



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

**Autopercepción del perfil docente de diseño industrial de la
pontificia universidad católica del Perú, 2021: diagnóstico y
propuesta**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Docencia Superior

AUTOR

Bachiller Lam Chang, Anilú del Carmen

(ORCID: 0000.0002.8008.7104)

ASESOR

Doctor Altamirano Herrera, Aníbal

(ORCID: 0000.0003.2940.0078)

Lima, Perú

2022

Metadatos Complementarios**Datos de autor**

Lam Chang, Anilú del Carmen

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 40328756

Datos de asesor

Doctor Altamirano Herrera, Aníbal

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 10426902

Datos del jurado

JURADO 1: Doctora Narváez Rivero, Tessie Nelly, DNI N°07916766,
ORCID 0000.0002.2842.9103

JURADO 2: Magister Nario Dulanto, Carlos Fernando, DNI
N°16007568, ORCID 0000.0002.3518.0641

JURADO 3: Magister Huertas Mantilla, Leonardo Percy, DNI
N°47355739, ORCID 0000.0002.4423.1105

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 131037

Código del Programa: 5.03.01

Miembros del jurado

Dra. Tessie Nelly Narváez Rivero
Presidente

Mg. Carlos Fernando Nario Dulanto
Miembro

Mg. Leonardo Huertas Mantilla
Miembro

Dr. Aníbal Altamirano Herrera
Asesor

Dedicatoria

*A mi mis padres, hermana, cuñado y sobrina
por su cariño y constante apoyo.*

*A mis amigos de la PUCP que son como mis
hermanos desde hace más de 20 años.*

*Y a mí fiel Carrie quien estuvo a mí costado
día y noche.*

Agradecimiento

A la doctora Magdalena Cruz por su constante soporte y paciencia.

A mis colegas y amigos de DIPUCP, sin ustedes no lo hubiese logrado, en especial a Milagros Diez- Canseco y a César Vicente por sus grandes consejos y apoyo.

En general a la PUCP por todo lo que me ha brindado a través de mi vida académica y universitaria.

Índice de contenido

Miembros del jurado	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	10
Abstract	11
Capítulo 1: Planteamiento del problema	14
1.1. Descripción del Problema	14
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Importancia y Justificación del Estudio	18
1.4. Delimitación del estudio	19
1.5. Objetivos de la Investigación.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Específico	20
Capítulo 2: Marco teórico	21
2.1 Marco histórico	21
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema	25
2.2.1 Investigaciones nacionales.....	25
2.2.2 Investigaciones internacionales	28
2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.....	31
2.3.1 Perfil docente	31
2.3.1.1. Concepto.....	32
2.3.1.2. Características	33
2.3.1.3. Dimensiones del perfil docente	34
2.3.2 Autopercepción	38
2.3.2.1. Concepto.....	38

2.3.3	Diseño Industrial	43
2.3.3.1.	Concepto	43
2.4	Definición de términos básicos	44
2.5	Fundamentos teóricos que sustenta el estudio (mapa conceptual)	46
2.6	Hipótesis.....	47
2.6.1	Hipótesis general.....	47
2.6.2	Hipótesis específicas	47
2.7	Categorías.....	47
Capítulo 3:	Marco metodológico.....	49
3.1	Tipo, método y diseño de la investigación	49
3.2	Población y muestra	50
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.3.1	Cuestionario	50
3.3.2	Focus Group.....	52
3.4	Descripción de procedimientos de análisis	53
Capítulo 4:	Resultados y análisis de resultados	55
4.1	Resultados	55
4.1.1	Datos generales	55
4.1.2	Descripción de la autopercepción del perfil docente de la carrera de Diseño Industrial	58
4.1.3	Descripción cualitativa de la autopercepción del perfil docente y la motivación en los docentes de la carrera de DI.....	67
4.2	Análisis de los resultados.....	74
4.2.1	Análisis de los datos	74
4.2.2	Propuesta de perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.	78
Conclusiones.....		81
Recomendaciones.....		83
Referencias bibliográficas.....		84

ANEXOS.....	95
Anexo 1: Declaración de autenticidad y no plagio	95
Anexo 2: Autorización para realizar la investigación	96
Anexo 3: Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021: Diagnóstico y propuesta	95
Anexo 4: Matriz de Operacionalización.....	97
Anexo 5: Formato de los instrumentos o protocolos utilizados	98
Anexo 6: Formato de los instrumentos o protocolos utilizados	101
Anexo 7: Carta de validación de los jueces expertos	103

Índice de tablas

Tabla 1 Clasificación generica de competencias docentes	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable autopercepción del perfil docente	48
Tabla 3 Resumen del procesamiento de casos.....	51
Tabla 4 Resultado de Alfa de Cronbach	51
Tabla 5 Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	52
Tabla 6 Resultados de la categoria Valoracion de la actitud	67
Tabla 7 Resultado de la categoria valoracion del entorno.....	69
Tabla 8 Resultado de la categoria valoracion del entorno.....	70
Tabla 9 Resultados de la categoria valoracion de estima.....	71
Tabla 10 Categoría motivación intrínseca.....	72
Tabla 11 Categoría motivación extrínseca.....	73
Tabla 12 Propuesta de perfil docente.....	78

Índice de Figuras

Figura 1. Mapa conceptual de las bases teóricas	46
Figura 2 Genero del docente	55
Figura 3 Edad del docente	56
Figura 4 Título y/o grado alcanzado.....	56
Figura 5 Condición del docente	56
Figura 6 Categoría del docente.....	57
Figura 7 Años de experiencia como docente en la PUCP	58
Figura 8 Perfil de egreso del estudiante	58
Figura 9 Competencias del plan de estudios	59
Figura 10 Competencias genéricas de la Facultad de Arte y Diseño	59
Figura 11 Fortalecimiento de las competencias investigativas	60
Figura 12 Actualización de conocimientos profesionales	61
Figura 13 Desarrollo de competencias que permitan la formación integral del estudiante.....	61
Figura 14 Promoción del desarrollo de la autonomía del estudiante.....	62
Figura 15 Continuidad formativa mas allá del aula.	62
Figura 16 Participación en reuniones de trabajo colaborativo.	62
Figura 17 La tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante.....	63
Figura 18 Postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.	64
Figura 19 Empatía con los estudiantes.....	64
Figura 20 Promover en los estudiantes los principios éticos en el ámbito de la vida y la profesión.	65
Figura 21 Promover en los estudiantes el sentido de compromiso responsable.....	65

Figura 22 Promover en los estudiantes la preocupación por el otro..... 66

Resumen

La actual investigación tuvo como finalidad desarrollar el diagnóstico y la propuesta del perfil docente de la especialidad de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú a partir de su autopercepción durante el año 2021. En esta investigación se utilizaron instrumentos enfoque cualitativo, tipo estudio de casos, de método analítico e inductivo y diseño no experimental para definir la autopercepción del perfil docente.

La muestra está conformada por 18 docentes del ciclo 2021. Se utilizaron técnicas de recolección de datos como la encuesta y el grupo focal (*focus group*). Para la encuesta se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas y para el focus group se utilizó una lista de preguntas semi-estructuradas.

Como resultado, se tuvo que en su mayoría los docentes son jóvenes y con un alto grado educativo. Del análisis se puede inferir que se obtienen características positivas como un alto grado de ética, autonomía y trabajo en equipo. Por otro lado, también se puede decir que existe una carga positiva de motivación intrínseca y una carga tanto negativa como positiva de motivación extrínseca.

Palabras clave: Perfil docente, autopercepción, competencias docentes, práctica docente, diseño industrial.

Abstract

The purpose of the current research was the diagnosis and proposal of the teaching profile of the Industrial Design major of the Pontifical Catholic University of Peru based on its own self-perception during the year 2021.

In this research, qualitative approach instruments, case study type, analytical and inductive method and non-experimental design were used to define the self-perception of the teaching profile.

The sample is made up of 18 teachers who taught during the 2021-2 semester, the semester prior to the end of this study.

Data collection techniques such as survey and focus group were used. A questionnaire of closed questions was used for the survey and a list of semi-structured questions was used for the focus group, both because they were qualitative-quantitative research.

As a final result, it can be concluded that most of the teachers are young and with a high educational level.

From the quantitative analysis it can be inferred that positive characteristics such as a high degree of ethics, autonomy and teamwork are obtained.

From the qualitative analysis it can be said that there is a positive charge of intrinsic motivation and a negative as well as a positive charge of extrinsic motivation.

Key words: teachers' profile, autoperception, teaching skills, teaching practice, Industrial Design

Introducción

La Universidad del siglo XXI se encuentra sumergida en un nuevo enfoque, el aprendizaje centrado en el estudiante ha despojado de su terreno a la enseñanza tradicional. La sociedad actual exige individuos con un importante número de competencias en múltiples ámbitos, entonces será el profesor quien lleve a cabo la labor de fomentar en los estudiantes su desarrollo” (Lomelí, 2016)

El perfil docente tiene como función guiar al docente y a sus superiores en cuanto a sus funciones prácticas y técnicas siendo esta una herramienta de gran utilidad. En esta investigación se ha considerado la importancia del Perfil Docente de la especialidad de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú durante el periodo 2021.

Uno de los objetivos de la investigación representó construir el perfil docente a partir de la percepción de su propia práctica y los objetivos que llevan a ello. El método que se empleó para dicha investigación fue el enfoque cualitativo, tipo estudio de casos, de método analítico e inductivo y diseño no experimental .

El capítulo I de esta investigación se hace la descripción del problema, donde se menciona la necesidad de delimitar el perfil competencial del profesorado para que desarrolle nuevas funciones. Así mismo, se presentan los problemas, objetivos, la justificación y delimitación del estudio.

En el capítulo II se describe el marco histórico, centrado en los modelos educativos constructivistas, las investigaciones relacionadas a los perfiles docentes tanto nacionales como internacionales, la estructura teórica y científica que sustenta el estudio así como las definiciones y bases teóricas del perfil docente y la autopercepción de estos. Finalmente se describen la hipótesis y la dimensión de cada variable.

El capítulo III se describe el tipo, método y diseño, para lo cual se utilizaron instrumentos enfoque cuantitativo, tipo no experimental. Para la población y la muestra: La población se constituye de 40 docentes de la especialidad de Diseño Industrial de la PUCP durante el ciclo 2021-2022. La muestra se constituyó de 18 docentes.

En el capítulo IV se hace la descripción de cada resultado obtenido de la recolección de datos y del análisis. Asimismo, se presenta una propuesta de perfil docente. Finalmente, se reseñan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo 1: Planteamiento del problema

1.1. Descripción del Problema

La responsabilidad que se encomienda de formar nuevos profesionales universitarios es una tarea tanto loable como desafiante ya que en nuestras manos se forjan los frutos de los que dependerá el futuro de la sociedad. Por estas razones se debe destacar la labor del docente universitario el cual debe ser tanto un experto en su especialidad, como también en el quehacer pedagógico.

CINDA (1993) reconoce el desempeño docente como el grupo de actividades destinadas a la transformación cultural y a la de personas. Para el proceso de enseñanza-aprendizaje centrado básicamente en la comunidad académica, profesores y estudiantes, la docencia es una actividad núcleo del proceso de formación, aprendizaje y actualización de sus miembros.

Así pues, como cualquier cambio, uno de los aspectos a considerar es el del profesorado ya que sin ellos no se podría alcanzar el logro de la competencia en el aprendizaje del alumno, ni en la innovación. Así es como el nuevo panorama trae consigo la necesidad de delimitar el perfil competencial del profesorado para que desarrolle nuevas funciones.

Según Galana (citado en CINDA, 1993)

Muchos de los problemas que afectan la educación superior pueden atribuirse a diferencias en la forma de evaluar el desempeño docente (...). Si los objetivos son múltiples y son individualmente ponderables (...), los académicos son relativos a las exigencias del funcionamiento de cualquier organización y pueden reflejarse en registros contables. (p. 20)

En el marco del proceso de la globalización del siglo XXI, la preocupación por la aptitud de los docentes de las universidades, en que sean agentes indispensables en el desarrollo del talento humano, es que estos ya no se vean como simples transmisores de conocimientos. La mejora de la práctica docente es una constante de acuerdo a entidades locales y organismos internacionales.

Hacia fines de los noventas, el espacio de la educación universitaria viene sufriendo una gran transformación debido a los cambios introducidos por el pacto de Bolonia, especialmente los del espacio Europeo de educación, demandando nuevos protocolos de acreditación, selección, promoción y formación del profesorado universitario.

La preocupación por el buen nivel en las universidades Latinoamericanas es un problema tanto central como actual por lo que las acreditaciones es uno de los mecanismos para garantizar la calidad universitaria.

Según observadores nacionales e internacionales, la acreditación es un instrumento que necesitan las universidades y que ha llegado para implantarse en el Perú como un instrumento de mejora continua (Coneau, 2013).

En el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú las medidas adoptadas son las siguientes: La actual tendencia en donde el sistema educativo superior viene en expansión junto con una gran diversidad de instituciones privadas, se precisan cambios y grandes retos, uno de ellos es afianzar la calidad educativa.

Sin embargo, según el manual de Política de la carrera profesoral de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2011), dice que:

La Universidad considera que sus profesores y las condiciones en las que realiza sus labores son la base para impulsar el avance académico que pretende alcanzar.

Hay que mencionar, a su vez, que mucho se ha hablado acerca de una preocupación por el perfil del estudiante, sin embargo, para lograr esa meta, también es necesario conocer el perfil del docente que llevará a cabo esa meta de enseñanza-aprendizaje del alumno.

El perfil del docente universitario se refiere a una serie de características, habilidades y destrezas que se espera que el docente cumpla como requisito indispensable ante las demandas de una institución para lograr la calidad en su acción educativa. (Lomelí, 2016)

Según Ellenari (2012), es necesario entonces, que el perfil docente este alineado con los objetivos estratégicos de la institución educativa.

En el año 2017 la especialidad de Diseño Industrial pasa por un proceso de acreditación internacional, la cual dio como resultado la no acreditación por problemas en la malla de Formación General. Pero como recomendación, luego del informe de Acreditación, se inició el proceso de cambio de malla curricular, pero para ello era necesario que los docentes de Diseño Industrial, así como de las demás especialidades, pudieran entender y comprender lo que era el aprendizaje y evaluación por competencias. Es por ello que las coordinaciones de especialidad y sección solicitaron que se desarrollaran cursos-taller para los docentes. El objetivo del curso-taller era que los docentes pudieran entender y comprender lo que era el aprendizaje y evaluación por competencias, finalizando el curso con el desarrollo del sílabo y rúbricas del curso.

Así mismo para el proceso de contratación (iniciado a principios del año 2019), se han requerido de los postulantes: clases magistrales, y también las inducciones previas para cursos vinculados a los talleres de metal, madera y cerámica.

Para el semestre 2020 elaboraron evaluaciones internas a docentes, autoevaluaciones de docentes y pre-docentes, con el fin de tener más insumos de evaluación. Sin embargo, a la fecha no se cuenta con un estudio del perfil de los docentes de Diseño Industrial.

En el caso de la Facultad de Arte y diseño, y en especial la de la especialidad de Diseño Industrial, con quien se efectuará la investigación, no existe una propuesta ni análisis de un perfil docente. La falta de un perfil docente puede llevar a que no se cumplan los objetivos de dicha especialidad y todo lo anteriormente mencionado.

1.2. Formulación del Problema

Así ante lo expuesto anteriormente, surgen las siguientes preguntas de investigación:

1.2.1. Problema general

¿Cómo construir el perfil docente de Diseño Industrial a partir de la autopercepción de su propia práctica en la PUCP, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la autopercepción del perfil de los de los docentes de diseño industrial de la PUCP, 2021?
- ¿Cómo Identificar la caracterización de la propia práctica que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la PUCP, 2021?
- ¿Cómo desarrollar el perfil de los docentes de Diseño Industrial en base al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021?

1.3. Importancia y Justificación del Estudio

La presente investigación tiene su importancia en la inexistencia de la autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el periodo 2021. Entre los objetivos ideados en el Plan de estudios 2011 de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el apartado de Enseñanza y aprendizaje, se menciona una lista de competencias básicas que los docentes de esta casa de estudios requiere para su labor, sin embargo, en el plan de estudios mencionado, no existe un perfil específico para los docentes de la facultad de Arte y Diseño, facultad a la que pertenece la especialidad de Diseño Industrial. La realización de la investigación es viable ya que se cuenta con el capital económico y humano para realizar dicha investigación.

Justificación metodológica

La investigación tiene su justificación metodológica a partir del diagnóstico que plantea una propuesta de perfil docente.

La validación del cuestionario que estudió la autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial, conllevó a recopilar datos de campos los cuales beneficiarán la creación de un nuevo perfil docente que se llevará a cabo en el futuro de la especialidad de Diseño Industrial de la PUCP.

Justificación teórica

“El perfil del docente es el conjunto de competencias organizadas por unidades de competencias, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con criterios valorativos y parámetros de calidad” (Galvis, 2007).

“En el caso del perfil del profesorado universitario, para asegurar una docencia de calidad en conformidad con los nuevos retos que se plantean, es necesario definir un perfil transferencial, flexible y polivalente, capaz de adecuarse a la diversidad y a los continuos cambios que se vienen dando en la sociedad en la que vivimos” (Bozu y Canto, 2009).

La construcción del perfil docente busca beneficiar a los docentes del Lima-Perú, en especial a los de la especialidad de Diseño Industrial de la PUCP garantizando los requisitos mínimos que todo docente debe tener para cumplir con las condiciones del desempeño de sus funciones.

Justificación práctica

Este estudio será útil como punto de apoyo para que la institución junto con su plana docente tome en cuenta la creación de los cambios necesarios en el perfil docente de la especialidad de Diseño Industrial, y para que los estudiantes de dicha especialidad puedan alcanzar el pleno potencial de su carrera y los futuros desafíos que esta conlleva.

