

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS
HUMANOS



PERFIL PROFESIONAL Y PERFIL LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO AREQUIPA
AREQUIPA, 2012

Tesis presentada por Bachiller:
MARÍA ELENA MONTESINOS CHÁVEZ
Para optar el Grado Académico de:
MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL Y
RECURSOS HUMANOS

AREQUIPA- PERÚ

2013

*“A veces se piensa y no se habla, se habla y no se dice, se dice y no se hace, se hace
y no se siente; si tan solo dijéramos e hiciéramos lo que pensamos y sentimos;*

¡Qué diferentes seríamos!”

Pam Brown



*Con profundo amor y cariño a las personas que
comparten la experiencia de mi vida desde que
abro los ojos hasta que los cierro: Mis **padres**, mi
esposo y mi **hija**.*

María Elena

ÍNDICE

RESUMEN..... I

SUMMARY III

INTRODUCCIÓN V

CAPÍTULO ÚNICO

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 1

DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 74

CONCLUSIONES..... 79

SUGERENCIAS 81

PROPUESTA 83

BIBLIOGRAFÍA 89

ANEXOS..... 92

RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla el tema: “Perfil Profesional y Perfil Laboral en los Docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa. Arequipa, 2012”. Presenta como variables: Perfil Profesional y Perfil Laboral; las unidades de estudio fueron 70 docentes e igual número de estudiantes de las diferentes especialidades y semestres de la Institución. Se plantearon como objetivos:

- a. Identificar el perfil profesional que poseen los docentes que laboran en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa.
- b. Determinar el perfil laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa.

Determinándose la hipótesis siguiente:

Es probable que el perfil profesional que poseen los docentes respecto a competencias intelectuales, de gestión de clima del aula y sociales, estén en un nivel aceptable y; que en el perfil laboral exista un regular o bajo dominio de habilidades didácticas, de gestión de clima en el aula y habilidades sociales.

Las principales conclusiones demostraron que:

Los docentes del Instituto Superior Pedagógico Arequipa dentro del perfil profesional han demostrado tener un nivel aceptable o excelente en cuanto a las competencias intelectuales, esto es en los aspectos pedagógicos, metodológicos, de planificación y sobre sistemas de evaluación; en tanto que resultaron aceptables las competencias de gestión de clima en el aula y las competencias sociales.

En el perfil laboral, respecto a la habilidad didáctica, los docentes dominan la materia que dictan y desarrollan actividades que propician el aprendizaje, pero son poco claros al abordar las dudas de los estudiantes y no brindan información actualizada. En cuanto al dominio metodológico es bajo y demuestran una regular o deficiente gestión del clima en el aula. En lo social, los docentes tienen una regular relación con los estudiantes, no logran mantener una buena relación con los padres de familia o tutores del estudiante, sin embargo, es buena la relación del docente con la institución.



SUMMARY

The present research develops the theme: "Professional and teachers Job Profile in Public Pedagogical Institute Arequipa. Arequipa 2012." Presents study variables: Professional and Job Profile; study units were 70 teachers and an equal number of students from different specialties and semesters of the institution. Our objectives are:

- a. Identify professional profile Held by teachers working in Arequipa Public Pedagogical Institute
- b. Determine the job profile of teachers Public Pedagogical Institute Arequipa

Determining the following hypothesis:

It is likely that the professional profile that teachers possess regarding intellectual skills, management and social climate of the classroom are in acceptable level and that the job profile there is a domain of regular or low educational skills, climate management in the classroom and social skills.

The main results showed that:

Teachers Pedagogical Institute in the professional profile Arequipa acquired at an acceptable level or excellent teaching intellectual skills, methodological, planning and evaluation systems, which are acceptable as management skills classroom climate and social skills.

The job profile regarding teaching skill, teachers dominate the field dictate, and develop activities that promote learning, but are unclear in addressing the concerns of students and provide updated information. It is under the control

methodology and implement a fair or poor climate management in the classroom. And socially regulate teachers have a relationship with the students, fail to maintain a good relationship with parents or guardians of the student, but it is good the teacher's relationship with the institution.



INTRODUCCIÓN

Señor Presidente y señores miembros del Jurado:

El estudio sobre la compatibilidad entre el perfil profesional y el perfil laboral es un fenómeno relevante y permanente en el campo pedagógico; así las instituciones educativas han ido evolucionando a la par con la sociedad, por ello su transformación no es simplemente la expresión de la evolución de un sistema educativo que tiende a ser más desarrollado, es a su vez consecuencia de la necesidad de adecuación de la escuela a las nuevas necesidades sociales.

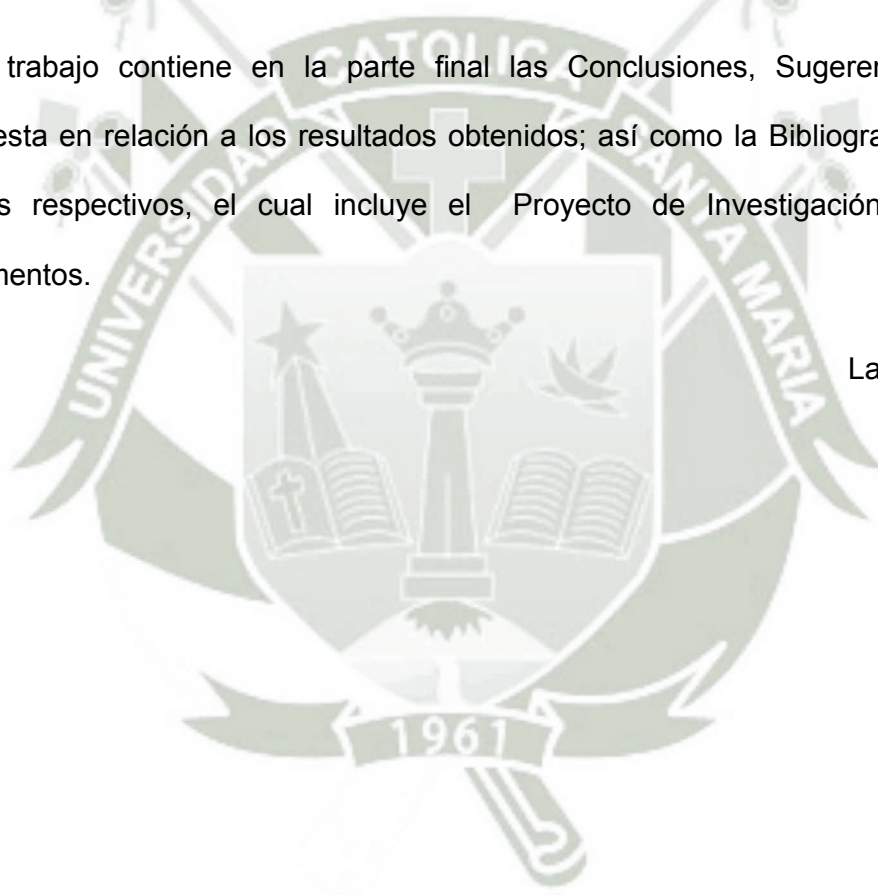
El perfil profesional es el modelo, las características, conocimientos y habilidades que poseen los egresados para desarrollar de forma idónea una actividad pedagógica; la misma debe necesariamente estar en correspondencia con los objetivos propuestos. Así, los docentes ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades para el eficiente ejercicio profesional o perfil laboral que demanda la sociedad; al respecto algunos autores hablan del divorcio que existe entre ambos perfiles, objeto de estudio en la presente investigación.

Abordar el análisis de la correspondencia entre ambos perfiles en el Instituto Superior Pedagógico Arequipa, conlleva a un desempeño exitoso y conduce hacia el desarrollo sostenible del recurso humano, necesario para satisfacer las necesidades del desarrollo social, estrechamente relacionada con la gestión institucional, en el sentido del logro de metas y la capacidad de dar respuesta a las demandas de la sociedad en general.

La investigación desarrollada tiene como título: “Perfil profesional y Perfil Laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa-Arequipa, 2012” y contiene un capítulo único denominado “Resultados de la Investigación”, el que a su vez contiene los datos recolectados a través de la aplicación de encuestas aplicadas a docentes y estudiantes, los mismos que han sido procesados, sistematizados estadísticamente; concluyendo con la discusión de los resultados en el que se relaciona y analiza los resultados obtenidos a lo largo de la investigación.

El trabajo contiene en la parte final las Conclusiones, Sugerencias y Propuesta en relación a los resultados obtenidos; así como la Bibliografía, los Anexos respectivos, el cual incluye el Proyecto de Investigación y los instrumentos.

La autora





CAPÍTULO ÚNICO
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. PERFIL PROFESIONAL

A. COMPETENCIAS INTELECTUALES

CUADRO N° 1

CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS EN LOS DOCENTES

Nivel	ni	%
Mejorable	16	23
Aceptable	34	49
Excelente	20	28
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

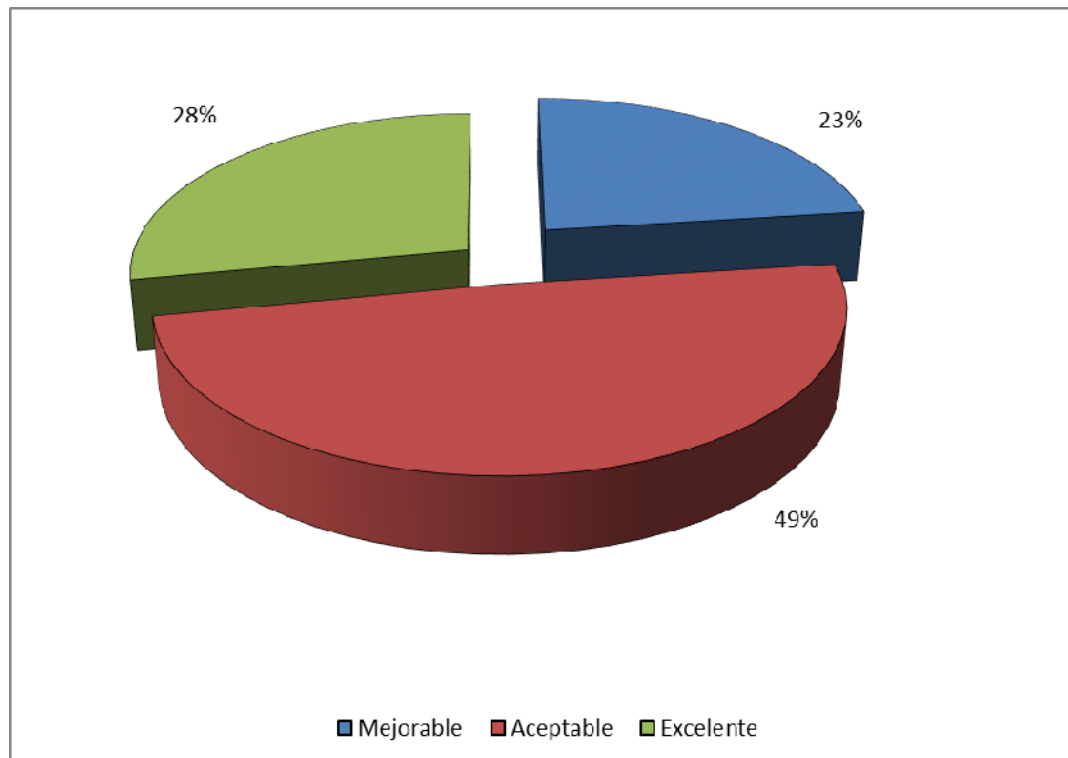
INTERPRETACIÓN:

Se aprecia en el cuadro estadístico que solo en un reducido 23% los conocimientos pedagógicos en el personal encuestado es mejorable, lo que es indicativo que no son suficientes para el ejercicio profesional y que al no proyectar, con el apoyo de la empresa, su carrera personal, el nivel de compromiso y su contribución a la productividad es muy limitado; en tanto que en un elevado 49% o en casi la mitad de estos es “aceptable”; o sea que se encuentra dentro del estándar necesario y en un 28% es excelente; en este caso tienen los conocimientos suficientes y de buena calidad, esto como producto de una buena formación académica profesional.

En este sentido se aprecia que la institución cuenta con recurso humano calificado o que en su mayoría han recibido una formación académica aceptable en lo que respecta a conocimientos generales pedagógicos; que por tanto proyecta, con el apoyo de la institución, su compromiso y contribución a la mejora en la calidad del servicio que brindan.

GRÁFICA N° 1

CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS EN LOS DOCENTES



FUENTE: PEPYPELA-2012



CUADRO Nº 2

CONOCIMIENTOS METODOLÓGICOS EN LOS DOCENTES

Nivel	ni	%
Mejorable	23	33
Aceptable	21	30
Excelente	26	37
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro estadístico se observa que el 67% del personal se ubica en el nivel aceptable y excelente los conocimientos metodológicos que han adquirido, al responder correctamente a las proposiciones siguientes: “el docente al momento de elegir los procedimientos, técnicas y estrategias más apropiadas para crear situaciones favorables de aprendizaje debe tener en cuenta sobre todo la misión institucional”, “el debate es el método en el que los alumnos discuten sobre un tema en clase y exponen sus puntos de vista”, “no necesariamente la aplicación de un método demanda del uso de técnicas y estrategias pedagógicas”, entre otras. En este caso el personal cuenta con los conocimientos necesarios para la aplicación de los métodos pedagógicos, favoreciendo de esta manera la transmisión de conocimientos a los estudiantes.

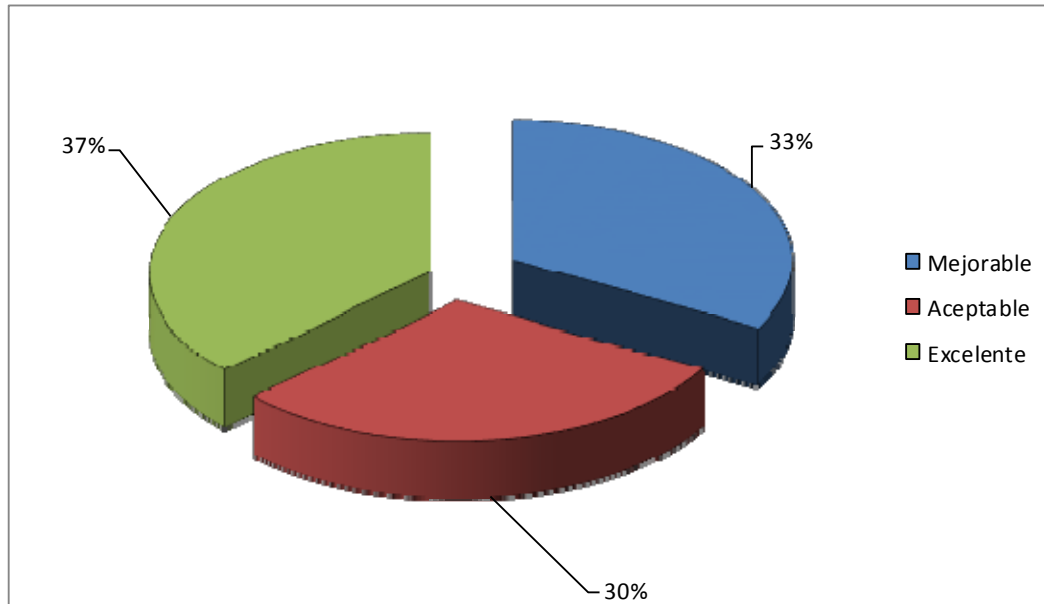
En tanto que en una tercera parte aproximadamente o en el 33% no son suficientes ya que se ubicaron en el rubro de mejorables, al responder incorrectamente.

Así, desde el punto de vista de gestión de recursos humanos se precisa que en este caso un sector importante de los recursos humanos está conformado por personal que se encuentra calificado para el desempeño de su trabajo, lo que favorece la calidad del servicio que ofrece la institución.



GRÁFICA Nº 2

CONOCIMIENTOS METODOLÓGICOS EN LOS DOCENTES



FUENTE: PEYPPELA-2012

CUADRO N° 3

**CONOCIMIENTOS SOBRE PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA
EN LOS DOCENTES**

Nivel	ni	%
Mejorable	14	20
Aceptable	23	33
Excelente	33	47
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

La tercera parte o el 33% del personal tienen la capacidad intelectual es un nivel “aceptable” y en un elevado 47% es “excelente”; por lo tanto, la mayoría de los recursos humanos de la institución cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias para efectuar la planificación. Así, en la gestión de recursos humanos se constituye en una estrategia de ventaja competitiva y herramienta institucional fundamental que favorece el logro de las metas previstas.

Por otro lado, es reducido el porcentaje o el 20% del personal encuestado presenta deficiencias conceptuales de planificación, por cuanto respondieron incorrectamente a las proposiciones siguientes: “Es necesario planificar estrategias específicas para realizar la programación anual”, “Las unidades didácticas deben privilegiar el desarrollo de capacidades en los estudiantes y son insumo para la planificación estratégica”, “El registro auxiliar es el documento oficial para llevar a cabo el seguimiento de las programaciones”, “Planificar

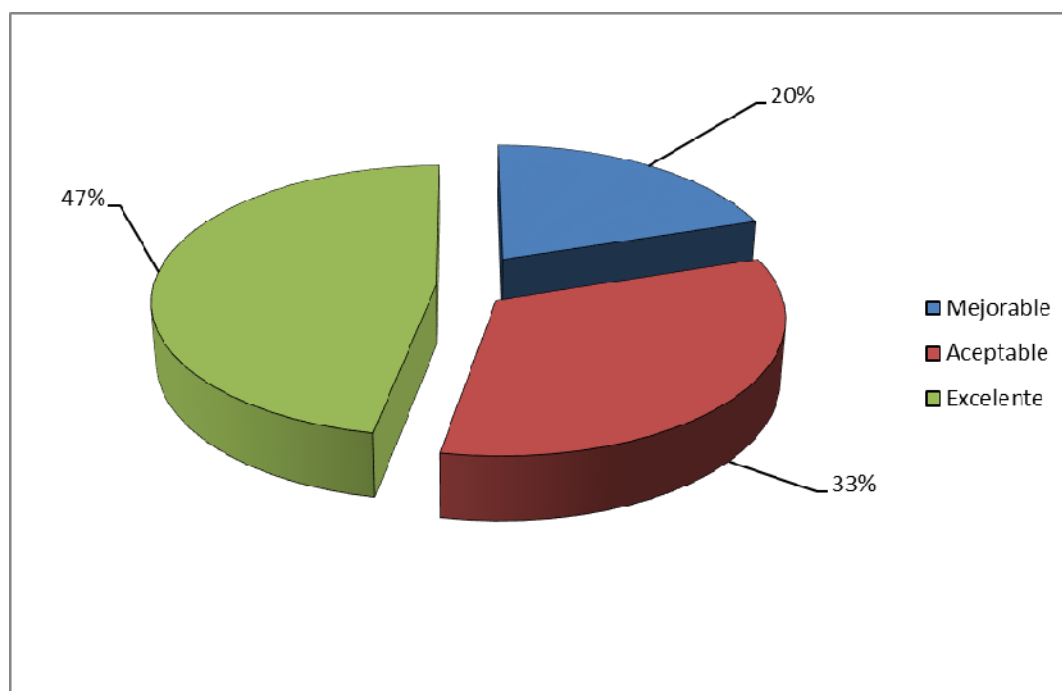
aprendizajes significativos, implica partir de las características, experiencias y potencialidades de los niños”, entre otras. Desprendiéndose por tanto que en este sector, no logran efectuar una correcta planificación de la enseñanza.

En líneas generales, se aprecia que los recursos humanos en la institución ha logrado un buen nivel de calificación profesional en lo que respecta a sistemas de planificación, contando con esta capacidad intelectual, lo que produce una ventaja competitiva en el medio, en la medida que este recurso humano con conocimientos de planificación favorece el servicio que brindan y por ende está orientado al logro de las metas institucionales.



GRÁFICA Nº 3

**CONOCIMIENTOS SOBRE PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA
EN LOS DOCENTES**



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 4

**CONOCIMIENTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS
EDUCATIVOS**

Nivel	ni	%
Mejorable	33	47
Aceptable	31	44
Excelente	06	09
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

El conocimiento sobre organización de los recursos educativos es en el 47% del personal “mejorable”, ya que no logran precisar su importancia en la labor pedagógica, considerando los estudiantes deben seleccionar y organizar los recursos didácticos para lograr los aprendizajes significativos o en el peor de los casos no los planifica en función de los aprendizajes, no logrando una organización correcta de estos. Siendo elevado el porcentaje de recursos humanos que no tienen esta capacidad se constituye en una limitación importante en el desempeño de su labor en la institución por las deficiencias teóricas que presentan y que incide en la calidad del servicio que brindan.

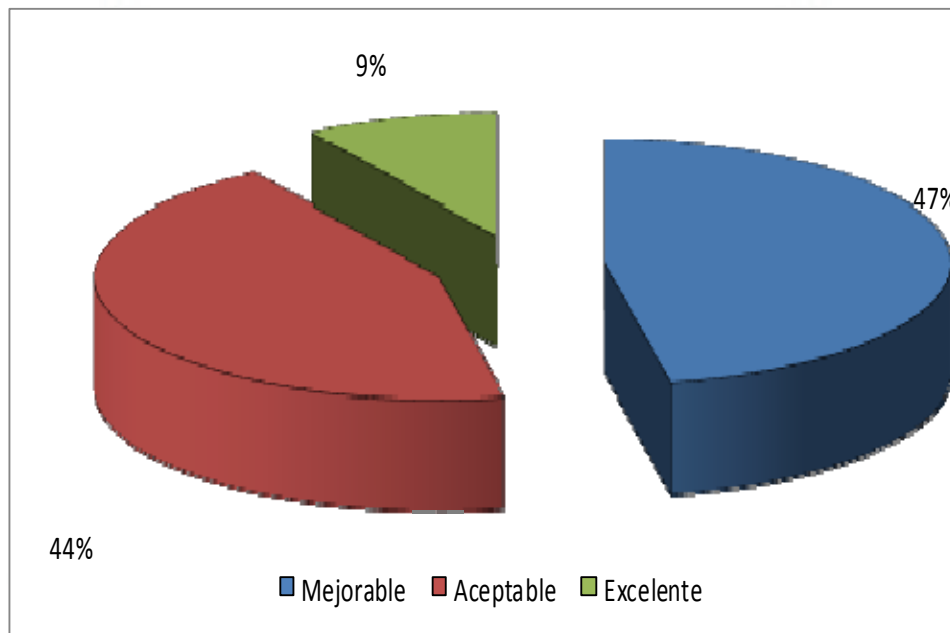
Por otro lado, en el 44% de los docentes es aceptable y en el porcentaje restante de 9% es excelente, siendo muy reducido este porcentaje.

En general, se aprecia que un sector importante de recursos humanos no tiene conocimiento aceptable respecto a la organización de los recursos educativos y que por lo tanto es una limitación para la gestión de la institución por cuanto no se encuentran totalmente calificados en este aspecto, limitando el logro de las metas institucionales en este aspecto.



GRÁFICA Nº 4

**CONOCIMIENTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS
EDUCATIVOS**



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 5
**CONOCIMIENTO SOBRE SISTEMAS DE EVALUACIÓN
EN LOS DOCENTES**

Nivel	ni	%
Mejorable	26	37
Aceptable	29	42
Excelente	15	21
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro estadístico se aprecia que el 42% del personal encuestado presentan conocimientos evaluativos aceptables y el 21% excelentes, ya que frente a las proposiciones “la evaluación no debe realizarse únicamente al final de un proceso para verificar los resultados”, “la técnica de evaluación semi formal consiste en ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje” y “las pruebas objetivas son menos fiables que las pruebas de respuesta abierta”, respondieron en forma correcta; denotando la presencia de los conocimientos necesarios sobre sistemas de evaluación. Respondiendo de esta manera a los diseños de puestos de trabajo.

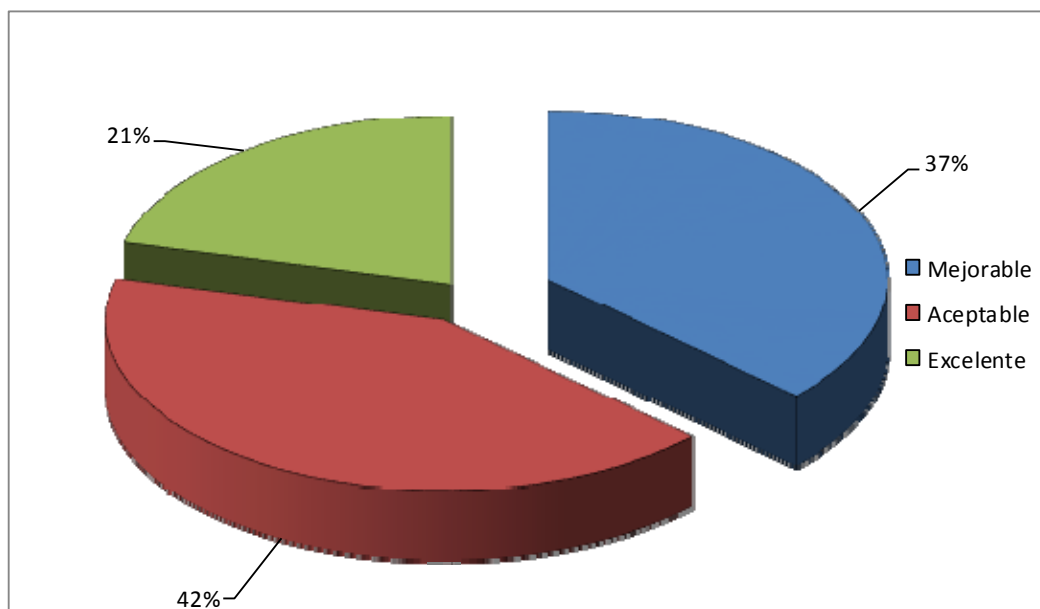
Así el recurso humano en la institución, en su mayoría, se encuentra calificado teóricamente respecto a los sistemas de evaluación, lo que refleja que la institución, en su gestión, cuenta con la calificación adecuada en lo

que respecta a los sistemas de evaluación, representando un alto nivel de competitividad, ofreciendo un servicio de calidad educativo en el medio, favoreciendo el logro de los objetivos propuestos en la labor profesional que desempeñan.



