestadas reconocen que el Currículo Nacional está basado en el desarrollo de competencias.

En la hipótesis general se ha planteado que el perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de

Tocache, 2017 está consolidado en el uso de metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación demostrándose la aceptación de la misma ya que se ha demostrado que los docentes están en camino de consolidación del perfil profesional y en el perfil didáctico estos siguen las recomendaciones y directivas del Ministerio de Educación para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.



## CONCLUSIONES

1. El perfil profesional y el perfil didáctico de los docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, está consolidado en el uso de metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación ya que se ha demostrado que los docentes tienen conocimientos sólidos sobre los documentos de gestión académicos administrativos con el cual realizan sus sesiones de aprendizaje, asimismo, conocen el currículo nacional y el enfoque basado por competencias con el cual está orientado. Otro hecho resaltante es que la mayoría de docentes hace uso de metodologías y técnicas didácticas como el trabajo cooperativo, el trabajo en equipo, el aprendizaje basado en proyectos y la hora de juego libre en sectores, todo ello está recomendado por el MINEDU. En cuanto al perfil profesional se puede apreciar que está en formación siendo un punto a destacar que los docentes se encuentran en formación continua e inclusive alguno de ellos están obteniendo grados académicos como el de Magister y está en constantes capacitaciones, especializaciones y diplomados. Por lo antes expuesto se acepta la hipótesis de investigación
2. En referencia específica al perfil profesional este se encuentra en formación y proceso de consolidación ya que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache han cursado sus

estudios en el ámbito universitario y han obtenido sus grados y títulos profesionales bajo la modalidad de sustentación de tesis en un 100% por lo que tienen experiencia en la investigación científica. Además, se ha podido encontrar que todos los docentes participan en eventos académicos y capacitaciones oficiales. En cuanto a las especializaciones se nota que la mayoría de docentes cuentan con especializaciones y el 100% tiene por lo menos un diplomado denotando su formación continua, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica de investigación.

3. En cuanto a la hipótesis específica que hace referencia al perfil didáctico de los docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, se ha podido demostrar que los docentes tienen conocimientos sobre documentos básicos de gestión pedagógica como el Diseño Curricular Nacional, Rutas de Aprendizaje, Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, etc. El cual es importante para realizar la planificación de las sesiones de aprendizaje que el 100% de docentes realiza. También, tienen conocimientos sobre la orientación por competencias del currículo y metodologías y técnicas como el trabajo en equipo, trabajo cooperativo, aprendizaje basado en proyectos y la hora de juego libre por sectores. Todo lo referenciado en líneas anteriores son recomendaciones que el MINEDU para el Nivel Inicial realiza a través de los medios de comunicación y los documentos que se encuentran a disposición de los

docentes, por estas razones se acepta la hipótesis de investigación específica.

## SUGERENCIAS

1. Se debe consolidar el perfil profesional de los docentes, dando facilidades a los mismos para que realicen capacitaciones, actualizaciones, especializaciones, diplomados y la obtención de grados académicos para así lograr plenamente un perfil profesional sólido y consolidado, es por ello que las autoridades deben propiciar beneficios para ellos. También, es importante que las autoridades educativas difundan todos los documentos académicos producidos por el ministerio el cual es de mucha utilidad para que el docente pueda seguir las recomendaciones y estar a la vanguardia de las nuevas metodologías y enfoques que existen en educación. Finalmente, se debe propiciar acompañamientos personalizados para que los docentes puedan tener un soporte adicional para poner en práctica dichas recomendaciones.
2. En cuanto al desarrollo del perfil profesional, se debe dar beneficios y reconocimientos a los docentes que realicen estudios para la obtención de grados y títulos ya que la situación en provincias como Tocache hace muy difícil que los docentes puedan acceder fácilmente a estos eventos ya que las universidades, institutos y centros de estudio que los ofrecen están comúnmente en las ciudades importantes departamento, por lo que los docentes deben desplazarse grandes distancias y al final es muy oneroso en términos económicos poder acceder a estos estudios

quedando rezagados en la escala de la carrera pública. Por lo tanto, se deben realizar esfuerzos para dar facilidades para lograr su formación continua.