1.4. Delimitación del estudio

Delimitación espacial

Este estudio se llevó a cabo en la Pontificia Universidad Católica del Perú en la ciudad de Lima, Perú con la especialidad de Diseño Industrial.

Delimitación temporal

El estudio se llevó a cabo durante el año 2021.

Delimitación teórica

El enfoque teórico que delimita esta investigación es el enfoque del currículo por competencias, específicamente del análisis de los perfiles y práctica docentes. En cuanto al enfoque de la investigación, se desarrollará bajo un enfoque de diseño cualitativo.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general

Desarrollar el perfil del docente de Diseño Industrial a partir de la autopercepción de su propia práctica en la PUCP, 2021.

1.5.2. Específico

- Identificar la autopercepción del perfil que tienen los docentes de la carrera de diseño industrial de la PUCP, 2021 a partir de la motivación extrínseca y motivación intrínseca.
- Identificar la caracterización de la propia práctica que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la PUCP, 2021.
- Desarrollar el perfil de los docentes de Diseño Industrial en base al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021.

Capítulo 2: Marco teórico

2.1 Marco histórico

La Universidad del siglo XXI se encuentra sumergida en un nuevo enfoque, el aprendizaje centrado en el estudiante ha despojado de su terreno a la enseñanza tradicional. La sociedad actual exige individuos con un importante número de competencias en múltiples ámbitos, entonces será el profesor quien lleve a cabo la labor de fomentar en los estudiantes su desarrollo. El docente universitario debe asumir un nuevo rol y recaerá en él la responsabilidad del proceso: guiar al estudiante hacia la adquisición y desarrollo de competencias que le permitan desenvolverse en situaciones tanto personales como profesionales. (Lomelí, 2016)

Cuevas (2011), postula que la teoría constructivista es el conocimiento de una construcción del ser humano que realiza con los conocimientos previos que ya posee (p.5).

Por otro lado Vygotsky habla sobre la mediación que influye la cultura y su entorno en el ser humano y su aprendizaje. Así también como la actuación educativa de los miembros de la comunidad más capaces por sobre los menos capaces, teoría a la que llamó Zona de desarrollo próximo.

De acuerdo con Piaget y su epistemología genética, hace referencia a cuando el sujeto actúa con el sujeto de su conocimiento pasando de un estado de menor conocimiento a mayor conocimiento.

Así mismo, Delors (1997) en el informe para la Unesco establece las competencias para la vida, los 4 pilares para la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

La educación basada por competencias nace a partir de la Declaración de Bolonia (1999) y el Proyecto Tuning América Latina (2005) y surge ante las necesidades educativas de aquella década. La educación por competencias es una herramienta eficaz para mejorar el aprendizaje del estudiante universitario e

integrar en la cultura académica un valioso instrumento para diseñar currículos y fortalecer los vínculos entre la educación y la práctica profesional.

Según Bogoya, explica que las competencias llevan a estudiar de una manera adecuada y oportuna a la apropiación y aplicación del conocimiento para resolver problemas como “procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad” (Tobón, 2006, p. 5).

Según González (2004), uno de los objetivos de Tuning Latinoamérica es de contribuir a las titulaciones fácilmente comparables y comprensibles en forma articulada en Latinoamérica y Europa, de esta forma el punto de partida sería los puntos de referencias comunes, centrándose en las competencias y en las destrezas.

Siguiendo su propia metodología, Tuning-América Latina tiene cuatro grandes líneas: “Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas), Enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, Créditos académicos y Calidad de los programas.”

Las competencias genéricas, trata de identificar competencias generales que pudieran compartirse en cualquier titulación.

Además de las competencias genéricas, las competencias específicas, tratan aquellas otras que se vinculan con cada área temática y que son indispensables para cualquier titulación, ya que están relacionadas de forma específica con el conocimiento concreto de un área temática. Las competencias difieren de una disciplina a otra.

Para González (2004), es necesario adquirir resultados del aprendizaje y de las competencias para elaborar programas más claros a nivel Latinoamericano.

Según Cano (2006), si fragmentaremos la concepción de competencia, obtendríamos elementos reiterativos en cualquier definición, como son:

- Un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, combinados, coordinados e integrados.
- La vinculación a rasgos de personalidad que solo toman sentido en la acción y se adquieren de forma continua con formación más experiencia.
- El desarrollo o rol de forma eficiente en un determinado contexto.

Para Iniciar et. Al (2009) actualmente, más instituciones de educación superior requieren de un docentes altamente eficientes para el desempeño de sus actividades, capaces de responder a los retos que plantea el ámbito educativo y social (p. 41).

Hoy en día las competencias no solo aplican para los estudiantes, sino también para los docentes, actores encargados de llevar a los estudiantes hacia los objetivos y desempeños que implica la educación basada por competencias. Los docentes deben re direccionar su quehacer y su práctica de tal modo que sea consciente la forma en que deben construir sus propias competencias.

Por otro lado Lozano y Herrera (2011) no dicen que las capacidades cognitivas y conductuales de un docente nacen al analizar su práctica profesional a partir del reconocimiento del contexto social, político y económico que lo rodea.

En Tobón (2010) se presenta la propuesta realizada por el instituto CIFE de las competencias que deben poseer los docentes, dicha propuesta tomo como base experiencias de formación y evaluación de más de 5000 docentes en Latinoamérica, pertenecientes a diferentes niveles educativos. De acuerdo con estos estudios, las competencias esenciales que debe poseer un docente son las siguientes:

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Planeación del proceso educativo

- Evaluación del aprendizaje
- Mediación del aprendizaje
- Gestión curricular
- Producción de materiales
- Tecnologías de la información
- Gestión de la calidad del aprendizaje

Es importante señalar que las competencias docentes precisan de un mejoramiento continuo. Esto implica revisar continuamente el plan de trabajo, las acciones emprendidas, las necesidades de los estudiantes, la orientación brindada y la mediación de recursos. De esta forma, cada profesor se convierte en un profesional autónomo que construye día a día su idoneidad mediante la búsqueda de la excelencia y el desarrollo de competencias. (Tobón, 2010)

Son 3 las clasificaciones genéricas de competencias docentes:

Tabla 1

Clasificación genérica de competencias docentes

1° clasificación	2° clasificación	3° clasificación
Competencia académica (dominio de los contenidos de su asignatura)	Adquisición de dominios sobre la disciplina y su didáctica	Competencia cultural (conocimientos de la materia y de la cultura, en general)
Competencia didáctica (manejo de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje)	Desarrollo de habilidades relacionadas con el rendimiento académico	Competencia pedagógica (habilidades didácticas: dinamizar grupos, etc.)

Competencia organizativa (planificación, organización, ejecución, control de las acciones pedagógicas)	Competencia tecnológica (habilidades instrumentales, Nuevas TIC)
Desarrollo integra del profesional, su auto concepto.	Competencia personal (madurez, seguridad, autoestima, etc.)
Investigación continua	

Nota. Cano (2006, p. 42)

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

Se han realizado varias investigaciones en diversas universidades alrededor del mundo y en diferentes especialidades.

2.2.1 Investigaciones nacionales

Entre los casos nacionales tenemos las siguientes investigaciones:

Chang et al. (2021) para obtener el grado de magister hicieron un estudio titulado “Las competencias del perfil docente que contribuyen a la evaluación formativa de los estudiantes, según su percepción, en el curso taller de Espacios Multifuncionales 1, de la carrera de Arquitectura de interiores en un instituto superior tecnológico de Lima en el año 2019”, en la Universidad Tecnológica del Perú. Tuvieron como objetivo general definir la evaluación formativa del estudiante y su relación con el perfil del docente. El estudio tuvo como enfoque tipo cualitativo, el

alcance fue descriptivo y el diseño fenomenológico. La población fue de: 100 estudiantes y la Muestra: 28 estudiantes. Los estudiantes del TEM 1 consideraron que durante la crítica, momento de mayor importancia dentro de la evaluación formativa, los docentes ejercen el desarrollo de competencias como la interpersonal, comunicativa, didáctica y profesional, contribuyendo a oportunidades de mejora.

Lo que se recoge de esta investigación es la propuesta de crear capacitaciones tipo “coaching” para los docentes y hacer una selección de los docentes nuevos con mayor exhaustividad haciendo énfasis en la didáctica así como el área de conocimiento de estos.

Aliaga (2020), Piura, tesis para obtener el grado de Doctor, desarrolló el estudio: Características de la generación centenniall: Propuesta de modelo de perfil buen docente universitario en Piura, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo proponer un modelo de perfil de Buen docente universitario en un entorno virtual con las características de la generación Centenniall en la ciudad de Piura. El enfoque de la investigación fue del tipo cualitativo y el alcance tipo evaluativo. La población estuvo compuesta por 384 alumnos de universidades en la ciudad de Piura y la muestra de 06 estudiantes. Se planificó una investigación descriptiva-propositiva que obtuvo como resultado importante, reconocer las características de los actuales estudiantes, la generación Centenniall, y el perfil del Docente Universitario. Las características necesarias para impartir una educación eficiente, tuvo como resultado que lo más apreciado por los alumnos son las dimensiones valorativas y afectivo emocionales.

Lo que se recoge de esta investigación es que es necesario que el Perfil de un Docente Universitario esté preparado para capacitar al estudiante en un entorno virtual para su futuro laboral, que el docente no solo sea especialista en su cátedra, si

no, que también pueda funcionar como tutor expresando con respeto un compromiso en el desarrollo profesional, personal y social.

Pérez (2020). Arequipa, tesis para obtener el grado de doctor, desarrolló el estudio “Perfil profesional del docente universitario de estudios generales: autopercepciones de caracterización, Arequipa, 2020.” En la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de tipo descriptivo. La población fue de 230 profesores y muestra constó de 173 profesores. El estudio tuvo como objetivo general fue diagnosticar las características del perfil docente de Estudios Generales de la UNSA de Arequipa. Los resultados demostraron que las características distintivas de este grupo es que son más jóvenes que el resto, tienen mayores grados académicos, y sin embargo tienen una alta precariedad laboral. Este grupo empatiza con dimensiones personales y participativas más que con las cognitivas y pedagógicas. Este desbalance, estaría dado por su reciente implementación, dada la nueva normativa e institucionalmente por los estudios generales.

La contribución de esta investigación es que en la dimensión cognitiva, la constante actualización en los conocimientos profesionales y la atención al perfil de egreso del alumnado es altamente asumido.

Del Águila (2019), Lima, tesis para el grado de doctor, realizó la investigación: “Perfil profesional del profesor universitario y su relación con el desempeño docente.” Universidad San Martín de Porras. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y el tipo aplicada – descriptivo correlacional. La población fue la totalidad de profesores y de estudiantes de la facultad, objeto de estudio, la muestra de docentes fue de 127 y de estudiantes 3,207. El estudio tuvo como finalidad determinar si existe relación directa y significativa entre el perfil

profesional del profesor universitario con el desempeño docente. El hallazgo fue el siguiente: hay una relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente. Al existir una relación directa entre perfil docente y desempeño docente, como resumen de esta investigación es que, no se debe de descuidar la capacitación de estos y a los nuevos docentes se les debe elegir teniendo en cuenta las fortalezas profesionales y las habilidades para la docencia.

Flores (2016), Piura. Tesis para obtener el grado de Magister. Desarrolló el estudio “Perfil docente del profesorado UDEP y su relación con el desarrollo de las funciones docentes universitarias.” Universidad de Piura. La investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo evaluativo. La población de estudio se ha realizado con 268 docentes, teniendo como muestra a 6 de estos. La investigación tuvo como objetivo general evaluar el modelo de enseñanza del profesorado universitario para determinar claves de actuación y de mejora. Los resultados obtenidos en el proceso de investigación fueron “Se ratifica la necesidad de definir un perfil profesional que permita que los docentes puedan adecuarse a la diversidad y a los continuos cambios que se operan en la sociedad del siglo XXI.” Lo que se recoge de esta investigación es que hace falta un plan de capacitación para los docentes así como la elaboración de un manual de didáctica. Así mismo que exista un plan de mejora con los docentes contratados para poder ascenderlos y capacitarlos en el mediano-largo plazo.

2.2.2 Investigaciones internacionales

En tanto a los casos de investigaciones internacionales tenemos a:

Restrepo (2016) en su tesis doctoral “La competencia del docente de posgrados Una perspectiva desde la formación de programas de maestría”, busca

las competencias requeridas para el perfil docente desde la perspectiva de los enseñantes, alumnos y expertos.

El diseño del estudio fue descriptivo ex-post-facto, de metodología empírica analítica con un enfoque mixto. Para el estudio se contó con una población total de 114 personas: 16 expertos, 16 docentes y 112 alumnos.

Entre las conclusiones más resaltantes se puede rescatar lo siguiente: Cada competencia debe ser abordada por la institución a la que se vincula el docente; y cada institución debe contar con un programa de formador de formadores, entendiendo que el docente es un experto en los contenidos que dicta, pero no es un experto pedagógico.

Rojas (2016). Tesis doctoral. Universidad de Málaga, España. Que tiene como título “Determinación del perfil de competencias del docente universitario, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias de los estudiantes en la Universidad Santo Tomas (Chile)”. De enfoque mixto y diseño tipo descriptivo. La población fue de 5000 profesores y la muestra de 714 profesores. Tuvo como objetivo general la definición del perfil docente universitario, desde la mirada de los docentes.

Como hallazgo importante, en cuanto a experiencia de los docentes, se descubrió que cerca de 40%, un alto porcentaje de profesores son nóveles. Adicional a ello que un 7% no acreditó alguna capacitación para optar el modelo formativo basado en el desarrollo de competencias. Sin embargo, el sector que si acredita esa formación lo realizó mediante diplomaturas de la propia universidad, otros han optado al grado de maestría en educación.

Cruz (2015) desarrolló una tesis para optar el título de doctor titulada “Las competencias del profesorado universitario: un enfoque desde la perspectiva del

alumnado, análisis de un centro universitario”, realizada en la Universidad del País Vasco, España. Tuvo un enfoque mixto y un diseño descriptivo correlacional. La muestra para el enfoque cuantitativo, involucró a 4973 alumnos, mientras que para el enfoque cualitativo 7 estudiantes y 3 docentes. El objetivo fue analizar la a los docentes de la Facultad de Informática de la Universidad de País Vasco, mediante una herramienta de evaluación efectiva. Como resultado, los docentes desarrollan: la competencia organizativa, didáctica, pedagógica e interpersonal. Adicionalmente se recogen los diferentes parámetros entre lo que opinan los docentes y lo que perciben realmente los estudiantes.

Ramos (2015), para su tesis doctoral: Percepciones y autopercepciones de los docentes de secundaria sobre autonomía: su dimensión intelectual y profesional en la práctica pedagógica, elaborado en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. La tesis fue de enfoque cuantitativo y de tipo exploratorio explicativo y tuvo como población a 67 docentes de los cuales 30 fueron la muestra. Como conclusión se puede decir que los alumnos de secundaria desarrollan su autonomía intelectual al tener docentes que implican en su práctica tanto autonomía intelectual como profesional, las cuales aplican a su práctica diaria. Por lo tanto la labor docente y la práctica profesional son importantes para desarrollar la autonomía de sus estudiantes.

Izurieta (2014) en su tesis de maestría titulada: Propuesta del perfil del docente universitario por competencias. Caso docentes de la materia de estudios contemporáneos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil., el estudio investiga las estrategias para obtener el perfil docente así como especificar las competencias docentes de la asignatura de Estudios Contemporáneos.

El estudio es de diseño no experimental propositivo-teórico-conceptual, de índole cualitativa y tipo aplicada. Como población se contó con todos los profesores que imparten la materia (14), y la encuesta se aplicó a 841 alumnos.

Como resultado se concluyó que los temas pueden reunirse en 3 ítems: perfil docente, temas motivadores y temas que pueden suprimirse. En cuanto al perfil docente se puede concluir que los docentes deben poseer dos características: apertura mental y dominio de la materia. En cuanto a los temas interesantes surgieron temas de interculturalidad y cultura. Y en cuanto a los temas que podrían suprimirse: geografía del país y el análisis de la población ecuatoriana.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1 Perfil docente

El Perfil docente es un conjunto de capacidades, conocimientos y aptitudes que permiten desempeñar un trabajo, garantiza el desempeño de sus labores en docencia, investigación, extensión y gestión. El perfil determina los requisitos que todo docente debe reunir para el cumplimiento de las condiciones que debe ejercer. El Perfil consiste en varias características que nos disponemos a alcanzar con la aplicación de un plan de estudios, y al término de este obtendremos los resultados esperados. Cuando nos referimos a estas características, consideramos a las habilidades y actitudes que se pretenden alcanzar.

Sin embargo, Ellenani (2012) dice que para construir el perfil docente también se debe tener en cuenta la relación del perfil con la sociedad y alinearse con los objetivos estratégicos de la institución educativa.

De igual manera, Barrientos (2000) manifiesta que los docentes deben tener una formación pedagógica que les permita realizar un proceso de enseñanza-

aprendizaje y del dominio de su especialidad. Un buen desempeño docente se tiene cuando se tiene una buena formación.

2.3.1.1. Concepto

Según Montenegro (2003), el Perfil es “lo que el docente es” y que por otro lado, el modelo centrado en el perfil docente hace énfasis en una serie de características del docente ideal. Este modelo es elaborado por un juicio de expertos y la ventaja es que este modelo se coloca como un patrón a imitar por los docentes.

Asimismo, Del Águila (2019) dice que las tareas de una determinada profesión o trabajo se expresan en el grupo de capacidades o competencias que reconocen la formación de una persona.

