



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO
DE JULIACA, 2023

TESIS PRESENTADA POR:

LAURA MAMANI YANARICO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO
DE JULIACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

LAURA MAMANI YANARICO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:


Dr. JUAN BENITES NORIEGA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

:


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 301-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 17 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09872, presentado por el (la) Bachiller **MAMANI YANARICO LAURA**, con número de DNI. **02427790**, asignado (a) con código de matrícula **21328125**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MAMANI YANARICO LAURA**, con número de DNI. **02427790**, asignado (a) con código de matrícula **21328125**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 31 de mayp del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **MAMANI YANARICO LAURA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. JUAN BENITES NORIEGA
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miércoles 25 de setiembre del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Córdova Cari
 DIRECTOR (e)

Cc/Anchr. EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/may



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1345-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **09872**, Presentado por el (a) **Bach. LAURA MAMANI YANARICO**, con número de DNI **02427790** y con Código de matrícula N.º **21328125**, quien solicita cambio del segundo miembro del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. LAURA MAMANI YANARICO**, quien solicita el cambio del segundo miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° 1126-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 28 de diciembre del 2023, en el que se le asignó como segundo miembro al Dr. Carlos Adolfo Lujan Urviola, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 19 de Diciembre del 2023, registrado en el Folio N° 0004016 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (a) **Bach. LAURA MAMANI YANARICO**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. JUAN BENITES NORIEGA
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Corti
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCieVVRCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1126 - 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 28 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 01329 de fecha 23 de Diciembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **LAURA MAMANI YANARICO** con DNI N° **02427790**, código de matrícula **21328125**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACIÓN - P33**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1121-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 04 de noviembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. JUAN BENITES NORIEGA**
Primer Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
Segundo Miembro : **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN CANSAYA**
Asesor : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**

Que, con registro N° 0004016, de fecha 19 de diciembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** presentado por el (la) Bach **LAURA MAMANI YANARICO** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023** por el (la) Bach. **LAURA MAMANI YANARICO**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



LAURA MAMANI YANARICO
Escuela de Posgrado
DIRECCIÓN
De la Unidad de Investigación y Control de la UANCV
DIRECTOR (a)

c:/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/wrch



PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	15%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LAURA MAMANI YANARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02427790
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-1821-4196
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión De La Educación – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA País: Perú</p> <p>Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.499574467070342 Longitud: -70.1307148781207</p> <p>https://maps.app.goo.gl/oKMJcNKEBj16ZfwZ7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2023 – Setiembre del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansano
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LAURA MAMANI YANARICO, identificado con DNI
Nro. 02427790 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico
denominada:

PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE JULIACA, 2023

Asesorado por: DR. FREDY TORIBIO CHALCO VAREAS

Es un tema original.

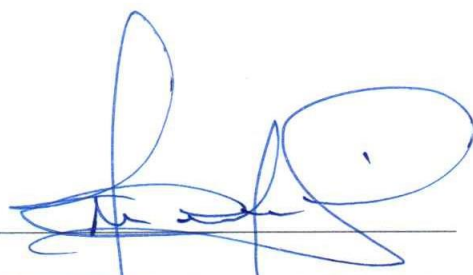
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

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

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de octubre del 2024



FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada con amor a mis hijos Hans y Piero, quienes me impulsan a ser cada día mejor como persona y profesional.

A todas las mujeres comprometidas y protagonistas de su propia vida.



AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi agradecimiento a mi asesor de tesis por su invaluable apoyo durante todo el proceso de desarrollo de esta tesis.

A mi esposo y padres por su apoyo incondicional durante la ejecución de la presente tesis.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ABREVIATURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Pregunta general.....	2
1.2.2. Preguntas específicas.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación práctica	3
1.3.3. Justificación metodológica	4
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.7. HIPÓTESIS.....	6
1.7.1. Hipótesis general	6
1.7.2. Hipótesis específicas	6
1.8. VARIABLES E INDICADORES.....	6
1.8.1. Conceptualización de variables.....	6
1.8.2. Operacionalización de las variables	7



**CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO**

- 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 8
 - 2.1.1. A nivel internacional 8
 - 2.1.2. A nivel nacional 9
 - 2.1.3. A nivel regional o local 10
- 2.2. BASES TEÓRICAS 12
 - 2.2.1. Perfil profesional 12
 - 2.2.2. Perfil profesional y perfil de rendimiento 19
 - 2.2.3. Perfil de rendimiento 21
 - 2.2.4. Funciones del docente: 24
 - 2.2.5. Competencias de un docente:..... 25
 - 2.2.6. Desempeño laboral 26
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 30
 - 2.3.1. Perfil profesional 30
 - 2.3.2. Profesional 30
 - 2.3.3. Eficiencia..... 30
 - 2.3.4. Productividad de la fuerza laboral 31
 - 2.3.5. La gestión de recursos humanos 31
 - 2.3.6. Gestión del desempeño 31
 - 2.3.7. Relaciones laborales 31
 - 2.3.8. Gestión de recompensas 32
 - 2.3.9. Plan de lección 32
 - 2.3.10. Autonomía 32

**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

- 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 33
- 3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN 33
- 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 33
- 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 33
- 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 34
- 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 34
 - 3.6.1. Población 34



3.6.2. Muestra	36
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..	37
3.7.1. Técnicas de la investigación	37
3.7.2. Instrumentos de la investigación	37
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ..	38
3.8.1. Validación de los instrumentos.....	38
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	40
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	43
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	51
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Anexo 02. Matriz instrumental.

Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación

Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos

Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	7
Tabla 2 Población	35
Tabla 3 Muestra.....	37
Tabla 4 Estructura del cuestionario de la variable de estudio (1)	38
Tabla 5 Estructura del cuestionario de la variable de estudio (2)	38
Tabla 6 Nivel de perfil docente en las IES de Juliaca, 2023	43
Tabla 7 Nivel de desempeño laboral IES, 2023.....	47
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	50
Tabla 9 Correlaciones perfil docente y desempeño laboral.	52
Tabla 10 Correlaciones clases del perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral IES Juliaca, 2023.	55
Tabla 11 Correlaciones cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral en IES Juliaca, 2023.....	59
Tabla 12 Correlaciones Ventajas de un buen perfil docente y la misión durante el desempeño.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de frecuencias del perfil docente IES Juliaca, 202344

Figura 2 Distribución de frecuencias del desempeño laboral IES Juliaca, 202347



ABREVIATURAS

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local.

MINEDU: Ministerio de Educación.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023. Materiales y métodos: la investigación presenta un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo. La muestra fue no probabilística conformado por 161 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca – Puno docentes de la zona noreste de la ciudad de Juliaca, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario las cuales fueron validados por 3 expertos en la materia. De la investigación se concluye que en el contexto de las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2023, se observa una relación directa entre el perfil docente y el desempeño laboral. El perfil docente, caracterizado por cualidades como la pasión por la enseñanza, habilidades pedagógicas sólidas, empatía y compromiso con el desarrollo de los estudiantes, influye significativamente en la eficacia y calidad de la enseñanza. Los docentes que poseen un perfil sólido tienden a exhibir un mayor compromiso, motivación y capacidad para inspirar a los estudiantes, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. Este desempeño laboral efectivo se refleja en resultados académicos sobresalientes, un ambiente de aprendizaje positivo y una mayor satisfacción tanto para los docentes como para los estudiantes. Todo ello determinado por el análisis de correlación de Rho Spearman 0.866 concluyendo que si existe correlación significativa

Palabras claves. Desempeño docente, clases de perfil docente, Perfil docente.



ABSTRACT

The general objective of this research was: To determine the relationship that exists between the teaching profile and job performance in public secondary educational institutions in the district of Juliaca, 2023. Materials and methods: the research presents a non-experimental transversal descriptive design with quantitative approach. The sample was non-probabilistic, made up of 161 secondary educational institutions from the district of Juliaca - Puno, directors of the northeastern area of the city of Juliaca, the data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire, which were validated by 3 experts in The matter. The research concludes that in the context of public secondary educational institutions in the district of Juliaca in the year 2023, a direct relationship is observed between the teaching profile and job performance. The teaching profile, characterized by qualities such as passion for teaching, solid pedagogical skills, empathy and commitment to student development, significantly influences the effectiveness and quality of teaching. Teachers who have a strong profile tend to exhibit greater commitment, motivation and ability to inspire students, which translates into better job performance. This effective job performance is reflected in outstanding academic results, a positive learning environment, and increased satisfaction for both teachers and students. All this determined by the correlation analysis of Rho Spearman 0.866 concluding that there is a significant correlation.

Keywords. Teaching performance, teaching profile classes, Teaching profile.



INTRODUCCIÓN

La eficacia de los docentes en entornos educativos es un tema crucial en el campo de la educación, particularmente en la búsqueda de garantizar una educación de alta calidad en las escuelas públicas. En este escenario, la formación del educador, que comprende sus calificaciones académicas, experiencia profesional y habilidades docentes, es de suma importancia. Este perfil impacta no sólo la capacidad del docente para impartir conocimientos sino también sus habilidades en el manejo del aula, la motivación de los estudiantes y la adaptabilidad a los requisitos educativos contemporáneos.

En el distrito de Juliaca, las escuelas secundarias públicas enfrentan grandes dificultades en cuanto al rendimiento académico de los estudiantes y la calidad general de la experiencia de enseñanza y aprendizaje. Estos obstáculos están frecuentemente asociados con la preparación y los atributos profesionales de los docentes en estas instituciones. Es crucial examinar la conexión entre el perfil de un docente y su desempeño laboral, ya que esta relación impacta significativamente los resultados educativos y la satisfacción de los estudiantes y los padres por igual.

Además, la eficacia de los docentes se extiende más allá de su competencia en las responsabilidades docentes; abarca su dedicación, habilidades interpersonales y enfoques para navegar en diversos escenarios del aula. En este sentido, comprender cómo los perfiles profesionales de los docentes influyen en su desempeño nos permitirá identificar áreas esenciales para mejorar a través de iniciativas de capacitación específicas o políticas educativas específicas.

Este estudio tiene como objetivo investigar la correlación entre las características de los docentes y su desempeño laboral en las escuelas secundarias



públicas de Juliaca a lo largo de 2023. Este análisis tiene como objetivo ofrecer información valiosa que ayudará a desarrollar estrategias para reforzar el sistema educativo local y empoderar a los docentes, lo que en última instancia beneficiará a los estudiantes.