3. Sobre el perfil didáctico, se deben propiciar las publicaciones de materiales y documentos que ayuden a los docentes a llevar a cabo los procesos de enseñanza – aprendizaje en las aulas de clases, si bien es cierto existe esta documentación, pero estas deben ser en mayor cantidad y calidad. Otra situación a tomar en cuenta es que en ciudades como Tocache estos materiales no llegan en el momento adecuado y por los canales correspondientes haciendo que el docente haga una búsqueda con sus propios recursos para poder llevar a cabo su misión.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. (2017). Ventajas para los niños de trabajar en grupo. Recuperado el 30 de enero de 2018, a partir de <https://www.guiainfantil.com/articulos/educacion/aprendizaje/ventajas-para-los-ninos-de-trabajar-en-grupo/>
- Castañeda, M. B., Cabrera, A., Navarro, Y., & De Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS: Un libro práctico para investigadores y administradores educativos*. Porto Alegre: EdiPUCRS.
- Choquecahua, R. (2012). *Perfil profesional y perfil didáctico del docente de aula de nivel primaria de las Instituciones Educativas comprendidas en el Distrito de Huacullani - Provincia de Chucuito, en el año 2012*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Córdova, S. (2013). *Perfiles docentes en diversos contextos: personalidad, autoconcepto y compromiso educativo*. Universitat de Valencia.
- García, B., Loredó, J., & Carranza, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1–15. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15511127006>
- Gobierno de Canarias. (2018). ¿Qué es la Formación Profesional? | Formación Profesional | Consejería de Educación y Universidades | Gobierno de Canarias. Recuperado el 12 de enero de 2018, a partir de [http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/formacion\\_profesional/informacion/que\\_es.html](http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/formacion_profesional/informacion/que_es.html)
- González, M. (2004). *El perfil del profesor humanista y el encuentro en el salón de clase*. Universidad Iberoamericana.
- Henao, A., & Molina, K. (2013). *Estilos de Enseñanza de las Docentes de Preescolar del Suroeste*. Universidad de Antioquia. Recuperado a partir de

<http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/71/1/AB0679.pdf>

Hernández, A. (2004). Perfil profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2), 69–98. Recuperado a partir de [cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/download/286/277%0A](http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/download/286/277%0A)

Hidalgo, M., & Montalva, D. (2002). *Los perfiles en Educación. Aplicables a todo nivel y modalidad útiles para tutoría y psicología*. Lima: INADEP.

Hurtado - Dianderas, E., & Rivera, F. (2006). El requerimiento del marco epistemológico en las tesis de post grado. *Gestión en el Tercer Milenio*, 103–105.

López, A., & Farfán, P. (2005). El Enfoque por Competencias en la Educación. En *Quinto Congreso Nacional y Cuarto Internacional “Retos y expectativas de la universidad”*. Tamaulipas. Recuperado a partir de [http://www.cucs.udg.mx/avisos/El\\_Enfoque\\_por\\_Competicencias\\_en\\_la\\_Educacion.pdf](http://www.cucs.udg.mx/avisos/El_Enfoque_por_Competicencias_en_la_Educacion.pdf)

Martínez, A., & Ríos, F. (2007). Los Conceptos de Conocimiento, Epistemología y Paradigma, como Base Diferencial en la Orientación Metodológica del Trabajo de Grado. En F. Osorio (Ed.), *Epistemología de las Ciencias Sociales. Breve Manual*. Santiago de Chile: Ediciones UCSH.

Martínez Vara de Rey, C. C. (2016). Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson. Sevilla. Recuperado a partir de <http://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>

Mejía, M. (1999). El Currículo como selección cultural. En *Congreso Centroamericano de Educación Católica* (pp. 1–23). Ciudad de Panamá.

Ministerio de Educación del Perú. (2009). *La hora del juego libre en los sectores*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete S.A.

Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete S.A.

- Ortiz Arellano, E. (2013). Epistemología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Paradigmas y Objetivos. *Revista de Claseshistoria*. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5174556.pdf%0A>
- Pearson Educación. (2009). *Didáctica General*. (A. Medina & F. Salvador, Eds.). Madrid: Pearson Educación.
- Rossi, E. (1993). *El Perfil profesional y la planificación curricular a nivel Universitario*. Lima: Ediciones ER.
- Salazar, M. (2012). Perfil del docente del siglo XXI. Maracay. Recuperado a partir de <https://es.slideshare.net/mariatmer/perfil-del-docente-del-siglo-xxi>
- Sánchez, B., & Jaimes, R. (1985). *Entropía Curricular: Reto de Enfoque Sistémico para el rediseño Curricular en Educación Superior*. ESDICES. Caracas: Librería Editorial Universitaria.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- SINEACE. (2016). *Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria*. Lima.
- Soto, C. (2010). *Didáctica de Educación Inicial*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.
- Susanibar, A. (2012). *Perfil profesional y perfil didáctico del docente de aula del nivel primaria de educación básica regular de las Instituciones Educativas del Distrito Huacho, Provincia de Huaura en el año 2012*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Triola, M. F., Pineda Ayala, L. E., & Hernández Ramírez, R. (2009). *Estadística* (10a ed.). Ciudad de México: Pearson/Educación.
- Violante, R., & Soto, C. (2015). *La organización de la enseñanza*. Buenos Aires: Ministerio de la Educación de la Nación.