GRÁFICA Nº 5

**CONOCIMIENTO SOBRE SISTEMAS DE EVALUACIÓN
EN LOS DOCENTES**



FUENTE: PEPYPELA-2012

B. COMPETENCIAS DE GESTIÓN DEL CLIMA EN EL AULA

CUADRO N° 6

PLANIFICACIÓN DEL CLIMA SOCIAL EN EL AULA

Nivel	ni	%
Mejorable	23	33
Aceptable	29	41
Excelente	18	26
TOTAL	70	100

FUENTE: PEYPOLA-2012

INTERPRETACIÓN:

Los conocimientos respecto a la planificación del clima social en el aula, es “aceptable” en el 41% del personal; o sea está en término medio y en el 26% o algo más de la cuarta parte, tiene un conocimiento excelente sobre este tema. Esto en la medida de que sus respuestas fueron correctas ante los enunciados siguientes: “el proceso educativo por ser el objetivo primordial para docentes y estudiantes se puede llevar a cabo en cualquier clima social”, “el clima social no se planifica simplemente está dado por la relaciones que se van dando cotidianamente”, “el establecimiento de norma de convivencia en el aula favorecen el clima social y deben ser elaboradas únicamente por lo docentes” y “para el docente no es un tema prioritario crear un clima social positivo en el aula, porque de cualquier forma se logra los objetivos”.

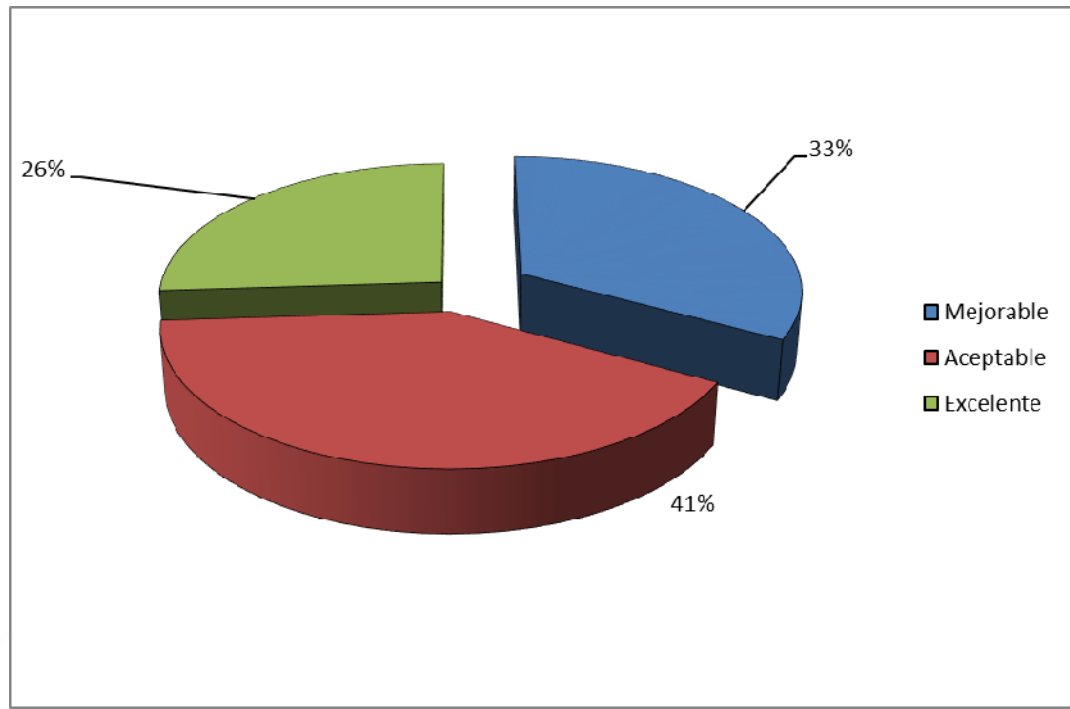
En la gestión institucional el manejo de recursos humanos respecto a conocimientos sobre planificación del clima en el aula, la mayoría tiene esta competencia lo que favorece el desempeño ocupacional y por ende se constituye en una estrategia competitiva fundamental en el medio.

Por otro lado, la tercera parte aproximadamente o el 33%, es mejorable la planificación del clima, ya que sus respuestas fueron incorrectas, presentando en este caso conocimientos insuficientes al respecto.



GRÁFICA Nº 6

PLANIFICACIÓN DEL CLIMA SOCIAL EN EL AULA



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 7

PERFIL RELACIONAL

Nivel	ni	%
Mejorable	25	36
Aceptable	37	53
Excelente	08	11
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

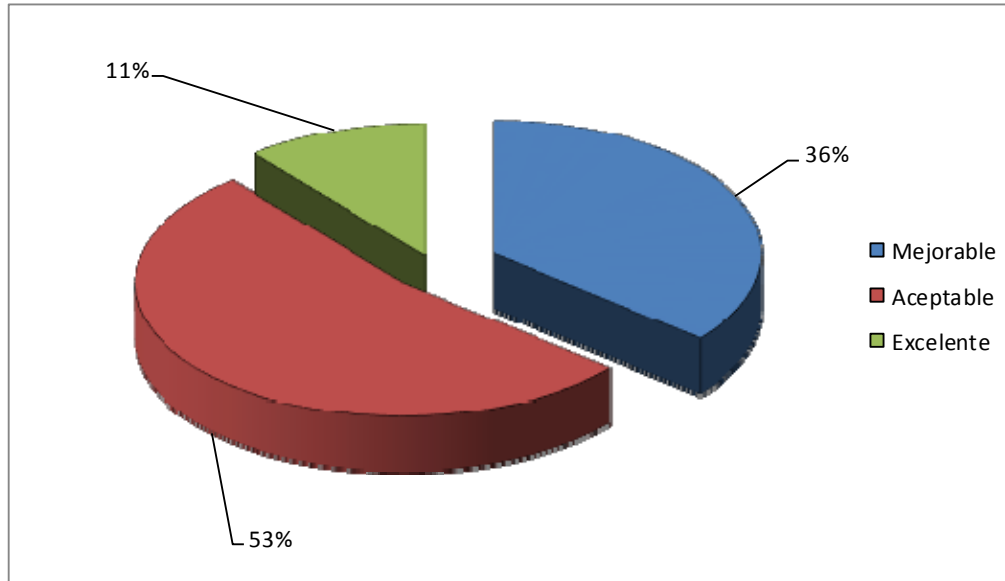
INTERPRETACIÓN:

Solo el 11% del personal ha logrado en su formación profesional desarrollar capacidad relacional en un nivel excelente; en tanto que en la mayoría o el 53% de docentes es “aceptable”; esto es indicativo de que los docentes, en relación a los requerimientos o diseño de puesto; éstos tienen el conocimiento necesario para el ejercicio de su labor; por lo tanto, a través de esta competencia profesional, en su gestión de recursos humanos, está contando con personal calificado que está reflejado en la calidad del servicio que brindan.

Opuestamente a ello, un significativo 36% o algo más de la tercera parte se encuentra en un nivel mejorable.

GRÁFICA N° 7

PERFIL RELACIONAL



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 8

**CONOCIMIENTOS PROFESIONALES SOBRE EL MANEJO DE
CONFLICTOS EN EL AULA**

Nivel	ni	%
Mejorable	21	30
Aceptable	30	43
Excelente	19	27
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

En la gestión del clima social del aula, se observa que en un 43% del personal o la mayoría tienen un conocimiento profesional “aceptable”, o sea que se encuentra dentro del estándar requerido en el campo ocupacional, contando de esta manera con los conocimientos adecuados para el tratamiento de conflictos que se presentan en el aula. Así, estos profesionales se encuentran calificados y responden a las demandas requeridas en el diseño del puesto, reflejando una adecuada gestión de recursos humanos. El conocimiento respecto al manejo de conflictos en los docentes reflejan la competencia de los recursos humanos que aportan a la institución y que en su conjunto favorece el nivel de competencia en relación con otras instituciones del medio.

Y en un 27% presentan un excelente conocimiento sobre el tratamiento de conflictos según la evaluación realizada al responder correctamente a las alternativas “es mejor ignorar la situaciones de conflicto porque así pasan

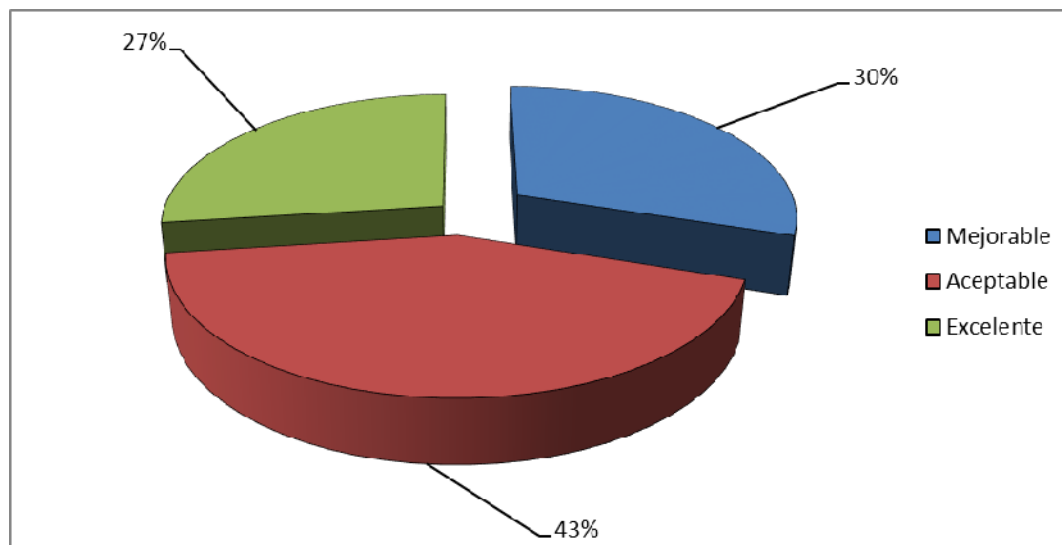
más rápidamente”, “siempre maneja adecuadamente y con soluciones favorables los conflictos que se presentan en el aula”, “si es necesaria una sanción el docente debe aplicarla drásticamente como ejemplo para los demás” y “le hace falta conocer más técnicas que le ayuden a manejar los conflictos”.

Por otro lado, solo en un 30% del personal es “mejorable” el manejo de conflictos en el aula; esto quiere decir que a partir de la formación profesional no ha logrado asimilar y aplicar los conocimientos recibidos al respecto o que estos han sido insuficientes.

En líneas generales, la mayoría de recursos humanos se encuentra en un nivel aceptable en el conocimiento respecto al tratamiento de conflictos, lo que representa la existencia de una adecuada calificación del personal en el desempeño de su labor. No obstante, pese a la importancia de la canalización de conflictos, en un porcentaje significativo presenta deficiencias en este tema; esto en desmedro de la gestión del clima en el aula.

GRÁFICA Nº 8

**CONOCIMIENTOS PROFESIONALES SOBRE EL MANEJO DE
CONFLICTOS EN EL AULA**



FUENTE: PEPYPELA-2012

C. COMPETENCIAS SOCIALES

CUADRO N° 9

RELACIÓN DEL DOCENTE CON LOS ESTUDIANTES

Nivel	ni	%
Mejorable	18	26
Aceptable	28	40
Excelente	24	34
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

Las competencias sociales que presenta el personal o recursos humanos en la institución, con respecto a la relación del docente con los estudiantes en un 40% de docentes la relación con los estudiantes son aceptables, lo que es indicativo que dentro del perfil profesional ha logrado asimilar esta capacidad positiva. Y el 34% presenta un excelente conocimiento al respecto; o sea que durante su formación profesional ha adquirido esta competencia social y que favorece el desempeño laboral y es indicativo de que en la gestión institucional, a nivel de recursos humanos, se está logrando las metas previstas.

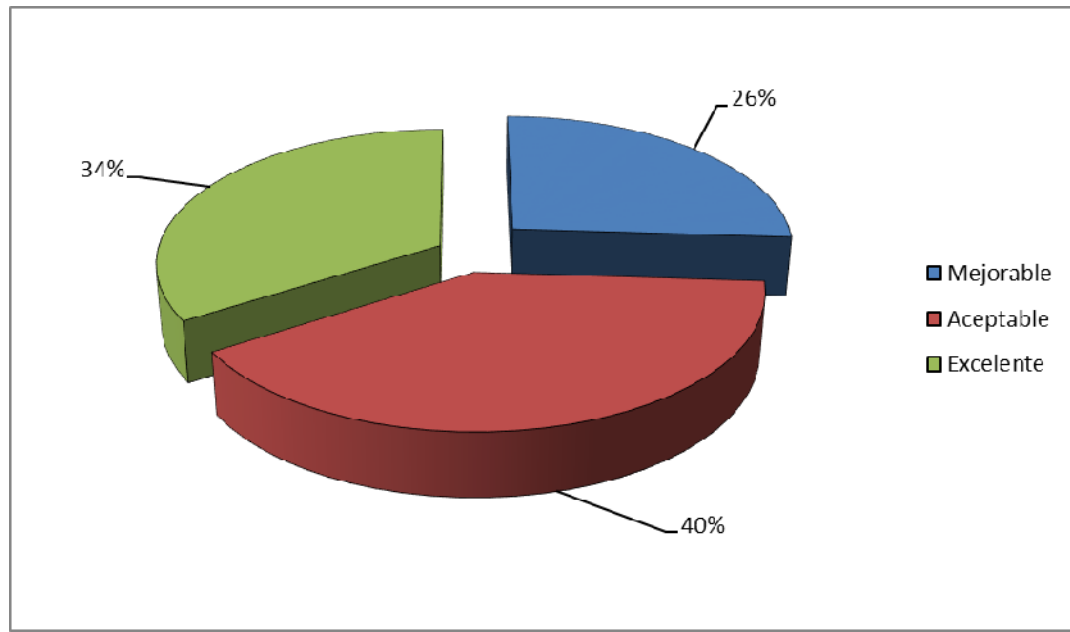
Por otro lado, en el 26%, es mejorable, ya que tienen conceptos erróneos al respecto, así respondieron correctamente a los siguientes enunciados: “es importante que el docente se muestre receptivo e interesado en los estudiantes para garantizar el dominio de la materia en los

estudiantes”, “no siempre se debe respetar las ideas y opiniones de los estudiantes ya que en algunos casos perturban el trabajo pedagógico”, “una relación muy amistosa entre docentes y estudiantes perjudica el proceso educativo” y “es función únicamente de los tutores mantener buenas relaciones con los estudiantes”; lo que demuestra que este sector de docentes carecen de esta competencia social tan importante en el proceso educativo.



GRÁFICA Nº 9

RELACIÓN DEL DOCENTE CON LOS ESTUDIANTES



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 10

RELACIÓN DEL DOCENTE CON FAMILIAS O TUTORES

Nivel	ni	%
Mejorable	26	37
Aceptable	36	51
Excelente	08	12
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

En un 51% o en más de la mitad del personal la adquisición de esta competencia es aceptable o se encuentra en el nivel estándar y en un reducido 12% los docentes lograron adquirir esta competencia social en un nivel excelente, favoreciendo de esta manera la relación con los otros agentes educativos (padres de familia y tutores de los estudiantes). Este porcentaje de docentes responden al análisis de puestos, respondiendo a los requerimientos para los recursos humanos, favoreciendo la calidad de servicio y por ende mejorando su nivel de competitividad en el medio, a partir de la adecuada gestión institucional.

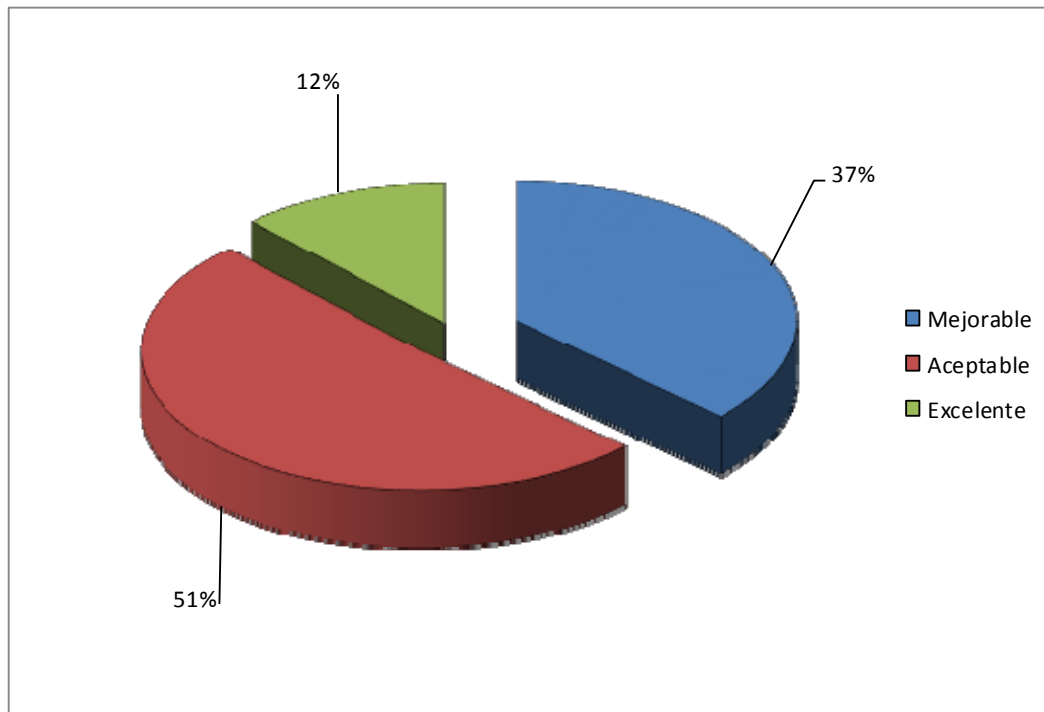
Por otro lado, en el 37% del personal es “mejorable” las competencias sociales adquiridas con respecto a la relación entre el docente con las familias o tutores de los estudiantes; esto quiere decir que este sector del

personal no ha logrado adquirir dichas competencias sociales ya que para ellos la atención a los padres de familia no es parte importante para el dictado de clases, consideran que no es su función la información y orientación a los padres de familia o no disponen de tiempo para dialogar con éstos.



GRÁFICA N° 10

RELACIÓN DEL DOCENTE CON FAMILIAS O TUTORES



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 11

RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCIÓN

Nivel	ni	%
Mejorable	12	17
Aceptable	17	24
Excelente	41	59
TOTAL	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

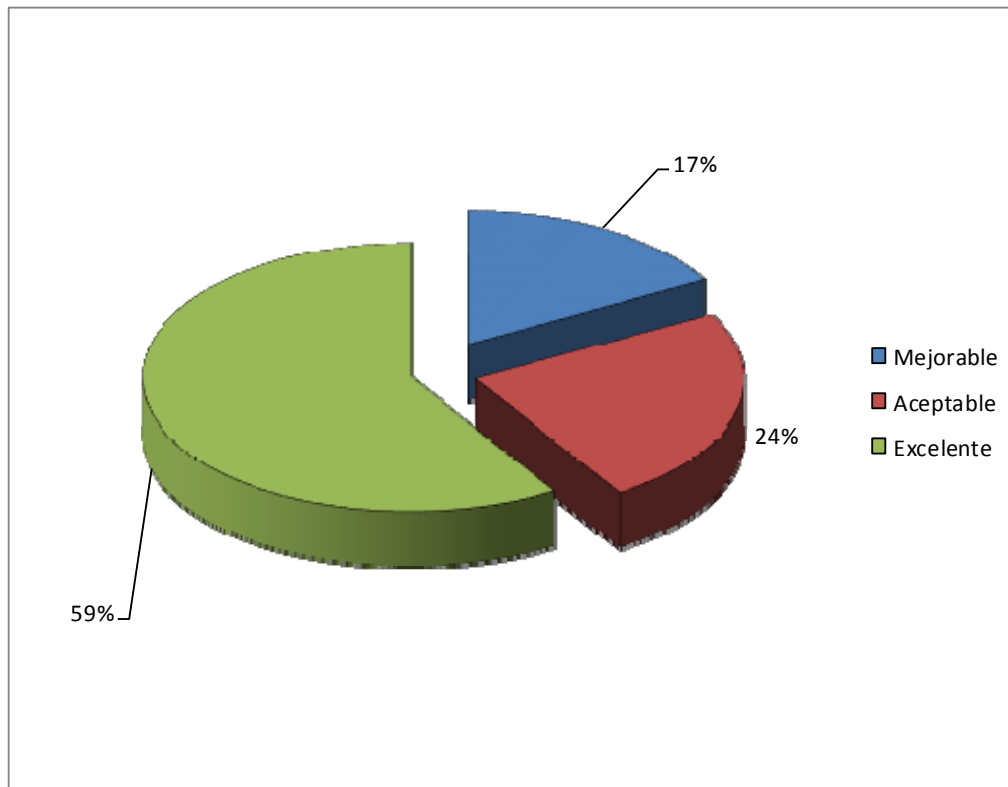
INTERPRETACIÓN:

La relación entre el docente y la institución en un 59% del personal es “excelente” y en el 24% o casi la cuarta parte, es aceptable; lo que es indicativo que forma parte de su competencia o perfil profesional ya que consideran que deben respetar y acatar las normas y directivas que se establecen en la institución, expresan sus ideas, mantienen trato cordial con todos los compañeros de la institución y le confieren la importancia debida a las reuniones extracurriculares; entonces el perfil profesional está caracterizado por docentes con competencia social de relación eficiente con la institución. En tanto que en el 17% del personal es “mejorable” esto quiere decir que este sector de docentes no ha logrado dicha competencia social.

Los conocimientos que tienen sobre la relación con la institución favorece la gestión institucional, por cuanto existe un conocimiento pleno respecto a la importancia de la relación docente institución y que se revierte en la calidad de servicio que se brinda y que en su conjunto favorecen la calidad de servicio que se brinda; así como el cumplimiento de metas.

GRÁFICA Nº 11

RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCIÓN



FUENTE: PEYPPELA-2012

RESUMEN DEL PERFIL PROFESIONAL

CUADRO N° 12

RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS INTELECTUALES

Competencias Nivel	CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS	CONOCIMIENTOS METODOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS DE PLANIFICACIÓN	CONOCIMIENTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	CONOCIMIENTO O SOBRE SISTEMAS DE EVALUACIÓN
Mejorable	23	33	20	47	37
Aceptable	49	30	33	44	42
Excelente	28	37	47	9	21
TOTAL	100	100	100	100	100

FUENTE: PEYPPELA-2012

INTERPRETACIÓN

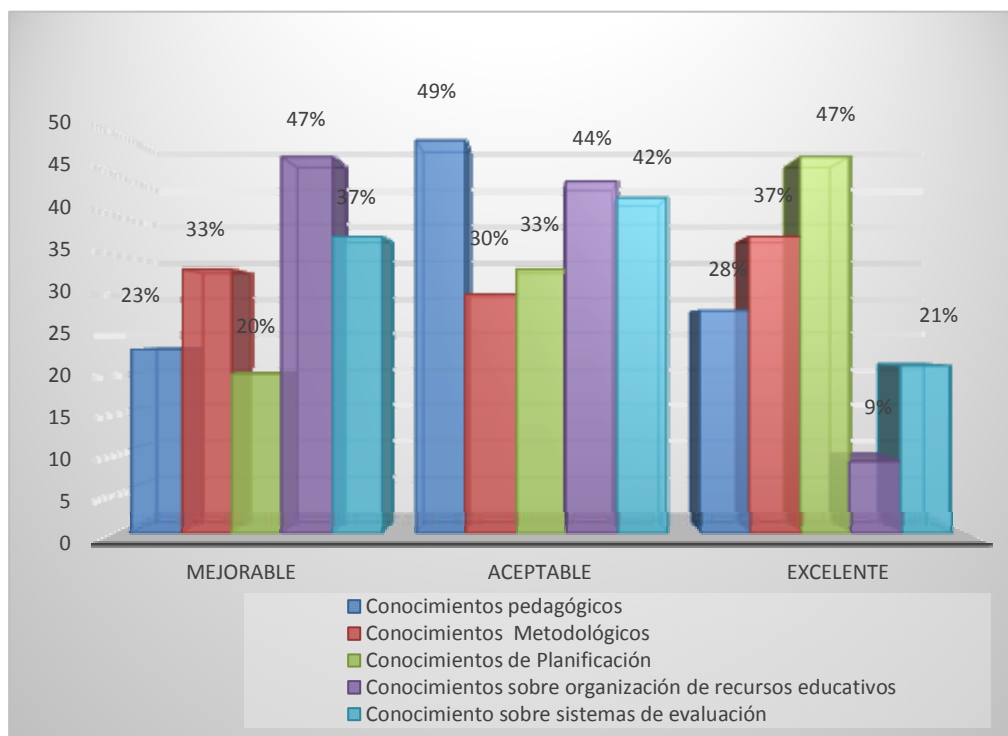
Las competencias intelectuales que presenta el recurso humano en la institución, en lo que se refiere a conocimientos pedagógicos, metodológicos, de planificación y sobre sistemas de evaluación; es mayoritariamente aceptable; o sea, que se encuentra dentro del estándar necesario y llegan a ser excelentes en un significativo porcentaje, reflejando que la mayoría ha recibido una formación académica aceptable. Entonces los recursos humanos en la institución se encuentran calificados, respondiendo a los requerimientos o diseños de puestos; consecuentemente están en condiciones de brindar un servicio de calidad, constituyéndose en una estrategia competitiva diferencial importante en el medio, lo que demuestra la existencia de una adecuada gestión institucional.