La tesis tiene cuatro secciones distribuidas en: Capítulo I, donde se desarrollo los objetivos, planteamiento del problema, etc. Capítulo II, en este apartado se encuentra el marco teórico, Capítulo III abarca el aspecto metodológico y el Capítulo IV se presentan los resultados para concluir con las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A escala mundial, la calidad de la educación ha suscitado inquietudes de manera constante, en particular en los países en desarrollo que enfrentan numerosos desafíos dentro de sus sistemas educativos. Estudios realizados en diversos entornos mundiales destacan que el perfil de un docente (que comprende atributos como la formación académica, la experiencia profesional y las habilidades docentes) desempeña un papel crucial en su desempeño laboral y, posteriormente, influye en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Las investigaciones realizadas en varios países indican que las deficiencias en la preparación y la capacitación de los docentes obstaculizan significativamente la eficacia de los métodos de enseñanza, restringiendo así su potencial para fomentar el desarrollo integral de los estudiantes.

A nivel nacional, el sistema educativo peruano enfrenta problemas fundamentales que comprometen la calidad de la enseñanza, en particular en las escuelas públicas. Las estadísticas oficiales y las investigaciones recientes indican una fuerte conexión entre el grado de formación de los docentes y su eficacia en el aula. Sin embargo, las limitaciones en el desarrollo profesional y las condiciones laborales de los educadores afectan negativamente su desempeño. Este problema es



particularmente pronunciado en las zonas marginadas, donde las deficiencias en la infraestructura educativa y la accesibilidad a los recursos aumentan los desafíos de brindar una educación de calidad.

A nivel local, las escuelas secundarias públicas del distrito de Juliaca también se ven afectadas por esta situación. Los docentes enfrentan diversos obstáculos, entre ellos, deficiencias en su formación inicial y un acceso insuficiente a oportunidades de crecimiento profesional continuo. Estas deficiencias influyen directamente en su desempeño laboral, dificultando la creación de un ambiente de aprendizaje propicio e impactando negativamente en los resultados académicos de los estudiantes. Además, los aspectos singulares del entorno local, incluidos los factores socioeconómicos y culturales, intensifican las presiones que enfrentan los docentes. Esto subraya la importancia de examinar a fondo cómo el perfil profesional impacta la efectividad de los docentes en esta área.

Este estudio ofrece una valiosa oportunidad para examinar la conexión entre el perfil docente y el desempeño laboral dentro de las escuelas secundarias públicas de Juliaca. Este estudio tiene como objetivo identificar las principales limitaciones y oportunidades para mejorar las prácticas docentes, con el objetivo de informar la creación de estrategias que eleven significativamente la calidad de la educación en la comunidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023?



1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cómo se relaciona las clases del perfil docente con los componentes para un buen desempeño laboral?

PE2. ¿Cuál es grado de relación que existe entre las cualidades del perfil docente con las propiedades del desempeño laboral?

PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las ventajas de un buen perfil docente con la misión durante el desempeño docente?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Justificación teórica

Este estudio se fundamenta en teorías educativas que destacan el perfil docente como un elemento crucial para alcanzar un desempeño laboral efectivo. Diferentes estrategias, como lo sugieren los marcos educativos modernos, enfatizan que la formación académica, la experiencia práctica y las habilidades docentes de un docente no sólo son cruciales para impartir conocimientos de manera efectiva, sino también vitales para fomentar el desarrollo social, emocional y cognitivo de los estudiantes. Al examinar la conexión entre los perfiles docentes y el desempeño laboral, podemos obtener información sobre cómo estos factores interactúan para afectar la calidad de la experiencia de enseñanza y aprendizaje. Además, los hallazgos ayudarán a validar y mejorar las teorías educativas sobre la eficacia docente y su influencia en los sistemas educativos locales y nacionales.

1.3.2. Justificación práctica

Este estudio aborda el imperativo de mejorar la calidad de la educación en las escuelas secundarias públicas del distrito de Juliaca desde un punto de vista práctico. Comprender el impacto de los perfiles profesionales de los docentes en su



desempeño laboral puede generar conocimientos esenciales para dar forma a programas de capacitación, políticas educativas y estrategias de gestión que mejoren la eficacia de la enseñanza. Esta comprensión empoderará a los líderes educativos y a las autoridades locales para tomar decisiones basadas en datos que mejoren la eficacia de los docentes y, en última instancia, mejoren los resultados educativos. De manera similar, la implementación práctica de estos hallazgos podría proporcionar un marco para abordar cuestiones comparables en otros entornos educativos que compartan rasgos sociodemográficos similares.

1.3.3. Justificación metodológica

Este estudio está diseñado utilizando una metodología correlacional, con el objetivo de explorar la relación entre los perfiles docentes y el desempeño laboral. Optar por este método nos permite examinar las interacciones entre variables, proporcionando una visión integral de cómo una afecta a la otra. Los datos se recolectaron mediante el método de encuesta, lo que permitió recopilar información directa y pertinente de los docentes empleados en escuelas secundarias públicas del distrito de Juliaca. Este marco metodológico es muy adecuado ya que garantiza la organización sistemática de los datos y permite el análisis cuantitativo necesario para alcanzar los objetivos de la investigación, arrojando resultados objetivos y confiables.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación que existe entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.