Por otro lado, Galvis (2007) dice que al definir la profesionalidad docente solo por el desempeño observable reduce drásticamente las posibilidades de desarrollo del educador, ya que es posible a través de la definición de un perfil basado en competencias (debidamente identificadas), ofrecer una visión más amplia, pertinente y contextualizada del perfil docente, en términos de autonomía, de asumir responsabilidades, de trabajo en grupo y capacidad de aprender a aprender. (p.49)

Para Salcedo (1997), el conjunto de atributos y destrezas esperados en los docentes universitarios, como: los valores y conocimientos, son los que les permitirán desempeñarse en la condición académica con sentido creador y crítico en sus diferentes funciones.

Por otro lado, Cano (2006) dice que perfil del docente es el conjunto de conocimientos, capacidades y aptitudes que permiten desempeñar un trabajo,... El conjunto de saberes que se aplican, con criterio, en una situación y momento particulares. (p.39)

2.3.1.2. Características

El rol del docente en el s. XXI deja de ser el eje y el alumno deja de tener un rol pasivo lo cual le permite pensar y actuar en diversos ámbitos junto con el desarrollo de capacidades complejas. Es necesario reflexionar sobre las cualidades de un buen profesor, que no solo se preocupe por la enseñanza- aprendizaje del alumno, sino que también esté comprometido a actualizarse pedagógicamente y esté conectado con lo que sucede en la sociedad.

Para Del Águila (2019), las características de un buen profesor deberán estar orientadas a que se enfoque en el aprendizaje del estudiante, teniendo un alto nivel de conocimiento, siendo hábil para organizar y explicar los contenidos de manera clara y objetiva, así como la capacidad de motivar al estudiante.

Para ello el rol del perfil docente debe cumplir con las siguientes características:

- **Disciplinar y pedagógica:** Diseña y desarrolla contenido de acuerdo al perfil del estudiante y domina los temas de enseñanza.
- **Evaluativa:** Tutoriza y evalúa el proceso de enseñanza - aprendizaje
- **Actitudinal:** Transmite valores personales
- **Gestión y administrativa:** Contribuye con la mejora y participa continuamente con su unidad académica.

Asimismo, Hirsh (2014) afirma que en la medida de tener un perfil dinámico este se adaptará a las características de los estudiantes, a las necesidades, al plan estratégico de la institución y a los cambios que se produzcan en el ámbito social.

Así, el perfil del docente debe tener las siguientes características:

- Debe estar en constante revisión y actualización.
- Debe considerar el contexto social, cultural e histórico.

- Debe establecerse en relación con las competencias que se busca desarrollar en los estudiantes.
- Debe tener en cuenta aquellas competencias que necesita para desarrollar competencias en los estudiantes.
- Debe alinearse a los objetivos de la institución educativa en la que se inserta.

2.3.1.3. Dimensiones del perfil docente

Conocimiento técnico

Son los conocimientos propios del docente en una determinada asignatura o área disciplinar. Por otro lado el conocimiento técnico o disciplinar no debería ser apartado a las áreas de especialización, si no integrado a la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad.

Hawes (2005) menciona que los conceptos del perfil profesional están relacionados con el contexto laboral en una época y sociedad dadas, la organización del trabajo, el grado de autonomía del ejercicio profesional y las relaciones entre las diferentes ocupaciones que afectan su especificidad. En ese contexto, define el perfil profesional para el nivel del egresado, el “(...) profesional inicial básico” (p. 13), es decir, el profesional recién graduado. Diferencia el perfil del “(...) profesional experto” (p. 13) como la caracterización de una persona que tiene su título profesional y una vasta experiencia en un puesto de la especialidad.

Conocimiento de la profesión

Para Cejas y otros (2020) el conjunto de comportamientos como la toma de decisiones, facultad de análisis, transmisión de información, trabajo en equipo,

comunicación entre otros junto con la competencia profesional son las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional. Lo concibe “como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal” profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente”. (Hawes, 2005 p.13)

El informe del proyecto “Tuning” (González, 2003) propone las siguientes como competencias fundamentales que deben caracterizar al egresado, independiente del área disciplinaria donde se desempeña.

- demostrar su familiaridad con las bases fundamentales y la historia de su propia disciplina de especialización.
- comunicar en forma coherente el conocimiento (básico) adquirido.
- colocar la información nueva y la interpretación en su contexto.
- demostrar que comprende la estructura general de su disciplina y la conexión con sus subdisciplinas.
- demostrar que comprende y que es capaz de implementar los métodos de análisis crítico y desarrollo de teorías.
- implementar con precisión los métodos y técnicas relacionados con su disciplina.
- demostrar que comprende la investigación cualitativa relacionada con su disciplina.
- demostrar que comprende las pruebas experimentales y de observación de las teorías científicas.

Habilidad docente

Es difícil decir a ciencia cierta cuáles son las competencias requeridas del educador de hoy ya que también se comprometen las competencias profesionales, las necesidades requeridas por la dinámica de las Tics, así también como la necesidad de prever tendencias de crecimiento o decrecimiento del sector educativo.

Respecto a las habilidades que debería tener el docente en su cuanto a su desempeño, Bozu y Canto (2009) dicen “Se espera que el profesorado, más que transmitir abundante información, promueva el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida, y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un nuevo perfil docente que garantice un desempeño profesional y eficiente, eficaz y satisfactorio.” (p. 90).

Por otro lado Araya (2012) dice que los fundamentos curriculares, desde proyectos educativos conducidos por el modelo de desarrollo de competencias, tienen sustento en tres premisas: el qué, el cómo y el para qué de la educación.

Así mismo se considera que el proceso formativo se postula como un proceso de enseñar no solo para un puesto de trabajo, sino para el desarrollo de la persona en todos sus potenciales; por tanto, el fundamento filosófico se enmarcó en los fines más esenciales de la educación: educar para la transformación de la persona y de la sociedad; el fundamento epistemológico coloca a la persona como centro de un proceso formativo; y el fundamento psicopedagógico establece las interacciones del contexto y de los actores del proceso educativo para el desarrollo de las competencias.(Araya, 2012 p. 7)

La habilidad docente está condicionada por la institución a la que pertenece, el contexto histórico y la educación que ha tenido el individuo.

Delors (1996) considera que las habilidades necesarias para todo docente, independientemente de la especialidad que dicta, deben ser las siguientes: de aprender a ser, aprender a aprender y aprender a trabajar juntos.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados. La idea del educador a través de una concepción más profunda debería llevar a descubrir a la persona más allá de una visión puramente instrumental de la educación percibida como una vía obligatoria para obtener resultados como la experiencia práctica con el único fin de carácter económico. Para considerar su función plena se debería aprender a ser.

Aprender a conocer o aprender a aprender implica comprender el mundo que lo rodea desarrollando capacidades para comunicarse con los demás. El incremento de saber permite comunicarse más y mejor con su entorno, actualizar conocimientos y estimular el sentido crítico. En nuestros días una mente formada necesita alimentarse de cultura general y estudiar pequeñas materias a profundidad.

Aprender a ser y aprender a conocer son indisociables, sin embargo la noción de los aprendizajes de saber hacer o trabajar juntos debe evolucionar de una tarea rutinaria post industrial a un valor formativo de dimensiones cognitivas y formativas de donde las tareas puramente físicas suceden a tareas más intelectuales como el diseño, el estudio y la organización.

Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, en la elaboración de los programas y en la definición de nuevas políticas pedagógicas. (Delors 1994, p. 103)

2.3.2 Autopercepción

2.3.2.1. Concepto

Esnaola y otros (2008), señalan que no puede entenderse la conducta escolar sin considerar las percepciones que el sujeto tiene de sí mismo y, en particular, de su propia competencia académica.

La autopercepción es el auto análisis de nuestro ser, de las emociones, deseos, sentimientos, etc.; y de nuestro entorno, es decir nos forma una valoración de actitudes, conductas y circunstancias en base a nuestro entorno, de manera tal que nos permite formarnos una idea u opinión precisa pero no exacta de nuestro ser.

Según la RAE el Auto concepto es la opinión que una persona tiene de sí misma que lleva asociado un juicio de valor.

Hacia los años 40s nace la fenomenología y la psicología humanista que postula que la autopercepción del sujeto se construye a partir de como se ve cada cual a sí mismo, como ve las situaciones en las que está inmerso, y como se interrelacionan ambas percepciones. Se añade que el auto concepto ejerce un papel central en determinación de la conducta (Combs, citado por Goñi, p. 26).

La tesis de la conducta fenomenológica es que la conducta se ve influenciada no solo por el pasado y por las experiencias presentes, sino además por significados personales que cada individuo atribuye a su percepción de estas experiencias. (Goñi, p.26).

Motivación intrínseca

Para Camposeco (2012), la conducta intrínsecamente motivada es la que se lleva a cabo por sí misma, por el placer que produce, por el sentimiento de satisfacción que despierta en el sujeto. Se manifiesta como curiosidad e interés,

que motivan la implicación en tareas incluso en ausencia de apoyos o reforzadores externos, y desempeñan un importante papel dinamizando la ejercitación y el desarrollo de las propias capacidades.

Vallerand (1997) sostiene que pueden diferenciarse tres tipos de motivación intrínseca:

- **Motivación para conocer:** Se concibe como la participación en una actividad por la satisfacción que se experimenta aprendiendo o tratando de entender algo nuevo. Se relaciona con constructos tales como exploración, metas de aprendizaje o curiosidad intrínseca.
- **Motivación de logro:** Tiene en cuenta el papel motivador asociado al placer que se siente cuando uno intenta superarse a sí mismo, lograr o crear algo. El foco de atención se centra en el propio proceso y no tanto en el producto final o resultado. Está relacionado con términos como reto personal, motivo de logro o competencia personal.
- **Motivación para experimentar estimulación:** Esta modalidad se pone en marcha cuando se participa en una actividad con el fin de vivir sensaciones agradables. Ha sido menos estudiada y tiene una menor aplicación en los niveles básicos de la adquisición del conocimiento, aunque sí en ámbitos como la lectura para disfrutar, el aprendizaje autorregulado, la creatividad o la resolución de problemas.

De la misma manera, Henson y Eller (2005), señalan que de acuerdo al enfoque cognoscitivo que se concentra en la motivación intrínseca, la motivación se fundamenta “en la suposición de que las percepciones y

pensamientos de las personas respecto a actividades y eventos, o fuentes intrínsecas, influyen en su forma de responder” (p. 163).

También, según Maslow (2001), de acuerdo al enfoque humanista, al igual que las teorías cognoscitivas, señala que “la motivación se concentra en la motivación intrínseca de los estudiantes” (p. 164). En el salón de clases, el humanismo pone el énfasis en el lado humano del aprendizaje y en la necesidad de que el maestro considere las elecciones, las necesidades y el crecimiento personal de sus alumnos.

Una de las teorías más importantes que reflejan la aproximación humanista a la motivación es la teoría de las necesidades de Maslow (2001), esta teoría propone que, “la motivación para alcanzar metas se debe a la tensión creada por las necesidades insatisfechas” (p. 165).

Para Castagnola et. al. (2020), lo intrínseco tiene que ver, por tanto, con una dimensión enriquecedora y de avance en la construcción personal. No se trata tanto de lo que somos, sino que toma en consideración lo que podemos ser y sitúa como motivación intrínseca todo aquello que nos conduce a una mejora personal. Claro que esta mejora dibuja un marco amplio ya que podemos referenciarla a simples aspectos de experiencias personales que nos ayudan a crecer o podemos, desde otro ángulo, ubicarla en el terreno de lo profesional. Si las personas encuentran en sus entornos profesionales terreno donde explorar, experimentar y ubicar retos, entonces es probable que su motivación intrínseca crezca.

Si se piensa en el trabajo como en una experiencia que puede marcar diferencias significativas entonces se puede pensar que ayudan a los demás de alguna manera a que se encuentre satisfacción en las situaciones que ha manejado de manera eficaz. Kenneth (2002), dice: “Hoy día, dado que las recompensas intrínsecas son más importantes, tenemos que aflojar la presión sobre el modelo racional económico en nuestra línea de pensamiento, reconociendo sus limitaciones” (p. 76).

Motivación extrínseca

La conducta extrínsecamente motivada supone acciones ejecutadas para obtener un premio o evitar un castigo externo a la actuación en sí misma, y por este motivo se dice que está regulada externamente. Está orientada hacia metas, valores o recompensas que se sitúan más allá del propio sujeto o de la actividad... El otro gran cambio es el experimentado por la motivación extrínseca como complemento o sustituto de la intrínseca. En un mundo controlado casi en exclusiva por reforzadores externos, en el ámbito académico no deben de rechazarse de plano ciertas formas de motivación extrínseca, como pueden ser las notas o las alabanzas. Además, se recuerda que el aprendizaje escolar no es un fin en sí mismo, sino que está orientado al futuro: aprender y obtener buenas notas puede ser reforzante, pero también puede servir para alcanzar otras metas educativas y profesionales. (Camposeco 2012).

El ser humano tiene la necesidad de sentirse eficaz en sus acciones. Pueden existir dos tipos de motivación externa, la una es usada de forma positiva a manera de recompensas, dentro de este grupo entra el sueldo, los bonos, permios como

viajes, becas de estudio entre otras; el segundo tipo de motivación extrínseca se presenta de forma negativa como es el caso de las penalizaciones o castigos, es decir, descuentos, restas de beneficios, descontar días de vacaciones, salario u otros factores con los que el empleado se siente insatisfecho y de cierto modo castigado por no cumplir metas (Rodríguez, Zarco & González, 2009).

La motivación extrínseca se puede dar por varios medios. Si bien es cierto que nunca se logrará complacer al cien por ciento de los empleados de una institución educativa, y que es difícil estar pendiente de las necesidades individuales, se debe hacer lo posible por alcanzar un estándar de cumplimiento (Marques, 2008)

Deci, Kasser y Ryan (2004), definen la motivación extrínseca como “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o auto administrada” (p. 39).

Ryan et. Al. (2000, 2002) proponen cuatro tipos de motivación extrínseca:

- **Regulación externa.** Es la modalidad que representa la forma menos autónoma de motivación extrínseca. Las conductoras reguladas externamente se realizan para satisfacer una demanda exterior o para obtener un premio. Es la conducta que, en los experimentos clásicos, se contrapone a la motivación intrínseca.
- **Regulación introyectada.** Ocurre cuando las acciones se llevan a cabo bajo un sentimiento de presión, con el fin de evitar la sensación de culpa o ansiedad o para favorecer la autoestima. Sin embargo, la conducta no se experimenta como parte de las cogniciones y motivaciones que constituyen el yo ni es auto determinada.

- **Regulación identificada.** La identificación es el proceso a través del cual la persona reconoce y acepta el valor implícito de una conducta, por lo que la ejecuta libremente incluso aunque no le resulte agradable ni placentera. Se considera extrínseca porque la conducta sigue siendo un medio y no es realizada por el disfrute y la satisfacción que produce.
- **Regulación integrada.** Se produce cuando la identificación se ha asimilado dentro del propio yo, estableciendo relaciones coherentes, armoniosas y jerárquicas entre esa conducta y otros valores, necesidades o metas personales. Esta forma de motivación, aunque comparte ciertas cualidades con la motivación intrínseca (por ejemplo, la autonomía), todavía se considera extrínseca porque la conducta se lleva a cabo por su valor instrumental respecto a un resultado que es distinto de ella, aunque querido y valorado por sí mismos.

2.3.3 Diseño Industrial

2.3.3.1. Concepto

El Diseño Industrial es una disciplina que se encuentra entre la técnica y las artes. En donde se llevan a cabo ideas para convertirlas en objetos físicos.

Según la Organización mundial de diseño (WDO por sus siglas en inglés), el diseño industrial es una brecha entre lo factible y lo no factible ya que mejora la calidad de vida de todo ser viviente a través de sistemas, productos y servicios innovadores.

Así mismo, es una disciplina transdisciplinaria que utiliza la creatividad para resolver problemas y co-crear soluciones con la intención de mejorar un producto, sistema, servicio experiencia o negocio.

Vincula la innovación, la tecnología, la investigación, las empresas y los clientes para proporcionar un nuevo valor y una ventaja competitiva en las esferas económica, social y medioambiental.