Solo en el caso de organización de recursos educativos predomina el nivel mejorable; es decir que los conocimientos recibidos se encuentran por debajo del requerido para ejercer la labor pedagógica, por ende presentan dificultades en la aplicación de los mismos, esto en desmedro del logro de los objetivos y metas propuestas por la institución, no respondiendo en este caso a los requerimientos del diseño de puesto. Siendo esta la competencia menos desarrollada en el personal y la competencia de planificación la más desarrollada en lo que respecta a conocimientos, favoreciendo, en general., la transmisión de conocimientos a los estudiantes, la calidad del servicio pedagógico y el desarrollo de las metas institucionales.



GRÁFICA Nº 12

RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS INTELECTUALES



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 13
RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DEL
CLIMA EN EL AULA

Competencias Nivel	PLANIFICACIÓN DEL CLIMA SOCIAL EN EL AULA	PERFIL RELACIONAL	CONOCIMIENTOS PROFESIONALES SOBRE EL MANEJO DE CONFLICTOS EN EL AULA
Mejorable	33	36	30
Aceptable	41	53	43
Excelente	26	11	27
TOTAL	100	100	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

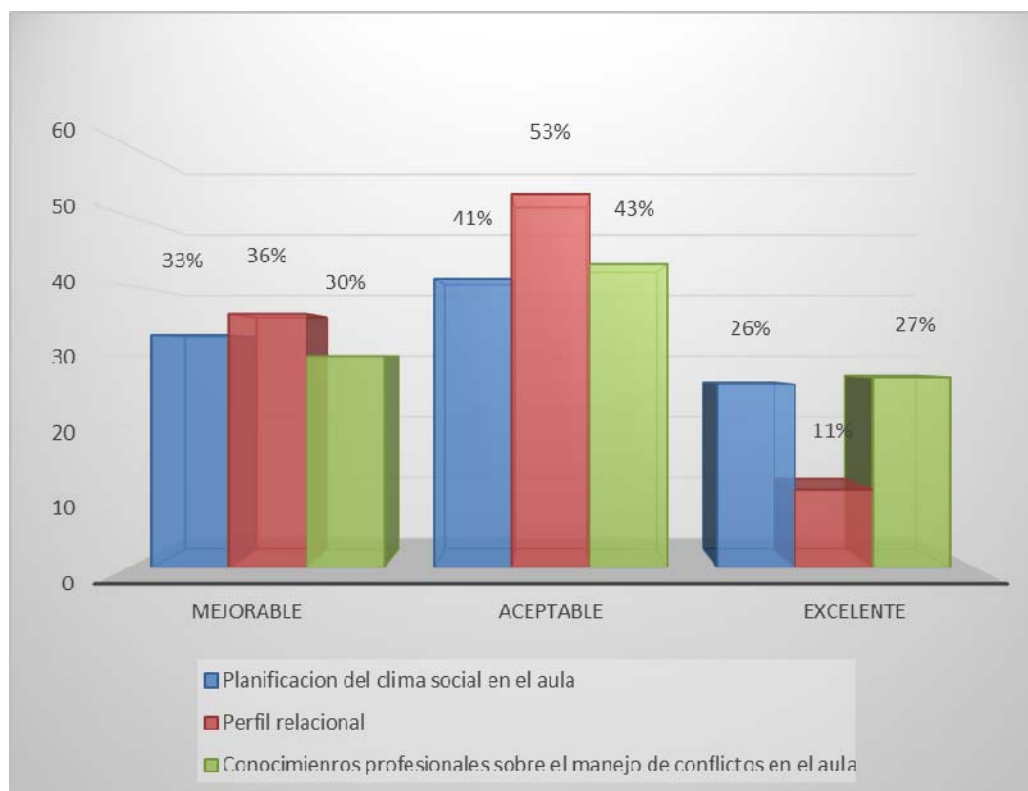
Las competencias de gestión del clima en el aula sobre planificación del clima social en el aula, el perfil relacional y el conocimiento respecto al manejo de conflictos en el aula en los porcentajes mayoritarios tienen conocimientos aceptables o dentro del estándar necesario y en un significativo porcentaje es excelente, contando de esta manera con los conocimientos adecuados para la aplicación práctica en el aula; reflejando de esta manera una adecuada gestión de recursos humanos, ya que el personal con el que cuenta la institución es calificado y responde al diseño de puesto, favoreciendo la calidad de servicio.

Por otro lado, en aproximadamente en la tercera parte es mejorable, ya que no lo planifican, simplemente se deja a que la forma como se van dando cotidianamente las relaciones en el aula; además de no ser un tema prioritario el crear un clima social positivo en el aula; es así que son insuficientes los conocimientos logrados al respecto.



GRÁFICA Nº 13

**RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DEL
CLIMA EN EL AULA**



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 14

RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS SOCIALES

Nivel \ Competencias	RELACIÓN DEL DOCENTE CON LOS ESTUDIANTES	RELACIÓN DEL DOCENTE CON FAMILIAS O TUTORES	RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON LA INSTITUCIÓN
Mejorable	26	37	17
Aceptable	40	51	24
Excelente	34	12	59
TOTAL	100	100	100

FUENTE: PEYPELA-2012

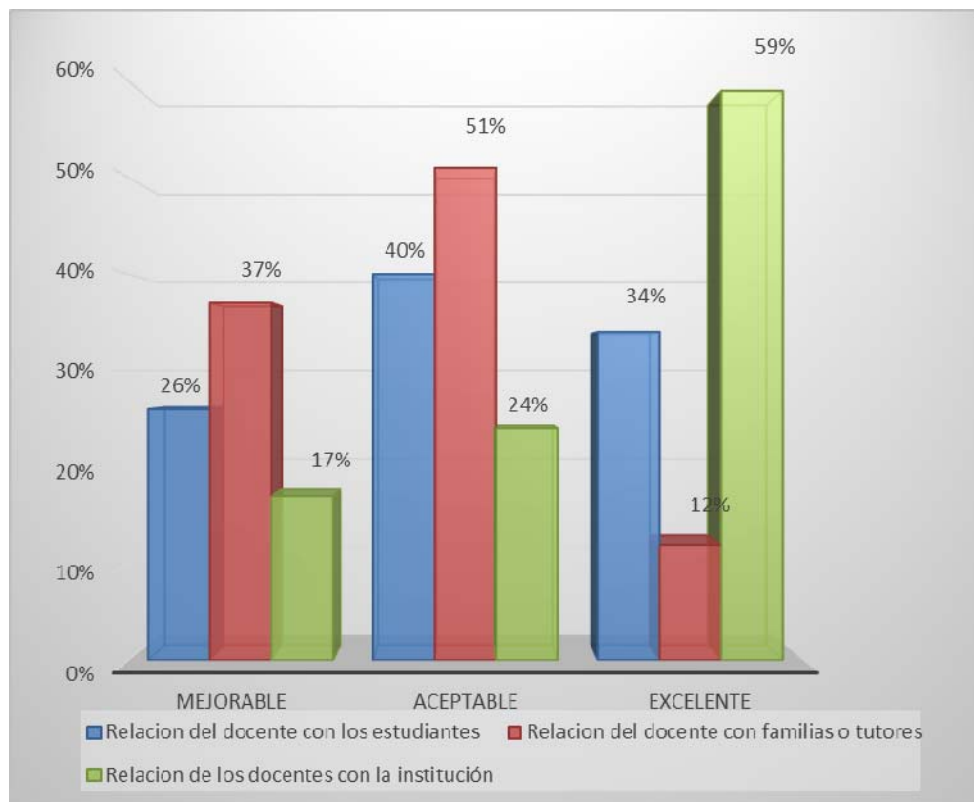
INTERPRETACIÓN

Las competencias sociales que presenta el recurso humano de la institución, respecto a la relación del docente con los estudiantes, con los padres de familia o tutores y con la institución, es mayoritariamente “aceptable” en los dos primeros casos y excelente en la relación docente-institución; o sea que durante su formación profesional ha adquirido esta competencia social, lo que favorece el proceso educativo y la calidad de servicio que brindan y a nivel de la gestión institucional permiten alcanzar las metas trazadas, manteniendo un servicio de calidad y competitivo en el medio.

Sin embargo, es significativo el porcentaje de recursos humanos en los que es “mejorable”, predominando el caso de relación docente familia, sobrepasando la tercera parte, en este caso carecen de esta competencia social tan importante en el proceso educativo.

GRÁFICA N° 14

RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS SOCIALES



FUENTE: PEPYPELA-2012

2. PERFIL LABORAL:

A. HABILIDADES PEDAGÓGICO CURRICULARES EN EL DOCENTE

CUADRO N° 15

HABILIDADES DIDÁCTICAS DEL DOCENTE SEGÚN OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Habilidades Nivel	Conocimiento de la materia.		Plantea los contenidos curriculares de manera interesante		Desarrolla actividades que propician el aprendizaje.		Muestra claridad al abordar las dudas de los estudiantes.		Brinda información actualizada y da a conocer resultados de investigaciones recientes.	
	ni	%	ni	%	ni	%	Ni	%	ni	%
BUENO	49	70	22	31	32	46	26	37	17	24
REGULAR	17	24	37	53	26	37	30	43	16	23
DEFICIENTE	04	6	11	16	12	17	14	20	37	53
TOTAL	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

Se aprecia como principales resultados:

Respecto a si el personal tiene conocimiento de la materia, para un elevado 70% de estudiantes, es “bueno”, o sea la mayoría; en tanto que casi la cuarta parte o el 24% lo valora como “regular” y solo para un 6% de estudiantes es “deficiente”. Entonces la mayoría tiene una opinión positiva ya que considera que es bueno el conocimiento que tienen los docentes respecto a la materia que dicta, demostrando que los recursos humanos con los que cuenta la institución son competentes y que responden a los requerimientos del diseño de puestos, cuyo cumplimiento en su conjunto permiten alcanzar las metas trazadas por la gestión institucional.

En cuanto a la habilidad pedagógica para plantear contenidos curriculares de manera interesante, se aprecia que solo para casi la tercera parte o el 31% considera que es “bueno”; en tanto que para la mayoría de estudiantes o el 53% es “regular”; aunque no hay una satisfacción plena en los estudiantes respecto a las técnicas o metodologías, los recursos humanos responden a los requerimientos del puesto, logrando las metas de gestión institucional, ya que solo para el 16% es “deficiente”

Respecto a la habilidad para desarrollar actividades que propicien el aprendizaje en los estudiantes, es significativo el porcentaje 46% de estudiantes que considera que es “bueno”; en tanto que para algo más de la tercera parte o el 37% lo considera regular y solo para el 17% es deficiente. Se observa que en general los estudiantes sienten que están aprendiendo a través de las actividades *desarrolladas por los docentes, demostrando la existencia de*

calidad en el servicio que brinda la institución a través de la gestión de recursos humanos.

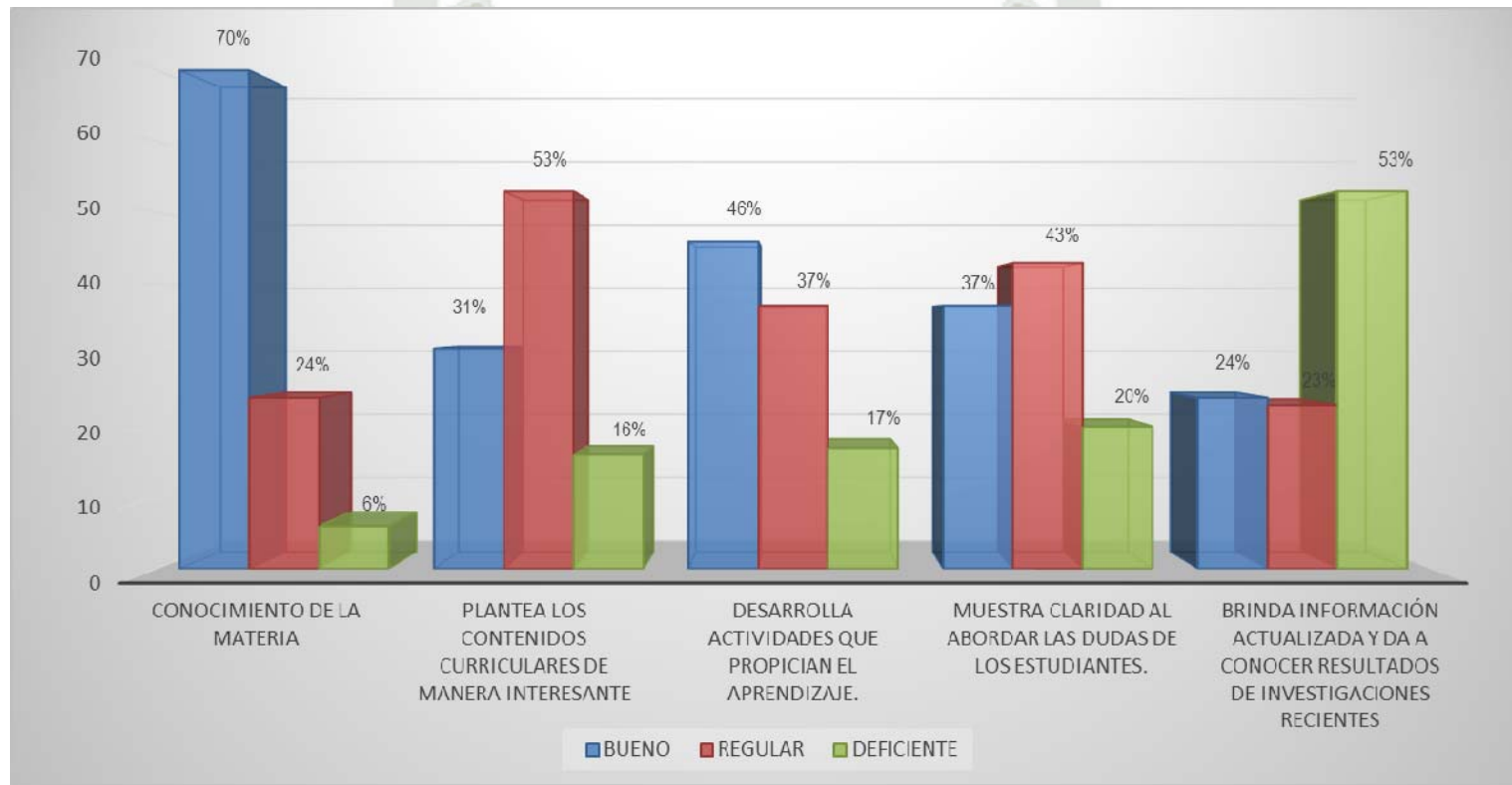
Por otro lado, respecto a la claridad para abordar las dudas de los estudiantes, según el 37% de estudiantes es “bueno”; mientras que para la mayoría o el 43% de los estudiantes es “regular” y para el 20% es deficiente; existe por tanto es regular o buena la claridad en el personal para absolver las interrogantes o dudas de los estudiantes. Mostrando que consecuentemente al perfil profesional el personal cuenta con adecuada competencia laboral, lo que refleja un adecuado desempeño ocupacional, a este nivel.

Finalmente, para el 53% de estudiantes existe deficiencia en la información actualizada y en la difusión de resultados de investigaciones recientes, en forma: en tanto que para el 23% es regular y para el 24% o casi la cuarta parte es “buena”; se infiere por tanto que, es esta la habilidad didáctica la que, a opinión de los estudiantes, se da con mayor deficiencia; así el recurso humano no es competente en el desempeño de su labor, en estos aspectos.

En general, la gestión de recursos humanos en la institución respecto al desempeño de sus competencias laborales se puede afirmar que presentan buena habilidad didáctica en lo que respecta al dominio de la materia que dictan, y en el desarrollo de actividades que propicien el aprendizaje en los estudiantes; reflejando un alto nivel de calificación laboral y una adecuada aplicación de los conocimientos teóricos; en tanto que es regular la habilidad didáctica para plantear contenidos curriculares de manera interesante; y son poco claros al abordar las dudas de los estudiantes; siendo deficiente la información que brindan respecto a resultados de investigaciones recientes o actualizadas.

GRÁFICA N° 15

HABILIDADES DIDÁCTICAS DEL DOCENTE SEGÚN OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES



FUENTE:PEPYELA-2012

CUADRO Nº 16

APLICACIÓN DE MÉTODOS

Nivel \ Alternativas	Desarrolla su materia en forma entretenida e interesante.		Usa diferentes métodos y técnicas que fomentan la participación de los estudiantes.		Demuestra la aplicación práctica de los conocimientos teóricos.		Proporciona ejemplos reales o hipotéticos que ayudan a comprender los contenidos analizados en clase.	
	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	21	30	15	22	28	40	37	53
REGULAR	38	54	27	38	34	49	28	40
DEFICIENTE	11	16	28	40	08	11	05	7
TOTAL	70	100	70	100.00	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

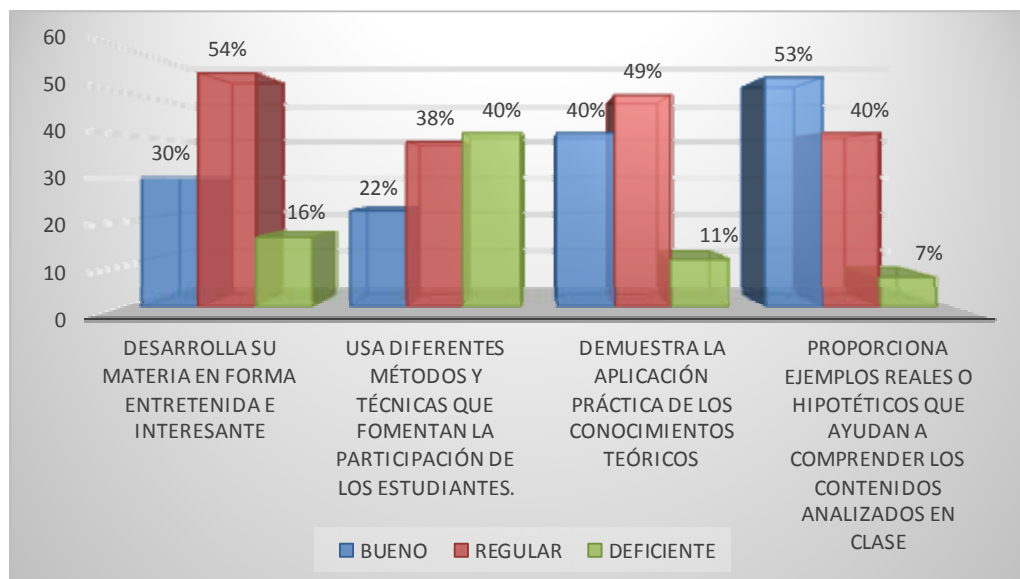
La mayoría o el 54% y el 30% de estudiantes valoró como “regular” y “bueno” respectivamente la aplicación de métodos, ya desarrollan su materia en forma entretenida e interesante, es variada y no se basa fundamentalmente en la exposición; mientras que el 16% lo valoró como “deficiente”, demostrando su inconformidad respecto al desarrollo de la materia. Es elevado por tanto el porcentaje de estudiantes que se encuentran satisfechos con el servicio que reciben respecto a la aplicación de métodos, corroborando que a través de la adecuada gestión institucional los recursos humanos calificados y con buen desempeño laboral.

Respecto al uso de métodos y técnicas participativas por parte del personal, para la mayoría de estudiantes o el 40% lo valoró como deficiente; seguido del 38% de estudiantes que lo valoró como “regular”; pues pese a la existencia actual de una gran variedad de métodos y técnicas pedagógicas existe una tendencia a disertaciones rutinarias, sin la planificación y aplicación de métodos y técnicas participativas que favorecen en el logro de aprendizajes significativos, reflejando su bajo dominio metodológico y solo para el 22% o menos de la cuarta parte es “bueno”.



GRÁFICA Nº 16

APLICACIÓN DE MÉTODOS



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 17

MANEJO DE ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN

Estrategias Nivel	Secuencia los contenidos en base a un orden que permitió aprender gradualmente		Planifica y prepara cada sesión de aprendizaje		Usa estrategias de planificación	
	Ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	26	37	26	37	22	31
REGULAR	30	43	32	46	30	43
DEFICIENTE	14	20	12	17	18	26
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

En las sesiones de aprendizaje, según el 43% de estudiantes es “regular” la secuencia de los contenidos en base a un orden que realiza el personal; permitiendo el aprendizaje gradual; y para el 37% es bueno; esto implica que el recurso humano que presenta competencia en el desarrollo temático de sus materias, manteniendo un orden y secuencia, evidenciando su desarrollo según lo planificado; demostrando que responden al diseño de puestos y que presentan competencia laboral al respecto. No obstante un reducido 20% lo considera que es “deficiente”.

Respecto a la planificación y preparación de cada sesión de aprendizaje la mayoría o el 46% lo valoró como regular y el 17% como deficiente; este es un

indicativo más de que la mayoría de docentes no maneja las estrategias de planificación.

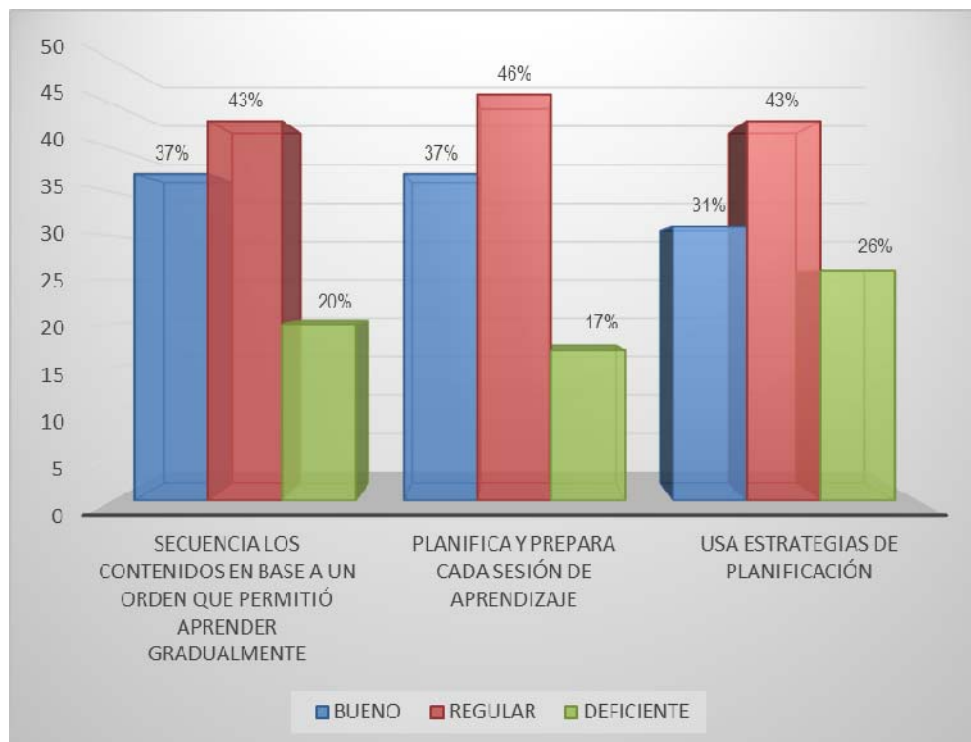
Y respecto al uso de estrategias de planificación por parte de los docentes, el 43% de estudiantes lo valora como “regular” y el 31% como excelente, en este caso se infiere que el recurso humano en la institución, a partir de la gestión adecuada responde a los requerimientos del análisis de puestos.

En términos generales, se puede afirmar que para aproximadamente la tercera parte de los estudiantes reciben un servicio de excelente calidad, y para la mayoría es regular, mostrando su satisfacción con la gestión institucional ya que se implementan estrategias de planificación, conociendo, organizando y aplicando correcta y combinadamente los recursos didácticos, lo cual se ha visto favorecido por las exigencias curriculares e institucionales.

El caso de insatisfacción con el servicio que reciben es reducido el porcentaje, aludiendo que en forma deficiente se implementan las estrategias de planificación; sea porque no conocen, o no logran el manejo adecuado de la planificación en su labor diaria; lo que estaría desfavoreciendo la eficiencia en la calidad del servicio que brindan.