1.4.2. Objetivos específicos

- OE1.** Establecer el grado de relación que existe entre las clases del perfil docente con los componentes para un buen desempeño laboral.
- OE2.** Analizar el grado de relación que existe entre las cualidades del perfil docente con las propiedades del desempeño laboral.
- OE3.** Evaluar el grado de relación que existe entre las ventajas de un buen perfil docente con la misión durante el desempeño docente.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es significativa ya que aborda un tema crucial en la educación: cómo los perfiles docentes afectan el desempeño laboral y posteriormente influyen en la calidad de la experiencia de enseñanza-aprendizaje. Captar esta relación nos permite identificar las fortalezas y limitaciones dentro de la formación y práctica docente, al mismo tiempo que nos permite sugerir estrategias que fomenten su crecimiento profesional. Además, los hallazgos de este estudio son cruciales para desarrollar políticas educativas e iniciativas de capacitación que aborden de manera efectiva las necesidades específicas del entorno educativo de Juliaca, mejorando en última instancia el rendimiento académico y reforzando el sistema educativo local. Este estudio mejora nuestra comprensión del tema, proporcionando una base para futuras investigaciones destinadas a replicar o profundizar el análisis en entornos similares.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una limitación notable de este estudio es su enfoque exclusivo en las escuelas secundarias públicas del distrito de Juliaca, lo que significa que los hallazgos pueden no ser aplicables a otros niveles educativos o diferentes áreas geográficas. De



manera similar, confiar en las encuestas como método principal para la recopilación de datos puede introducir sesgos en las respuestas, ya que las opiniones y percepciones de los participantes podrían no representar con precisión la situación real. Otra limitación es el tiempo asignado para realizar la investigación, que puede limitar tanto la amplitud del análisis como la profundidad de ciertas conclusiones. A pesar de estas limitaciones, el estudio ofrece conocimientos importantes que podrían servir como base para investigaciones más amplias o complementarias.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

HG. Existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. Las clases del perfil docente se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral.

HE2. Las cualidades del perfil docente se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral.

HE3. Las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable de estudio 1: Perfil docente

Variable de estudio 2: Desempeño laboral



1.8.2. Operacionalización de las variables

Se tiene la tabla:

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración
PERFIL DOCENTE Variable de estudio (1)	1.1. Clases de perfil profesional	1.1.1. Profesional competitivo	A. Si B. No C. A veces D. Casi Siempre
		1.1.2. Perfil planificador	
	1.2. Cualidades del perfil profesional	1.2.1. Muestra eficiencia y eficacia	
		1.2.2. Realiza trabajo en equipo	
	1.3. Ventajas de un buen perfil profesional	1.3.1. Responsabilidad	
		1.3.2. Confianza	
DESEMPEÑO LABORAL Variable de estudio (2)	2.1. Componentes para un buen desempeño laboral	2.1.1. Comunicación oral y escrita	A. Si B. No C. A veces D. Casi Siempre
		2.1.2. Compromiso con las tareas	
	2.2. Propiedades del desempeño laboral	2.2.1. Ambiente positivo	
		2.2.2. Adaptabilidad	
	2.3. Misión durante el desempeño docente	2.3.1. Facilitador	
		2.3.2. Planifica	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Trujillo, L. (2020) en su tesis de maestría se centró en la investigación en ciencias sociales. Estudios en educación, comunicación audiovisual, economía y negocios en la Universidad de Valladolid en España. El informe titulado "Análisis del perfil de un buen docente" concluye que la percepción que un individuo tiene de lo que constituye un buen docente está fuertemente influenciada por su fase educativa actual, ya sea en el rol de docente o de estudiante. También enfatiza que las investigaciones han demostrado que los estudiantes universitarios a menudo requieren habilidades que son menos críticas en etapas educativas anteriores, como la escuela primaria, debido a las metas y expectativas específicas asociadas con cada nivel de estudio. Esto está estrechamente relacionado con la comprensión de las cualidades esenciales que definen a un docente eficaz.

Fauta, J. (2021) En su tesis de Licenciatura en Psicopedagogía en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El texto denominado "Desarrollo profesional y desempeño docente en la Unidad Educativa Provincial Cotopaxi del cantón Pujilí"



habla de cómo la formación docente se vincula con el buen desempeño de los docentes en sus puestos de trabajo. Sugiere establecer reglas para ayudar a mejorar la formación y la forma en que los docentes hacen su trabajo. Enfatiza la necesidad de un aprendizaje continuo y de comprobar las capacidades y habilidades de los docentes. Estas acciones son importantes para enfrentar problemas como la deserción escolar de los estudiantes, el mal desempeño en sus estudios, el no avance en sus carreras y los diferentes desafíos sociales y educativos en el Ecuador.

Zambrano, M. (2020) En su tesis antes de obtener su Maestría en Educación con enfoque en Enseñanza de Matemáticas en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador. Título: El papel del profesor en la enseñanza de las matemáticas. Dice que necesitamos crear una idea clara de cómo deberían ser los profesores en cada nivel de aprendizaje. Esto nos ayudará a crear programas de capacitación que se centren en desarrollar habilidades específicas y mantener actualizados los conocimientos de los docentes. Estos programas identificarán lo que los profesores necesitan saber y qué habilidades deben tener para ser eficaces. Por supuesto. Proporcione el texto que desea que simplifique.