# **ANEXOS**

**PERFIL PROFESIONAL Y PERFIL DIDÁCTICO DE LAS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265  
DEL DISTRITO DE TOCACHE, 2017**

***CUESTIONARIO***

***Estimada maestra.***

Toda la información que nos brindes será absolutamente confidencial y anónima. Los datos serán usados únicamente para fines de investigación.

***Instrucciones:***

Marque con una X o rellena la burbuja, la idea o proposición que responda a tus rasgos. Recuerde que esto no es un examen, por lo que no existen respuestas malas ni buenas.

**I. DATOS GENERALES**

1. Edad: \_\_\_\_\_ años

2. Años de servicio en la docencia: \_\_\_\_\_

3. Condición laboral:

Nombrada                       Contratada

3. Procedencia:

a) Región: \_\_\_\_\_

b) Provincia: \_\_\_\_\_

c) Distrito: \_\_\_\_\_

**II. INFORMACIÓN SOBRE PERFIL PROFESIONAL**

**A) FORMACIÓN PROFESIONAL**

**1. *Egresado de pre grado:***

Universidad Pública     Universidad Privada

**Denominación:** \_\_\_\_\_

- Instituto pedagógico público     Instituto pedagógico privado
- 

**Denominación:** \_\_\_\_\_

**2. Modalidad de obtención del título:**

La obtención de su título profesional, fue mediante:

- Sustentación de tesis
- Suficiencia profesional
- Experiencia profesional

**3. Último grado obtenido:**

Marque usted título y/o grado que posee:

- Título profesional
- Bachiller
- Licenciatura
- Magister
- Doctor

**B) FORMACIÓN CONTINUA**

**4. Asistencia a eventos:**

Con que frecuencia asiste a eventos:

- Una vez al año
- Dos veces al año
- Más de tres veces al año
- Más de cinco veces al año
- Nunca

**5. Participación en capacitaciones oficiales:**

Participas en capacitaciones oficiales

- Si
- No

**6. Cuenta con especializaciones.**

Con cuantas especializaciones cuenta:

- Una
- Dos
- Tres
- Más de cuatro
- Ninguna

Describe las denominaciones / Procedencia:

_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____

**7. Participa y cuenta con diplomados.**

Con cuantos diplomados cuenta:

- Uno
- Dos
- Tres
- Más de cuatro
- Ninguno

**C) Acceso meritocrático a la Carrera Pública**

**8. Participa en evaluaciones y concursos para obtener puestos laborales.**

8.1 En cuantos concursos del MINEDU participaste para obtener un puesto laboral

- Uno
- Dos
- Tres
- Más de cuatro

8.2 En cuantos concursos has participado para ascenso de nivel o escala magisterial

- Uno
- Dos

- Tres
- Más de cuatro

### III. CONOCIMIENTOS SOBRE PERFIL DIDÁCTICO

#### D) *Planificación de la enseñanza aprendizaje*

##### 9. *Conocimiento de los instrumentos de planificación*

De los siguientes instrumentos, marque usted cuales sirven para el proceso de planificación didáctica:

- Diseño curricular
- Rutas de aprendizaje
- PEI
- PAT
- Marco del buen desempeño
- Rubricas de desempeño
- MOF
- ROF

##### 10. *Elaboración de los documentos de planificación*

Elabora usted sus programaciones, unidades y sesiones de aprendizaje

- Si
- No

#### E) *Organización del aprendizaje*

##### 11. *Planificación de las actividades en las sesiones de aprendizaje*

El diseño de las sesiones de aprendizaje obedece los requerimientos de diversificación, contexto y priorización de los problemas de aprendizaje

- Si
- No

##### 12. *Dominio de los procesos pedagógicos y didácticos*

En la ejecución de las sesiones de aprendizaje tomas en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos

- Si
- No

#### F) *Estrategias metodológicas*

##### 13. *Conocimiento del currículo por competencias*

Identifica cuál de los conceptos responde a un currículo por competencias

13.1 Es el currículo que desarrollo contenidos, procesos de aprendizaje de acuerdo a disciplinas del conocimiento humano.