2.4 Definición de términos básicos

- **Práctica docente:** Según Ibáñez (2019), Es el proceso de enseñanza-aprendizaje donde interactúan profesores y alumnos. La actividad también implica a las autoridades educativas, gestión y disposiciones políticas.
- **Currículo por competencias:** Según Moreno (2010), Es una conceptualización curricular que se apoya en la racionalización tecnológica: los medios dan paso a los fines. Los elementos centrales son los objetivos; y los elementos curriculares giran en torno a esos objetivos.
- **Perfil docente:** Según Colín (2019) Es el grupo de conocimientos, capacidades, habilidades; en lo personal o profesional, que el docente debe tener para realizar su actividad educativa.
- **Diseño industrial:** Según la IDSA (Industrial design society of America) el Diseño Industrial es la práctica profesional de diseño de productos, objetos, sistemas y servicios que atiende las necesidades de millones de personas alrededor del mundo todos los días. El diseño industrial se enfoca en la apariencia física, funcionabilidad y manufactura de un producto, sin embargo están siempre involucrados durante el ciclo del desarrollo. Todo esto se extiende al valor y a la experiencia que el producto o servicio provee a los usuarios finales.
- **Habilidades blandas:** Según Gardner (2001) las habilidades blandas son un conjunto de competencias socioemocionales, interpersonales que están

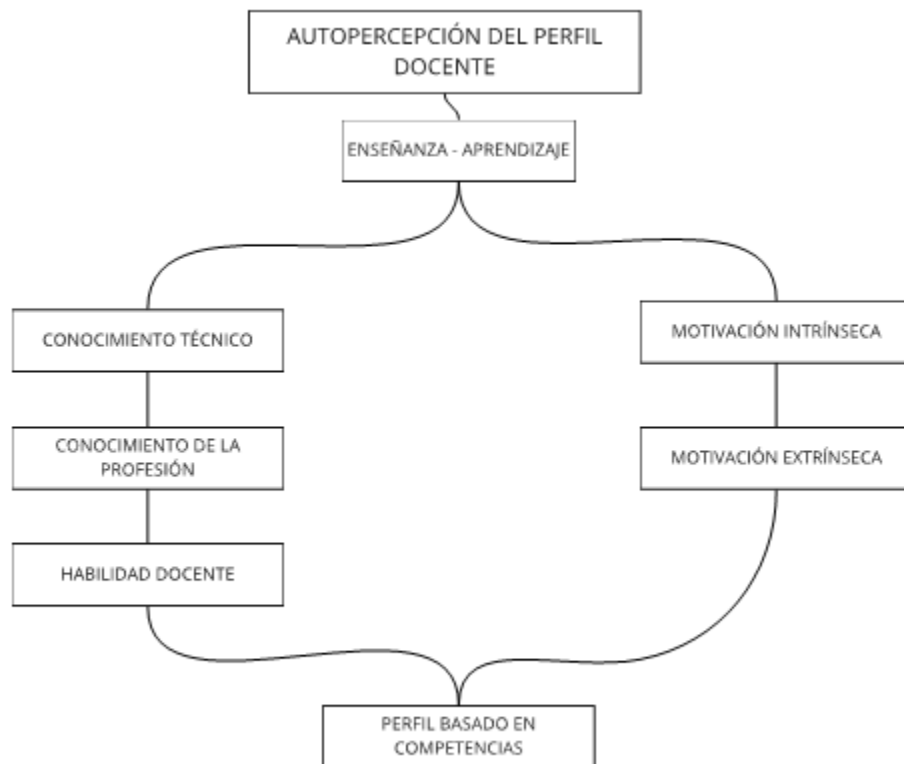
- íntimamente ligadas a la inteligencia emocional y que constituyen el eje transversal para que una persona logre el éxito laboral y personal.
- **Competencias:** Según Bunk (1994) las competencias son un «conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo».
 - **Docente:** Concepciones actuales definen y plantean la idea del docente como un líder que guía a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo el cual no intenta pasar sus conocimientos a los estudiantes sino que plantea su clase de tal manera que el alumno es capaz de crear sus propios conocimientos (Prieto, 1979).
 - **Evaluación por competencias:** Según Levy- Levoyer (2003) Toda evaluación de competencias debe ir acompañada de una evaluación referente a las aptitudes y rasgos de personalidad. Los métodos de evaluación según la autora, pueden calificarse en 4 categorías: Los test clásicos que indican la posesión o no de aptitudes o rasgos de personalidad por parte del evaluado; las referencias testimoniales de desempeño; las muestras, que son pruebas profesionales representativas y escogidas para evaluar competencias de un modo objetivo y preciso y, finalmente, los centros de evaluación, que asocian varios métodos.
 - **Motivación:** Muchinsky (2007) define a la motivación como el tercer determinante de la conducta, para entender este concepto es importante tener claro el de capacidad anteriormente explicado que se convertiría en lo que puede realizar el individuo y la motivación sería lo que haría

dependiendo de la capacidad que tenga para realizarlo y de las limitaciones situacionales que se le presenten.

2.5 Fundamentos teóricos que sustenta el estudio (mapa conceptual)

Figura 1

Mapa conceptual de las bases teóricas



Nota. Elaboración propia

2.6 Hipótesis

2.6.1 *Hipótesis general*

La identificación de la autopercepción del perfil docente permite diseñar una propuesta pertinente al perfil docente de la carrera de diseño industrial.

2.6.2 *Hipótesis específicas*

- La autopercepción del perfil de los docentes de diseño industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú es positiva.
- El perfil de los docentes de diseño industrial de la PUCP corresponde al conocimiento técnico, conocimiento de la profesión, la habilidad docente, a la motivación extrínseca y a la motivación intrínseca.
- El desarrollo del perfil de los docentes se da en base al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021

2.7 Categorías

Categoría: Autopercepción del perfil docente

Definición conceptual: Conjunto de capacidades y competencias que identifican la autopercepción sobre la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo docente.

Definición operacional: La autopercepción del perfil docente comprende el conocimiento técnico, el conocimiento de la profesión y la habilidad docente, así como la motivación intrínseca y extrínseca.

Tabla 2*Operacionalización de la variable autopercepción del perfil docente.*

Categoría	Aspectos	Indicadores	Ítems	instrumento
Autopercepción del perfil docente	- Conocimiento técnico	- Capacidades	12,13,14	Cuestionario de autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial PUCP (Adaptado del Cuestionario de autopercepción del perfil docente de Estudios generales-CAPD – EEGG, 2019)
	- Conocimiento de la profesión	- Competencias Formación pedagógica	1,2,3,4	
	- Habilidad docente	- Dominio de su especialidad	5,6,7,8,9,10,11	Focus group
	- Motivación extrínseca	- Valoración de actitudes	e	
	- Motivación intrínseca	- Valoración de conducta	f	
		- Valoración del entorno		

Capítulo 3: Marco metodológico

3.1 Tipo, método y diseño de la investigación

Para el presente trabajo, se partió de una investigación con enfoque cualitativo, para analizar a un grupo de docentes de la especialidad de Diseño Industrial, con el objetivo de explorar, entender y analizar, desde la perspectiva de sus participantes, como se reconocen y ponen en valor las competencias docentes, el significado que tiene para ellos, y la forma como las perciben en el momento de la evaluación formativa.

Para definir la autopercepción del perfil docente del Diseñador Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2021, en esta investigación se utilizaron instrumentos enfoque cualitativo, tipo estudio de casos, de método analítico e inductivo y diseño no experimental.

Según Sampieri et. al. (2006), el enfoque cualitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas e hipótesis de investigación para posteriormente probarlas. Así mismo Sampieri et. al. (2008), dice que en el enfoque cualitativo los estudios pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

Así mismo Sampieri et. al. (2008), dice que el estudio de caso se podría definir como una investigación en la cual mediante los procesos cuantitativo, cualitativo y/o mixto se analiza profundamente y de manera integral una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría.

3.2 Población y muestra

La población se constituye de 40 docentes que dictaban al menos un curso de la especialidad de Diseño Industrial de la PUCP durante el ciclo 2021-2022. Las edades de dicha población fluctúan entre los 30 y 57 años

La muestra se dividió de la siguiente manera:

- Docentes que respondieron en su totalidad la encuesta: 18
- Docentes que mostraron disponibilidad para participar en el focus group: 4

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio, se utilizó el Cuestionario de Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021, basado en el Cuestionario de Autopercepción del perfil docente de Estudios Generales de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (Pérez, 2020); y la técnica del Focus group.

Todos los test y cuestionarios gozan de características esenciales de objetividad, fiabilidad y validez garantizados por su autora.

A continuación se presenta a detalle a cada uno (ver Anexo 3).

3.3.1 Cuestionario

Cuestionario de Autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021 (CAPD DIPUCP 2021).

El cuestionario fue validado por 2 docentes de la carrera de diseño con maestría en educación (Anexo 7), es decir, con amplios conocimientos del tema.

El cuestionario tuvo como objetivo diagnosticar el perfil del docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en las dimensiones de: conocimiento técnico, conocimiento de la profesión y habilidad docente.

Consta de 14 preguntas estructuradas y estuvo dirigido a los docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú durante el periodo 2021.

Sobre la Confiabilidad, Para obtener los resultados de validación se utilizó la prueba binomial del programa SPSS, en la cual el valor de significancia del el p-valor $<0,05$. En las siguientes tablas se observan los resultados de cada uno de los criterios.

Para comprobar la confiabilidad de esta prueba se realizó una prueba piloto a un grupo de 05 docentes durante el periodo 2021 - II, donde se obtuvo como confiabilidad 0,727 mediante la aplicación del procedimiento estadístico Alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS.

Tabla 3

Resumen del procesamiento de casos

Casos	N°	%
Válidos	05	100%
Excluidos	0	0%
Total	05	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 4

Resultado de Alfa de Cronbach

N° de elementos	Alfa de Cronbach
05	0,727

Nota. Elaboración propia

Tabla 5

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Coefficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Nota. Valderrama (2013)

Interpretación: Se observa que el Alfa de Cronbach alcanzó un resultado de 0,727 Entonces se puede afirmar según los criterios de decisión, que el instrumento tiene una confiabilidad marcada y, por tanto, es válido para la recolección de datos.

3.3.2 Focus Group

Según Ivankovich (2011) Los “focus groups” son utilizados en investigación de mercados como una herramienta de investigación cualitativa, por la posibilidad de interactuar con el grupo meta objeto de estudio, por lo que se puede conocer y entender de manera profunda las actitudes, necesidades, intereses y motivaciones de los participantes.”

Para el presente estudio se analizó la aplicación de los instrumentos de manera independiente. El Focus Group fue realizado a un grupo de 4 docentes, con un guion de preguntas en una sola sesión, para luego ser transcrito literalmente y luego ser analizado entre los puntos concordantes según las respuestas.

El focus group tuvo como objetivo diagnosticar la autopercepción del docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en las dimensiones de: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

El Focus group estuvo validado por dos especialistas en currículo y docentes de la carrera de diseño con maestría en educación.

La encuesta cuenta con 6 preguntas semi estructuradas durante una sesión y estuvo dirigida a 4 docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú durante el periodo 2021.

Respecto a la validez, según Hernández et al, (2014) expresa que “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). Aunque el instrumento utilizado es un cuestionario de preguntas abiertas, dado el enfoque cualitativo del estudio, se vio conveniente, validar las preguntas utilizando la técnica del juicio de expertos.

3.4 Descripción de procedimientos de análisis

Para la recolección de datos para la presente investigación, los test se aplicaron de manera grupal e individual a todo el grupo. Cada sesión del programa se realizó en ambientes coordinados y sin la presencia de estímulos de distracción.

Se tomaron los siguientes pasos para la toma de los test:

- a) Petición de permisos para la investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- b) Redacción de documentos para el levantamiento de información
- c) Comunicar a la población con la que se trabajara acerca del estudio y pedir el permiso para trabajar con ellos a través de una hoja de consentimiento.
- d) Elaboración y realización de cuestionarios
- e) Organización y realización de focus group Pre/Post test
- f) Recolección de datos
- g) Elaboración del informe

Para el análisis de datos se utilizará el programa Excel de Windows, para obtener los siguientes datos:

- Descripción de los datos de cada variable y componente del test. Se calculará la varianza, desviación estándar, frecuencia y porcentajes.

Capítulo 4: Resultados y análisis de resultados

4.1 Resultados

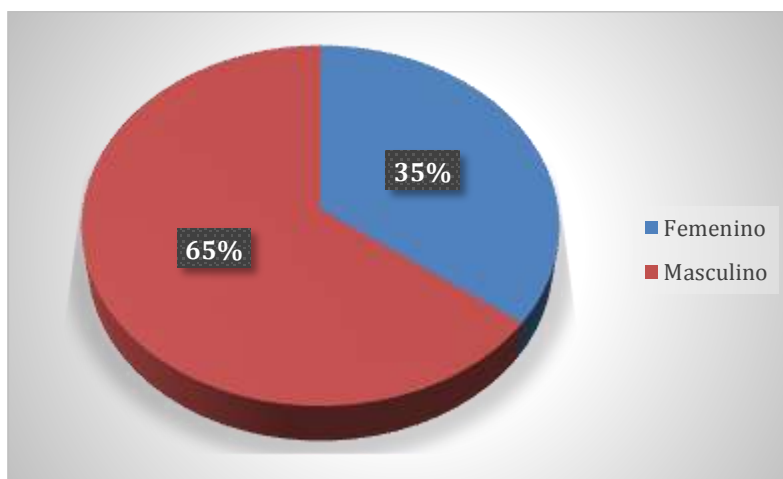
En este apartado se presentan los resultados organizados de la siguiente manera: en un primer momento, se detallan los datos generales que son algunas características de la muestra del estudio con los respectivos gráficos estadísticos y luego se presentan los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación, para finalmente presentar el análisis o discusión de los resultados.

- Descripción de la autopercepción del perfil docente de la carrera de Diseño Industrial
- Descripción cualitativa de la autopercepción del perfil docente y la motivación en los docentes de la carrera de DI.
- Propuesta de perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú

4.1.1 Datos generales

Figura 2

Género del docente

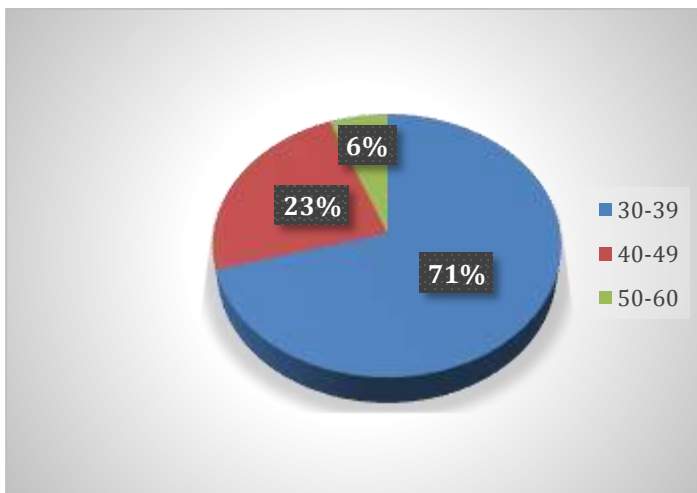


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 65% de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que solo el 35% restante pertenece al femenino

Figura 3

Edad del docente

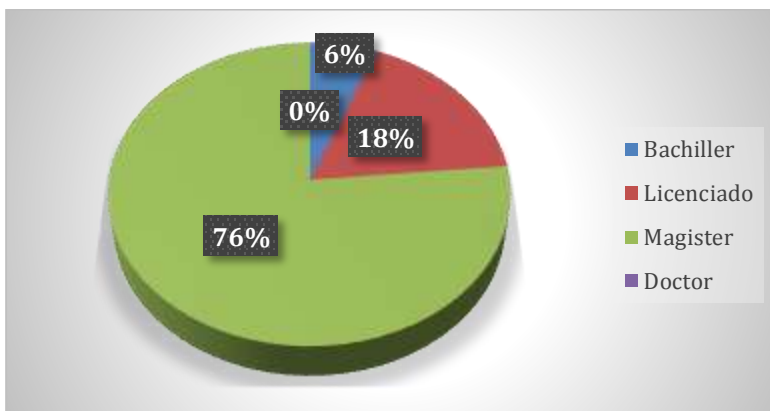


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 71% de los encuestados manifiestan tener entre 30 y 39 años, el 23% de 40 a 49 y el 6% entre 50 y 60 años de edad.

Figura 4

Título y/o grado alcanzado

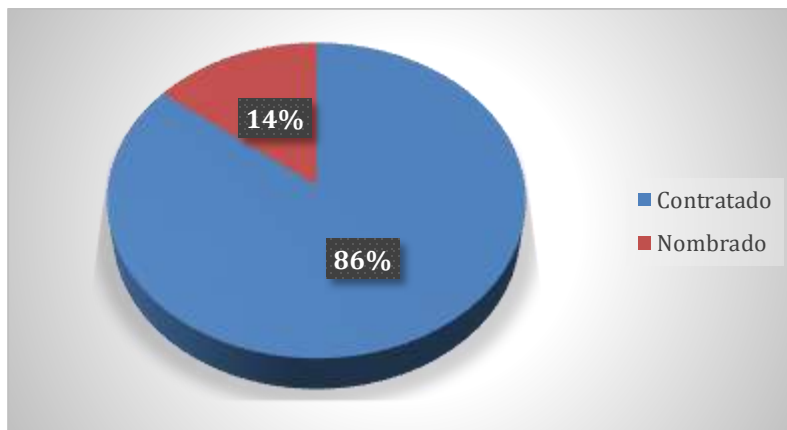


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 76% manifiesta haber alcanzado el grado de magister, mientras que el 18% el grado de licenciado y el 6% el grado de bachiller.

Figura 5

Condición del docente

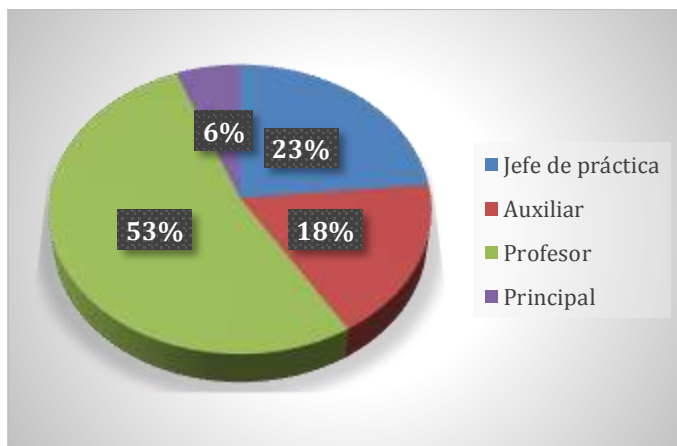


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 86% de los encuestados manifiesta tener la condición de contratado, mientras que el 14% es nombrado.

Figura 6

Categoría del docente

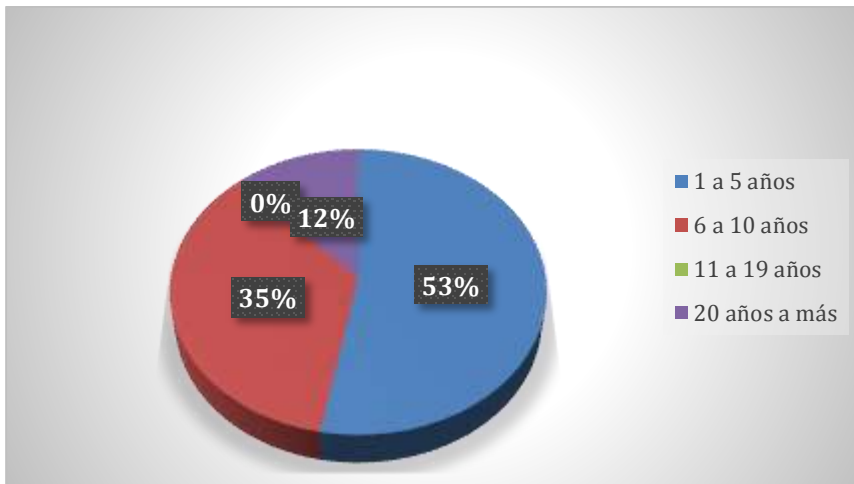


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 53% de los encuestados manifiestan tener la categoría de profesor, el 23% jefe de práctica, el 18% profesor auxiliar y el 6% profesor principal.