2.1.2. A nivel nacional

Velázquez, A. (2019) en su propuesta para obtener el título académico de Especialista en Docencia, en el Colegio San Martín de Porres, Lima. Titulado: Perfil profesional del docente universitario y su relación con el desempeño docente. En particular, destaca en sus conclusiones que existe una relación coordinada y significativa entre el perfil profesional del docente universitario y el desempeño docente, lo que reafirma la importancia de la investigación de programas, evidenciando en sus resultados una propensión a calificaciones sobresalientes por parte de los estudiantes en los indicadores Manejo de sustancias aludiendo a la



determinación de preguntas e interrogantes, Uso de métodos de enseñanza y Uso de medios de enseñanza.

Aliaga, M. & Jiménez, A. (2021) en su Propuesta para obtener el título profesional de Hombre Soltero en Organización. Colegio César Vallejo. Titulado: Perfil laboral y competencias laborales en docentes de la IEP Liscay, Lima 2021. En sus conclusiones demuestra que existe un alto grado de relación crítica entre los factores perfil laboral y competencia laboral en la Institución Educativa Privada Liscay y se encontró que el perfil laboral tiene un impacto idealmente categorizado con la competencia laboral, con un 45.5%.

Esquerre, Y.A. (2020) en su propuesta para obtener el grado académico de maestro en gestión y desarrollo educativo en el Colegio Católico Sedes Sapientiae. Titulado: El desempeño docente y su impacto en el desempeño académico de los estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo de Lince, concluye que a través de esta reflexión se logró determinar el impacto del desempeño docente en el desempeño académico de los estudiantes del IESP "Sabio Nacional Antúnez de Mayolo" de Lince, en el cual a través de la estrategia utilizada por el docente, su desempeño dentro del aula y sus capacidades como profesionales, se logró de esta manera el triunfo de la institución en el ámbito educativo, también resalta que el desempeño del docente puede ser una figura sumamente importante que incide en el aprendizaje de los estudiantes, favoreciéndolos en el desarrollo de las actividades, en el marco de su plan educativo.

2.1.3. A nivel regional o local

Acuña, J. (2022) en su propuesta para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Organización Educativa en el Colegio Nacional del



Altiplano, Puno. Titulado: Clima organizacional y desempeño docente en la educación educativa de nivel básico en la localidad de Santa Ana 2021, concluye que a través de su investigación logró determinar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, además destaca la importancia del desempeño docente como indicador vital a tomar en cuenta en los temas educativos.

Panca, R. (2021) en su propuesta para obtener el título de segundo grado en: educación primaria intercultural bilingüe, en el Colegio Nacional del Altiplano, Puno. Titulado: Gestión educativa y el sistema para el buen desempeño docente en la red educativa provincial de Choquesani en el departamento de Orurillo – 2019, concluye que existe una alta relación positiva entre los factores gestión educativa y el sistema para el buen desempeño docente, lo que implica que cuando hay buena gestión educativa el desempeño del docente es mucho mejor.

Carpio, A. (2022) en su propuesta para obtener el grado académico de Maestro de la Educación con mención en organización educativa en el Colegio Nacional del Altiplano, Puno. Titulado: Autoridad académica del ejecutivo y desempeño laboral en docentes de la enseñanza educativa de nivel introductorio en el departamento de Paucartambo, Cusco 2021, concluye que a través de su investigación logró determinar el desempeño laboral de los docentes de la enseñanza de nivel inicial del Territorio de Paucartambo-Cusco. Los resultados obtenidos demuestran que el desempeño laboral del personal docente es evaluado como regular, este acuerdo al autor se debe en gran medida a que se están cumpliendo los procesos requeridos por el Servicio de Educación, en los cuales se toman en cuenta los espacios del Gran Sistema de Gestión y Ejecución Docente, además podemos observar la importancia del desempeño docente como un indicador importante a tomar en cuenta en los asuntos educativos.



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Perfil profesional

Ablaempleo (2013) Se refiere a la combinación de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias que un individuo cultiva y perfecciona a través de la educación y la experiencia profesional, permitiéndole desempeñar eficazmente las responsabilidades relacionadas con su profesión en un sector específico. Este perfil representa no sólo la preparación académica sino también las habilidades interpersonales y éticas esenciales para afrontar los desafíos de su profesión.

Universia (2018) se trata de una descripción detallada de los atributos y rasgos que caracterizan a una persona en un entorno profesional, abarcando su formación académica, trayectoria profesional, experiencia técnica y habilidades interpersonales. Este perfil sirve como reflejo de la capacidad de un individuo para cumplir con los requisitos y expectativas de su entorno profesional, demostrando adaptabilidad a la naturaleza cambiante de su campo de especialización.

El perfil profesional es un resumen de las capacidades, destrezas y conocimientos de una persona que muestra qué tan bien puede desempeñar un trabajo en particular. Esta idea incluye tanto la educación adquirida a lo largo del tiempo como las habilidades y rasgos personales que mejoran su trabajo. En el difícil mercado laboral actual, tener un perfil profesional sólido es realmente importante para afrontar los desafíos en cualquier área laboral.

La importancia de un perfil profesional es que ayuda a alcanzar los objetivos tanto de empresa como personales. Un buen profesional no sólo tiene las habilidades adecuadas para su trabajo sino que también aporta un valor extra a través de su



creatividad, honestidad y capacidad de liderazgo. Estas cualidades son las que distinguen a un gran trabajador de alguien que simplemente hace su trabajo.