GRÁFICA N° 17

MANEJO DE ESTRATEGIAS DE PLANIFICACIÓN



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 18

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

Organización \ Nivel	Organiza los materiales de apoyo para el aprendizaje.		Aplica correctamente los recursos didácticos		Combina recursos didácticos	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	29	41	28	40	14	20
REGULAR	30	43	29	41	29	41
DEFICIENTE	11	16	13	19	27	39
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

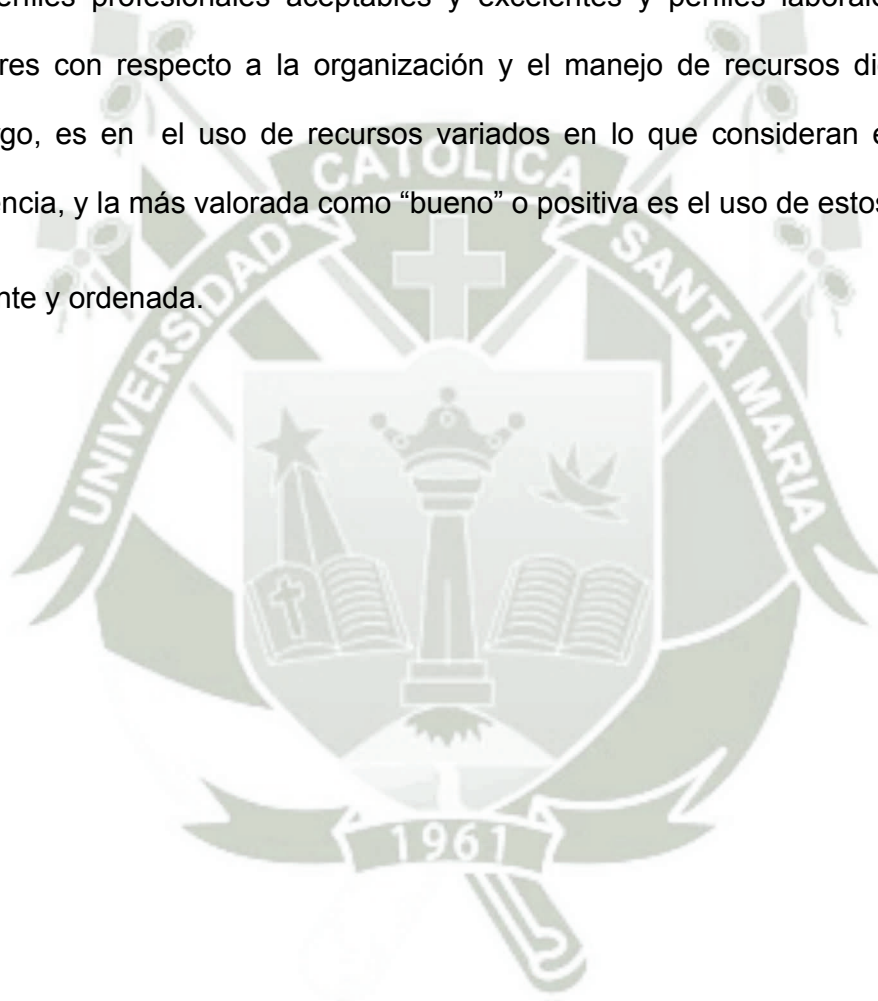
INTERPRETACIÓN

El 41% de los estudiantes consideran que es buena la organización de los materiales de apoyo para el aprendizaje; en tanto que el 43% de estudiantes, opinó que es “regular”; y solo para el 16% restante es “deficiente”. Así, la mayoría se muestra satisfecho con el servicio que recibe, como consecuencia de que los recursos humanos en la institución son competentes tanto en el perfil profesional como en el ejercicio laboral; por lo tanto la gestión institucional está favoreciendo la calidad del servicio a partir de recursos humanos competentes en el desempeño de su labor.

Respecto a si el personal “aplican en forma correcta los recursos didácticos”, según un significativo 40% de estudiantes lo valoraron como “bueno”; mientras que para el 41% aproximadamente lo valoran como “regular” y para el 19% restante es “deficiente”. Se evidencia que el personal presenta dominio práctico en el manejo de recursos didácticos, como competencia inherente al desempeño laboral.

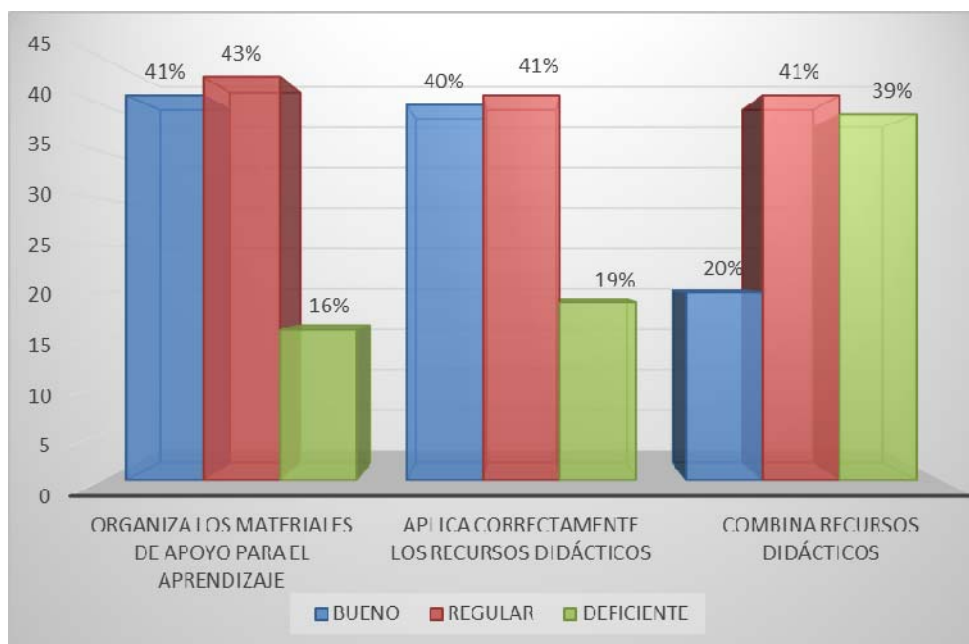
Finalmente, solo para el 20% de estudiantes los docentes hacen uso de recursos variados; en tanto que para el 41% de estudiantes los docentes es “regular” y para más de la tercera parte que es el 39%, es deficiente.

En general se aprecia que la gestión institucional tienen una intervención positiva en la medida que selecciona y mantiene un recurso humano competente con perfiles profesionales aceptables y excelentes y perfiles laborales buenos y regulares con respecto a la organización y el manejo de recursos didácticos; sin embargo, es en el uso de recursos variados en lo que consideran existe mayor deficiencia, y la más valorada como “bueno” o positiva es el uso de estos en forma secuente y ordenada.



GRÁFICA N° 18

ORGANIZACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 19

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Sistemas Nivel	Usa criterios de evaluación		Demuestra capacidad para actuar con justicia, imparcialidad y realismo		Fomenta en los alumnos la autoevaluación y responsabilidad		Valora otros factores, además de las pruebas parciales	
	ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	28	40	27	39	26	37	25	36
REGULAR	27	39	23	33	29	41	29	41
DEFICIENTE	15	21	20	28	15	22	16	23
TOTAL	70	100	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN

En relación al uso de criterios de evaluación en el personal es bueno para el 40% de los estudiantes; mostrando su satisfacción con dichos criterios; en tanto que algo más de la tercera parte o el 39%, lo valora como “regular” y para un significativo 21% es deficiente. Predomina la valoración regular buena, encontrándose presente esta competencia en el personal, cuyos servicios que brindan son de calidad que refleja la adecuada gestión institucional en lo que respecta a mantener recursos humanos competentes que favorecen la estrategia competitiva con otras instituciones

Respecto a si demuestran capacidad para actuar con justicia, imparcialidad y realismo, el 39%, lo valoró como “bueno”; en tanto que el 33% valora esta capacidad en el personal como “regular”, ya que consideran que los docentes al evaluar lo hacen con justicia, logran ser totalmente imparciales,

atributo importante de la evaluación; en tanto que el 28% lo valora como “deficiente”,

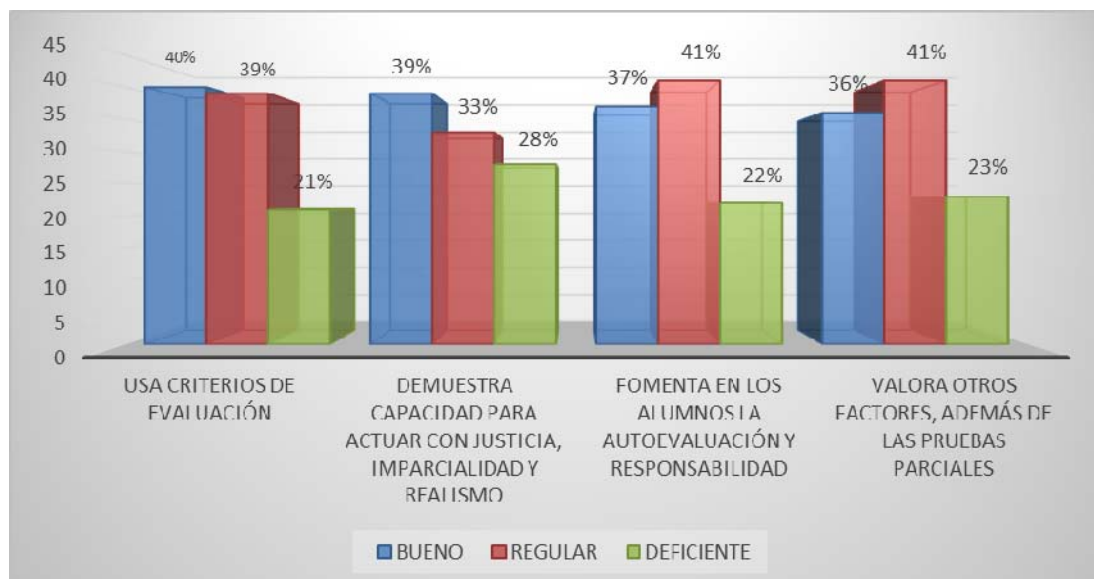
Por otro lado, el 37% de los estudiantes valoraron positivamente el que el personal fomenten la autoevaluación y la responsabilidad; seguido del 41% que lo valora como “regular”; o sea no tienen la convicción de que a través de los sistemas de evaluación que implementan estén fomentando plenamente la autoevaluación y responsabilidad en los estudiantes; mostrando un buen desempeño laboral; no obstante un 22% lo valora como “deficiente”.

Finalmente, respecto a si el personal otros factores, además de las pruebas parciales”, el 36% opinó positivamente, considerando que si incluyen trabajos, tareas, puntualidad, etc.; en tanto que para el 41% o la tercera parte aproximadamente es “regular” y para el 23% es “deficiente”; reflejando en estos últimos su insatisfacción respecto a la valoración de otros factores o aspectos.

En líneas generales, se puede precisar que la institución cuenta con recurso humano competitivo gestionado por la dirección, en lo que respecta a los sistema de evaluación que aplica; en correspondencia al diseño de puestos, esto con respecto al uso de criterios de evaluación, la capacidad para actuar con justicia, imparcialidad y realismo, el que los docentes fomenten la autoevaluación y la responsabilidad, y que valoran otros factores,

GRÁFICA Nº 19

SISTEMAS DE EVALUACIÓN



FUENTE: PEPYPELA-2012

B. HABILIDADES DE GESTIÓN DE CLIMA

CUADRO N° 20

PLANIFICACIÓN DEL CLIMA

Planificación Nivel	Fomenta un clima positivo.		Establece normas de convivencia en el aula.		Propicia la integración de los estudiantes a través de técnicas y dinámicas	
	Ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	36	51	32	46	20	28
REGULAR	22	32	26	37	25	36
DEFICIENTE	12	17	12	17	25	36
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

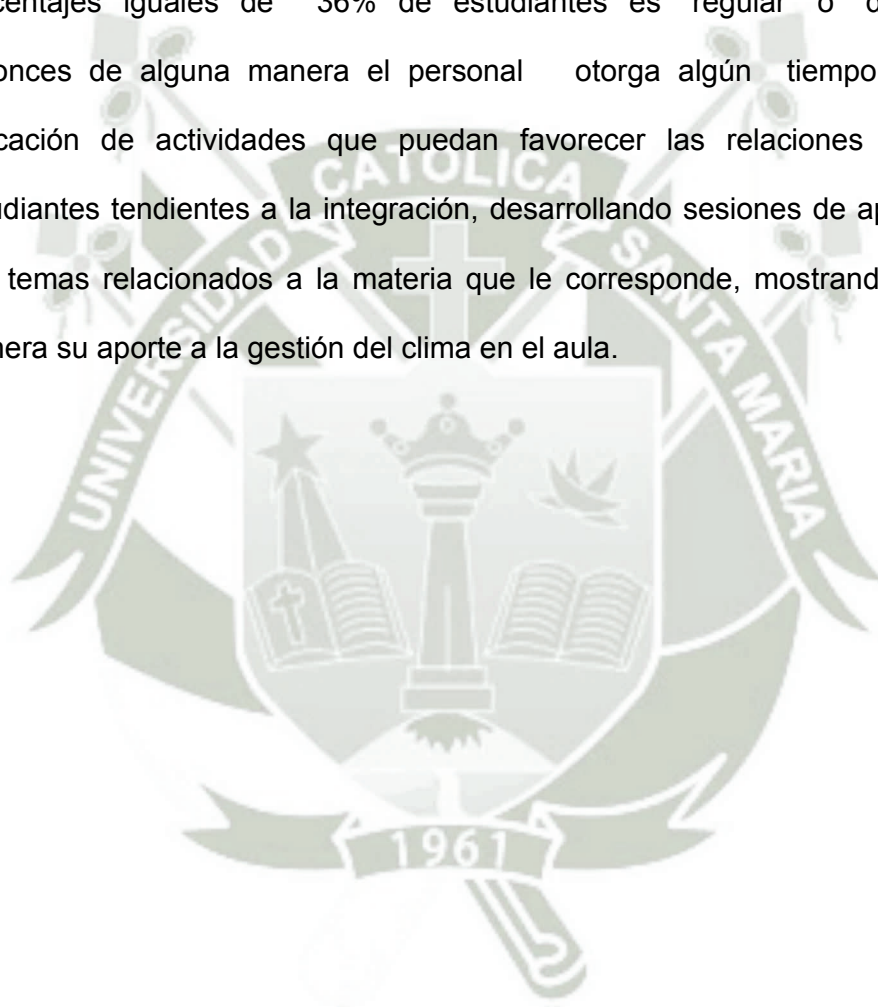
INTERPRETACIÓN

Frente a si el personal fomenta un clima positivo en el aula el 51% de estudiantes o la mayoría valoraron como “bueno”; esto en la medida que hay dialogo, realizan actividades, el buen trato y promueven procesos reflexivos; no obstante para casi la tercera parte o el 32% este aspecto es valorado como “regular”, y solo para el 17% es deficiente, relacionándolo generalmente con la indiferencia de los docentes frente a este tema.

En el logro de un clima favorable o positivo es necesario se establezcan normas de convivencia en el aula; así para el 46% de estudiantes es “bueno”; en tanto que para el 37% es “regular” y solo para el 17% “deficiente”, reflejando la mayoría considera que se ha logrado un clima adecuado, esto a partir del establecimiento, ejecución y control de las normas que rigen su conducta de los estudiantes en el aula; favoreciendo el proceso educativo y la

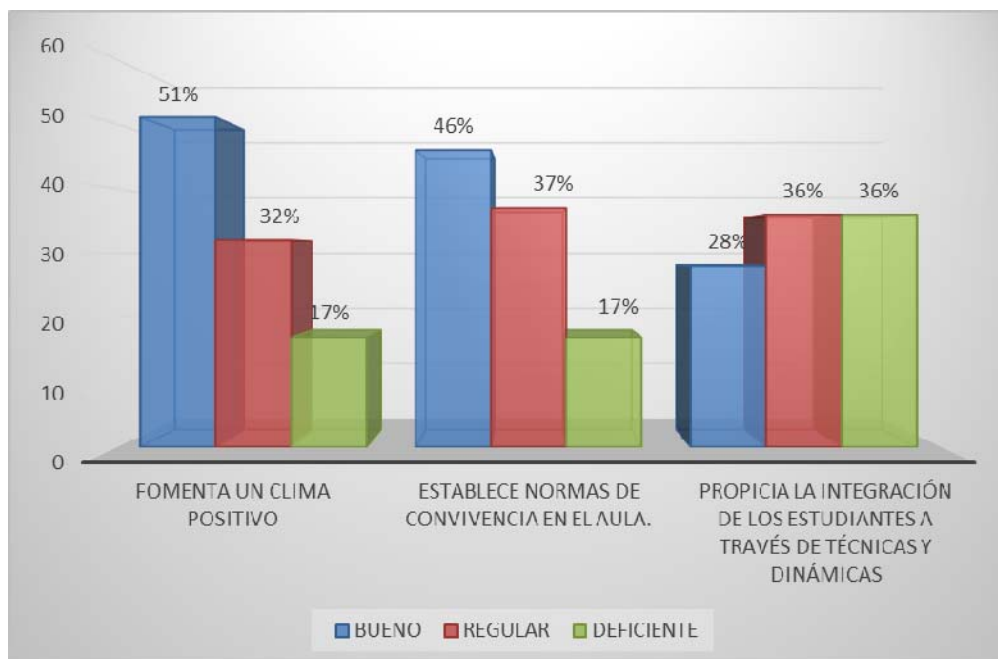
satisfacción en los estudiantes con el servicio que brinda la institución a través del recurso humano que muestra tener esta competencia.

Finalmente respecto a si el personal “propicia la integración de los estudiantes a través de técnicas y dinámicas”, es reducido el porcentaje de estudiantes que lo valoraron como “bueno”, o sea el 28%; en tanto que en porcentajes iguales de 36% de estudiantes es “regular” o “deficiente”. Entonces de alguna manera el personal otorga algún tiempo para la aplicación de actividades que puedan favorecer las relaciones entre los estudiantes tendientes a la integración, desarrollando sesiones de aprendizaje con temas relacionados a la materia que le corresponde, mostrando de esta manera su aporte a la gestión del clima en el aula.



GRÁFICA N° 20

PLANIFICACIÓN DEL CLIMA



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 21

PERFIL RELACIONAL

Nivel \ Perfil	Mantiene un trato amable y amistoso con los estudiantes		Las bromas realizadas por el docente se realizan en un contexto de respeto.		Muestra interés por las necesidades individuales de los estudiantes	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	28	40	41	59	29	41
REGULAR	32	46	21	30	30	43
DEFICIENTE	10	14	08	11	11	16
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

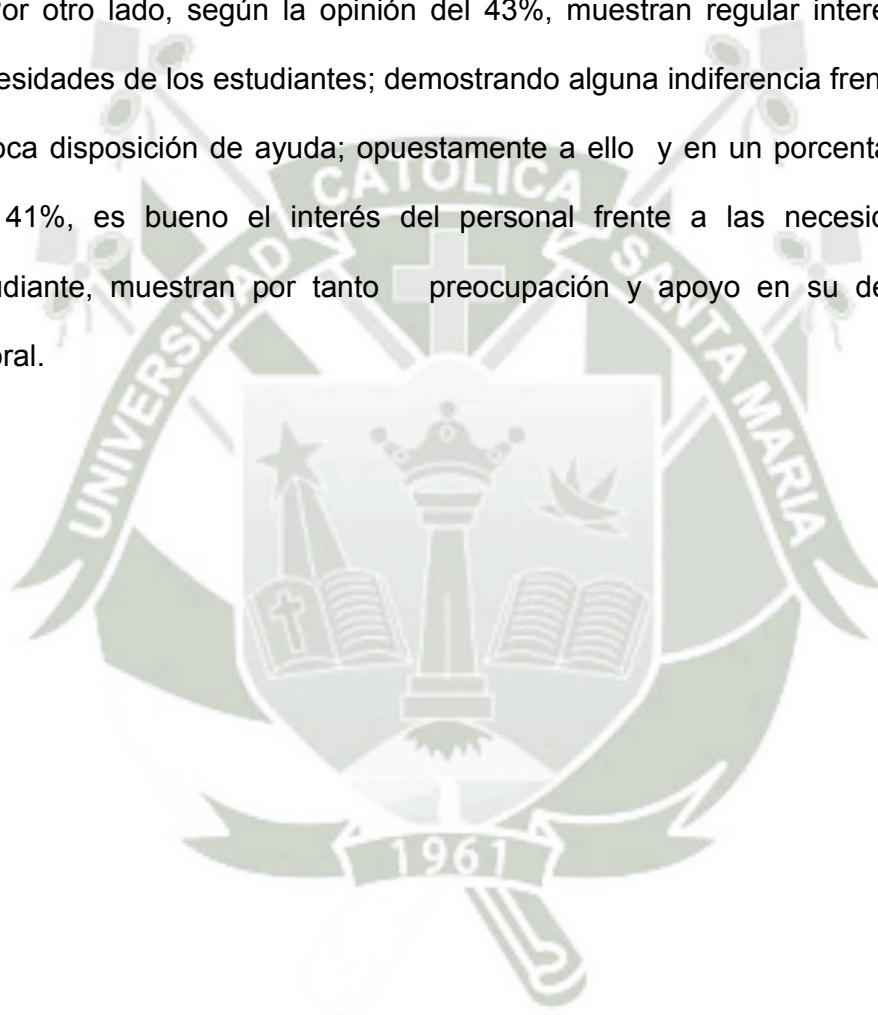
INTERPRETACIÓN

Para el 40% de estudiantes es bueno el trato amable y amistoso que mantienen el personal con los estudiantes”, de lo que se infiere que a opinión de los estudiantes existe una relación docente estudiantes armoniosas; en tanto que un elevado 46% lo valoro como “regular”; o sea para la mayoría no se mantiene un trato totalmente amable y amistoso entre los docentes y estudiantes; y peor aún para el 14% este es deficiente. Es elevado el porcentaje de estudiantes que se sienten satisfechos con el servicio que reciben en lo que se refiere al perfil relacional; por lo tanto la gestión de recursos humanos está logrando las metas trazadas.

Con relación a si las bromas realizadas por el personal se dan en un contexto de respeto, es elevado el porcentaje de 59% que valoran esta actitud como “buena”; esto quiere decir que existe una relación de respeto con los

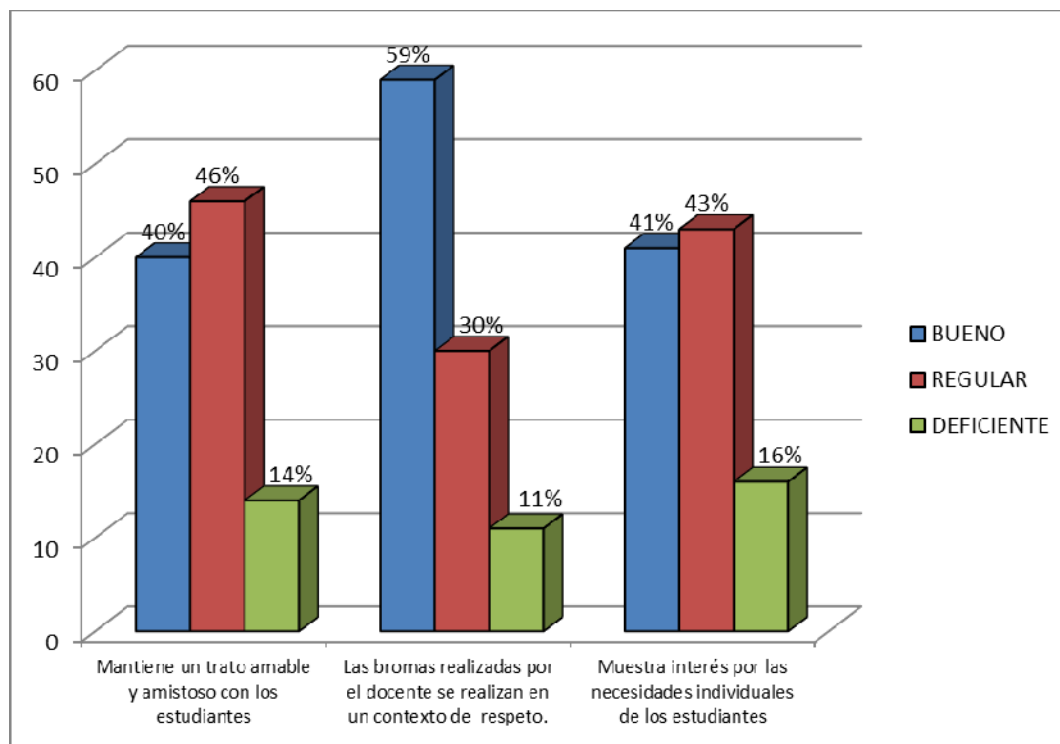
estudiantes, lo cual favorece esencialmente las relaciones sociales y que el recurso humano este aportando a una buena calidad de servicio; sin embargo para el 30% es “regular” y para el 11% es “deficiente”, por la opinión de estos estudiantes, hay momentos que los docentes hacen bromas sobrepasando la línea del respeto que debe existir, desfavoreciendo en estos casos la relación.

Por otro lado, según la opinión del 43%, muestran regular interés por las necesidades de los estudiantes; demostrando alguna indiferencia frente a estos y poca disposición de ayuda; opuestamente a ello y en un porcentaje similar del 41%, es bueno el interés del personal frente a las necesidades del estudiante, muestran por tanto preocupación y apoyo en su desempeño laboral.



GRÁFICA Nº 21

PERFIL DE RELACIONES



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO Nº 22

MANEJO DE CONFLICTOS EN EL AULA

Nivel	Distingue las situaciones conflictivas en las que debe intervenir de las que debe ignorar.		Aplica estrategias adecuadas de solución a los conflictos		Tiene manejo de técnicas para tratar conductas conflictivas	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	18	26	16	23	15	21
REGULAR	25	36	25	36	26	37
DEFICIENTE	27	38	29	41	29	42
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

Según opinión de los estudiantes, en lo que respecta a si el personal “distingue las situaciones conflictivas en las que debe intervenir de las que debe ignorar”, un reducido 26% considera que tienen un buen manejo; en tanto que para el 36% presentan un regular manejo y para el 38% es deficiente. Entonces no existe una clara distinción.