Figura 7

Años de experiencia como docente en la PUCP



Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

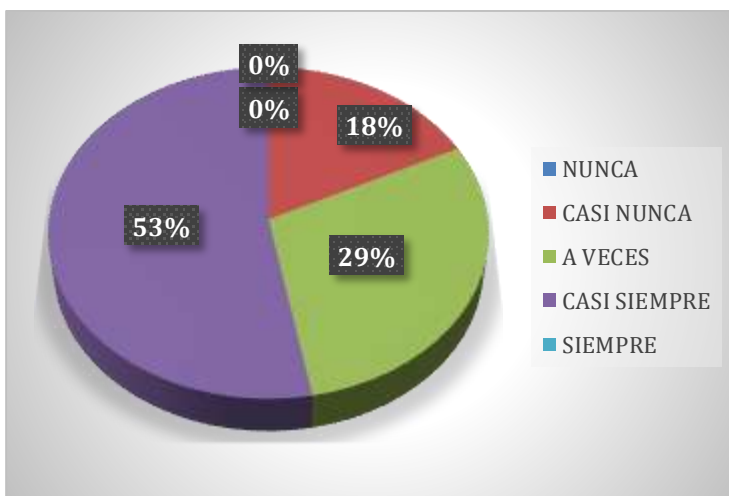
El 53% de los encuestados manifiesta tener entre 1 a 5 años de experiencia como docente en la PUCP, el 35% de 6 a 10 años y el 12% de 11 a 19 años.

4.1.2 Descripción de la autopercepción del perfil docente de la carrera de Diseño Industrial

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario de la autopercepción del perfil docente.

Figura 8

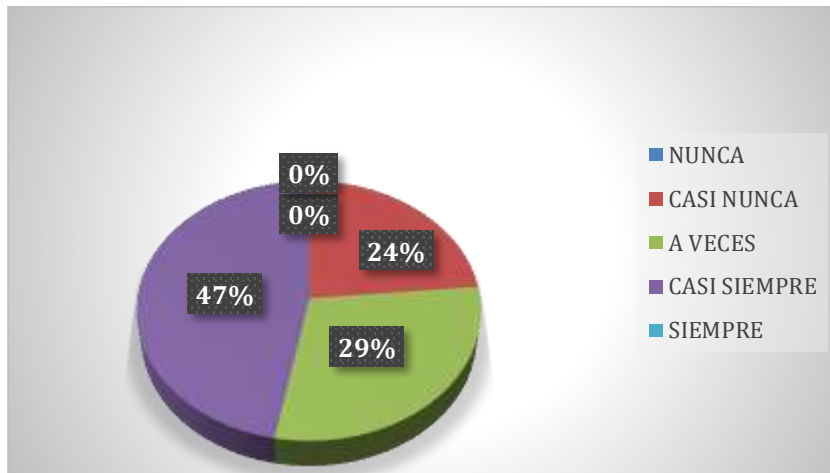
Perfil de egreso del estudiante



El 53% de los encuestados manifestó que casi siempre toma en consideración el perfil de egreso de los estudiantes, el 29% a veces y el 18% casi nunca.

Figura 9

Competencias del plan de estudios

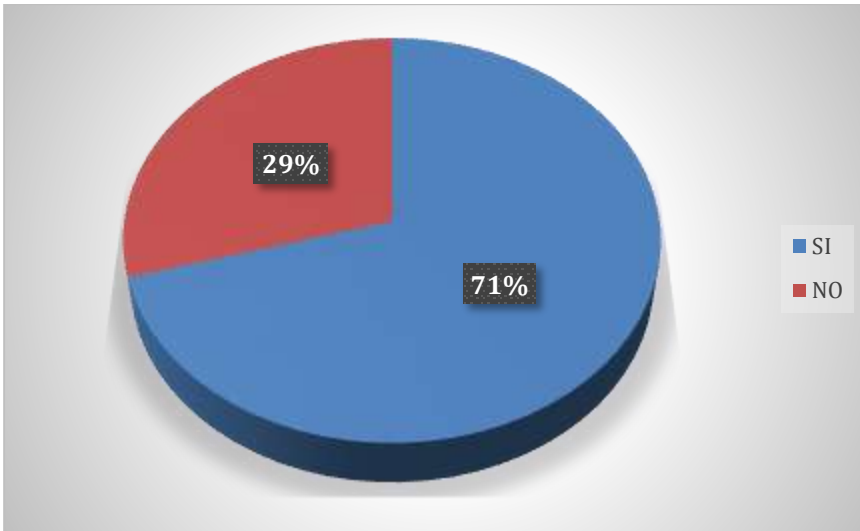


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 47% de los encuestados manifiesta que casi siempre tienen en cuenta las competencias del plan de estudios, mientras que el 29% a veces y el 24% casi nunca.

Figura 10

Aplica las competencias genéricas de la Facultad de Arte y Diseño

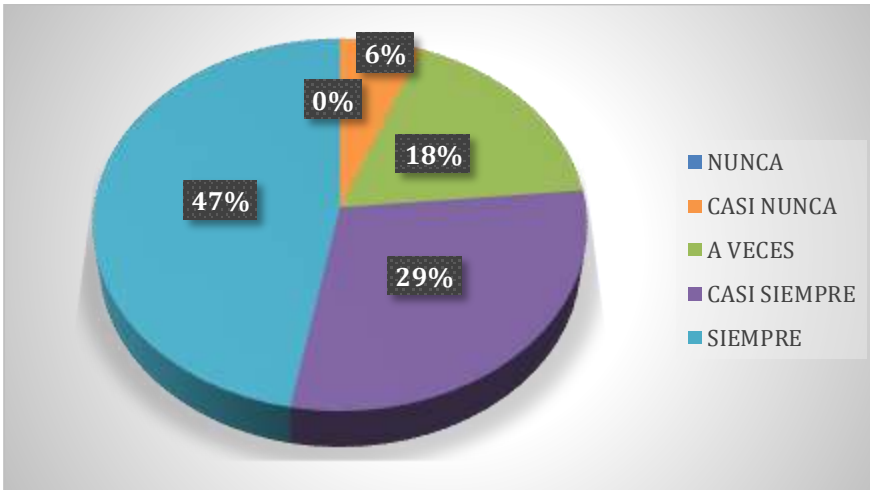


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 71% de los encuestados manifestó que si conoce las competencias genéricas de la Facultad de Arte y Diseño, mientras que el 29% responde que no.

Figura 11

Fortalecimiento de las competencias investigativas

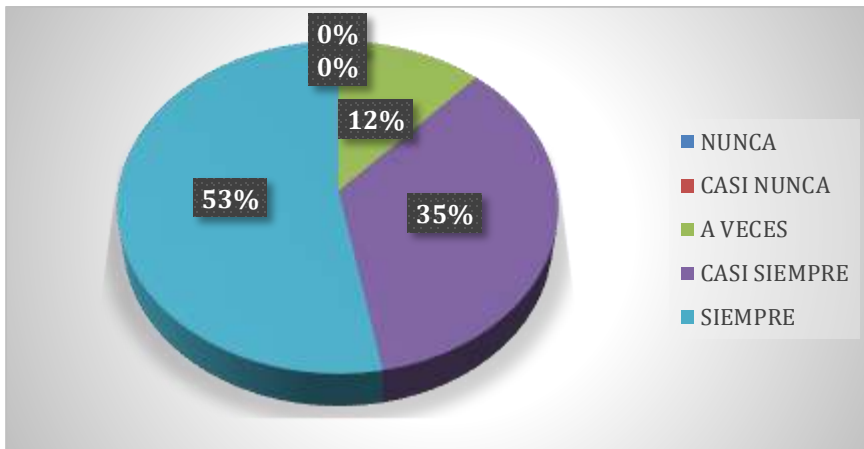


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 47% de los encuestados manifiesta que siempre pone en práctica el fortalecimiento de las competencias investigativas, el 29% casi siempre, el 18% a veces y el 6% casi nunca.

Figura 12

Actualización de conocimientos profesionales en el sílabo

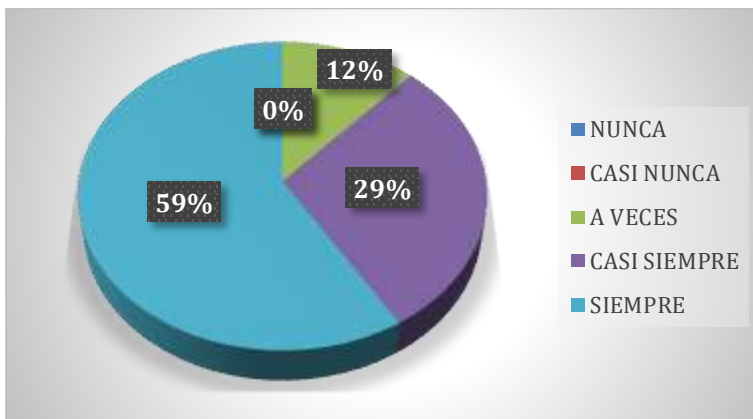


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 53% de los encuestados manifestó que cuando diseña su sílabo siempre toma en consideración la actualización de conocimientos profesionales, el 35% casi siempre y el 12% a veces.

Figura 13

Desarrollo de competencias que permitan la formación integral del estudiante.

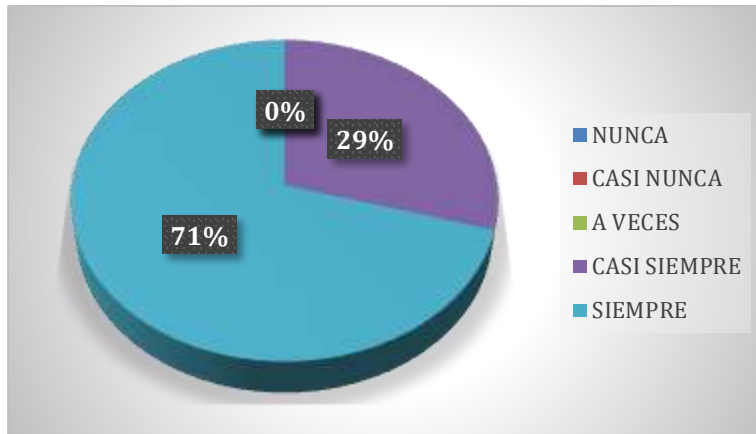


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 59% de los encuestados manifiesta que como docentes universitarios siempre selecciona estrategias para desarrollar competencias que permita la formación integral del estudiante, el 29% casi siempre y el 12% a veces.

Figura 14

Promoción del desarrollo de la autonomía del estudiante.

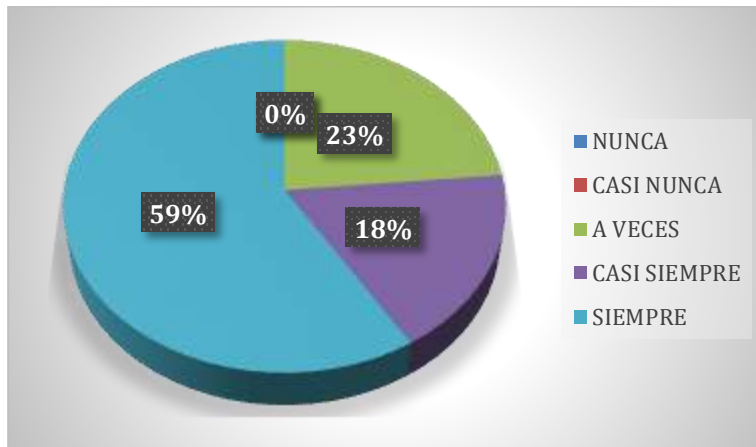


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 71% de los encuestados respondieron que siempre promueve el desarrollo de la autonomía del estudiante y el 29% casi siempre.

Figura 15

Continuidad formativa más allá del aula.

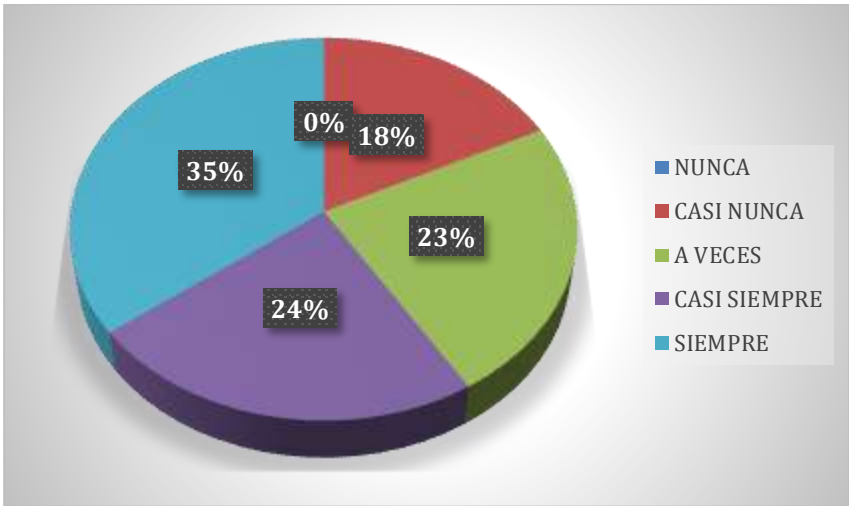


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 59% de los encuestados manifestó que siempre promueven la continuidad formativa más allá del aula, mientras que el 23% a veces y el 18% casi siempre.

Figura 16

Participación en reuniones de trabajo colaborativo.

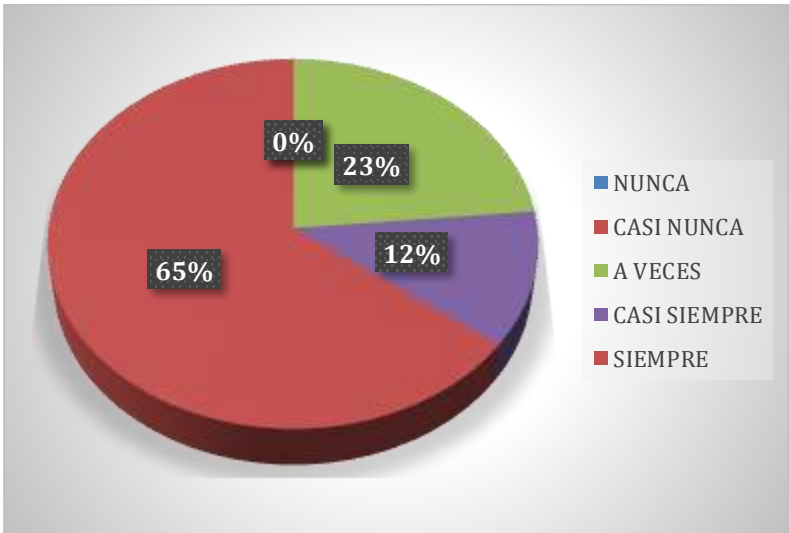


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 35% de los encuestados manifestó que siempre participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica pedagógica, el 24% casi siempre, el 23% a veces y el 18% casi nunca.

Figura 17

La tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante.

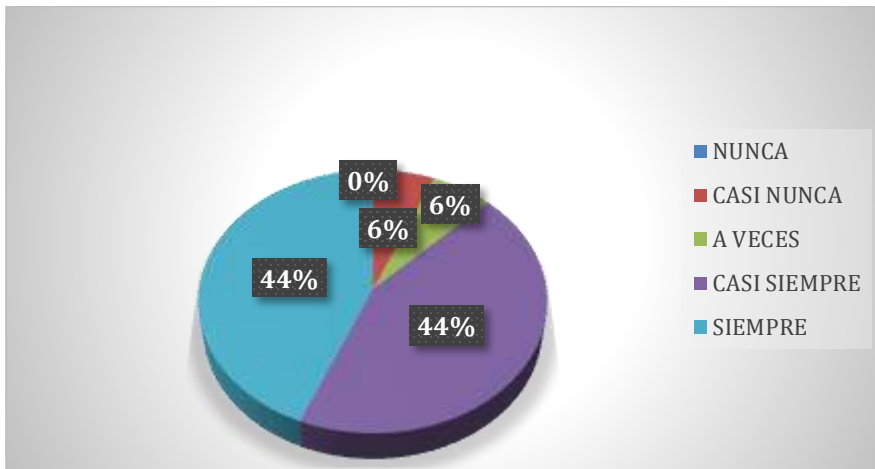


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 65% de los encuestados manifestó que siempre la tutoría es un proceso importante para el desarrollo integral del estudiante, mientras que el 23% a veces y el 12% casi siempre.

Figura 18

Postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.

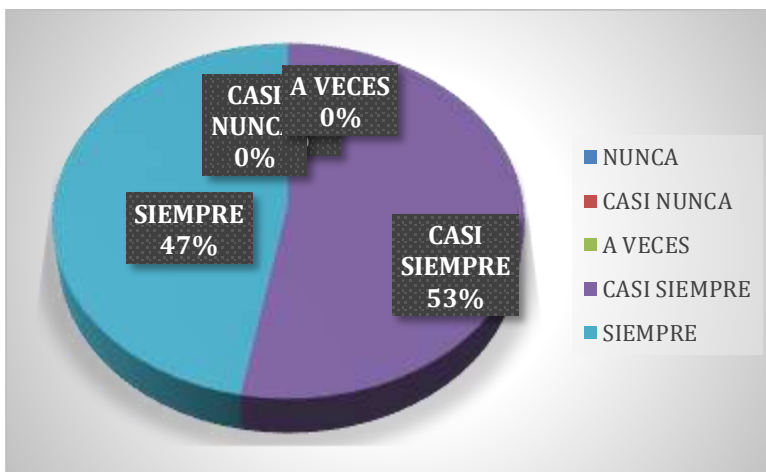


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 44% de los encuestados manifiesta que siempre mantiene una postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria en el aula, el 44% casi siempre, el 6% a veces y el 6% casi nunca.