En educación, el papel de los docentes es muy importante. Su formación y habilidades afectan directamente qué tan bien aprenden los estudiantes. Los profesores necesitan conocer bien sus materias, comprender lo que necesitan sus alumnos, gestionar sus aulas de forma eficaz y seguir mejorando sus habilidades.

Observar las habilidades laborales de una persona nos ayuda a ver en qué es buena y dónde puede mejorar. También nos ayuda a crear planes para apoyar su desarrollo general. Pensar en este tema es importante para ver cómo los rasgos de una persona afectan su trabajo y la ayudan a tener éxito como individuos y en sus organizaciones.

Componentes

Un perfil profesional describe los requisitos, habilidades y capacidades específicos esenciales para un desempeño profesional eficaz. Dota a las personas de la capacidad de pensamiento crítico, creatividad, reflexión y compromiso con los valores sociales, todo desde un punto de vista sociohistórico que enfatiza la necesidad de un cambio y una realineación significativos. unidad, justicia justa y equidad social.

En este contexto, los autores afirman que los elementos esenciales de un perfil profesional incluyen los siguientes:

- a. Esquema de las áreas de conocimiento amplias y especializadas que el profesional necesita comprender plenamente (tanto conocimientos generales como experiencia específica del puesto).



- b. Definir y ejecutar tareas, actividades y acciones en un contexto profesional, respaldado por la educación académica, científica y tecnológica.
- c. Un conjunto de valores y comportamientos aprendidos que aseguran un desempeño profesional eficaz.
- d. Una descripción general de sus talentos y habilidades existentes y potenciales que requieren una mayor mejora.
- e. Las diversas tareas que debe realizar en su línea de trabajo.
- f. Identificación de las actitudes, los valores y la demografía de las poblaciones a las que atenderá.
- g. Un examen de los campos que pueden ayudar a abordar los desafíos que enfrenta el profesional.

Clases de perfil profesional

- a. Perfil profesional competitivo

Este tipo de empleado exhibe un cierto nivel de asertividad. Posee un gran apetito por el riesgo cuando existe la posibilidad de lograr recompensas sustanciales. Una de sus deficiencias importantes es que su enfoque en lograr resultados puede llevarlo a pasar por alto detalles en mayor medida que sus colegas. Destaca por su disposición a hacer sacrificios para avanzar en su carrera, esforzándose siempre por distinguirse de sus compañeros. La competitividad surge de la noción de competencia. Competir implica luchar por el mismo objetivo, oportunidad o recompensa que otra persona.

La competitividad describe la capacidad de competir con competidores por el mismo objetivo o recompensa. La competitividad no se define únicamente por la



capacidad de superar a todos los competidores; abarca el deseo y la determinación de participar en la competencia, permanecer activo en el campo y evitar ser eliminado o eclipsado.

Las organizaciones compiten por los mejores talentos, recursos esenciales y más. De manera comparable, los empleados y quienes buscan empleo compiten por un número finito de puestos y vacantes laborales. Las personas emplean diversas estrategias para mantenerse competitivos y seguros u obtener empleo.

b. Perfil profesional ejecutor

Este perfil profesional está marcado por una falta de motivación fuerte para participar en la toma de decisiones. Estos empleados prefieren realizar las tareas que les asignan sus supervisores. La mayor ventaja de los ejecutores es su disposición a transformar conceptos en acciones tangibles. El perfil profesional de un ejecutor es altamente práctico y enfocado. Sin embargo, un inconveniente importante es el frecuente descuido de la fase de planificación previa a la ejecución, lo que puede dar lugar a errores.

c. Perfil planificador

El empleado que se alinea con el rol de planificador tiende a ser extremadamente cuidadoso y reflexivo. En la toma de decisiones, el planificador se mantiene sensato y considera cuidadosamente los resultados potenciales de cada opción en lugar de sucumbir a los impulsos emocionales.

Su previsión y visión estratégica hacen que el planificador sea excepcionalmente adecuado para roles en entornos comerciales y administrativos. Además, estos empleados pueden ser particularmente valiosos en roles donde el liderazgo es crucial.



d. Perfil procrastinador

Esta característica prevalece en todos los individuos, independientemente de su industria. No obstante, debemos tener mucha cautela cuando identificamos la procrastinación como una característica predominante en uno de nuestros empleados. Un individuo que posee estos rasgos a menudo pospone las cosas y con frecuencia descuida sus responsabilidades.

Si bien puede ser un problema manejable, debemos tener especial cuidado con los profesionales que procrastinan en entornos laborales altamente flexibles o entre autónomos.

e. Perfil profesional analítico

Un trabajador analítico suele definirse por su gran concentración, su búsqueda de la perfección y su buen ojo para los detalles.

Un profesional analítico orientado a los detalles examina meticulosamente los posibles errores varias veces. Los individuos analíticos prefieren una sensación de seguridad y estabilidad, lo que los hace reacios a situaciones de alta presión y cambios continuos.

f. Perfil comunicativo

Sin duda, el perfil comunicativo profesional se distingue por su dominio lingüístico. Este tipo de individuo sobresale en áreas como hablar en público y negociación, gracias a su notable carisma.

g. Perfil idealista

Los empleados que encarnan el arquetipo idealista tienden a ser soñadores y se esfuerzan activamente por convertir sus aspiraciones en realidad. Estos dos



rasgos, combinados con su notable resiliencia, los convierten en candidatos ideales para afrontar desafíos.