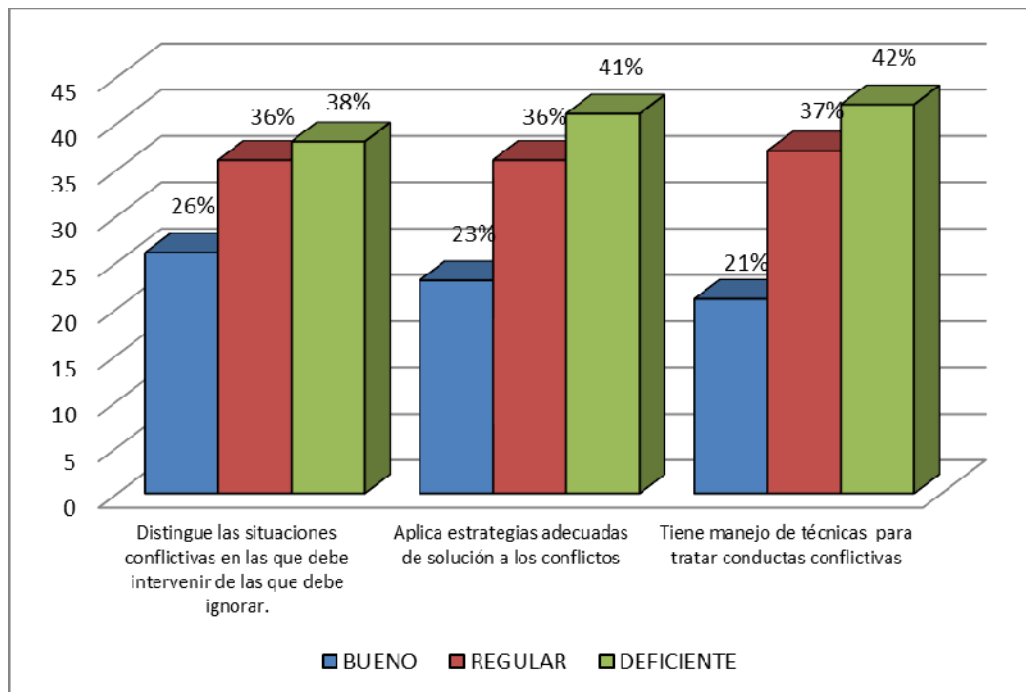
Por otro lado, respecto a la aplicación de estrategias adecuadas de solución a los conflictos, solo para el 23% de estudiantes los docentes tienen la habilidad social de aplicar estrategias adecuadas para la solución de conflictos; en tanto que para el 36% es regular y para la mayoría o el 41% de estudiantes presentan deficiencias en la aplicación de dichas estrategias. Desprendiéndose que el personal presentan dificultades en la resolución de conflictos que se presentan en el aula.

Y con respecto al manejo de técnicas para tratar conductas conflictivas, solo para el 21% de estudiantes tiene esta habilidad social, lo que favorece el clima del aula; en tanto que para el 37% es regular y para un significativo 42% es deficiente el manejo de dichas técnicas. Se precisa por tanto que la mayoría de docentes no tiene un buen manejo de técnicas para el tratamiento de conductas conflictivas.

En líneas generales, la mayoría del personal presenta dificultades en el manejo de conflictos en el aula, lo cual desfavorece el clima del aula; esto pese a la importante intervención que tiene en la canalización de conflictos. Y si bien en el perfil profesional tienen mayoritariamente un conocimiento aceptable; en el perfil laboral predomina el deficiente manejo; siendo indicativo de la no correspondencia entre ambos perfiles; es así que en este aspecto el recurso humano en la institución presenta deficiencias que está desfavoreciendo la calidad de servicio, reflejando un inadecuado manejo respecto a la gestión de personal.

GRÁFICA N° 22

MANEJO DE CONFLICTOS EN EL AULA



FUENTE: PEPYPELA-2012

C. HABILIDADES SOCIALES

CUADRO Nº 23

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

Actitud \ Nivel	Muestra interés y es receptivo a los problemas de los estudiantes.		Respeto las ideas y opiniones de los estudiantes.		Es amistoso y brinda un trato amable.	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	14	20	25	36	26	37
REGULAR	31	44	34	48	36	51
DEFICIENTE	25	36	11	16	08	12
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

Solo para un reducido 20% son positivas las habilidades sociales que presenta el personal con respecto al interés demostrado y la receptividad frente a los problemas de los estudiantes; en tanto que para el 44% es “regular” y para un significativo 36% es deficiente el interés que muestran por los estudiantes; esto en desmedro de las relaciones interpersonales. Por lo tanto es mayoritariamente regular o deficiente la presencia de interés y recepción de problemas por parte del personal, mostrando deficiencias de la gestión institucional en este tema.

Por otro lado, en relación a “si respeta las ideas y opiniones de los estudiantes” en un 36% es bueno; en tanto que para el 48% regularmente lo hace y para un reducido 16% es deficiente. Se precisa que en general existe

respeto por las ideas y opiniones de los estudiantes, lo cual favorece las relaciones interpersonales y por ende el clima del aula.

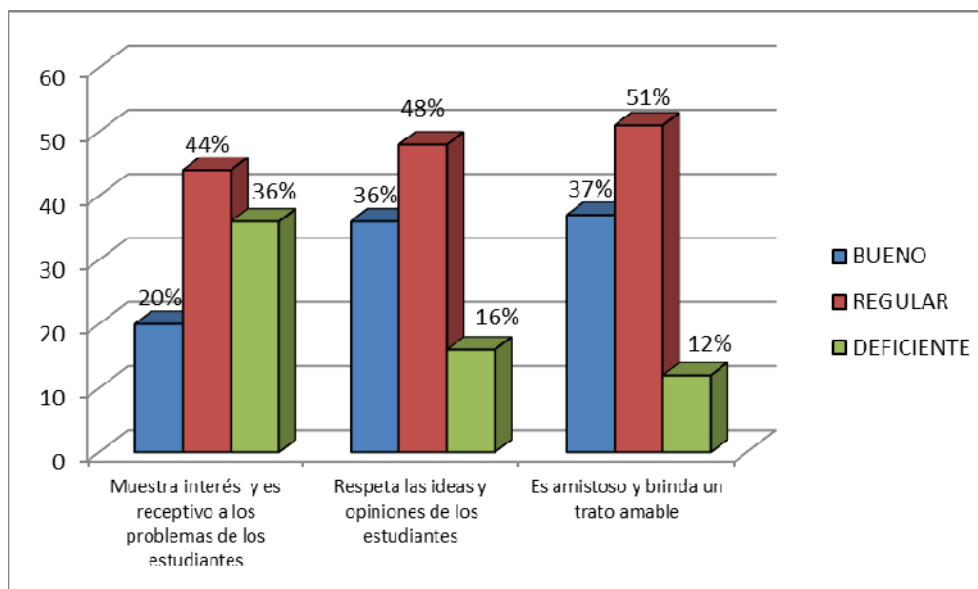
Finalmente para el 37% de estudiantes los docentes son amistosos y brindan un trato amable; en tanto que para el 51% regularmente lo hace, y para un reducido 12% es deficiente el trato que brinda el docente al estudiante.

En líneas generales, se puede deducir que las relaciones docentes estudiante es regular y consecuentemente refleja que los docentes no han adquirido totalmente esta competencia social, implicando que la satisfacción no sea plena respecto a esta habilidad social, y que a su vez muestren deficiencias en la gestión de recursos humanos ya que no están cumpliendo esta función adecuadamente.



GRÁFICA N° 23

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES



FUENTE:PEPYELA-2012

CUADRO Nº 24

RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON FAMILIAS Y TUTORES

Actitud Nivel	Atiende a los padres de familia con corrección y respeto.		Informa y orienta a los padres de familia.		Colabora con los padres de familia en la resolución de problemas.	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	20	29	16	22	20	29
REGULAR	20	29	20	29	17	24
DEFICIENTE	30	42	34	49	33	47
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:*

En porcentajes iguales de 29% los estudiantes consideran que es bueno o regular la atención del personal a los padres de familia con “corrección” y respeto”; en tanto que para un elevado 42% esta atención es deficiente, lo que es indicativo que esta habilidad social no está desarrollada en el recurso humano, no brindan por tanto un servicio de calidad coherente a lo esperado según el análisis de puesto y por ende muestran deficiencias en la gestión de recursos humanos.

Respecto a la “información y orientación a los padres de familia”, para el 22% de estudiantes es “buena”; en tanto que para el 29% es “regular” y para un elevado 49% es “deficiente”. Esto en la medida que siendo una institución de carácter superior donde los estudiantes mayoritariamente son mayores de

edad, se le confiere poca importancia a la información y orientación que deben brindar.

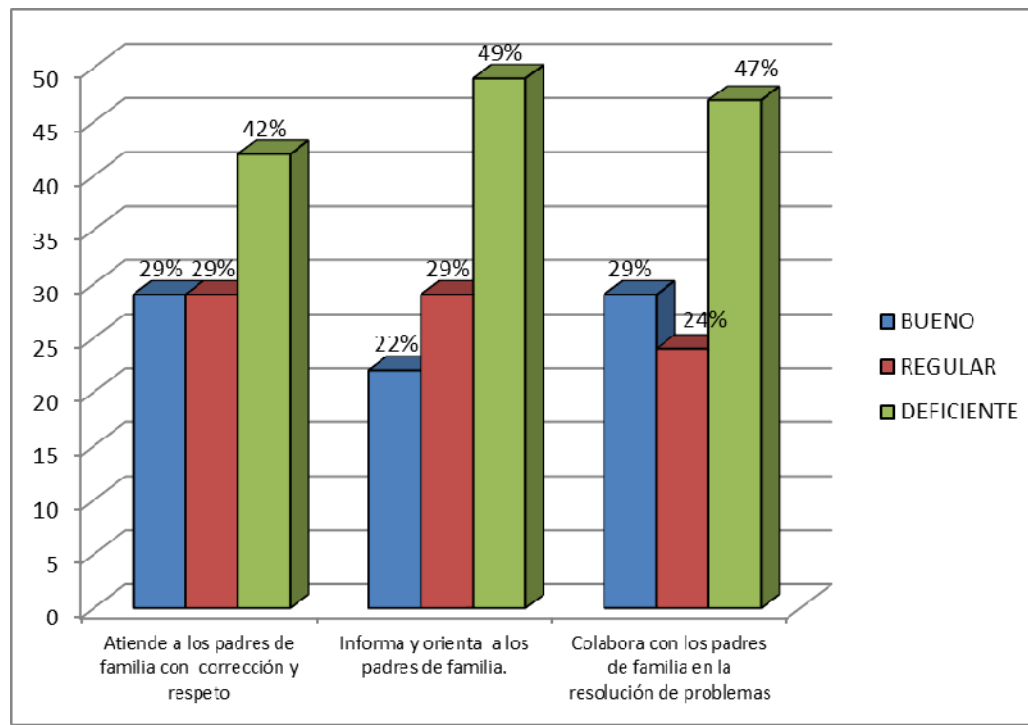
Finalmente respecto a la colaboración del personal con los padres de familia en la resolución de problemas para el 29% de los estudiantes es bueno; en tanto que para el 24% es regular y para la mayoría o el 47% es deficiente.

En general, se aprecia que según la mayoría de estudiantes el personal no tiene esta competencia social desarrollada, lo cual no les permite desempeñar su labor en forma eficiente y que por ende se muestre esta deficiencia de la gestión de recursos humanos.



GRÁFICA Nº 24

RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON FAMILIAS Y TUTORES



FUENTE: PEPYPELA-2012

CUADRO N° 25

RELACIÓN DEL DOCENTE CON LA INSTITUCIÓN

Actitud Nivel	Respeto a la autoridad y colegas.		Fomenta la participación del estudiante en actividades institucionales.		Es responsable con las actividades que se le encomienda.	
	ni	%	ni	%	ni	%
BUENO	41	59	32	46	48	69
REGULAR	22	31	25	36	15	21
DEFICIENTE	07	10	13	18	07	10
TOTAL	70	100	70	100	70	100

FUENTE: PEPYPELA-2012

INTERPRETACIÓN:

El respeto a la autoridad y sus colegas en el personal es “bueno” para el 59% de estudiantes; seguido del 31% de estudiantes para quienes son “regular” y para un reducido 10% es “deficiente”. Estos datos estadísticos están en correspondencia con las competencias sociales adquiridas por los docentes como parte de su perfil profesional; en donde también es reducido el porcentaje en los que es mejorable; así presentan un desempeño eficiente en la práctica de respeto tanto frente a las autoridades como frente a sus colegas, favoreciendo las relaciones interpersonales y el logro de la metas trazadas por parte de la gestión de recursos humanos.

En relación a si los docentes fomentan la participación del estudiante en actividades institucionales, para el 46% es buena; seguido del 36% que es regular y para el 18% es deficiente. Entonces según el porcentaje mayoritario considera que si

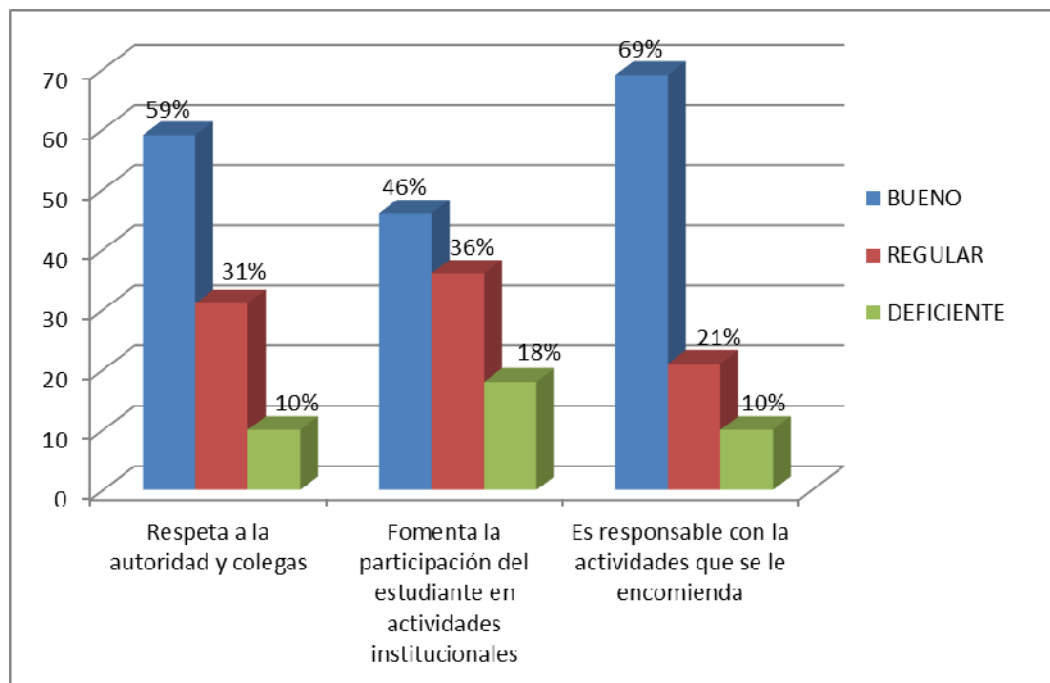
lo hacen, lo que es indicativo de que existe apoyo de los docentes a las actividades que realiza la institución, promoviendo de esta manera la identificación con la institución, como resultado de una adecuada gestión institucional.

Y respecto a la responsabilidad asumida por los docentes con las actividades que se le encomienda, para el 69% es buena; en tanto que para el 21% es regular y para un reducido 10% es deficiente. Se aprecia entonces que la mayoría de docentes cumplen con los compromisos asumidos en la institución, lo que favorece el cumplimiento de los objetivos de la gestión institucional.

En general, se precisa que los docentes presentan en su mayoría la habilidad social de relacionarse adecuadamente con la institución, consecuentemente producto de la competencia social adquirida; es decir que en este caso hay correspondencia entre el perfil profesional y el perfil laboral de los docentes, reflejando una adecuada gestión de recursos humanos que favorecen la calidad de servicio que se brinda y la satisfacción de los estudiantes.

GRÁFICA N° 25

RELACIÓN DEL DOCENTE CON LA INSTITUCIÓN



FUENTE: PEPYPELA-2012

DISCUSIÓN

A. COMPETENCIAS INTELECTUALES

El perfil profesional del personal que labora en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa sobre las competencias intelectuales o cognoscitivas y en relación a la formación académica, en la mayoría de casos presenta un nivel aceptable o sea que se encuentra dentro del estándar necesario; no obstante un sector importante de docentes presentan un nivel excelente; lo que favorece, en este casos, el ejercicio profesional y la eficiencia de los recursos humanos, favoreciendo de esta manera el logro de las metas de la gestión institucional; sin embargo, en casi la cuarta es mejorable o insuficiente; es decir que no tienen los conocimientos suficientes y de buena calidad.

Respecto al perfil laboral o ejercicio profesional de los docentes no presenta una correspondencia plena con su perfil profesional, ya que se evidencian ciertas deficiencias en la gestión institucional, es así que para el 70% de los estudiantes los docentes tienen la habilidad didáctica en lo que respecta al dominio de la materia que dictan y en el desarrollo de actividades que propicien el aprendizaje en los estudiantes, es regular el planteamiento de contenidos curriculares de manera interesante; en tanto que son poco claros al abordar las dudas de los estudiantes; además de no brindar información actualizada o resultados de investigaciones recientes. Así, en estudios realizados por Tavárez, Miledysten los países de: Argentina, Colombia,

Panamá, México y República Dominicana, concluyeron que los perfiles profesionales están divorciados de la realidad de cada país y no logran en ningún caso una correspondencia total.

Los conocimientos o competencias metodológicas como parte de su formación profesional, asumen vital importancia en la transmisión de conocimientos a los estudiantes; así la mayoría del personal ha adquirido esta competencia en un nivel “aceptable” o “eficiente”; no existiendo correspondencia plena con el perfil laboral, por lo que la calidad del servicio que brindan no es totalmente óptima. Así, Brodris & Torreros, señala que el dominio en cuanto a la puesta en marcha y desarrollo de determinadas destrezas cognitivas y/o motrices permitan la capacidad de ejecución con destreza en un momento dado, es así que el 54% regularmente desarrolla su materia en forma entretenida e interesante, aduciendo que no es variada y se basa fundamentalmente en la exposición; así para el 40% presenta deficiencias en el uso de métodos y técnicas participativas.

Los docentes en su mayoría (47%) ha logrado adquirir durante su formación profesional la capacidad cognitiva de planificación excelente, esto en la medida que es una parte importante y permanente en su ejercicio profesional; de esta manera se puede afirmar que en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa, como parte de su gestión educativa, cuenta con personal competente profesionalmente en lo que respecta a la planificación. No obstante en el ejercicio laboral los docentes no logran aplicar plenamente esta capacidad cognoscitiva, puesto que en un 44% (promedio) es regular y

deficiente en el 21%. la aplicación de las estrategias de planificación, del conocimiento, organización, combinación y aplicación de recursos didácticos;

Y respecto a los sistemas de evaluación la mayoría presenta conocimientos aceptables y mejorable, esto como parte del perfil profesional; sin embargo, el perfil laboral está por debajo de este, ya que los sistemas de evaluación que implementa el personal, para el 39% y 24% aproximadamente son regulares y deficientes respectivamente, con las implicancias en la calidad del servicio que brindan, dificultando el logro de las metas trazadas en la gestión educativa.

B. COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE CLIMA DE AULA

El perfil profesional respecto a la gestión del clima social del aula, o la capacidad del personal docente para gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo de aula, en la tercera parte aproximadamente o el 33% de los docentes es mejorable, y para el 41% es aceptable; siendo insuficientes los conocimientos que ha logrado el personal. En tanto que en el perfil laboral para el 51% los docentes fomentan un clima positivo y establecen normas de convivencia en el aula; en tanto que para la mayoría en forma regular o deficiente se propicia la integración de los estudiantes a través de técnicas y dinámicas que puedan favorecer las relaciones interpersonales.

Respecto al perfil relacional, solo el 11% de docentes ha logrado en su formación profesional obtener esta capacidad en un nivel excelente; sin embargo como habilidad laboral, manifiesta en el trato que mantiene con los estudiantes, la realización de bromas en un contexto de respeto y las muestras

de interés frente a las necesidades de los estudiantes; es mayoritariamente buena; desprendiéndose que si bien en la formación o perfil profesional esta competencia no fue adquirida plenamente; la demanda del ejercicio laboral y la experiencia, han permitido su desarrollo, favoreciendo la gestión educativa..

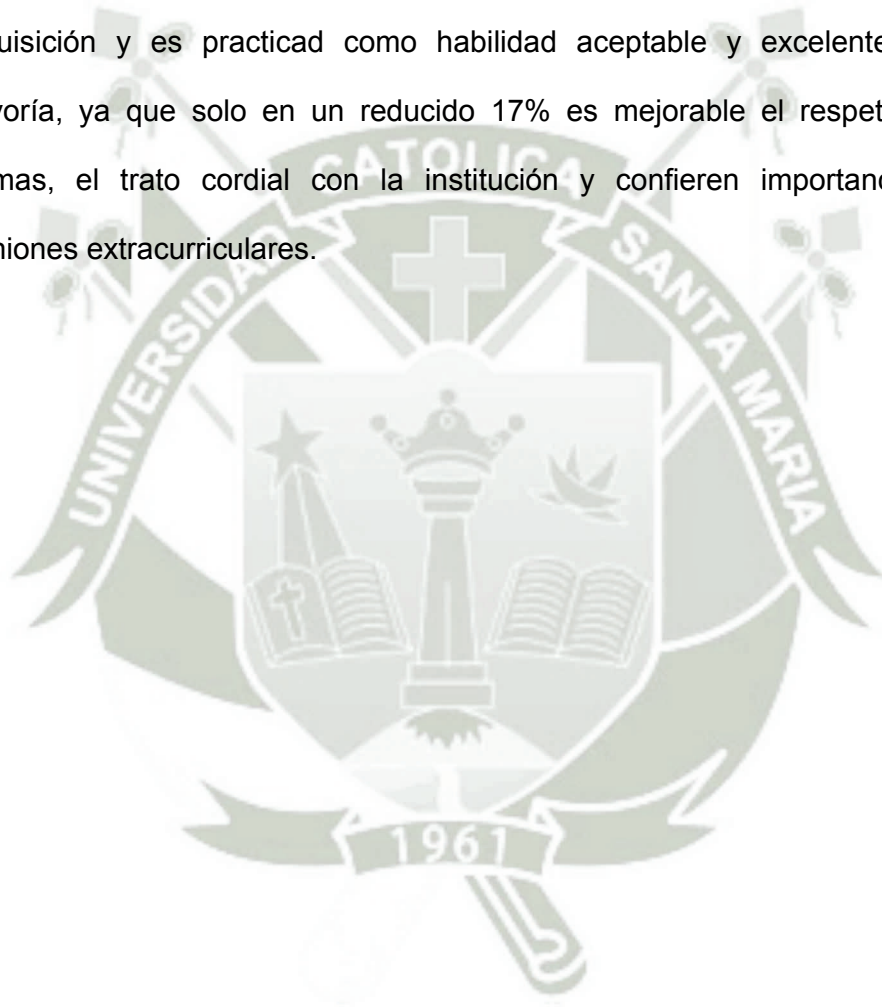
Es importante la intervención que tiene el docente en la canalización de conflictos, y si bien en el perfil profesional predomina en conocimiento aceptable, en el perfil laboral predomina el deficiente manejo; siendo indicativo de la no correspondencia entre ambos perfiles. Así, en un porcentaje significativo presenta deficiencias en este tema; esto en desmedro de la gestión del clima en el aula, la mayoría de docentes, el 43% se encuentra en un nivel aceptable y el 30% en un nivel mejorable; no obstante, el manejo de conflictos en los docentes, como parte de su perfil laboral la mayoría de docentes presenta dificultades en el manejo de conflictos en el aula, lo cual desfavorece el clima del aula.

C. COMPETENCIAS SOCIALES

Las competencias sociales adquiridas respecto a la relación del docente-estudiantes en la formación profesional es mejorable en un 26% y en un 40% es aceptable; en tanto que como habilidad social es mayoritariamente regular para el 44% y deficiente para el 36%. En la relación entre el docente con las familias o tutores de los estudiantes en un 37% es “mejorable”; en un 51% o en más de la mitad de docentes la adquisición de esta competencia es aceptable o se encuentra en el nivel estándar. Así, dentro del perfil laboral, es una habilidad

poco desarrollada en los docentes; ósea los docentes no tienen la habilidad social de mantener una buena relación con los padres de familia o tutores, lo que refleja, a este nivel no se está brindando un servicio de calidad como consecuencia de una inadecuada gestión educativa.

Y la relación del docente con la institución alcanza un mayor nivel de adquisición y es practicada como habilidad aceptable y excelente para la mayoría, ya que solo en un reducido 17% es mejorable el respeto por las normas, el trato cordial con la institución y confieren importancia a las reuniones extracurriculares.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- La mayoría de los docentes del ISPA, poseen un perfil profesional aceptable o excelente en lo que se refiere a las competencias intelectuales, es decir, en los aspectos pedagógicos, metodológicos, de planificación y sobre sistemas de evaluación; al mismo tiempo son aceptables las competencias sobre gestión de clima en el aula, así como las competencias sociales, con respecto a la relación del docente con los estudiantes y docente con padres de familia o tutores, sin embargo, han mostrado una excelente relación docente con la institución. De esta manera se constituyen en un potencial para la gestión de recursos humanos.

SEGUNDA.- En cuanto al perfil laboral, los docentes del ISPA, han demostrado que tienen un dominio aceptable en lo que se refiere a las habilidades didácticas y las actividades que propician el aprendizaje de los estudiantes; sin embargo son poco claros al abordar las dudas de los estudiantes y no brindan una información totalmente actualizada. En el aspecto metodológico muestran deficiencias en el uso de métodos y técnicas participativas; así como en los sistemas de evaluación que implementan. En la gestión del clima en el aula y en la relación de docentes con estudiantes, es generalmente regular; mientras que en la relación con los padres de familia, no logran mantener una buena relación.