Figura 19

Demuestra empatía con los estudiantes.

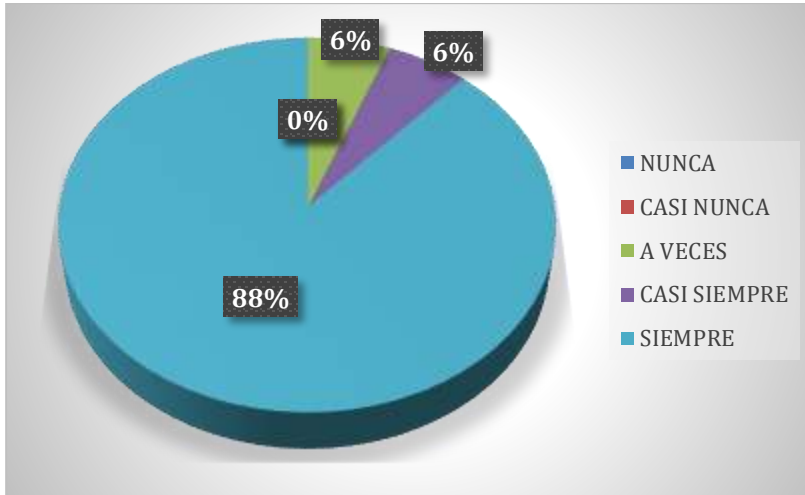


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 47% de los encuestados manifiesta que siempre posee empatía con los estudiantes y el 53% casi siempre.

Figura 20

Promover en los estudiantes los principios éticos en el ámbito de la vida y la profesión.

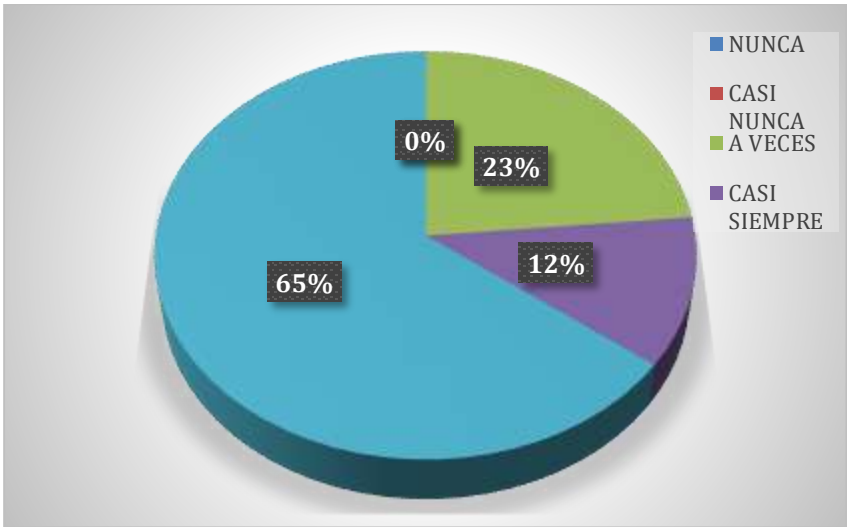


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 88% de los encuestados manifiesta que siempre promueve en los estudiantes los principios éticos en el ámbito de la vida y la profesión, el 6% casi siempre y el 6% a veces.

Figura 21

Promover en los estudiantes el sentido de compromiso responsable

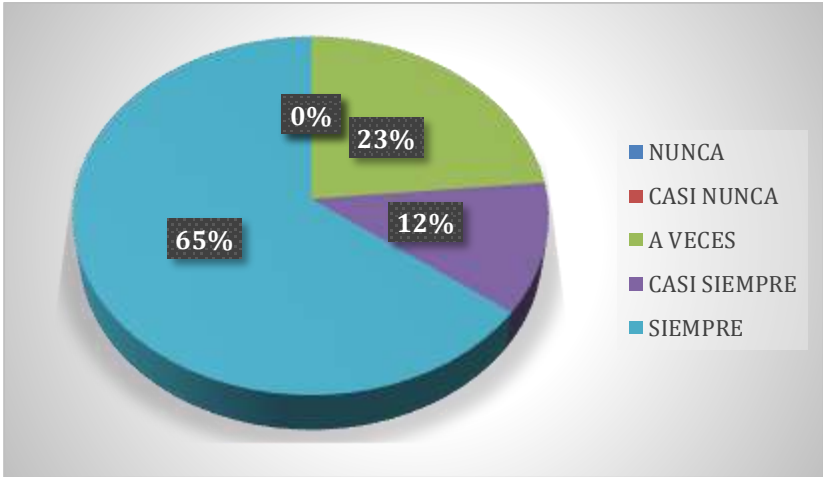


Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 65% de los encuestados manifestó que siempre promueven en los estudiantes el sentido de compromiso responsable, el 23% veces y el 12% casi siempre.

Figura 22

Promover en los estudiantes la preocupación por el otro.



Nota. Resultados de la encuesta a los docentes de Diseño Industrial 2021.

El 65% de los encuestados manifiesta que siempre es una práctica habitual promover en los estudiantes la preocupación por el otro, el 23% a veces y el 12% casi siempre.

4.1.3 Descripción cualitativa de la autopercepción del perfil docente y la motivación en los docentes de la carrera de DI.

Tabla 6

Resultados de la categoría Valoración de la actitud

Categoría	Valoración de actitud
Pregunta	¿Qué competencias consideran que deben tener el docente DI PUCP?
Entrevistado	Respuesta
E02	<p>Estar alineado con el perfil de docente que busca la especialidad que tenga un perfil de investigador y por “default”, está el que tenga capacidad de transmitir conocimiento es esa capacidad de que el alumno aprenda algo. Que tenga experiencia.</p> <p>He estado en clases maestras de institutos y otras universidades y el tema de la clase maestra para la Facultad de Arte y Diseño PUCP es una visión más light últimamente es más coloquial y quizás replantearlo desde el departamento ya que en otros lados la clase maestra es como un examen que te permite mostrar esas habilidades de las que hablamos.</p>
E04	<p>He estado en varias entrevistas con algunos prospectos de profesores, para mí era importante no solo el conocimiento en la carrera si no habilidades blandas, la capacidad de comunicación; también una vocación por enseñar, estar dispuesto a escuchar al estudiante que es un conocimiento que va más allá de la disciplina. Había algunos que, si lo tenían y otros no tanto, y ahí era tomar la decisión.</p>
E01	<p>Buen comunicador; y como mencionó E04, esta capacidad de conectar con el alumno, ser perceptivo y fuera de ser un conocedor en diseño el hecho de ser y saber enseñar, enseñar a aprender. Enseñar a aprender no solo es venir a contar lo que uno sabe, si no tener estrategias para poder llegar a las competencias que requiere el alumno.</p>

E03 Con relación a las competencias, por haber sido coordinador de sección, he entrevistado a profesores y por experiencia propia, me he dado cuenta que no solo necesitas ser un buen diseñador industrial, muchos son muy buenos en el campo laboral, pero a la hora de dictar, ese no es su fuerte, entonces buscan todas las herramientas para poder serlo. **Se tiene que capacitar al docente**, pero también **tiene que mostrar ese interés**. Más allá de ver la entrevista, tenemos que ver las aptitudes que tiene la persona que va a ser el futuro docente, e incluso hay muchas cosas que no se pueden percibir a primera instancia, de repente tenemos que ver una clase magistral o de repente un modelo piloto para que te pueda demostrar esas habilidades blandas porque de repente puede mostrar una faceta suya en determinado momento, pero más adelante sucede otra cosa. **¿Qué pasa cuando sucede un problema, un conflicto o algo y no pueda solucionarlo?** Entonces son muchas cosas las que hay que ver, entonces **siempre hay que estar capacitando al docente**.

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Al Analizar los resultados del Focus group realizado, se aprecia que los docentes entrevistados, reconocen que el docente de Diseño Industrial, no solo debe ser un conocedor de su profesión, sino que también tenga y/o demuestre habilidades en la docencia como: saber llegar a los estudiantes y que tenga vocación por enseñar. Así mismo, es importante que demuestre tener habilidades blandas, sobre todo el don de comunicarse asertivamente y saber resolver problemas.

Por otro lado, si bien mencionan que el docente debe tener habilidades mínimas didácticas, al docente se le debe capacitar permanentemente en

metodologías didácticas y que la selección de los futuros docentes debe ser más rigurosa respecto a la selección actual.

Tabla 7

Resultado de la categoría valoración del entorno

Categoría	Valoración del entorno
Pregunta	¿Creen que la formación recibida por parte del IDU influye en el perfil del docente DI PUCP?
Entrevistado	Respuesta
E03	<p>Creo que influyen un 10% ya que sus capacitaciones son muy generales. En todo caso las capacitaciones que a mí me han servido son capacitaciones de “habilidades blandas” hechas por departamento y facultad para un grupo pequeño y ese es el problema. Se comentó que la capacitación para armar sílabus por competencias y solo duran de 2 a 5 horas y a nosotros nos hicieron la misma capacitación por un mes y yo junto con otros profesores comentamos porque no se les da la capacitación a otros profesores, y ellos comentaron que en su momento se iban a abrir módulos, pero solo se hizo para un primer y segundo grupo y ahí murió. Entonces tú te das cuenta cuando dictas con otros profesores, quienes tienen capacidades y quiénes no.</p>
E01	<p>La Universidad no entiende a la carrera y cuáles son sus competencias ya que creen que la docencia es universal. Ni siquiera el Vicerrectorado Académico (V.R.A.) conoce las capacidades del DI y el canon de que todos tenemos el lado artístico es como un dogma y piensan que todos los profesores somos artistas.</p> <p>Un docente debería tener una educación previa en la facultad de educación ya que, dentro de mi experiencia, en la maestría de Tics que llevé, se nos enseñó cómo enfocar los cursos, como preparas las evaluaciones virtuales, clases magistrales, etc.</p> <p>Para educar no debe ser un educador, pero si tener un principio de comunicador.</p> <p>¿Nosotros somos los indicados para hacer la evaluación a los nuevos docentes?</p> <p>Los nuevos docentes necesitan ser adiestrados mínimamente como lo hacen en un instituto de educación superior de Diseño.</p>
E02	<p>Las capacitaciones deben ser más específicas porque se entiende que desean abarcar a todos.</p>
E04	<p>Hay gente que le saca provecho porque son capacitaciones generales, pero estas pueden ser dictadas por el IDU o pueden tomarse por otro lado.</p>

Hay un problema con la PUCP, y es que quiere tomar el control de todo lo que pasa, incluso en el nivel más bajo como cada especialidad y cada cosa que hace tiene que tener un montón de aprobaciones, trae un montón de consecuencias.

Por eso que iniciativas como **el IDU tiene sus limitantes para desarrollar esas habilidades que cada especialidad necesita.**

A menos que comiencen a empoderar a gente desde abajo, desde la coordinación de cada sección. Pueden hacer talleres apoyados por el IDU, pero eso es algo cultural de la PUCP que se repite en múltiples aspectos.

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Analizando los resultados, todos los encuestados coinciden que las capacitaciones realizadas por el Instituto de Docencia Universitaria (IDU) no influyen o influyen mínimamente en las competencias del docente de Diseño Industrial al ser demasiado genéricas. Más aún, la mayoría coincide en que las autoridades no conocen o no comprenden cuales son las competencias del Diseñador Industrial y que se debe de brindar mayores capacitaciones especializadas a todos los docentes de la especialidad, sin importar su categoría docente.

Tabla 8

Resultados de la categoría valoración de la conducta

Categoría	Valoración de conducta
Pregunta	¿En qué proporción influye el perfil del docente DI PUCP en los alumnos? ¿Por qué?
Entrevistado	Respuestas
E01	Mucho , que sea innovador, que sea de mente abierta, que se adapte a los estilos y a cualquier situación; estar preparado para los nuevos cambios.
E02	Es directo ya que el docente es el que forma al alumno.
E04	El perfil es un buen recurso porque desde la organización comunica a un docente que se espera ya que se puede apuntar a ello y si no existe se puede tomar una

libre interpretación; **pero también se puede volver un problema cuando se vuelve como un dogma. Tiene que ser un elemento activo y el perfil se debe adaptar a ello.**

E03 **El perfil no debe ser rígido.** Deber ser una base que podamos revisar para guiar a nuestros alumnos y siempre actualizarlo. **Los alumnos cambian y se actualizan, los profesores también deberían hacerlo.**

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Al analizar los resultados, los entrevistados coinciden en que el perfil del docente influye directamente en el estudiante ya que es el encargado de su formación. Este tiene que estar preparado para los nuevos cambios y por ello el perfil no debe ser un dogma o algo rígido, este debe actualizarse constantemente adaptándose a los estudiantes.

Tabla 9

Resultados de la categoría valoración de estima

Categoría	Valoración de estima
Pregunta	¿Se encuentran satisfechos con los cursos que dictan? ¿Por qué?
Entrevistado	Respuesta
E01	Si, los cursos que se me han asignado me gustan porque aplico casos reales de mi conocimiento. Nos alineamos al trabajo en equipo.
E03	Si, los cursos que dicto (desde 1er ciclo hasta 8vo) me dan una mirada amplia de la carrera, desde varios niveles. Trabajo en equipo, se comparte la información, alineando el mismo contenido. Actualizo mis conocimientos enseñando.
E02	Si, La docencia es una consecuencia como docente-investigador, los alumnos no solo ven la teoría si no lo

aplican a la vida diaria. Todo es como una mezcla de intereses personales y clase.

E04 **Sí, es una suma de aportes y visiones** y los alumnos van sumando sus propias visiones como diseñadores.

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Analizando los resultados, todos los encuestados coinciden en que se encuentran plenamente satisfechos con los cursos que dictan ya que actualizan sus conocimientos y disfrutan de trabajar en equipo. Ven a la docencia como una consecuencia de sus intereses personales y una suma de aportes y visiones entre docente y alumnos.

Tabla 10

Categoría motivación intrínseca

Categoría	Motivación intrínseca
Pregunta	¿Qué motivación interna los anima o los desmotiva a ser docente?
Entrevistado	Respuesta
E01	Me motiva ver cambios ver cambios en el país y en la carrera. Me motiva el DI, me motiva las bases que me dieron mis profesores.
E02	Me motiva devolver lo que recibí en la PUCP sumado a mi experiencia profesional. Enseño como me hubiese gustado que me traten. Aprendo de los alumnos.
E04	La docencia genera un impacto significativo en el medio en el que se encuentran. Hay un crecimiento mutuo.
E03	Actualizo mis conocimientos enseñando.

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Al analizar los datos del focus group, los participantes coinciden al tener una motivación intrínseca positiva. Los motiva observar cambios en la carrera al verse involucrada en sectores del gobierno o al interactuar con otras carreras que buscan en Diseño Industrial una colaboración en sus proyectos. Así mismo, manifiestan que perciben un crecimiento mutuo entre alumnos y docentes ya que estos últimos siguen actualizándose con los conocimientos de los estudiantes.

Tabla 11

Categoría motivación extrínseca

Categoría	Motivación extrínseca
Pregunta	¿Qué motivación externa los anima o desmotiva a ser docente?
Entrevistado	Respuesta
E01	Me motiva trabajar con proyectos tipo ONG públicos donde se sienta que el diseñador puede trabajar colaborando entre pares, colaborando con la sociedad. Me desmotiva la falta de reconocimiento de la labor docente ante las autoridades y la falta de claridad en la contratación.
E02	Me motiva el mundo como es hoy, el DI tenía que explicar su profesión, ahora hay muchas oportunidades , así que el DI tiene que estar preparado para este universo cambiante.
E03	Me motiva ver a los Diseñadores Industriales donde no estaban antes, trazarse metas altas, estar en el gobierno, las convocatorias internacionales. El DI cada vez se involucra más con otras carreras. Me desmotiva el desconocimiento de otros frente a la carrera.

E04 Algo motivante es que lo que hacemos como diferentes áreas dentro de DI sigue sumando como imagen colectiva y comenzamos a hacernos notar ante **diferentes carreras que quieren trabajar con DI. También con otras universidades que quieren estar atentos con lo que pasa en el Perú.**

Desmotiva el canon o los paradigmas que tienen otras personas del diseño industrial, pero trato de mirarlo como un desafío.

Nota. Datos obtenidos del focus group aplicado a docentes en el semestre académico 2021 II.

Los datos del Focus group arroja que los participantes tienen motivaciones extrínsecas tanto positivas como negativas.

En cuanto a lo positivo, los participantes se refieren al reconocimiento que están teniendo los Diseñadores Industriales frente a otros pares a nivel internacional y a otras carreras.

Por el lado negativo, recalcan la desmotivación frente a una falta de conocimiento de la carrera frente a las autoridades de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

4.2 Análisis de los resultados

4.2.1 Análisis de los datos

Los resultados vertidos en esta investigación manifiestan los datos según la encuesta aplicada y el focus group. Para el análisis de resultados se aplicó la técnica del método de triangulación de datos. Campbell y Fiske (1959) entienden la triangulación como un medio para la validación de una investigación.

Para los datos socio académicos, en cuanto al género de los docentes, la mayoría amplia pertenece al género masculino (figura 1) por lo que no habría una equidad de género en cuanto a la plana docente. El indicador de edad nos dice que la mayoría de docentes está en el rango de 30 a 39 años.

La titulación lograda por los docentes en su mayoría es la de magister, rango mínimo exigido por la Sunedu para ejercer la docencia.