Cualidades

Las cualidades de un perfil profesional muestran los rasgos importantes que definen a una persona en el trabajo. Estos incluyen no sólo sus conocimientos y habilidades técnicas, sino también su don de gentes y sus valores morales. Estas cualidades son soportes esenciales que ayudan a los profesionales a adaptarse a las necesidades y desafíos que los rodean, lo que beneficia a las organizaciones y mejora su desempeño.

Algunas habilidades importantes en un trabajo incluyen poder trabajar con otros, ser proactivo, comunicarse bien y mostrar liderazgo. Estos, además de tener buenas habilidades técnicas, son fundamentales para el éxito. Estos rasgos ayudan a las personas y a las empresas a alcanzar sus objetivos y también a crear un lugar de trabajo amigable y servicial.

En educación, las habilidades y cualidades de un docente son muy importantes porque le ayudan a conectarse con los estudiantes, gestionar el aula y fomentar el aprendizaje real. Las habilidades docentes, el interés por los demás y la dedicación son sólo algunas de las cualidades que ayudan a los profesores a tener un impacto positivo en la educación general de sus estudiantes.

Pensar en los rasgos que componen a un profesional es importante para ver cómo estas cualidades ayudan a cualquier persona a mejorar en su trabajo. Encontrar y ayudar a las personas a crecer no sólo las hace mejores en sus trabajos sino que también las ayuda a crecer personal y profesionalmente. Esto los prepara para afrontar los desafíos de un lugar de trabajo cambiante.



- a. Calidad y cantidad de trabajo
- b. Trabajo en equipo
- c. Conocimiento laboral
- d. Iniciativa
- e. Relaciones interpersonales
- f. Habilidades de comunicación
- g. Planificación y institución
- h. Realiza análisis de problemas y toma de decisiones
- i. Desarrollo personal
- j. Fiabilidad
- k. Saber el porqué, así como el qué
- l. Profesionalismo
- m. Honestidad e integridad
- n. Ideas innovadoras
- o. Habilidades de resolución de problemas
- p. Ambicioso
- q. Confiabilidad, confiabilidad y responsabilidad
- r. Resolución de conflictos
- s. Actitud positiva
- t. Inteligencia emocional
- u. Trabajo en equipo



- v. Voluntad de aprender
- w. Creatividad
- x. Generosidad

Beneficios para las instituciones

- a. Fomenta y defiende la rendición de cuentas.
- b. Capacita a los educadores con mayor seguridad en la organización.
- c. Cultiva el respeto tanto por la autoridad como por ti mismo.
- d. Mejorar el respeto mutuo y reducir las tensiones.

Razones de contar con buenos perfiles profesionales

Desde el punto de vista de los recursos humanos, existen cinco razones importantes para que los empleadores prioricen la adquisición de perfiles de empleados de calidad.

- a. Responsabilidad de la industria
- b. Mayor productividad
- c. Un impulso en la moral
- d. La búsqueda de la excelencia
- e. Inversión en el futuro

2.2.2. Perfil profesional y perfil de rendimiento

El perfil profesional y el perfil de desempeño están estrechamente interconectados, ya que el perfil de desempeño refleja los resultados derivados del perfil profesional. Por lo tanto, es crucial que las instituciones reconozcan la importancia de cultivar perfiles de desempeño efectivos. El movimiento desprovisto



de dirección o intención es simplemente deambular sin rumbo. Eso no es menos. Las descripciones de puestos convencionales enfatizan las tareas y responsabilidades. Es mucho más efectivo reemplazar las descripciones de trabajo orientadas a actividades con perfiles de desempeño que enfatizan los resultados en lugar de las tareas.

El perfil profesional y el perfil de desempeño son ideas importantes que nos ayudan a comprender y evaluar las habilidades y logros de una persona en el trabajo. El perfil profesional resalta las habilidades, conocimientos, actitudes y habilidades que preparan a alguien para un puesto de trabajo específico. Por el contrario, el perfil de desempeño muestra qué tan bien una persona puede utilizar esas habilidades en situaciones reales para alcanzar metas. Los dos perfiles están conectados y son importantes para evaluar qué tan bien un profesional hace su trabajo y cómo afectan su lugar de trabajo.

Un perfil profesional muestra los conocimientos y habilidades que una persona necesita para desempeñarse bien en su trabajo. Incluye cosas como educación, experiencia laboral y qué tan bien una persona trabaja con los demás. Por otro lado, el perfil de desempeño se centra en resultados reales. Analiza cómo las habilidades conducen a una mejor productividad, un trabajo de mayor calidad y ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa. Es importante captar este equilibrio porque muestra la diferencia entre lo que un profesional puede aportar y lo que realmente logra en su trabajo.

En las escuelas, el trabajo de un docente está relacionado con qué tan bien está capacitado para enseñar. Su eficacia se demuestra por lo bien que aprenden sus estudiantes y lo buenos que son para mantener el aula funcionando sin problemas. Esta conexión entre lo que podría suceder y lo que realmente sucede es importante



para garantizar que la formación docente conduzca a mejoras reales en la forma en que aprenden los estudiantes.