TERCERA.- El perfil laboral se encuentra por debajo del perfil profesional, ya que este último se desarrolla en un nivel aceptable o excelente y el primero en un nivel regular bajo. En cuanto al perfil laboral o ejercicio profesional de los docentes, no presentan una correspondencia plena con su perfil profesional, ya que se evidencian ciertas deficiencias en la gestión institucional.



SUGERENCIAS

PRIMERA.- Es necesario que las autoridades diseñen y ejecuten programas de estimulación del desempeño docente a través de un Plan de incentivos que considere fundamentalmente intercambios culturales, académicos y técnico científicos con otras universidades nacionales o extranjeras, o viajes pagados, donde el docente pueda compartir sus experiencias y realizar replicas en el ISPA con su colegas.

SEGUNDA.- Las autoridades del Instituto Superior Pedagógico Arequipa, a través de la coordinación con las universidades del medio fortalecer las, habilidades y aptitudes de los docentes, mediante eventos de capacitación y el desarrollo de talleres permanentes como ejercicio colectivo de los profesores y generador de aprendizaje institucional en temas relacionados a “métodos, sistemas de planificación y evaluación”; así como sobre gestión del aula y clima social.

TERCERA.- Institucionalizar un espacio académico de reunión quincenal en el que los docentes pregunten sobre sus inquietudes y experiencias de difícil manejo; que permita al resto plantear respuestas orientadas por el debate, la discusión, la construcción de consensos y que deje las puertas siempre abiertas a la libertad del pensamiento y al escrutinio de las ideas, como medio de intercambio de experiencias en el desempeño laboral.

CUARTA.- Es necesario que los docentes se autoevalúen y se actualicen en forma permanente y a través de procesos de retroalimentación desarrollen habilidades didácticas de carácter cognitivas, de planificación, metodológicas, evaluativas, de gestión de clima de aula y competencias sociales, bajo la orientación de reconstrucción de los conocimientos.



PROPUESTA DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS

LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO AREQUIPA

1. FUNDAMENTACIÓN

En el Instituto Superior Pedagógico Arequipa los docentes de las diferentes especialidades no presentan correspondencia plena entre el perfil profesional adquirido en su formación académica con el perfil laboral que desarrollan en su actividad pedagógica; mostrando una serie de dificultades en el desarrollo de su labor.

La presente propuesta parte de las consideraciones que la actividad docente es entendida como una labor educativa integral, el hecho que se deben desarrollar, reforzar las competencias cognoscitivas, de gestión de clima de aula, competencias sociales, lo que tiene su fundamento en la búsqueda de la formación integral de los estudiantes y en el desarrollo idóneo de la actividad educativa. En este contexto el docente debe poseer un perfil de competencias a nivel de conocimientos pedagógicos, metodológicos, gestión de clima, carácter social necesarias para desempeñarse laboralmente y que permitan el logro de los objetivos educativos contribuyendo a elevar la calidad del proceso formativo. Así, la permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

Cabe resaltar que la propuesta tendrá un carácter flexible, adaptable a cualquier cambio significativo ocurrido o por ocurrir, estará dirigida, en lo fundamental, a suministrar un núcleo básico de conocimientos y habilidades en los docentes.

2. ÁMBITO DE EJECUCIÓN

Los docentes y estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Arequipa.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General:

Mejorar y reforzar el desarrollo de competencias cognitivas, metodológicas, evaluativas, de gestión de clima y de relación social, hacia un desempeño pedagógico más eficiente en los docentes.

3.2 Objetivos Específicos:

- a. Capacitar a los docentes en conocimientos pedagógicos, de gestión de clima de aula y relaciones interpersonales entre agentes educativos a fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes.
- b. Adiestramiento en el manejo de metodologías, técnicas y estrategias a nivel de los docentes a fin de que tengan las herramientas necesarias que les permita guiar a los estudiantes en la consecución de los objetivos de aprendizaje.

4. COMPETENCIAS Y HABILIDADES A DESARROLLAR Y/O REFORZAR

- *Cognitivas
- *Metodológicas
- *Evaluativas
- *De gestión de clima del aula
- *Sociales

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A. Con el fin de fortalecer un sistema de formación permanente centrado en la escuela que permita la comprensión de los procesos educativos producto de sus experiencias laborales cotidianas, desarrollado a través de talleres en los que se trabajen en forma práctica modelos de sesiones de aprendizaje tutoriadas por profesionales especializados.

B. Realizar el intercambio de experiencias entre los docentes a fin de propiciar la reflexión sobre la propia práctica y la práctica de sus colegas en la institución y se muestren experiencias exitosas que permitan el análisis respectivo en sus aspectos positivos, negativos y se identifiquen alternativas de solución.

C. Bajo la autorización respectiva se implementen mejores condiciones didácticas, adquiriendo nuevos materiales, equipando las aulas con medios audiovisuales y digitales.

D. Realizar procesos de capacitación reforzando del saber teórico intelectual del ejercicio de su profesión o perfil profesional en lo que respecta a

conocimientos pedagógicos, metodológicos, de evaluación, de gestión de clima y relación social.

E. Desarrollo de talleres estratégicos de aplicación de los conocimientos pedagógicos, metodológicos, de evaluación, de gestión de clima y relación social, orientados al saber hacer. Ejes de trabajo:

- * Adecuada relación teoría – práctica
- * Investigación – acción en el aula.
- * Retroalimentación del saber epistemológico, disciplinario, científico y didáctico correspondiente a cada especialidad

F. Reforzando las actividades previstas crear un sistema de asesoría y servicio de apoyo técnico pedagógico, y metodológico que a través de Coaching favorezca y apoye a los docentes en la mejora continua de sus prácticas de enseñanza.

6. ACTIVIDADES

6.1 En el proceso de capacitación y reforzamiento: Bajo convenio con la Universidad Católica de Santa María.

ACTIVIDADES	TÉCNICAS	Cronograma
* Revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas.	Trabajo grupal y elaboración del FODA.	Julio 2013
* Desarrollar exposiciones temáticas:	Curso	Julio 2013
-Conocimientos pedagógicos	Curso y guías de trabajo	Agosto
-Estrategias metodológicas	Seminario	Agosto
-Sistemas de evaluación	Jornadas	Septiembre
-Gestión de clima y relación social		

6.2 Desarrollo de talleres estratégicos

ACTIVIDADES	TÉCNICAS	Cronograma
*Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en el proceso educativo.	Elaboración del FODA.	Agosto
*Desarrollo básico referencial sobre:	Seminario	Septiembre
-Relación teoría – práctica	Jornadas	
-Investigación – acción en el aula.		
-Retroalimentación		
*Manejo practico	Seminario Taller	Octubre
-Estrategias metodológicas		
-Sistemas de evaluación	Talleres	
-Gestión de clima y relación social		

7. METODOLOGÍA

Se propicia el aprendizaje del grupo a partir de la realización de tareas específicas, que les permitirá tener un acercamiento vivencial al conocimiento, con el propósito fundamental de identificar las propias habilidades y actitudes hacia el auto aprendizaje.



BIBLIOGRAFÍA

ALLES, M. Diccionario de Preguntas: Gestión por competencias. Bs. As. Edit. Artes Gráficas Color Efe. 2006.

ÁLVAREZ OYARCE, Otoniel. *Cambios en la Gestión Educativa.* Lima: Editorial Arcabas. 2008.

ARIAS GALICIA, L. HEREDIA, Fernando y ESPINOZA, Victor. Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. México Edit. Trillas. 2004.

ARGUELLES, Antonio. Competencias Laborales y Educación basada en Normas de Competencia. México Edit. Limusa. 2004.

BRODRS, D. y TORREROS, N. Incidencia de las Estrategias de comunicación en la relación Cultura Organizacional con Desempeño Laboral de los trabajadores en la compañía Cervecera del Sur del país (CERVESUR). Arequipa. S. Edit. 2001.

CAMPOS, Agustín. Metodología para la elaboración del Perfil Genérico. REVISTA. Perspectivas de la Educación. N° 13. Lima. S. Edit. Mayo 2006.

CUESTA, A. Gestión Social y Recursos Humanos. La Habana. Ediciones FAR, 2011.

DUCCESCHI, M. Técnicas modernas de Dirección de Personal. Madrid Ibérico Europea de Ediciones, S.A. 2011.

FERNANDEZ, Alberto. La Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Enfoque Directivo General y las condiciones básicas de trabajo en la empresa española actual. México. Edit. AEDIPE. 2010.

LOUART, Pierre. Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona. Edit. Gestión. 2009.

MARTÍNEZ, Deolinda. "El sector docente: su identidad laboral. Representación y realidad" - CONICET y Universidad Nacional de Córdoba. Buenos Aires - 2009.

MERTENS, Leonard. La Gestión por competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Montevideo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación del Trabajo 2004

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (DIGES). Procedimientos para la elaboración de perfiles profesionales específicos. Lima. Edit. Mundo Colors. 2002. Pág. 54.

NAVARRETE OBANDO, Luis Alberto. "Perfil Profesional del Docente Universitario". Cajamarca-Perú. Edit. Área de Investigaciones de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2005.

PALOMARES RUIZ, A. Profesorado y educación para la diversidad en el siglo XXI. España: Universidad de Castilla-La Mancha. 2009.

URIBE POMALAZA, Edwin. Cuál es el Perfil del Profesor Peruano? . DIARIO "La República". Lima Marzo del 2009.

WEBGRAFÍA

Gómez Gallardo, Luz M. y Macedo Buleje, Julio César. Hacia una mejor calidad de la Gestión educativa peruana en el siglo XXI. REVISTA de Investigación Educativa N° 26. Julio-Diciembre 2010. En <http://sisbib.unmsm.edu.pe>

Revista Iberoamericano de Educación. "*Hacia un nuevo perfil del docente universitario*". Disponible en: <http://www.campusoei.org> (25-10-2012)

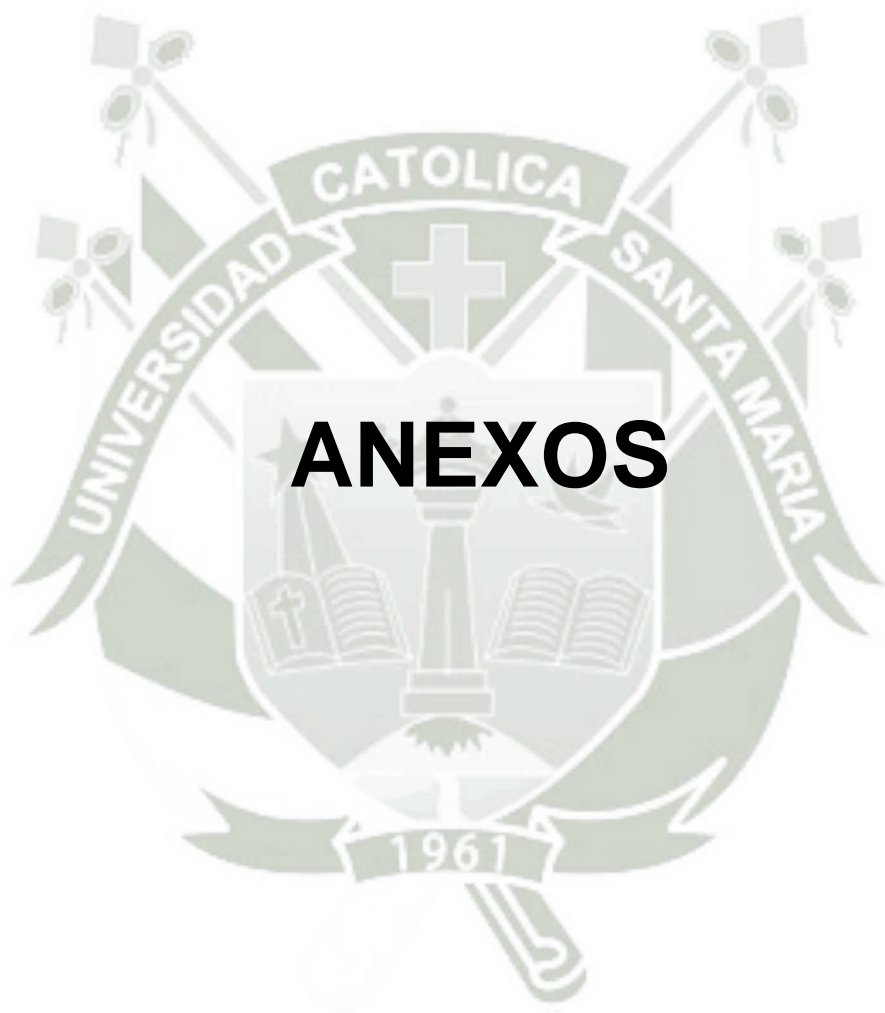
Tavárez, Miledys. La formación docente.

<http://saberes.wordpress.com/perfil-del-docente-latinoamericano> (22-03-2012)

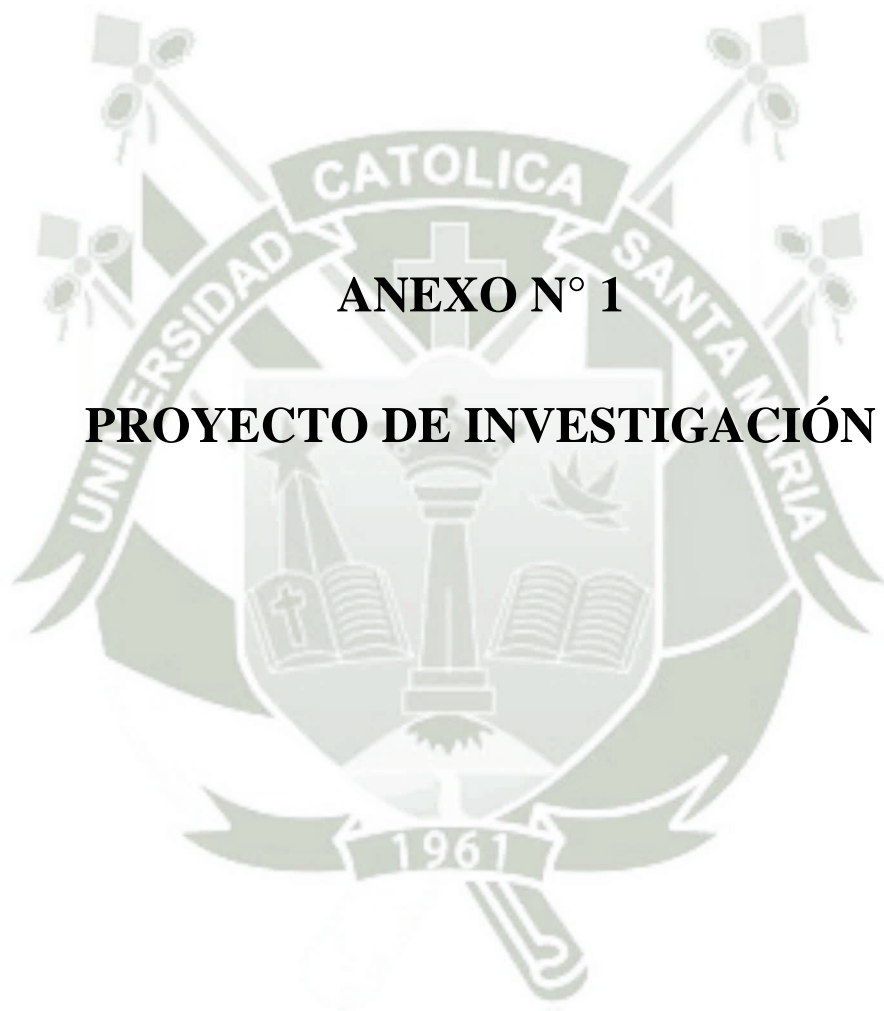
<http://www.gestiopolis.com> (15-10-2012)

<http://www.gestiondelconocimiento.com> (28-10-2012)

<http://www.recursos humanos.com> (19-12-2012).



ANEXOS



ANEXO N° 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. PREÁMBULO

En la actualidad se habla de estrategia de recursos humanos como utilización deliberada de las personas para ayudar a ganar o mantener la ventaja auto sostenida de la organización frente a los competidores del mercado. Así, la mayor interacción de los agentes sociales, a todo nivel en el mundo laboral ha introducido modificaciones profundas en la dinámica de los sistemas y mercados de trabajo, en la organización y gestión de las unidades productivas y de servicios; por ende en el perfil de la demanda de capacidades humanas.

Entonces, la evolución de los contenidos del trabajo se ha modificado profundamente, el perfil laboral ha surgido como un marco de referencia para la administración y desarrollo de personal, en las que el proceso de adaptarse y adelantarse a los cambios del entorno se representa como un factor determinante y es una condición que dará la pauta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

La convicción de que las organizaciones podrán cumplir con los objetivos establecidos en la medida que su personal se desempeñe efectivamente, ha favorecido fundamentalmente la importancia de la evaluación de perfiles profesionales y perfiles laborales en la Administración de Recursos Humanos, debido a que las instituciones requieren cada vez más de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno, de manera que es sumamente esencial evaluar fuerza laboral en relación a su conocimiento, destrezas, actitudes y

comportamiento, ya que en la medida que respondan a las competencias requeridas conducirán al éxito corporativo. (Martha Alles, 2004).

La inserción de las nuevas tecnologías de comunicación produce un cambio importante en el perfil ocupacional del trabajador, determinando a su vez nuevos requerimientos laborales, por lo que la evaluación de estos perfiles, a partir de los cuales se contraste el perfil profesional y el perfil laboral en los docentes del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa, a través del conocimiento objetivo de las funciones y tareas, cumplimiento de sus responsabilidades, en relación a la preparación profesional recibida. Los resultados podrán constituir información importante para adoptar decisiones en aspectos tales como: planes de capacitación, promoción de personal, retención o no; paralelamente sus resultados serán útiles para los procesos de selección de personal.

La experiencia de varios años de trabajo en la institución han permitido observar esta importante incompatibilidad, entre el perfil profesional y el perfil laboral dificultando el cumplimiento de las funciones y por ende la calidad de servicio, lo que ha motivado la realización de una investigación más profunda al respecto.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ENUNCIADO

“Perfil Profesional y Perfil Laboral en los Docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa- Arequipa, 2011”.

1.2 DESCRIPCIÓN DE PROBLEMA

a. CAMPO, ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- Campo : Ciencias Sociales
- Área del conocimiento : Gerencia Social y Recursos Humanos
- Línea del conocimiento : Servicios Educativos

b. OPERACIONALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p>Perfil Profesional</p> <p>Conjunto de características de su formación profesional polivalente que permitirá al egresado estar capacitado y hacer uso creativo en su quehacer laboral.</p>	Competencias intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Métodos pedagógicos • Planificación de la enseñanza • Organización de recursos educativos • Sistemas de evaluación.
	Competencias de gestión de clima del aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del clima • Perfil relacional • Tratamiento de conflictos
	Competencias sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los estudiantes • Relación con las familias y tutores • Relación con la institución
<p>Perfil laboral</p> <p>Es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo</p>	Habilidades didácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de la materia • Aplicación de métodos • Estrategias de planificación • Organización de recursos • Sistemas de evaluación
	Habilidades de gestión de clima del aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del clima • Perfil relacional • Manejo de conflictos
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los estudiantes • Relación con las familias y tutores • Relación con la institución

c. INTERROGANTES BÁSICAS

- a. ¿Cuál es el perfil profesional que poseen los docentes que laboran en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa?
- b. ¿Cuál es el perfil laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa?

d. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación: Investigación de campo

Nivel de investigación: Descriptiva

1.3. Justificación del problema

Es pertinente identificar el perfil laboral y profesional que presentan los docentes, a partir de una estrategia metodológica y con la participación del personal involucrado, lo que permitirá obtener la información general y específica que servirá de insumo para el diseño de una intervención sistemática, orientadas a mejorar la eficiencia en el desempeño laboral; y al mismo tiempo incrementar la calidad de la productividad como resultado de la mejor organización del trabajo y de la tecnología que se viene incorporando a los procesos.

Su **relevancia científica** se fundamenta en el análisis sistemático de la problemática que presenta la institución en relación al desempeño ocupacional por competencias laborales.

La investigación tiene **relevancia práctica** en la medida que permitirá comprobar a partir del trabajo cotidiano los perfiles laborales y profesionales que poseen los trabajadores y en la realidad concreta servirá para mejorar la eficiencia y productividad.

Presenta **relevancia contemporánea** en la medida que actualmente es un tema que se está introduciendo en todos los niveles de gestión, con resultados positivos.

La investigación tiene **relevancia social** en la medida que el desarrollo de la investigación permitirá conocer las deficiencias y mejorarlas a partir de propuestas que permitirán una mayor eficiencia y calidad, y por ende se revertirá en un beneficio a la comunidad por cuanto tendrá profesionales en educación cada vez más eficientes.

El desarrollo de la investigación es **trascendente** por cuanto sus resultados permitirán encontrar y analizar la problemática a este nivel y proponer alternativas que contribuyan a mejorar el desempeño laboral que beneficiaran a la comunidad en general.



2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. GESTIÓN SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS

En el contexto mundial se han llevado a cabo en la última década, una serie de cambios profundos de las organizaciones con respecto no solo a lo tecnológico sino fundamentalmente en el recurso humano denominado hoy en día capital humano, obligando a transformar los sistemas de gestión. Todas están integradas por personas; pues estas son las que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado.

Así lo señala DUCCESCHI, M. al afirmar que: “El capital humano tiene como verdadera importancia que todas las empresas se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que el personal haga la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuado para desempeñar la labor esperada”¹.

En este sentido, la gestión de los recursos humanos ha sufrido también considerables cambios, caracterizados éstos fundamentalmente por el cambio en la concepción de personal, ya que se deja de ver al recurso humano como un recurso más, pasando a ser el elemento esencial en las organizaciones, siendo el desarrollo individual de las personas, a partir de las competencias que debe poseer el trabajador en su puesto de trabajo

¹ DUCCESCHI, M. Técnicas modernas de Dirección de Personal. Madrid Ibérico Europea de Ediciones, S.A. 2011. Pág. 86.

con el objetivo de lograr un grado de excelencia el reto más importante; es necesario por tanto identificar el perfil profesional y el perfil laboral.

“Los requerimientos de un puesto o y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en su puesto de trabajo como parte esencial del análisis y diseño del puesto de trabajo, donde no solo constituyen base de éstas, las exigencias que desde la dimensión intelectual o profesional se necesitan, sino comportamientos que demandan de los trabajadores la organización”²

Se entiende entonces que estos son elementos esenciales de la gestión social de recursos humanos ligadas al proceso de formación y desarrollo, donde las organizaciones ejercen decisivo rol, viéndose entonces ligadas a la evaluación del desempeño, la formación y compensación del mismo y donde se vinculan conocimientos, habilidades, con comportamientos que son necesarios observar en los trabajadores para garantizar además, la coherencia con su filosofía y cultura organizacional.

CUESTA, plantea: "A la Gestión social respecto al Capital Humano competen todas las actividades en las que influyen o son influidos los hombres relacionados con la empresa, por eso es función integral de la empresa u organización y no de un departamento o área específica. Por eso, además tiene un carácter multidisciplinario, pues necesariamente intervienen diferentes disciplinas científicas para su desarrollo eficiente"³

² FERNÁNDEZ, Alberto: La Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Enfoque directivo general y las condiciones básicas de trabajo en la empresa española actual. Méjico. Edit. AEDIPE. 2010. Pág. 23.

³ CUESTA, A. Gestión Social y Recursos Humanos. La Habana. Ediciones FAR, 2011. Pág. 27

Y LOUART, Pierre sostiene que “las actividades claves en la Gerencia de Recursos Humanos, como inventario de personal, evaluación del potencial humano, diseño de métodos y puestos de trabajo con los profesiogramas asociados, destacan en general el valor de la Ergonomía organizativa para las actividades de planeación y optimización del recurso humano; así la formación, la evaluación del desempeño, el clima organizacional y la motivación, la recolección y la auditoria, son fundamentales”⁴.

En este sentido los autores afirman la importancia del Capital Humano en cuanto a las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, como parte de la actividad ocupacional; así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, como parte del perfil profesional o de formación y el perfil laboral.

2.2 EL PERFIL PROFESIONAL

2.2.1 Definición

El concepto de Perfil educativo surge fundamentalmente en los primeros niveles de educación y luego se traslada a la educación superior empleando el término de “Perfil Profesional” en 1976.

El perfil en general se define como: *“El conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a una persona y que por supuesto le sirven para diferenciarse de otras”*⁵.

⁴ LOUART, Pierre. Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona: Ediciones Gestión. 2009. Pág. 51

⁵ ARGUELLES, Antonio. Competencias Laborales y Educación basada en Normas de Competencia. México Edit. Limusa. 2004. Pág. 78.

El perfil profesional se define como: “El conjunto de rasgos de personalidad que se espera que sean logrados aproximadamente por los educandos egresados de un programa educativo más o menos prolongado. Dichos rasgos constituyen objetivos muy escuetamente formulados, hacia los cuales debe dirigirse toda la planificación curricular”⁶

Entonces el perfil profesional se refiere al conjunto de características de su formación general y su formación profesional polivalente que permitirá al egresado estar capacitado y hacer uso creativo en su quehacer laboral.

El Dr. Campos al respecto señala que “un perfil presenta la caracterización de los rasgos que un estudiante tendría al egresar de la institución que lo forma o la caracterización de rasgos que tipifican al egresare de una área profesional”⁷

El concepto de perfil profesional, por tanto se remite al conjunto de saberes articulados (acceso y uso del conocimiento y la información, dominio de procedimientos y aplicación de criterios de responsabilidad social) a ponerse en juego interrelacionadamente en las actividades y situaciones de trabajo.