La condición de la mayoría de docentes (86%) es contratado, lo que indica la situación de precariedad de la mayoría al ser el rango mínimo dentro de la jerarquía docente y una mayor inestabilidad en el puesto.

La mayoría (53%) ejerce la profesión en la PUCP en un rango de entre 1 a 5 años, misma teoría que prueba Rojas (2016) en su tesis doctoral, al afirmar que el 40% de los docentes estudiados por la investigadora son nóveles. esta teoría se contrasta con la vertida por Pérez (2020) y coincide en los mismos resultados de la investigación socio-académicas.

En cuanto a la dimensión cognitiva para diseñar sílabos, existe en promedio un 50% de desconocimiento del perfil de egreso y de las competencias del plan de estudios (Figuras 9 y 10), sin embargo el 71% afirma conocer las competencias genéricas de la Facultad de Arte y Diseño, misma hipótesis vertida por Rojas (2016), al afirmar que los docentes necesitan alguna capacitación didáctica relacionada al tema en cuestión.

Para diseñar sílabos, los docentes afirman que toma en consideración el fortalecimiento de las competencias investigativas (47%) y toma en consideración la actualización de conocimientos profesionales (53%) por lo tanto tenemos a un docente que es consciente de la actualidad de la carrera frente a los alumnos.

En cuanto a las habilidades pedagógicas el docente manifiesta en un 71% promover el desarrollo de la autonomía del estudiante, así como garantizar la continuidad formativa más allá del aula en un 59%, por lo que el docente apoya en gran manera la autonomía del alumno, esta teoría coincide con la de Aliaga (2020), en donde nos dice que el docente debe contribuir más allá del aula.

Por otro lado, en cuanto a las actitudes del docente, si este participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica pedagógica, las respuestas están divididas ya que solo el 35% afirma que siempre asisten por lo que tenemos una plana docente que no siempre participa en reuniones, la misma teoría contrastada con la de Pérez (2020) coincide en que hay un mínimo de participación, muestra de una menor implicación en este tema.

Así mismo, en cuanto a las actitudes de tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante (65% siempre), postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria (44% siempre y 44% casi siempre) y posee empatía con los estudiantes (47% siempre y 53% casi siempre), hay una alta valía actitudinal.

En cuanto a la habilidad docente, los docentes tienen un alto principio ético en los ámbitos de la vida y la profesión (88%). Así mismo promover la práctica habitual en los estudiantes el sentido de compromiso responsable (65%) y la práctica habitual promover en los estudiantes la preocupación por el otro (65%), demuestra que el docente DI PUCP tiene una alta carga ética y moral frente a los estudiantes. Dentro de las capacidades manifestadas por los entrevistados para ser un buen docente están las habilidades blandas, tener la habilidad de comunicar y tener aptitudes didácticas mínimas.

Por otro lado, los entrevistados, resaltan que la elección de los nuevos docentes debe ser más rigurosa y que no solo deben demostrar el dominio de su

especialidad, sino también las capacidades mencionadas anteriormente. Todo esto coincide con lo vertido por Chang et al. En su tesis, en la cual resaltan que la elección de docentes nuevos debe ser hecha con mayor rigurosidad.

Como afirma Del Águila (2019) “los docentes nuevos deben recibir capacitación”, esta postura coincide con lo vertido en el focus group ya que los entrevistados afirman que al docente nuevo se le debe capacitar y no solo a ellos sino a todos los docentes sin importar su categoría.

El trabajo en equipo es un punto resaltante en el focus group, y en el que coinciden todos entrevistados y que deben tener todos los buenos docentes como así lo manifiesta Cruz (2012) en sus tesis, la colaboración entre colegas dota al docente de mejores armas para llevar a los estudiantes a cumplir con todas sus capacidades. Como motivación intrínseca los entrevistados manifiestan que los alienta ver cambios en la especialidad de Diseño Industrial, lo cual reafirma que una motivación interna está relacionada con la dimensión enriquecedora del avance personal.

Como motivación extrínseca está el logro de que la especialidad de Diseño Industrial sea reconocida a nivel nacional e internacional, lo que reafirma lo dicho por Camposeco (2012) en donde la motivación extrínseca por el logro tiene en cuenta el papel asociado al logro o a superarse a sí mismo.

4.2.2 *Propuesta de perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.*

En la siguiente tabla se ha compilado según la investigación las características del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La tabla se divide por área, dimensión y competencias específicas.

Tabla 12

Propuesta de perfil docente

Área	Aspecto	Competencia específica
Conocimiento técnico	Conocimiento de la materia	- Conoce el perfil de ingreso y egreso de los alumnos de Diseño Industrial.
		- Conoce las competencias del plan de estudios de Diseño Industrial.
		- Fortalece las competencias investigativas propias y en los estudiantes.
		- Busca actualización continua de conocimientos profesionales.
Habilidad docente	Interpersonal	- Promueve la autonomía del estudiante
		- Impulsa la tutoría dentro y fuera del aula.
		- Mantiene una postura crítica frente a los cambios sociales.
		- Promueve el interés por la responsabilidad social.
		- Demuestra empatía con los estudiantes.

		- Tiene vocación para enseñar.
Habilidad docente	Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra y aplica los principios éticos de la vida y la práctica. - Demuestra y se preocupa por el otro.
Habilidad docente	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra ser un buen comunicador. - Emplea el trabajo en equipo. - Impulsa el liderazgo. - Fomenta un buen trato dentro y fuera del aula. - Promueve la capacidad analítica de resolución de problemas. - Inspirar la atención por el detalle.
Actitudinal	Participación	- Participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica didáctica.
Actitudinal	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra tener constantes deseos de aprender. - Fomenta la adaptabilidad. - Demuestra estar preparado para afrontar los nuevos cambios.
Actitudinal	Motivación extrínseca	- Colabora con la sociedad fuera y dentro del país.

-
- Colabora
interdisciplinariamente
dentro y fuera del campus.
-

Nota. Elaboración propia

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo diagnosticar y realizar una propuesta de la autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. De acuerdo con los resultados se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se consiguió desarrollar una propuesta de perfil de los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú a partir de la autopercepción de su propia práctica en el año 2021.
2. Se identificó que la autopercepción del perfil que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2021 a partir de la motivación extrínseca y motivación intrínseca es positiva.
3. Se logró identificar que la caracterización de la propia práctica que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2021 corresponden a cinco ejes: en cuanto al conocimiento técnico los docentes fortalecen las capacidades investigativas de la población estudiantil; en cuanto al conocimiento de la profesión los docentes se actualizan constantemente y tienen un alto grado ético que transmiten a los alumnos; en cuanto a la habilidad docente el acompañamiento siempre va más allá del aula; en cuanto a la motivación extrínseca hay una motivación interna relacionada positivamente con el avance personal y en cuanto a la motivación intrínseca se tiene en cuenta el papel asociado al logro de superarse a sí mismos.

4. En esta tesis se comprobó que bajo el diagnóstico realizado a los docentes de la PUCP en el 2021; se pudo desarrollar el perfil de los docentes obteniendo dimensiones de aspecto como: conocimiento de la materia, interpersonal, ética, pedagógica, participación motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Recomendaciones

1. Según los resultados obtenidos de esta investigación se recomienda tener el perfil docente como base ya que esta será la guía para los docentes y sus autoridades en la dirección que deba ir cada docente.
2. Se sugiere implementar un programa de capacitación en los siguientes temas: didáctica, habilidades blandas, competencias del alumno de Diseño Industrial y perfil de egreso del alumno de Diseño Industrial. Estas capacitaciones deben ser implementadas a todos los docentes sin importar su categoría, pero por sobre todo deben ser obligatorias para los nuevos docentes.
3. Es deseable diseñar un programa para la elección de los nuevos docentes en donde no solo la clase maestra y el CV sean referentes a tomar en cuenta para su elección.
4. Se recomienda crear una estrategia de comunicación en donde se dé a conocer que hace el docente de la especialidad de Diseño Industrial hacia los superiores inmediatos y todas las autoridades de la universidad.
5. Es recomendable concientizar a los docentes, en especial a los noveles de la importancia en la participación de las reuniones de trabajo como parte de sus funciones docentes.

Referencias bibliográficas

- Aliaga, F. (2020). *Características de la generación centennialls: Propuesta de modelo de perfil buen docente universitario en Piura*. Piura, universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51815>
- Álvarez, M. (2011). *Perfil del docente en el enfoque basado en competencias*. Revista Electrónica Educare, 15(1), 99-107. <https://doi.org/10.15359/ree.15-1.7>
- Arango, C. [y otros]. (2019) *Centennialls: generación sin etiquetas / - Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano: Sancho BBDO*. https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/node/publication/field_attached_file/pdf_centennials_web-_sin_guias_05-19.pdf
- Araya, I. (2012). *Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación Comercial*. Revista Electrónica Educare. Vol. 16, N° 3, [203-226], ISSN: 1409-42-58, setiembre-diciembre, 2012.
- Arias M, Arias E., Arias J., Ortiz M y Garza M. (2018): “*Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE*”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (junio 2018). <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1806competencias-docente-universitario](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1806competencias-docente-universitario)
- Barrientos, E. (2000), *El perfil profesional y los planes de estudio*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. p. 8-14. Investigación educativa. Lima: UNMSM. Facultad de Educación. Instituto de Investigación Educativa.

- Blanco, S. (2010), *Nuevos paradigmas educativos. Guía para docentes universitarios*. Editorial San Marcos, Lima.
- Bunk, G. P. (1994): *La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Revista Europea de Formación Profesional, 1, pp. 8-14.
- Bozu, Z. y Canto, P. J. (2009). *El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: Competencias profesionales docentes*. Revista De Formación e Innovación Educativa Universitaria (2), 87-97.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3110877>
- Campbell, D. T. y Fiske, D. (1959). Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait Multimethod Matrix. Psychological Bulletin, 56, 81-105.
- Cano E. (2006), *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=72e3H-BAEREC&oi=fnd&pg=PA33&dq=E.+Cano+2006+El+conjunto+de+conocimientos,+capacidades+y+aptitudes+que+permiten+desempe%C3%B1ar+un+trabajo,...+El+conjunto+de+saberes+que+se+aplican,+con+criterio,+en+una+situaci%C3%B3n+y+momento+particulares%E2%80%9D.+&ots=huuOFTiKwZ&sig=rAM77WkQH1bqwYFS3L3jpp03pR8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Castagnola G., Castagnola V., Castagnola A., Castagnola C. (2020). *Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca*. Guayaquil, Ecuador.
- Chang, J., Hamaguchi, G., & Irigoyen, C. (2021). *Las competencias del perfil docente que contribuyen a la evaluación formativa de los estudiantes, según su percepción, en el curso taller de Espacios Multifuncionales 1, de la carrera de Arquitectura de interiores en un instituto superior tecnológico de*

Lima en el año 2019.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4240>

Chomsky, N, (1980). *El lenguaje y el conocimiento inconsciente*. Reglas representaciones. FCE. México.

CINDA (1993) *Acreditación universitaria en América Latina. Antecedentes y Experiencias*. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/acreditacion-universitaria-en-america-latina-antecedentes-y-experiencias.pdf>

Colín M. (2019). *La importancia del perfil docente*. <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2019/12/30/importancia-del-perfil-docente/#:~:text=Se%20define%20perfil%20del%20educador,para%20desarrollar%20su%20labor%20educativa.&text=Educaci%C3%B3n%20Perfil%20Destrezas%20%C3%89tico%20Intelectual>.

CONEAU (2013). *La acreditación en el Perú. Avances y perspectivas*. Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/10/CONEAU-La-Acreditacion-en-el-Per%C3%BA-2008-2014-1.pdf>

Cruz, E., Goñi, J.M., Lareki, A., López-Goñi, I. y Martínez de Morentin, J.I. (2012). La competencia docente del profesorado Universitario en la Universidad del País Vasco UPV/EHU y la Universidad Pública de Navarra UPNa. Congreso de Docencia Universitaria. Barcelona Julio 2012. Recuperado de <http://www.cidui.org/revista-cidui12/index.php/cidui12/article/view/418/412>

Cruz, E.(2016). Las competencias del profesorado universitario: Un enfoque desde la perspectiva del alumnado, análisis de un centro universitario. Recuperado de: <https://addi.ehu.es/handle/10810/18253>

Cuevas, L., Rocha, V., Casco R. y Martínez M. (2011). Punto de encuentro entre constructivismo y competencias. AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/aapaunam/>

- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4) 227-268.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester: The University of Rochester Press.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: reflections and future directions. E. L. Deci y R. M. Ryan (eds.), *Handbook of self-determination research*. Rochester: The University of Rochester Press.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2002). The paradox of achievement: the harder you push, the worse it gets. J. Aronson (ed.), *Improving academic achievement. Impact of psychological factors on education*. San Diego: Academic Press.
- Del Águila Riva, R. (2019). *Perfil profesional del profesor universitario y su relación con el desempeño docente*. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6073>
- Delors, J. (1994). "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91-103.
- Delors J., Al Mufti, I. Amagi, I. y colaboradores (1997). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.
- Ellenari, P.; Gil, M.; Fiorese, L. (2012). *Un proceso de construcción participada del perfil docente en una red de Instituciones de Educación Superior de América Latina*. *Revista de Docencia Universitaria*, vol. 10(2): 121-147. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6100>
- Esnalao, I., Goñi, A. y Madariaga, J. (2008). *El autoconcepto: perspectivas de investigación*. *Revista de Psicodidáctica*, vol. 13, núm. 1, 2008, pp.69-96
- Espinosa, J., Pizarro, N., Parra, H., González, E., Talavera, O., & Bueno, G. (2021). *Validación de un instrumento que mide el perfil actitudinal de los docentes y*

el desarrollo de competencias universitarias y transversales. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 12(23).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1003>

Flores Correa, L. (2016). *Perfil docente del profesorado UDEP y su relación con el desarrollo de las funciones docentes universitarias*.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2755>

Galvis, R.V. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Revista Acción Pedagógica, ISSN-e 1315-401X, Vol. 16, N° 1, 2007, págs. 48-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968589>

Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Colombia: Fondo de Cultural Económica.

Goñi, E. y Fernández, A. (2007). *Los dominios social y personal del autoconcepto*. Revista psicodidáctica, 12(2), 179-194

González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Quality and European Programme Design in Higher Education*. European Journal of Education, 38(3), 241-251.

Gonzalez J., Wagenaar R., Beneitone P., (2004). *Tuning Latinoamérica: un proyecto de universidades*. Revista Iberoamericana de educación. N° 35.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a08.htm#>

Guajardo, M., Romero, C., Munive, C., & Farelás, M. (2011) *Constructivismo y competencias*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/aapaunam/pa-2011/pa111b.pdf>

Guerrero, B. E. y Vicente, C.F. (1999). *Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1).
<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2nl.htm>

- Guzmán, J. (2016). *¿Qué y como evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje.*
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124>
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional.* Chile: Universidad de Talca Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional Proyecto Mecsup Tal0101. Recuperado de:
http://www.pregrado.otalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci%C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf
- Hirsh, N. (2014). *El perfil por competencias del docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú.*
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/5704>
- Hernández-Sampieri y Mendoza (2008). *Metodología de la investigación.*
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández, R., Fernández y C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México. D.F: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C. V.
- Ibáñez, R. (2019). *La práctica docente y sus implicaciones pedagógicas.*
<http://educa.upnvirtual.edu.mx/index.php/hecho-en-casa/8-hecho-en-casa/371-la-practica-docente>
- Izurieta, S. (2014). *Propuesta del perfil del docente universitario por competencias: caso docentes de la materia de Estudios Contemporáneos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.*
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/2507>
- Ivankovich, C. y Araya, Y. (2011). *“focus groups”: técnica de investigación cualitativa en investigación de mercados.*
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/7057/6742/#:~:text=Los%20E%80%9Cfocus%20groups%E2%80%9D%20son%20utilizados,y%20motivaciones%20de%20los%20participantes.>

- Lazo (2017). *El perfil del docente universitario y la libertad académica*.
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/19>
- Levy (2003). *Gestión de las competencias. Como analizarlas. Como evaluarlas. Como desarrollarlas*. Gestión 2000. Barcelona.
- Lomelí, C. (2016). *El perfil del docente en la universidad del siglo XXI*. Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios.
https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_XI/TOMO%2011_7.pdf
- Mas, Ó. (2012). *Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista*. REDU. Revista de Docencia Universitaria. 10(2):299-318. Recuperado de:
<https://doi.org/10.4995/redu.2012.6109>
- Marqués, R. (2008). *Profesores muy motivados: Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Moreno, T. (2010). *El currículo por competencias en la universidad: más ruido que nueces*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000200004
- Pérez, S. (2020). *Perfil profesional del docente universitario de estudios generales: Auto percepciones de caracterización*. Arequipa, 2020.
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/11472>
- Pérez, M; Vidal, L; Villarán V. (2009). *Estudio exploratorio del auto concepto en docentes de educación primaria de escuelas públicas*. Lima Perú

- Ramos, G. (2015). *Percepciones y autopercepción de los docentes de secundaria sobre autonomía: su dimensión intelectual y profesional en la práctica pedagógica*. Hidalgo, México.
<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2019/AT19893.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Restrepo, J. (2016). *Las Competencias del docente de posgrados una perspectiva desde la formación de programas de maestría*.
<https://ddd.uab.cat/record/168476>
- Rivera, A., & Hernández, G. (2017). *El autoconcepto de docentes universitarios*. *Revista Iberoamericana De Educación*, 73(2), 87-100.
<https://doi.org/10.35362/rie732213>
- Rojas, M. (2016). *Determinación del perfil de competencias del docente universitario, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias de los estudiantes en la Universidad Santo Tomás (Chile)*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=79234>
- Salcedo, H. (1997). *Necesidad de un perfil integral del profesor universitario como base de la evaluación y reconocimiento de su desempeño académico*. *Agenda Académica*. Vol. 4, No 1.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2008). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Sexta edición.
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Proyecto Mesesup. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf

- Tobón, S. (2010, marzo). *Formación Integral y Competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (p. 61). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tuning. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina - Informe final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. Recuperado de: [http:// goo.gl/w7m5ad](http://goo.gl/w7m5ad)
- UNESCO (2002) *Informe sobre educación superior universitaria*. Lima. Perú.
http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unesco.org.ve%2Findex.php%3Foption%3Dcom_fabrik%26task%3Dplugin.pluginAjax%26plugin%3Dfileupload%26method%3Dajax_download%26element_id%3D22%26formid%3D2%26rowid%3D45%26repeatcount%3D0&ei=8fuMUrCQFKK2sAS33YGAAQ&usg=AFQjCNG1nKKfXls5rjWiTDOFZBuUye_ZqA&bvm=bv.56643336,d.cWc
- Valerio, G., y Rodríguez, M. (2017). *Perfil del profesor universitario desde la perspectiva del estudiante*. *Innovación Educativa*, 17(74), 109-124.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200109&lng=es&tlng=es
- Ventura Sosa, P. E. (2021). *Perfil ético del docente universitario desde la valoración de estudiantes de educación*. *Ciencia y Educación*, 5(1), 113-129.
Recuperado de: <https://doi.org/10.22206/cyed.2021.v5i1.pp113-129>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2ª ed.). Lima: San Marcos
- WDO (Organización de diseño mundial). <https://wdo.org/about/definition/>

ANEXOS

Anexo 1: Declaración de autenticidad y no plagio

FORMATO 3: Declaración de autenticidad y no plagio



Universidad
Ricardo Palma

Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUANDO

Por el presente, el graduando: *(Apellidos y nombres)*

LAM CHANG, ANILÚ DEL CARMEN

en condición de egresado del Programa de Posgrado:

Docencia superior

deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:

AUTOPERCEPCIÓN DEL PERFIL DOCENTE DE DISEÑO INDUSTRIAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
2021: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.

Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.


Firma del graduando

22/09/21
Fecha

Anexo 2: Autorización para realizar la investigación

	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA	Escuela de Posgrado
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN		
DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN		
Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:		
Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021: Diagnostico y propuesta		
el mismo que es realizado por el Sr. / Srta. Estudiante (Apellidos y nombres):		
Anilú del Carmen Lam Chang		
en condición de estudiante – investigador del Programa de:		
Posgrado - Docencia superior		
Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.		
En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:		
Nombre de la empresa: Pontificia Universidad Católica del Perú - Especialidad de Diseño Industrial	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: César Rubén Lucho Lingán	Cargo del Jefe/Responsable del área: Director de carrera	
Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: 938532790	Correo electrónico de la empresa: cesar.lucho@pucc.edu.pe	
 Firma	08-09-2021 Fecha	

Anexo 3: Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021: Diagnóstico y propuesta

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Categoría	Aspectos
¿Cómo construir el perfil docente de Diseño Industrial a partir de la autopercepción de su propia práctica en la PUCP, 2021?	Desarrollar el perfil del docente de Diseño Industrial a partir de la autopercepción de su propia práctica en la PUCP, 2021.	Identificando la autopercepción del perfil docente es posible diseñar una propuesta pertinente al perfil docente de la carrera de diseño industrial.	Autopercepción del perfil docente	Conocimiento técnico Conocimiento de la profesión Habilidad docente Motivación extrínseca Motivación intrínseca
Problema específico	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la autopercepción del perfil de los de los docentes de diseño industrial de la PUCP, 2021? - ¿Cómo Identificar la caracterización de la propia práctica que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la PUCP, 2021? - ¿Cómo desarrollar el perfil de los docentes de Diseño Industrial en base al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021-2? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la autopercepción del perfil que tienen los docentes de la carrera de diseño industrial de la PUCP, 2021 a partir de la motivación extrínseca y motivación intrínseca. - Identificar la caracterización de la propia práctica que tienen los docentes de la carrera de Diseño Industrial de la PUCP, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - La autopercepción del perfil que tienen los docentes de la carrera de diseño industrial de la PUCP es positiva - El perfil de los docentes de diseño industrial de la PUCP corresponde al conocimiento técnico, conocimiento de la profesión, la habilidad docente, a la motivación extrínseca y a la motivación intrínseca. - El desarrollo del perfil de los docentes se da en base 	Enfoque cualitativo Tipo estudio de caso Población: 40 docentes de la especialidad de Diseño Industrial de la PUCP Muestra: 17 docentes	

	- Desarrollar el perfil de los docentes de Diseño Industrial en base al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021-2.	al diagnóstico realizado en la PUCP, 2021		
--	---	---	--	--

Anexo 4: Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Autopercepción del Perfil docente	Capacidad de percibirnos a nosotros mismos, de tener una imagen y de comprender nuestro estado afectivo, emocional y mental. Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo docente	El perfil docente comprende el conocimiento técnico, el conocimiento de la profesión y la habilidad docente. La autopercepción comprende la motivación extrínseca e intrínseca de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento técnico • Conocimiento de la profesión • Habilidad docente • Motivación extrínseca • Motivación intrínseca 	12,13,14 1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11 E F	Cuestionario de autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial PUCP y Guía de focus group (Adaptado del Test de Cuestionario de autopercepción del perfil docente de Estudios generales CAPD – EEGG (2019))

Anexo 5: Formato de los instrumentos o protocolos utilizados

Cuestionario

Cuestionario de autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021 (CAPD DIPUCP 2021)

Encuesta anónima para docentes de Diseño Industrial de la PUCP.

- **Introducción :**

Estimados colegas, la presente encuesta tiene como propósito obtener información acerca del perfil de docente de Diseño Industrial de la PUCP, les solicito contestar de la manera más objetiva y verás. Las respuestas del presente estudio solo se utilizarán con fines de la investigación. ¡Muchas gracias!

Datos generales:

- a) Género: Femenino () Masculino ()
- b) Edad: ____
- c) Título y/o grado: Bachiller () Licenciado () Magister () Doctor ()
- d) Condición : Contratado () Nombrado ()
- e) Categoría: Jefe de práctica () Auxiliar () Asociado () Principal ()
- f) Dedicación: TCP () TP () TPA ()
- g) Años como docente en la FAD PUCP: de 1 a 5 años () de 6 a 10 años () de 11 a 15 años () de 16 a 20 años () más de 20 años ()
- h) Asignaturas que enseña:
- i) Departamento al que pertenece :

- **Indicaciones**

Marque con una (x) solo la alternativa de cada ítem. No existe respuesta correcta o incorrecta:

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces

4	Casi siempre
5	Siempre

- Variable del estudio perfil docente

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
¿Cuándo usted diseña su sílabo? Toma en consideración:						
1	El perfil de egreso de los estudiantes					
2	Las competencias del plan de estudios					
Considera usted que su formación continua deba estar orientada hacia:						
3	El fortalecimiento de competencias investigativas					
4	La actualización de conocimientos profesionales					
Como docente universitario usted:						
5	Selecciona estrategias para desarrollar competencias que permitan la formación integral del estudiante.					
Como docente universitario en el aula:						
6	Promueve el desarrollo de la autonomía del estudiante.					
7	Garantiza la continuidad formativa más allá del aula.					
Como docente universitario usted:						
8	Participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica pedagógica.					
De acuerdo al campo disciplinar al que pertenece, como docente considera:						
9	La tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante.					
Como docente universitario usted:						

10	Muestra en el aula, una postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.					
Muestra en el aula, una postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.						
11	Empatía con los estudiantes.					
Como docente para usted es una práctica habitual:						
12	Promover en los estudiantes la importancia de la moral y principios éticos en los ámbitos de la vida y de la profesión.					
13	Ejercer el sentido del compromiso responsable.					
14	Demostrar preocupación por el otro.					

Anexo 6: Formato de los instrumentos o protocolos utilizados

Guion para el Focus Group

1. Presentar el grupo y a la moderadora:

El equipo está conformado por docentes DIPUCP y yo Anilú Lam seré la moderadora del grupo

2. Presentar los objetivos del Focus Group

Muchas gracias por asistir al Focus group y dedicarnos un espacio de su tiempo.

La presente investigación tiene como objetivo diagnosticar el perfil de docente de Diseño Industrial de la PUCP a partir de la autopercepción de su propia práctica.

3. Presentar las reglas de participación

Estimados colegas, les solicito contestar de la manera más objetiva y verás. Las respuestas del presente estudio solo se utilizarán con fines de la investigación.

4. Obtener permiso para grabar la discusión y recabar información personal.

5. Pregunta rompehielos: Cuéntenme brevemente su experiencia como docentes.

¿Desde cuándo son docentes de DIPUCP?

6. Preguntas del Focus Group

- a) ¿Qué competencias considera usted que debería tener el docente de Diseño Industrial de la PUCP?
- b) ¿Usted cree que influye en la formación del perfil docente las capacitaciones desarrolladas por el Instituto de Docencia Universitaria (IDU)? Especifique sus razones.
- c) ¿En qué proporción usted cree que influye el perfil docente de Diseño Industrial PUCP en la formación del estudiante universitario? ¿Por qué?
- d) Usted se encuentra satisfecho con la o las asignaturas que tiene a su cargo? ¿Por qué?
- e) ¿Qué motivación interna lo anima o lo desmotiva a ser docente?
- f) ¿Qué motivación externa lo anima o lo desmotiva a ser docente?

Muchas gracias a todos por su participación.

Anexo 7: Carta de validación de los jueces expertos

Carta de Presentación

Lima, 11 de Noviembre de 2021

Sra:
Mg. Milagros Diez Canseco de Steffen

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por Criterio de Especialista

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis titulada “Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021: Diagnóstico y propuesta”, se hizo la construcción del instrumento *Cuestionario de Autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021 (CAPD DIPUCP 2021)*.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se le solicita su colaboración como juez experto para la obtención de evidencia de validez basada en el contenido de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos.

Es por ello, que me permito solicitarle su participación apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional en función a sus conocimientos relacionados a la temática de Autopercepción del perfil docente.

A través de este proceso, se espera que pueda señalar si los ítems miden lo requerido; caso contrario, sírvase dar las observaciones que considere necesarias.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Anilú Lam Chang

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La Matriz de Operacionalización
- El o los instrumentos de recolección de la información
- Las fichas de validación del instrumento

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Autopercepción del Perfil docente	Capacidad de percibirnos a nosotros mismos, de tener una imagen y de comprender nuestro estado afectivo, emocional y mental. Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una profesión o trabajo docente	El perfil docente comprende el conocimiento técnico, el conocimiento de la profesión y la habilidad docente. La autopercepción comprende la motivación extrínseca e intrínseca de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento técnico • Conocimiento de la profesión • Habilidad docente • Motivación extrínseca • Motivación intrínseca 	12,13,14 1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11 e f	Cuestionario de autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial PUCP y Guía de focus group (Adaptado del Test de Cuestionario de autopercepción del perfil docente de Estudios generales CAPD – EEGG (2019))

Por lo expuesto, en función a la información del instrumento, se le solicita evaluar cada uno de los ítems bajo los siguientes criterios:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Para ello, asigne un puntaje de 1 a 5 a cada evaluación que realice de los ítems, donde 1 equivale a un mínimo del criterio y 5 a un máximo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA A DOCENTES


Nº	Formulación del ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Construcción gramatical ³	Observaciones o sugerencia
		1-5	1-5	1-5	
1	¿Cuándo usted diseña su sílabo? Toma en consideración: El perfil de egreso de los estudiantes	5	5	5	ninguna
2	¿Cuándo usted diseña su sílabo? Toma en consideración: Las competencias del plan de estudios	5	5	5	ninguna
3	Considera usted que su formación continua deba estar orientada hacia: El fortalecimiento de competencias investigativas	5	5	5	ninguna
4	Considera usted que su formación continua deba estar orientada hacia: La actualización de conocimientos profesionales	5	5	5	ninguna
5	Como docente universitario usted: Selecciona estrategias para desarrollar competencias que permitan la formación integral del estudiante.	5	5	5	ninguna
6	Como docente universitario en el aula usted: Promueve el desarrollo de la autonomía del estudiante.	5	5	5	ninguna
7	Como docente universitario en el aula usted: Garantiza la continuidad formativa más allá del aula.	5	5	5	ninguna
8	Como docente universitario usted: Participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica pedagógica.	5	5	5	ninguna
9	De acuerdo al campo disciplinar al que pertenece, como docente considera: La tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante.	5	5	5	ninguna
10	Como docente universitario usted: Muestra en el aula, una postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.	5	5	5	ninguna
11	Como docente para usted es una práctica habitual: Promover en los estudiantes la importancia de la moral y principios éticos en los ámbitos de la vida y de la profesión.	5	5	5	ninguna
12	Como docente para usted es una práctica habitual: Ejercer el sentido del compromiso responsable.	5	5	5	ninguna

13	Como docente para usted es una práctica habitual: Demostrar preocupación por el otro. Ejercer el sentido del compromiso responsable.	5	5	5	ninguna
14	Como docente para usted es una práctica habitual: Demostrar preocupación por el otro.	5	5	5	ninguna

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [Si]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	Milagros Martina Diez Canseco Castro de Steffen	DNI N°	08184461
E- mail	mdiez@pucp.edu.pe	Teléfono / Celular	994540837
Título profesional / Especialidad	Magister en Integración e Innovación Educativa de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) Diseño Industrial	Firma	
Grado Académico	Magister		
Metodólogo/ temático	Docencia y Diseño Industrial	Lugar y fecha	Lima, 11 de Noviembre de 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Carta de Presentación

Lima, 11 de Noviembre de 2021

Sr:
Mg. César Vicente Galagarza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos por Criterio de Especialista

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis titulada “Autopercepción del perfil docente de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2021: Diagnóstico y propuesta”, se hizo la construcción del instrumento *Cuestionario de Autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú 2021 (CAPD DIPUCP 2021)*.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se le solicita su colaboración como juez experto para la obtención de evidencia de validez basada en el contenido de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos.

Es por ello, que me permito solicitarle su participación apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional en función a sus conocimientos relacionados a la temática de Autopercepción del perfil docente.

A través de este proceso, se espera que pueda señalar si los ítems miden lo requerido; caso contrario, sírvase dar las observaciones que considere necesarias.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Anilú Lam Chang

Se adjunta:

- La matriz de consistencia
- La Matriz de Operacionalización
- El o los instrumentos de recolección de la información
- Las fichas de validación del instrumento

Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Autopercepción del Perfil docente	Capacidad de percibirnos a nosotros mismos, de tener una imagen y de comprender nuestro estado afectivo, emocional y mental. Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablement e las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo docente	El perfil docente comprende el conocimiento técnico, el conocimiento de la profesión y la habilidad docente. La autopercepción comprende la motivación extrínseca e intrínseca de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento técnico • Conocimiento de la profesión • Habilidad docente • Motivación extrínseca • Motivación intrínseca 	12,13,14 1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11 e f	Cuestionario de autopercepción del perfil de docentes de Diseño Industrial PUCP y Guía de focus group (Adaptado del Test de Cuestionario de autopercepción del perfil docente de Estudios generales CAPD – EEGG (2019))

Por lo expuesto, en función a la información del instrumento, se le solicita evaluar cada uno de los ítems bajo los siguientes criterios:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Construcción gramatical:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Para ello, asigne un puntaje de 1 a 5 a cada evaluación que realice de los ítems, donde 1 equivale a un mínimo del criterio y 5 a un máximo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENTREVISTA A DOCENTES


Nº	Formulación del ítem	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Construcción gramatical ³	Observaciones o sugerencia
		1-5	1-5	1-5	
1	¿Cuándo usted diseña su sílabo? Toma en consideración: El perfil de egreso de los estudiantes	5	5	5	
2	¿Cuándo usted diseña su sílabo? Toma en consideración: Las competencias del plan de estudios	5	5	5	
3	Considera usted que su formación continua deba estar orientada hacia: El fortalecimiento de competencias investigativas	5	5	5	
4	Considera usted que su formación continua deba estar orientada hacia: La actualización de conocimientos profesionales	5	5	5	
5	Como docente universitario usted: Selecciona estrategias para desarrollar competencias que permitan la formación integral del estudiante.	5	5	5	
6	Como docente universitario en el aula usted: Promueve el desarrollo de la autonomía del estudiante.	5	5	5	
7	Como docente universitario en el aula usted: Garantiza la continuidad formativa más allá del aula.	5	5	5	
8	Como docente universitario usted: Participa en reuniones de trabajo colaborativo con el propósito de mejorar su práctica pedagógica.	5	5	5	
9	De acuerdo al campo disciplinar al que pertenece, como docente considera: La tutoría como proceso importante para el desarrollo integral del estudiante.	5	5	5	
10	Como docente universitario usted: Muestra en el aula, una postura crítica frente a la realidad social y a la universitaria.	5	5	5	

11	Como docente para usted es una práctica habitual: Promover en los estudiantes la importancia de la moral y principios éticos en los ámbitos de la vida y de la profesión.	5	5	5	
12	Como docente para usted es una práctica habitual: Ejercer el sentido del compromiso responsable.	5	5	5	
13	Como docente para usted es una práctica habitual: Demostrar preocupación por el otro. Ejercer el sentido del compromiso responsable.	5	5	5	
14	Como docente para usted es una práctica habitual: Demostrar preocupación por el otro.	5	5	5	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SÍ]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Nombres y Apellidos	César Gabriel Vicente Galagarza	DNI N°	42016745
E- mail	Cesar.vicente@pucp.edu.pe	Teléfono / Celular	979748289
Título profesional / Especialidad	Bachiller en Arte con mención en Diseño Industrial Magíster en Integración e Innovación Educativa de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	Firma	
Grado Académico	Magíster		
Metodólogo/ temático	Investigación - acción / Educación virtual	Lugar y fecha	11 de Noviembre de 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.