Si

No

13.2 Es el currículo basado en problemas, tomando en cuenta el comportamiento y las actitudes, propiciando trabajo en equipo en forma colaborativa y cooperativa.

Si

No

**14. Uso de las estrategias metodológicas en la organización del aprendizaje**

14.1 En tus sesiones de aprendizaje trabajas con metodología basada en proyectos.

Si

No

14.2 Tus sesiones de aprendizaje están basadas en el trabajo en equipo.

Si

No

14.3 Desarrollas sesiones donde se evidencia trabajo colaborativo.

Si

No

14.4 Las sesiones de aprendizaje que programas toma en cuenta la hora del juego libre en sectores.

Si

No

Muchas gracias por su colaboración.

## MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO: PERFIL PROFESIONAL Y PERFIL DIDÁCTICO DE LAS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 265 DEL DISTRITO DE TOCACHE, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Establecer el nivel del perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017.</p>	<p>El perfil profesional y el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 está consolidado en el uso de metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de Educación.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Perfil Profesional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional</li> <li>• Formación continua</li> <li>• Acceso meritocrático a la Carrera pública.</li> </ul>	<p><b>Población</b></p> <p>Docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>09 docentes del turno mañana y tarde del Nivel Inicial</p>	<p><b>Nivel</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Tipo</b></p> <p>Investigación aplicada</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>Descriptivo simple</p>	<p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta.</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>
<p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El perfil profesional de las docentes de la institución educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 se encuentra consolidado académicamente?</li> <li>• ¿El perfil didáctico de los docentes de la institución educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 evidencia el uso de las metodologías de acuerdo a las recomendaciones del Ministerio de educación?</li> </ul>	<p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el perfil profesional de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 se encuentra consolidado.</li> <li>• Comprobar el perfil didáctico de las docentes de la Institución Educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 el uso de metodologías que recomienda el Ministerio de Educación.</li> </ul>	<p><b>Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El perfil profesional de las docentes de la institución educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 se encuentra en formación y proceso de consolidación.</li> <li>• El perfil didáctico de los docentes de la institución educativa N° 265 del Distrito de Tocache, 2017 toma en cuenta las metodologías y recomendaciones del Ministerio de Educación.</li> </ul>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Perfil didáctico</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la enseñanza aprendizaje</li> <li>• Organización del aprendizaje</li> <li>• Estrategias metodológicas</li> </ul>			

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICAS DE 2DA ESPECIALIDAD

IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: DELGADO VALLES KELLY YESENIA

DNI: 42890674 Correo Electrónica: Jesy1226@hotmail.com

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ Celular 969869701 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: GONZALES AGUILAR MARIA EBELIA

DNI: 41306037 Correo Electrónica: Mgonzales182@hotmail.com

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ Celular 931819937 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: GONZALEZ SALDAÑA MAJORY

DNI: 41452161 Correo Electrónica: MajorYGonzalez1981@outlook.com

Teléfonos: casa \_\_\_\_\_ Celular 917929167 Oficina \_\_\_\_\_

1. IDENTIFICACIÓN DE TESIS

SEGUNDA ESPECIALIDAD	
FACULTAD DE:	<u>CIENCIAS DE LA EDUCACION</u>
E.P	: <u>EDUCACION INICIAL</u>

Título Profesional Obtenido:

Título De La Tesis

PERFIL PROFESIONAL Y PERFIL DIDACTICO DE LAS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 265 DEL DISTRITO DE TOCACHE, 2017.

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

Marca "x"	Categoría de acceso	Descripción del acceso
<input type="checkbox"/>	Público	Es público y accesible al documento de texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	Restringido	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos teléfonos: casa de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web **repositorio.unheval.edu.pe** un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o gravarla, siempre en cuando se respete la autoridad y sea citada correctamente.

En caso haya (n) marcado la opción "restringido", por favor detallar las razones por las que eligió este tipo de acceso.

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido.

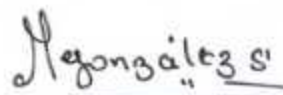
- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted (es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: \_\_\_\_\_

  
Firma del autor y/o autores

  
Firma del autor y/o autores

  
Firma del autor y/o autores