⁶NAVARRETE OBANDO, Luis Alberto. "Perfil Profesional del Docente Universitario". Cajamarca-Perú. Edit. Área de Investigaciones de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2005. Pág. 11.
⁷CAMPOS, Agustín. Metodología para la elaboración del Perfil Genérico. REVISTA. Perspectivas de la Educación. N° 13. Lima. S. Edit. Mayo 2006. Pág. 38.

2.2.2 Características del perfil profesional

- a. Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicos.
- b. Deben considerar la demanda social es decir, las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención.
- c. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones.
- d. Y obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios⁸.

En las instituciones de formación profesional, la primera tarea, en este sentido, es definir el perfil profesional del egresado y determinar las competencias que dicho perfil integra. Así, una vez fijadas las competencias del perfil profesional se elaborará el plan de estudios con las asignaturas que comprende y el reparto de los créditos totales entre las asignaturas que integra el plan de estudios.

Los contenidos de los programas tienen que estar orientados a garantizar el desarrollo de las competencias propias de un primer nivel de profesionalización, a nivel de grado. El postgrado permitirá un nivel mayor de profundización, especialización y dominio de las competencias

⁸<http://www.recursos humanos.com> (19-12-2012).

profesionales exigidas por los perfiles académicos y profesionales de los egresados de las titulaciones.

2.2.3 Dimensiones del perfil profesional docente

El perfil del docente viene condicionado por un devenir histórico, marcado por el modelo educativo, institucional, legislativo y social del proceso docente. Así, el perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión docente, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas. Su rol vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer, conformarán su acción educativa.

Las dimensiones del Perfil Profesional son las siguientes:

- a. Competencias: Definidas por los estándares o criterios de realización a partir de los cuales la actividad pueda ser evaluada como “competente”. Estos criterios reflejan la complejidad de dimensiones que se utilizan en el mundo del trabajo para evaluar la profesionalidad de un desempeño.
- b. Dimensión Técnica: concebidas como desempeños complejos que involucran y movilizan capacidades transferibles a diversos contextos.
- c. Ejercicio profesional: que define los alcances y las condiciones del ejercicio profesional en que se desenvuelve la actividad.

2.3 NIVELES DE ESPECIFICACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL

A partir de una primera caracterización de la competencia general, el análisis de su desempeño en situación de trabajo se realiza a través de tres niveles de especificación de sus competencias.

A. Primer nivel de especificación: áreas de competencia:

Se delimitan partiendo del análisis del campo profesional, recortan las grandes áreas de actividad en las que interviene poniendo en juego sus capacidades. Estas grandes áreas suelen coincidir con funciones fundamentales y permanentes que deben garantizarse en los distintos ámbitos de trabajo de su área ocupacional. Al identificar un área de competencia sólo se afirma que es dentro de ella que el profesional deberá definir sus competencias. El alcance y el nivel de esta competencia se determinan en otros niveles de especificación del perfil.

Un área de competencia es: “un recorte amplio de actividades agregadas. Al identificarla, sólo se afirma que es dentro de ella que el profesional deberá definir sus competencias. El alcance y el nivel de esta competencia se determinan en otros niveles de especificación del perfil”⁹.

⁹ AIRISIAN, P. y GULLICKSON, A. Herramientas de Auto-evaluación del Profesorado. Bilbao. Edit. ICE. 2008. Pág. 42.

B. Segundo nivel de especificación: sub-áreas de competencia:

En el segundo nivel de especificación se descomponen las áreas de competencia. Es el resultado del análisis de un área de competencia, a través del cual, ésta se descompone en agrupamientos significativos de realizaciones involucrados o afines. Los procedimientos de análisis utilizados se adaptan a cada campo profesional y pueden seguir diferentes criterios. En algunos casos esta descomposición se realiza identificando distintas fases de un mismo proceso, en otros identificando procedimientos, objetos o medios de producción intervinientes.

C. Tercer nivel de especificación: actividades específicas:

En el tercer nivel de especificación se identifican las actividades que debe desarrollar en su práctica profesional, dentro de cada una de las sub-áreas de competencia. Como en el caso anterior, los procedimientos de análisis utilizados se adaptan a cada campo profesional y pueden seguir criterios basados en la identificación de distintas fases de un mismo proceso, o en la diferenciación según objetos o medios de producción intervinientes.

En la formulación de las actividades del perfil se utiliza, como principio fundamental, la puesta en juego de capacidades complejas transferibles a diferentes contextos.

Son estas actividades junto con sus criterios de realización y con la descripción de las condiciones del ejercicio profesional las que permiten delimitar el nivel y los alcances de las competencias y, por tanto, lo que el

sistema educativo deberá tomar como referencia para la formulación de las capacidades profesionales y la organización de los procesos formativos.

D. Los criterios de realización:

En el tercer nivel de especificación del perfil se establecen criterios o estándares que se utilizan en situación de trabajo para evaluar cuándo la realización de estas actividades es considerada “competente”. Esos estándares se denominan “criterios de realización”. Ellos reflejan las diversas dimensiones a través de las cuales los actores del mundo del trabajo determinan la calidad profesional de la actuación del técnico. Incluyen aspectos técnicos, normativos, actitudinales y de interacción social.

2.4 GESTIÓN EDUCATIVA Y PERFILES PROFESIONAL Y DOCENTE

Se define a la gestión educativa como: “Una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo”¹⁰.

¹⁰Gómez Gallardo, Luz M. y Macedo Buleje, Julio César. Hacia una mejor calidad de la Gestión educativa peruana en el siglo XXI. REVISTA de Investigación Educativa N° 26. Julio-Diciembre 2010. En <http://sisbib.unmsm.edu.pe>

Esta definición apunta hacia la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo sino también pedagógico. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

Se entiende entonces por gestión el manejo de recursos y, al tratar la gestión educativa dan prioridad en dicho manejo a los recursos humanos, es decir a los docentes; en la gestión educativa en el Perú es necesario superar la concepción pedagógica de la educación. Otros entienden por gestión educativa el manejo del conocimiento.

“...creen que la gestión de una escuela se debe dedicar a desarrollar el uso del conocimiento, el cultivo de actitudes interpersonales de convivencia equitativa, al tener como eje de la acción educativa el aprendizaje y no la enseñanza, es decir el de promover la construcción del propio aprendizaje”¹¹.

Y hay también quienes identifican gestión como administración, hasta considerarlo sinónimos:

Pero la gestión se encuentra en la creación y dirección hacia el futuro, por lo que se define como: “La creación de las condiciones para que el futuro educativo que queremos lograr se concrete, o sea el proyecto que se quiere lograr, que se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo (Directivos, docentes, y administrativos), que se programen y

¹¹Gómez Gallardo, Luz M. y Macedo Buleje, Julio César. Hacia una mejor calidad de la Gestión educativa peruana en el siglo XXI. REVISTA de Investigación Educativa N° 26. Julio-Diciembre 2010. En <http://sisbib.unmsm.edu.pe>.

ejecuten acciones para irlo concretando y que se solucionen los problemas que lo obstaculizan”¹².

Sin embargo es necesario señalar los procesos de gestión, sin los cuales todo esfuerzo será errático e inútil:

- a. Planificación: Dentro de ella puntualizamos acciones como diseño, diagnóstico, objetivos, metas, estrategias, presupuesto, planes, programas, proyectos.
- b. Organización: Establecemos funciones, estructura, cargos, métodos, procedimientos y sistemas.
- c. Dirección: Toma de decisiones, delegar funciones, desconcentra y descentraliza.
- d. Coordinación: Se plasma a través de coordinaciones en: comités, comisiones y equipos de trabajo.
- e. Control: Acciones de supervisión, evaluación, verificación, orientación y retroalimentación.

En este contexto y bajo los lineamientos de la política de educación gestión educativa trabaja aspectos fundamentales como:

- a. Gestión institucional: en la que fundamentalmente se crean las condiciones favorables para el desarrollo de capacidades humanas de los distintos actores educativos;

¹² <http://www.gestiopolis.com> (15-10-2012)

- b. Gestión pedagógica, en la que se organiza la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, actitudes y destrezas; además de fomentar la motivación y actualización docente. Gestión administrativa en la que se maneja correctamente los sistemas de personal, racionalización, presupuesto, tesorería y control; así como el manejo de recursos.
- d. Gestión de Personal: Consiste entre otros aspectos fundamentales, en crear un ambiente favorable hacia la participación activa y eficiente de los trabajadores docentes, para ello se aplican técnicas de análisis de puesto, selección de personal, administración salarial, seguridad, capacitación, etc.¹³

Así, el éxito de la gestión educativa se basa fundamentalmente en la organización y manejo de recursos humanos; por lo tanto asume especial importancia el perfil profesional docente y su correspondencia con el perfil laboral o la práctica docente.

2.4.1 Perfil Profesional Docente

La Ley General de Educación, la Ley del profesorado N° 24029 y la Ley de la Carrera Pública Magisterial en sus normas definen competencias, funciones, etc. Permitiendo pasar de un funcionamiento inorgánico y desestructurado a otros que posibiliten regular las condiciones laborales de la profesión; pero el divisionismo generado no ha permitido lograr este avance.

¹³ÁLVAREZ OYARCE, Otoniel. *Cambios en la Gestión Educativa*. Lima: Editorial Arcabas. 2008. Pág. 89.

Esto hace que el perfil laboral del docente varíe en competencias y capacidades. “Ha significado replantear su formación sobre la base de un conjunto de conocimientos y capacidades previamente definidas en donde el docente deje de ser un simple transmisor de conocimientos para convertirse en un facilitador o sea se pretende que los docentes y estudiantes en situación de mutuo aprendizaje orientes sus capacidades cognitivas y sociales al ejercicio de dar sentido a la sociedad”¹⁴.

2.4.2 Aspectos Fundamentales

El perfil profesional del docente se manifiesta en los siguientes aspectos:

- a. *Cognoscitivo*: “está dada básicamente en la capacidad de conocimiento que debe tener el docente, a efectos que el nivel de pensamiento han de ser promovidos en los alumnos, en la información básica, la habilidad de razonamiento, a efectos que aquél promueva en sus alumnos un nivel de pensamiento, crítico, analítico y dialéctico”.
- b. *Técnico*: “son las características que debe poseer el docente, como son: destrezas físicas, manipulativas, esenciales para desarrollar la profesión de docente, estar capacitado y dominar la didáctica, como elemento esencial para formar adecuadamente a los nuevos profesionales que han de egresar de las instituciones de educación superior”¹⁵.

¹⁴MINISTERIO DE EDUCACIÓN (DIGES). Procedimientos para la elaboración de perfiles profesionales específicos. Lima. Edit. Mundo Colors. 2002. Pág. 54.

¹⁵NAVARRETE Obando, Luis Alberto: Ob.cit. Pág. 89.

- c. Actitudinal: está constituido por intereses, valores, ética, argumentos, racionalización, acción y resolución de problemas morales. De allí que el docente no solamente debe serlo, sino también parecerlo.
- d. Los *psicosociales*: “Están dados por las interacciones humanas e interpersonales, para con los demás que lo rodean y forman parte de su universo, esto es, su centro de labor académica, por citar, la comunicación entre sus colegas, el personal administrativo de quien depende”¹⁶.
- e. La *socialización*; es la internalización gradual de los valores de la profesión, como docente.
- f. La *destreza de aprendizaje*; constituye propiamente dicho en la habilidad para decidir qué se necesita aprender, cómo aprenderlo y cuándo se ha aprendido.

2.4.3 Análisis del Perfil Docente

Las recientes investigaciones sobre aprendizaje escolar en Latinoamérica que nos ubican en los últimos lugares en razonamiento matemático y verbal evidencian que nuestro sistema educativo está en crisis. Y entre los factores que están incidiendo en esta situación se mencionan:

- a. Las reformas que se han puesto en marcha sin lograr los resultados esperados, por cuanto se aplican estrategias equivocadas y una modificación permanente del Diseño Curricular.

¹⁶Revista Iberoamericano de Educación. "*Hacia un nuevo perfil del docente universitario*". Disponible en: <http://www.campusoei.org> (25-10-2012).

b. Aplicación de una política equivocada en la ejecución de programas de capacitación para la actualización de los docentes, con actividades que no inciden en una mejora de la educación pública. Hay una gran diferencia entre las instituciones públicas y privadas en términos de infraestructura, implementación tecnológica y en el perfil del profesor. Así, el perfil del maestro debe tomar en cuenta su capacidad intelectual, personal y social de acuerdo al momento actual y a la realidad social y cultural del país¹⁷.

En el análisis del perfil docente se consideran los aspectos siguientes:

- a. Académica; en la docencia se asume que lo importante en la enseñanza es la transmisión de información; a pesar de conocer que en la actualidad se ha preponderado su rol de facilitador, el cual tiene un rol de mayor responsabilidad que el ser el mero transmisor de conocimientos.
- b. Práctica: En este aspecto destaca el componente práctico de la enseñanza, artístico, de oficio y del docente como práctico.
- c. Tecnológica; esta concepción se centra en que el docente ha de conocer y dominar la destreza de la enseñanza.

¹⁷ URIBE POMALAZA, Edwin. Cual es el Perfil del Profesor Peruano? . DIARIO "La República". Lima. Marzo del 2009.

- d. Personal; deriva de la psicología personalista, asume que aprender a enseñar es un proceso construido para comprender, desarrollar y usar eficazmente en sí mismo.
- e. Crítica Social; asume una concepción de sujeto crítico con respecto al conocimiento

Existen saberes sistemáticos de la naturaleza y de la sociedad que son fundamentales para resolver problemas de tipo técnico y problemas de identidad y pertenencia. Las humanidades permiten desarrollar la sensibilidad, comprender, nombrar situaciones, emociones nuevas y gozar de extraordinarios bienes culturales.

2.4.4 Evaluación del Perfil Docente

A. Competencias Curriculares: Las competencias curriculares se refieren en nuestra propuesta a las capacidades relacionadas con el conocimiento y el dominio de la materia que el profesor imparte, así como a las distintas técnicas y fases que hay que seguir para elaborar una concreción didáctica que permita desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje con los alumnos.

El dominio de este bloque aporta la seguridad intelectual y tecnológica necesarias para transmitir los contenidos establecidos de forma ordenada, sistemática y sugerente. El bloque se estructura sobre la base de dos categorías: Conocimiento de la materia, o grado de dominio de los contenidos y del marco curricular establecido y gestión del currículum, que comprende el análisis de las estrategias y los elementos

que configuran una programación didáctica.

B. Competencias de Gestión: En este bloque nos referimos al rol que el docente desarrolla como gestor de procesos en los que el factor humano es fundamental. Se define como: “Es el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que se identifican según el análisis de las tareas que debería ejecutar el trabajador inherente a cada cargo y que generalmente están estipuladas en los Estatutos de la Organización, los cuales se requieren sean asumidos en condiciones óptimas para el logro de los objetivos institucionales”¹⁸.

El modelo profesional vigente concibe al docente como un gestor capaz de actuar con autonomía y planificar estrategias con vistas a optimizar la práctica educativa. Para ello es importante tomar conciencia de los procesos internos que subyacen en la realidad educativa si queremos afrontar eficazmente los retos que la realidad educativa actual plantea. Las categorías que existen en esta dimensión son:

- a. Atención a la diversidad: Se refiere al análisis de las estrategias que utiliza el docente para adaptar el proceso de enseñanza aprendizaje a las necesidades e intereses de los alumnos, así como su capacidad para establecer propuestas individualizadas adecuadas al contexto donde se desarrolla la acción educativa.
- b. Estrategias Instructivas: Bajo este concepto se incluye el análisis de las capacidades que el profesor manifiesta en el momento de guiar el

¹⁸MERTENS, Leonard. La Gestión por competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Montevideo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación del Trabajo 2004. Pág. 20.

proceso de enseñanza aprendizaje y su habilidad para minimizar los factores que reducen el rendimiento de los alumnos.

- c. Gestión del clima del aula: La evaluación en esta dimensión atiende a las capacidades personales del docente para gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo en el aula y tratar, en caso de ser necesario, las conductas disruptivas que puedan surgir. Se parte de una perspectiva centrada en un modelo de convivencia fundamentado en el respeto a los alumnos, la claridad, equidad de las normas, el uso de técnicas que reduzcan la aparición de conductas y actitudes negativas¹⁹.

C. Competencias colaborativas:

Esta última dimensión se refiere a un conjunto de habilidades que favorecen la relación del docente con el entorno educativo y social en el que desarrolla su actividad. Si bien por sí solas no son suficientes para ejercer la docencia, suponen un pilar imprescindible para un ejercicio profesional de calidad. Su análisis se estructura en cuatro categorías: colaboración con el centro educativo, con las familias, con administración y el entorno educativo²⁰.

¹⁹LINARES PACHECO, Manuel. Calidad de la Gestión Educativa. Lima: Editorial Arteidea. 2008. Pág. 47-48.

²⁰DÍAZ DÍAZ, Hugo. Gestión Educativa: Crisis y Desafíos. Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú. 2008. Pág. 159.

2.4.5 Las Universidades y el Perfil Profesional de Docentes

“El pensamiento docente de la Universidad lo constituye una visión netamente positivista del conocimiento, en cuanto las ciencias de la naturaleza, de carácter eminentemente experimental, son el modelo a seguir. La sustantividad pedagógica de la enseñanza queda reducida simplemente a que los docentes dominen sólidamente la disciplina que enseñan”²¹.

En este sentido los aportes que ofrecen las ciencias de la educación, bajo tendencias pedagógicas y la operatividad de la tecnología didáctica son considerados como poco importantes, ya que no existen evaluaciones de su implementación. Siendo las Universidades quienes asumen el encargo social de formar profesionales científicos, eminentemente críticos, constructivos y transformadores; es decir se formen verdaderos profesionales; sin embargo se evidencia aun serias dificultades en lo que respecta a la integración de las nuevas tecnologías de información y comunicación, o sea el perfil profesional ligado a la ciencia y la tecnología de punta.



²¹TAVÁREZ, Miledys. La formación docente. En: <http://saberes.wordpress.com/perfil-del-docente-latinoamericano> (22-03-2012).

2.5 EL PERFIL LABORAL DOCENTE

2.5.1 Definición:

Básicamente el perfil laboral es definido como: "Es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo"²².

Se trata entonces de establecer la relación cargo función, responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo; o sea a partir del nivel de competencias alcanzados durante la formación profesional; de ser capaz de aplicar los conocimientos necesarios para resolver los tipos de problemas usualmente abordables, debe ser capaz de analizar identificando los objetivos y significados puestos en práctica con el fin de enriquecer su desempeño y contribuir al desarrollo de sus competencias profesionales.

2.5.2 COMPONENTES DEL PERFIL LABORAL:

El perfil laboral está compuesto por tres elementos:

A. Conocimientos: *"El producto o resultado de ser instruido, el conjunto de cosas sobre las que se sabe o que están contenidas en la ciencia"*.²³. Se refiere entonces al saber, esto es, aun cierto dominio en cuanto al entendimiento y comprensión del conocimiento propio un campo, científicamente validado e históricamente acumulado.

²²MARTÍNEZ, Deolinda. "El sector docente: su identidad laboral. Representación y realidad" - CONICET y Universidad Nacional de Córdoba. Buenos Aires - 2009. Pág. 18.

²³ <http://www.gestiondelconocimiento.com> (28-10-2011)

B. Habilidades: Proviene del término latino “habilitas” y hace referencia a la capacidad y disposición para algo. “Es el dominio en cuanto a la puesta en marcha y desarrollo de determinadas destrezas cognitivas y/o motrices que permitan decidir a quién emplea qué es lo que se requiere en el momento dado y como hay que llevarlo a cabocapacidad en que una persona ejecuta con gracia y destreza una actividad”.²⁴

C. Actitudes: Se define como: es la disposición voluntaria de una persona frente a la existencia en general o a un aspecto particular de esta. Por ejemplo: Actitud de ayuda a las personas, de respeto, confidencialidad, empatía con las personas, de honestidad y responsabilidad, etc.

Se refiere entonces al saber estar, incluye el saber sentir, o sea a un cierto dominio en lo que concierne a relaciones interpersonales, a la inserción social conforme a ciertos principios éticos y, también, al equilibrio emocional.

2.5.3 OBJETIVOS DE LA ELABORACIÓN DEL PERFIL LABORAL

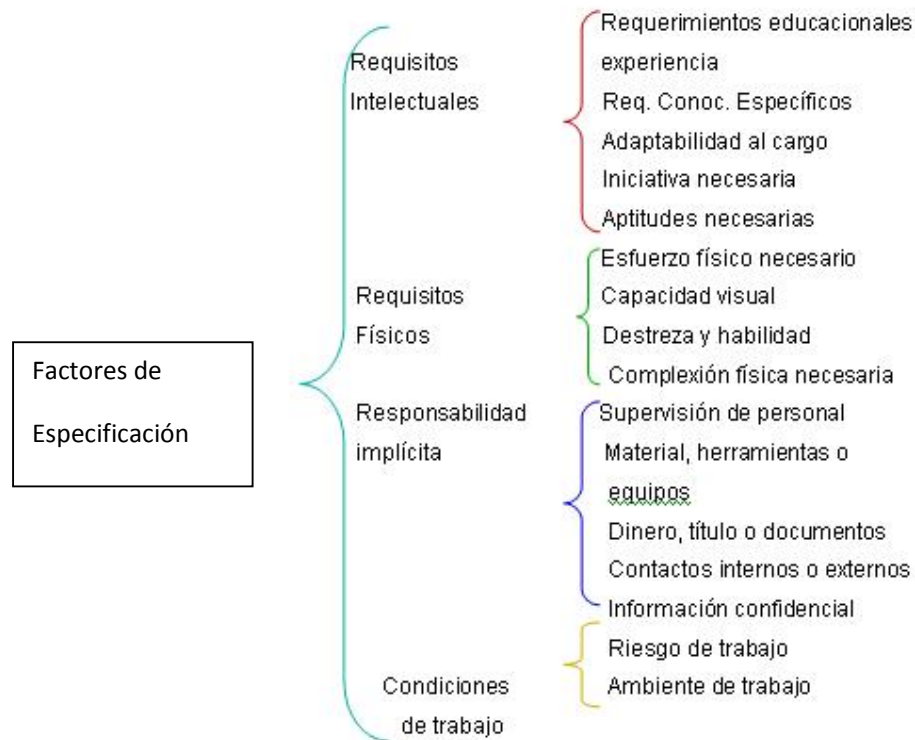
- a. Permitirle a la empresa establecer las bases de la tecnificación de la administración de recursos humanos.
- b. Precisar las funciones y relaciones de cada unidad de trabajo para deslindar responsabilidades, evitar duplicidad y detectar omisiones.

²⁴BRODRS, D. y TORREROS, N. Incidencia de las Estrategias de comunicación en la relación Cultura Organizacional con Desempeño Laboral de los trabajadores en la compañía Cervecera del Sur del país (CERVESUR). Arequipa. S. Edit. 2001. Pág. 71

- c. Servir como medio de integración y orientación al personal de nuevo ingreso facilitando su incorporación a las distintas funciones operacionales.
- d. Ayudar a la elaboración de anuncios, demarcación del mercado de mano de obra donde debe reclutarse.
- e. Determinar el perfil del ocupante del puesto, de acuerdo con el cual se aplicaran las pruebas adecuadas, como base para la selección de personal.
- f. Suministrar el material necesario, según el contenido de los programas de capacitación como base para la capacitación de personal.
- g. Determinar las escalas salariales mediante la evaluación y clasificación de puestos, considerando nivel de salario en el mercado de trabajo, etc.
- h. Suministrar a la sección de seguridad e higiene industrial los datos relacionados para minimizar la insalubridad y peligrosidad de ciertos puestos.
- i. Evitar repetir instrucciones

2.5.4 FACTORES DE ESPECIFICACIÓN DEL PERFIL LABORAL

ARIAS, HEREDIA y ESPINOZA, grafican la especificación del perfil laboral de la siguiente manera:



FUENTE: ARIAS GALICIA, L. HEREDIA, Fernando y ESPINOZA, Victor. Administración de Recursos Humanos para El alto desempeño. México Edit. Trillas. 2004. Pag. 57.

Desarrollando los factores que intervienen en la especificación se puede precisar que: en lo que se refiere a requisitos intelectuales lo componen todos los requerimientos educacionales e incluye la educación formal mínima, cursos especiales o el entrenamiento técnico considerado necesario. En cuanto a la experiencia se refiere a la mínima cantidad y tipo de experiencia requerida para que un empleado

ocupe un puesto, generalmente puede expresarse en términos objetivos y cuantitativos. Los requerimientos de conocimientos específicos: pueden incluir un conocimiento específico respecto a ciertos asuntos particulares, que no pueden cubrirse con los requerimientos educacionales o la experiencia. Y respecto a la adaptabilidad al cargo: es la habilidad requerida en un individuo para encajar en una situación particular y para trabajar armoniosamente con otros; así como, la iniciativa y las aptitudes necesarias.

Por otro lado se tienen los requisitos físicos: entre ellos se pueden mencionar:

- a. Esfuerzo físico necesario: incluye la cantidad de esfuerzo físico requerido para desempeñar un puesto, el tipo de esfuerzo y la duración en tiempo en que debe mantenerse tal esfuerzo.
- b. Capacidad visual.
- c. Destreza o habilidad: pueden tener que definirse en términos de cantidad, calidad o naturaleza del trabajo que debe desempeñarse, o en términos de la puntuación mínima que debe ser alcanzada en ciertas pruebas.

También está integrada por las responsabilidades implícitas o sea la práctica común, enumerar los diferentes tipos de responsabilidades que el empleado puede requerir. Como lo son, supervisión de personal, material, herramientas o equipos, dinero, título o documentos contactos internos o externos e información confidencial.

Finalmente respecto a las condiciones de trabajo se toma en cuenta el ambiente de trabajo, el cual se refiere al medio físico dentro del cual desempeñarse en el puesto. Y los riesgos laborales, consiste en enumerar los riesgos que pudieran ocasionar daño físico. La especificación de los riesgos puede ayudar a asegurar que las personas asignadas a puestos peligrosos cuenten con las calificaciones mentales y físicas necesarias para desempeñar el trabajo en forma segura.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

- Antecedentes Internacionales

Título: ¿Perfil del Docente Latinoamericano: mito o realidad?

Autora: TAVÁREZ MARZÁN, Miledyst

Los estudios realizados en los países de: Argentina, Colombia, Panamá, México y República Dominicana, le permitieron llegar a las conclusiones siguientes:

- * Los perfiles están divorciados de la realidad de cada país, son un mito lograrlo.
- * Estos corresponden a estándares y slogans foráneos, no son fruto de discusiones internas.
- * La formación no corresponde con lo planteado.
- * Las creencias de los docentes se divorcia de lo actual, pero está acorde con las exigencias del pasado.

* La labor docente es un sacerdocio aun para muchos, diciendo que hay crisis de identidad en la labor docente. La ciencia está muy mal tratada en los niveles de formación de docentes y esto se traduce en sus respuestas, hay un rechazo, tanto en su preparación con ella como en la de enseñarla.

- Antecedentes Locales:

A. Título: Correlación entre el perfil manifiesto del docente en función al nuevo enfoque pedagógico y el desempeño en las practicas pre-profesionales en los alumnos del quinto año de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy. Arequipa, 2000.

Autora: María Luisa Valdivia Torres

Objetivos:

Precisar el perfil manifiesto del docente en función al Nuevo Enfoque Pedagógico en los alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy.

Identificar el desempeño en las prácticas pre-profesionales en los alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy.

Establecer la correlación entre el perfil manifiesto del Docente según el Nuevo Enfoque Pedagógico y el Desempeño en las Practica pre-profesionales en los alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy.

Principales Conclusiones

- 1ª El índice de correlación que se da entre la variable: Perfil manifiesto del docente en función al nuevo enfoque pedagógico y la variable: desempeño en las practica pre-profesionales en los alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy, es el 0.26 lo que indica que existe una correlación positiva, imperfecta y muy baja.
- 2º La investigación realizada demuestra que el perfil manifiesto del docente en función al Nuevo enfoque Pedagógico en los alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy, corresponde a un diagnostico en su mayor porcentaje, al término medio, con un 53.38% y con una media aritmética de 28.22.
- 3º En lo relacionado con el desempeño en las Practicas Pre-profesionales en alumnos de Educación Especialidad Primaria de la Universidad Católica de Santa María, del Instituto Superior Pedagógico

Jean Piaget y del Instituto Superior Pedagógico Salazar Bondy, la investigación demuestra que este corresponde a un diagnóstico, en su mayor porcentaje. A nivel término medio con un 45.11% y con una media aritmética de 18.22.

B. Título: Aptitudes de los educandos para el logro eficaz del perfil profesional por competencias, en la especialidad de Electricidad, en el área de Educación para el Trabajo perteneciente a la Institución Educativa José Gálvez, Cajabamba-Cajamarca -2010.

Autora: Ruth Miryam Limachi Conto

Objetivos

- a. Dar a conocer las aptitudes necesarias que un estudiante debe tener para poder desarrollar los trabajos en la especialidad
- b. Motivar el desarrollo de las aptitudes propias de los estudiantes elaborando proyectos de producción en los que ellos puedan mostrar sus habilidades y destrezas
- c. Promover la inserción de los estudiantes en las diferentes instituciones y empresas relacionadas con el sector eléctrico para que puedan ampliar sus conocimientos y aplicar los adquiridos.

Conclusiones

- 1° En promedio, la mayoría de los estudiantes de 5to. año que reciben formación técnica en la especialidad de Electricidad, poseen las

aptitudes necesarias para el logro eficaz del perfil profesional en la especialidad, al mostrar buena y excelente habilidad manual, coordinación motora fina, agudeza visual, visión cromática y de detalle y destreza digital.

2° Las aptitudes del educando influyen favorablemente en el perfil profesional de electricidad, permitiendo a los estudiantes profundizar sus conocimientos de la especialidad, tanto en el trabajo de instalaciones y reparaciones como en lo referente a la seguridad industrial.

3° Las aptitudes de los estudiantes y el perfil de la especialidad están directamente relacionados, ya que a poseer los estudiantes aptitudes necesarias, para el trabajo en la especialidad, podrán concluir de manera satisfactoria con los contenidos del módulo de formación por competencias y así presentaran un adecuado perfil que le permita insertarse en el mundo laboral.



4. OBJETIVOS

- a. Identificar el perfil profesional que poseen los docentes que laboran en el Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa.
- b. Determinar el perfil laboral de los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa.

5. HIPÓTESIS

Dado que el perfil profesional está conformado por un conjunto de competencias que se debe haber desarrollado como resultado de la formación académica para un eficiente ejercicio profesional y que en este se demande del dominio y desarrollo de habilidades para aplicar los conocimientos profesionales.

Es probable que el perfil profesional que poseen los docentes del Instituto Superior Pedagógico Arequipa, respecto a competencias intelectuales en la gestión de clima del aula y sociales, se encuentren en un nivel aceptable; pero que en el perfil laboral sea regular o bajo el dominio de las habilidades didácticas en la gestión de clima en el aula y habilidades sociales.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA
Perfil profesional	Competencias intelectuales	Encuesta
	Competencias de gestión de clima del aula	
	Competencias sociales	
Perfil laboral	Habilidades didácticas	Encuesta
	Habilidades de gestión de clima del aula	
	Habilidades sociales	

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para medir el Perfil Profesional de docentes se utilizara una encuesta elaborada por la graduando el mismo que contiene 51 ítems congregados en tres bloques:

a. Competencias intelectuales: Este bloque está estructurado sobre la base de dos categorías:

- Conocimientos: con siete ítems
- Métodos pedagógicos con cinco ítems
- Planificación de la enseñanza con cinco ítems
- Organización de recursos educativos con cinco ítems
- Sistemas de Evaluación con cinco ítems

b. Competencias de gestión de clima en el aula: Evalúa la capacidad personal para gestionar la creación de una atmosfera agradable y relajada de trabajo de aula: En este bloque se considera las siguientes categorías:

- Planificación
- Perfil de relación
- Tratamiento de conflictos

Cada una consta de cuatro ítems.

c. Competencias sociales: Evalúa las competencias que favorecen la relación del docente con los estudiantes, con las familias y la institución. Son tres por tanto sus categorías:

- Relación con los estudiantes.
- Relación con las familias
- Relación con la institución educativa

Cada una consta de cuatro ítems.

Para la evaluación del perfil laboral se realizara a través de la opinión estudiantil. Se aplicará para la recolección de datos la encuesta elaborada por la graduando, con 37 ítems, congregados, al igual que la anterior en tres grandes bloques:

a. **Habilidades didácticas:** el cual contiene: Dominio de materia con 5 ítems, aplicación de métodos con 4 ítems; estrategias de planificación; organización de recursos con tres ítems cada uno y sistemas de evaluación con cuatro ítems.

b. **Habilidades de gestión** de clima del aula: En este bloque se considera las siguientes categorías:

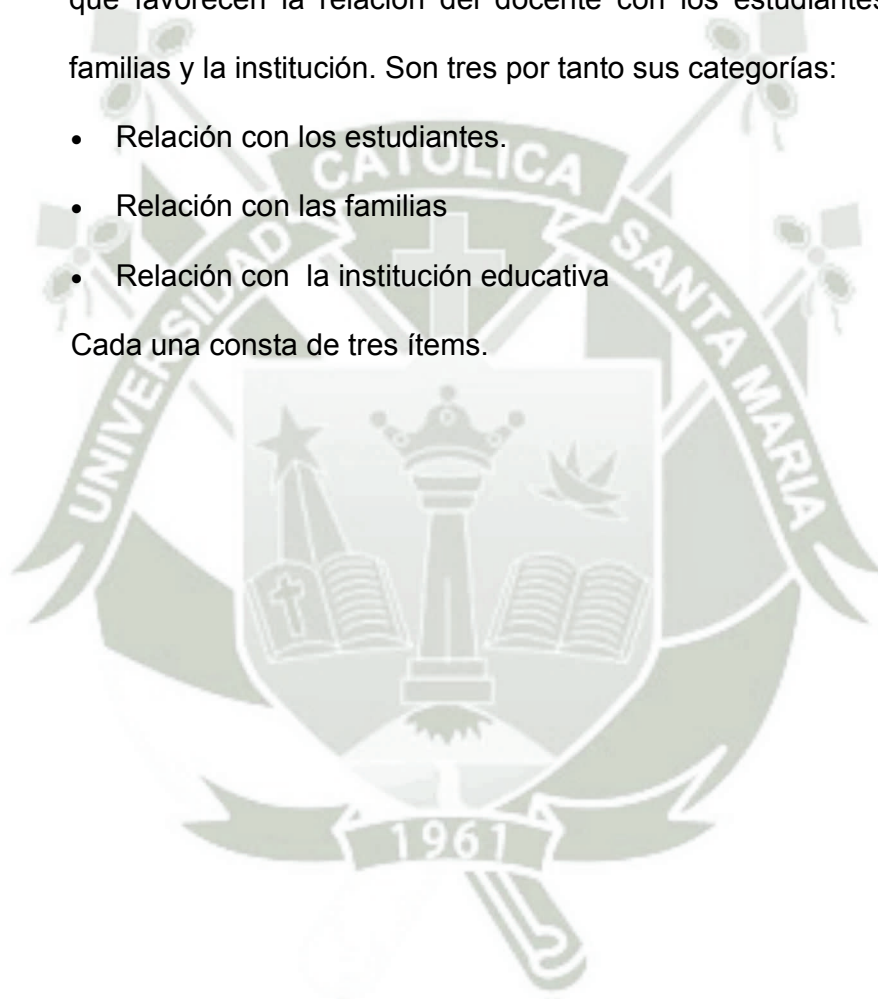
- Planificación
- Perfil de relación
- Tratamiento de conflictos

Cada una consta de tres ítems.

c. Habilidades sociales: Competencias sociales: Evalúa las habilidades que favorecen la relación del docente con los estudiantes, con las familias y la institución. Son tres por tanto sus categorías:

- Relación con los estudiantes.
- Relación con las familias
- Relación con la institución educativa

Cada una consta de tres ítems.



ADMINISTRACIÓN Y CALIFICACIÓN

A. PUNTAJE ASIGNADO Y CALIFICACIÓN FINAL PARA EL INSTRUMENTO DE PERFIL PROFESIONAL

Se calificará de la siguiente manera:

NIVEL	VALORACIÓN
CORRECTA	2
INCORRECTA	1
NO DEFINE	0

B. PUNTAJE ASIGNADO Y CALIFICACIÓN FINAL PARA EL INSTRUMENTO DE PERFIL LABORAL

Se calificará de la siguiente manera

NIVEL	VALORACIÓN
BUENO	3
REGULAR	2
DEFICIENTE	1

VALIDACIÓN

La validación de los instrumentos se realizará a través de la prueba piloto aplicada a 15 docentes y 20 estudiantes, lo que permitirá verificar su operatividad y por ende realizar las modificaciones necesarias.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 Ubicación Espacial

El presente proyecto se realizará en el Instituto Pedagógico Arequipa, ubicado en la Av. Ramón Castilla Nro. 700 del distrito de Cayma, provincia y departamento de Arequipa.

2.2 Ubicación Temporal

La investigación se desarrollará en un lapso de un año de agosto del 2011 a julio del 2012.

2.3 Unidades de Estudio y Muestra

Las unidades de estudio la constituyen un total de 70 docentes de las diferentes especialidades del Instituto Pedagógico Arequipa, tanto varones como mujeres, y cuyas edades oscilan entre 33 y 66 años. A continuación se presenta el cuadro del universo, según especialidades.

CUADRO DEL UNIVERSO DOCENTES

ESPECIALIDAD	SEXO	SEXO	TOTAL
	F	M	
Educación Inicial	06	00	06
Educación Primaria	06	02	08
Matemática	06	04	10
Ciencias Sociales	02	13	15
Idiomas	07	00	07
Educación Especial	05	00	05
Educación Física	01	05	06
Comunicación	04	09	13
TOTAL	37	33	70

Las unidades de estudio también estará conformada por los estudiantes en un total de 70, cuyas edades oscilan entre 17 y 24 años, y que se distribuyen por sexo de la siguiente manera:

CUADRO DEL UNIVERSO ESTUDIANTES

ESPECIALIDAD	SEXO		TOTAL
	F	M	
Educación Inicial	06	00	06
Educación Primaria	06	02	08
Matemática	05	05	10
Ciencias Sociales	10	05	15
Idiomas	05	02	07
Educación Especial	05	00	05
Educación Física	02	04	06
Comunicación	09	04	13
TOTAL	48	22	70

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1 ORGANIZACIÓN

- Para la recolección de datos primeramente se solicitará la autorización de la Dirección de la institución.
- Se verificará la existencia de los recursos a emplearse
- Estimular la participación de los docentes.
- Cuando se realice la recolección de datos propiamente dicha se darán inicialmente las instrucciones necesarias, motivándose a que los docentes respondan con veracidad.

- La duración de la apelación de la encuesta será de aproximadamente 30 minutos.
- Ejecutar las acciones previstas.

3.2 RECURSOS

A. Humano

- Directora
- Docentes
- Estudiantes
- Investigador

B. Materiales

- Infraestructura
- Carpetas
- Hojas
- Computadora
- Impresora
- Lapiceros
- Encuesta
- Movilidad

C. Institucionales

- Universidad Católica Santa María
- Instituto Superior Pedagógico Público Arequipa

D. Financiamiento

La graduando cubrirá en su totalidad los gastos que demande todo el trabajo de investigación.

3.3 CRITERIO PARA EL MANEJO DE LOS RESULTADOS

Realizada la aplicación de los instrumentos y la recolección de datos, la información obtenida a través de las respuestas de cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario, serán sometidas al conteo y luego a las tabulaciones respectivas; para luego ser procesados a través del programa computarizado de Excel, lo que permitirá la estructuración de cuadros estadísticos con sus frecuencias relativas y porcentuales. La fuente será denominada con las siglas PEPYPELA, que significa Perfil Profesional y Perfil Laboral. Una vez procesados los datos por medios estadísticos, se obtendrán resultados que serán analizados, a partir de la interpretación de los hallazgos relacionándolos con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y teorías.

Se utilizarán las herramientas estadísticas siguientes:

- Tabla de distribución de frecuencia
- Pye
- Barras

Una vez procesados los datos por medios estadísticos, se obtendrán resultados que serán analizados, a partir de la interpretación de los hallazgos relacionándolos con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y teorías.

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	2011						2012																	
	Ago.		Sep.		Oct.		Nov.		Dic.		Ene.		Feb.		Mar.		Abr.		May.		Jun.		Jul.	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Determinación del tema de investigación	X																							
Revisión bibliográfica		x	X																					
Elaboración del marco teórico				x	x	x																		
Selección de instrumentos de investigación							x	x	x															
Elaboración del proyecto				x	X	X	X	X	x	x	X													
Reuniones de asesoría		x		X		x		x		x		X			X	X								
Revisión del proyecto															X	X								
Aplicación de los instrumentos de investigación																X	X	X	X					
Procesamiento de datos																				X	X	X		
Interpretación de los cuadros estadísticos																								X
Sistematización y presentación final																								X

ANEXOS N° 2

ENCUESTA A DOCENTES

A continuación se presentan una serie de proposiciones, con respecto al perfil profesional del docente, las cuales deberá marcar mediante un aspa (x) la alternativa con la que usted se identifique más. Agradecemos anticipadamente su sinceridad por la información brindada y el tener en cuenta la simbología que se presenta.

De acuerdo=DA Indiferente=I En desacuerdo=ED

I. COMPETENCIAS INTELECTUALES

CONOCIMIENTOS	D A	I	E D
1. Culminados mis estudios profesionales, alcancé el dominio teórico necesario para ejercer la docencia.	2	0	1
2. Ausubel sostiene que “si tuviese que reducir toda la Psicología Educativa en un solo principio, diría que el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe”.	2	0	1
3. Los estándares educativos son medios validos que permiten verificar el desarrollo de técnicas pedagógicas modernas.	1	0	2
4. Los materiales educativos a usarse en los procesos de enseñanza aprendizaje deben permitir esencialmente facilitar el trabajo del docente.	2	0	1
5. La técnica que identifica conductas no verbales, especiales y para verbales que son útiles para complementar información verbal que evidencia el estudiante, es la observación sistemática.	2	0	1
6. La ejecución, es considerada como un proceso de organización, prevención, realización y control de los diversos componentes que intervienen en la acción y prácticas pedagógicas.	1	0	2
7. La teoría del constructivismo parte de los conocimientos previos del docente y la consulta de información de diferentes fuentes actualizadas.	1	0	2
CONOCIMIENTO DE MÉTODOS PEDAGÓGICOS	D A	I	E D
8. La enseñanza debe basarse discriminativamente en un método de enseñanza para alcanzar los objetivos pedagógicos.	2	0	1

9. El docente al momento de elegir los procedimientos, técnicas y estrategias más apropiadas para crear situaciones favorables de aprendizaje debe tener en cuenta sobre todo la misión institucional.	1	0	2
10. El debate es el método en el que los alumnos discuten sobre un tema en clase y exponen sus puntos de vista.	2	0	1
11. No necesariamente la aplicación de un método demanda del uso de técnicas y estrategias pedagógicas.	1	0	2
12. Las metodologías activas son aquellas en las que los docentes usa recursos tecnológicos.	1	0	2
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	D A	I	E D
13. Es necesario planificar estrategias específicas para realizar la programación anual.	2	0	1
14. Las unidades didácticas deben privilegiar el desarrollo de capacidades en los estudiantes, además son considerados como insumo para la planificación estratégica.	2	0	1
15. El registro auxiliar es el documento oficial para llevar a cabo el seguimiento de las programaciones.	2	0	1
16. La programación curricular debe tomar en cuenta no solo los recursos disponibles, sino también los que se pueden gestionar.	1	0	2
17. Planificar aprendizajes significativos, implica partir de las características, experiencias y potencialidades de los estudiantes.	2	0	1
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	D A	I	E D
18. El docente tiene la importante tarea de conocer y utilizar los recursos institucionales.	2	0	1
19. Para lograr un aprendizaje significativo los estudiantes deben seleccionar y organizar los recursos didácticos.	1	0	2
20. La organización de recursos educativos responden a la planificación de la enseñanza.	2	0	1
21. Generalmente es difícil lograr una organización correcta de los recursos educativos.	1	0	2
22. Considero que tengo experiencia en la organización de recursos educativos.	2	0	1
EVALUACIÓN	D A	I	E D
23. La evaluación no debe realizarse únicamente al final de un proceso para verificar los resultados.	2	0	1
24. La técnica de evaluación semi formal consiste en: ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje.	2	0	1

25. Las pruebas objetivas son menos fiables que las pruebas de respuesta abierta.	1	0	2
26. La monografía, el diálogo y la construcción de mapas conceptuales son instrumentos de la técnica de análisis de producciones de los estudiantes.	2	0	1
27. Tipo alternativo de selección múltiple, apareamiento, ordenamiento, competición son algunas clases de pruebas objetivas.	2	0	1

II. GESTIÓN DEL CLIMA DEL AULA

PLANIFICACIÓN DEL CLIMA	D A	I	E D
28. El proceso educativo por ser el objetivo primordial para docentes y estudiantes se puede llevar a cabo en cualquier clima social.	1	0	2
29. El clima social no se planifica simplemente está dado por las relaciones que se van dando cotidianamente.	2	0	1
30. El establecimiento de normas de convivencia en el aula, favorecen el clima social y deben ser elaboradas únicamente por lo docentes.	1	0	2
31. Para el docente no es un tema prioritario crear un clima social positivo en el aula, porque de cualquier forma se logra los objetivos.	1	0	2
PERFIL RELACIONAL	D A	I	E D
32. Es necesario que el docente se mantenga exigente con los estudiantes para lograr responsabilizarlos de su trabajo.	2	0	1
33. Es imposible mostrar empatía y a la vez mantener cierta distancia psicológica con los estudiantes.	1	0	2
34. Elogiar a los estudiantes frente a sus aciertos tiene un efecto negativo.	1	0	2
35. Hacer bromas a costa de los estudiantes favorece las relaciones docente estudiante.	1	0	2
TRATAMIENTO DE CONFLICTOS	D A	I	E D
36. Es mejor ignorar las situaciones de conflicto porque así pasan más rápidamente.	1	0	2
37. Siempre maneja adecuadamente y con soluciones favorables los conflictos que se presentan en el aula.	2	0	1
38. Si es necesaria una sanción el docente debe aplicarla drásticamente como ejemplo para los demás.	2	0	1
39. Le hace falta conocer más técnicas que le ayuden a manejar los conflictos.	1	0	2

III. COMPETENCIAS SOCIALES

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	D A	I	E D
40. Es importante que el docente se muestre receptivo e interesado en los estudiantes para garantizar el dominio de la materia en los estudiantes.	2	0	1
41. No siempre se debe respetar las ideas y opiniones de los estudiantes ya que en algunos casos perturban el trabajo pedagógico.	2	0	1
42. Una relación muy amistosa entre docentes y estudiantes perjudica el proceso educativo.	2	0	1
43. Es función únicamente de los tutores mantener buenas relaciones con los estudiantes.	1	0	2
RELACIÓN CON LAS FAMILIAS	D A	I	E D
44. La atención a los padres de familia es parte importante para el dictado de clases.	1	0	2
45. La información y orientación a los padres de familia acerca del proceso educativo de sus hijos es función de la dirección, otros profesionales y auxiliares.	1	0	2
46. Cuando se recibe información, confidencialidad de los padres de familia en aras de ayudar se debe divulgar.	2	0	1
47. Pese a reconocer la importancia de diálogo con los padres de familia el tiempo que permanece y dispone en la institución es insuficiente para atenderlos	2	0	1
RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	D A	I	E D
48. A pesar de no estar de acuerdo con una disposición, se deben respetar y acatar las normas y directivas que se establecen.	2	0	1
49. La mayoría de docentes se sienten cohibidos al dar una opinión o expresar libremente sus ideas.	1	0	2
50. Mantiene un trato cordial con todos los compañeros de la institución.	2	0	1
51. Las reuniones extra curriculares y celebraciones son una pérdida de tiempo que va en desmedro del avance curricular.	1	0	2

Muchas gracias

ENCUESTA

DESEMPEÑO DOCENTE (OPINIÓN DEL ESTUDIANTE)

Estimado estudiante lea detenidamente cada aspecto y otórguele una calificación numérica a cada sub indicador en base a:

- 1= Deficiente
- 2= Regular
- 3= Bueno

Asignatura: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

HABILIDADES PEDAGÓGICO CURRICULARES	1	2	3
I. Habilidades didácticas del docente			
1. Tiene conocimiento de la materia.			
2. Plantea los contenidos curriculares de manera interesante.			
3. Desarrolla actividades que propician el aprendizaje.			
4. Muestra claridad al abordar las dudas de los estudiantes.			
5. Brinda información actualizada y da a conocer resultados de investigaciones recientes.			
II. Aplicación de métodos			
6. Desarrolla su materia en forma entretenida e interesante.			
7. Usa diferentes métodos y técnicas que fomentan la participación de los estudiantes.			
8. Demuestra la aplicación práctica de los conocimientos teóricos.			
9. Proporciona ejemplos reales o hipotéticos que ayudan a comprender los contenidos analizados en clase.			
III. Estrategias de planificación			
10. Secuencia los contenidos en base a un orden que permitió aprender gradualmente.			
11. Planifica y se prepara para cada sesión de aprendizaje.			
12. Hace uso de estrategias de planificación.			
IV. Organización de recursos educativos			
13. Organiza los materiales de apoyo para el aprendizaje.			
14. Aplica correctamente los recursos didácticos.			
15. Combina recursos didácticos.			
V. Sistemas de evaluación			
16. Usa criterios de evaluación.			
17. Demuestra capacidad de actuar con justicia, imparcialidad y realismo.			
18. Fomenta en los alumnos la autoevaluación y responsabilidad.			
19. Valora otros factores, además de las pruebas parciales.			
GESTIÓN DE CLIMA	1	2	3
VI. Planificación del clima			
20. Fomenta un clima positivo.			

21. Establece normas de convivencia en el aula.			
22. Propicia la integración de los estudiantes a través de técnicas y dinámicas.			
VII. Perfil de relaciones	1	2	3
23. Mantiene un trato amable y amistoso con los estudiantes.			
24. Las bromas realizadas por el docente se realizan en un contexto de respeto.			
25. Muestra interés a las necesidades individuales de los estudiantes.			
VIII. Manejo de conflictos			
26. Distingue las situaciones conflictivas en las que debe intervenir de las que debe ignorar.			
27. Aplica estrategias adecuadas de solución a los conflictos.			
28. Tiene manejo de técnicas para tratar conductas conflictivas.			
RELACIONES SOCIALES	1	2	3
IX. Relación con los estudiantes			
29. Muestra interés y es receptivo a los problemas de los estudiantes			
30. Respeta las ideas y opiniones de los estudiantes.			
31. Es amistoso y brinda un trato amable.			
X. Relación con familias y tutores			
32. Atiende a los padres de familia con corrección y respeto.			
33. Informa y orienta a los padres de familia.			
34. Colabora con los padres de familia en la resolución de problemas			
XI. Relación con la institución			
35. Respeta a la autoridad y colegas.			
36. Fomenta la participación del estudiante en actividades institucionales.			
37. Es responsable con las actividades que se le encomienda.			

Gracias