Observar las habilidades laborales de una persona y qué tan bien hace su trabajo nos ayuda a descubrir en qué es bueno y en qué puede mejorar. También nos muestra las mejores formas de ayudarlos a hacerlo aún mejor. Pensar en nuestras acciones es importante para mejorar las cosas en el trabajo y en nuestra vida personal. Nos ayuda a conectar lo que planificamos con los buenos resultados que logramos.

2.2.3. Perfil de rendimiento

Un perfil de desempeño es un documento conciso, generalmente de una a tres páginas, que describe los atributos y habilidades clave necesarios para un alto desempeño en un rol o trabajo en particular. A diferencia de una descripción de trabajo convencional, esta se centra en los resultados o resultados clave en lugar de simplemente enumerar tareas.

El perfil de desempeño trata sobre qué tan bien alguien puede usar sus habilidades y conocimientos para completar tareas y alcanzar metas en el trabajo. Esta idea analiza lo que una persona sabe y puede hacer, así como también cómo utiliza esas habilidades para producir buenos y efectivos resultados. En términos simples, el perfil de desempeño muestra qué tan bien alguien está haciendo su trabajo y qué tan eficientemente está trabajando.

En el lugar de trabajo, un perfil de desempeño es una herramienta importante para medir qué tan bien trabaja alguien. Muestra cuánto hace una persona y cómo ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos. Ser proactivo, resolver problemas y



adaptarse a nuevas situaciones son cualidades importantes que hacen que este perfil destaque en un entorno competitivo.

En las escuelas, el desempeño de los docentes es muy importante porque afecta la calidad de la enseñanza y el desempeño de los estudiantes. Para hacer un buen trabajo, los profesores necesitan saber cómo enseñar y también tener habilidades prácticas. Esto les ayuda a gestionar bien el aula, involucrar a los estudiantes y manejar los problemas que surgen cada día.

Observar qué tan bien le está yendo a alguien ayuda a encontrar áreas en las que puede mejorar y fortalezas que pueden mejorarse con capacitación y aprendizaje. Este análisis ayuda a una persona a crecer personal y profesionalmente, y también ayuda al éxito de las organizaciones para las que trabaja.

Se incluyen cinco áreas en un perfil completo:

- a. Resultados esenciales: determine los principales resultados o logros comerciales vinculados al rol o puesto específico.
- b. Pasos esenciales: Determinar las acciones críticas necesarias para lograr esos resultados clave.
- c. Habilidades interpersonales: competencias esenciales para lograr el éxito, incluida la influencia, la tutoría, la resolución de conflictos y la comunicación eficaz en entornos públicos.
- d. Las habilidades técnicas se refieren a las competencias esenciales para lograr el éxito, incluidas las habilidades para operar equipos y el dominio de las computadoras.
- e. Antecedentes profesionales y credenciales académicas: abarca áreas de especialización y logros educativos.



Beneficios de la elaboración de perfiles de rendimiento

He observado que los gerentes utilizan este enfoque en diversos entornos y puestos de trabajo, abarcando todos los niveles de la organización, desde el director ejecutivo hasta el personal de mantenimiento. A través del desarrollo de perfiles de desempeño, estos gerentes han guiado a sus equipos para que se concentren en los aspectos clave en los que pueden impactar directamente dentro de sus funciones. Han surgido ocho ventajas clave del desarrollo de perfiles de desempeño para cada rol dentro de una organización:.

- a. No confunda el movimiento con la acción genuina.
- b. Asistir a las organizaciones que priorizan el conocimiento.
- c. Fomenta el diálogo constructivo sobre áreas difíciles de desempeño.
- d. Ayuda a prevenir despidos injustificados.
- e. Potenciar la toma de decisiones en el proceso de selección.
- f. Mejora la equidad de la evaluación del desempeño.
- g. Potenciar iniciativas de formación, desarrollo y coaching.
- h. Puede servir como instrumento en esquemas de compensación de "pago basado en el desempeño".

Pasos para desarrollar un perfil de desempeño

El desarrollo de un perfil de desempeño debe ser un proceso sistemático altamente interactivo. El proceso se puede dividir en cinco pasos.

Paso 1: Definición de resultados clave

Paso 2: determinación de acciones clave



Paso 3: determinar las habilidades de las personas

Paso 4: identificación de habilidades técnicas

2.2.4. Funciones del docente:

- a. La función organizadora. El aspecto organizativo comprende el marco teórico del curso, sus objetivos generales, las actividades de aprendizaje previstas, el cronograma de actividades, las pautas del proceso de aprendizaje y los criterios de observación general.
- b. Función cognitiva: comprende las actividades asociadas a las tareas instructivas, la tutoría y el papel del docente como facilitador del proceso educativo. En este sentido, consideramos que el docente debe poseer un conocimiento integral de las características del sistema educativo, los currículos y programas, familiaridad con las teorías educativas y formación en métodos de evaluación.
- c. La función social implica reconocer el papel de cada participante dentro del grupo educativo, fomentando la socialización tanto personal como de conocimientos. Este proceso fomenta que el estudiante tome la iniciativa en su propio aprendizaje y participe en la autoevaluación continua. En este sentido, se definirá por cualidades como la asertividad, la tolerancia, una fuerte ética de trabajo, la responsabilidad, el respeto a los diversos puntos de vista, el pensamiento estratégico y la autogestión, junto con la capacidad de establecer relaciones empáticas.
- d. La función técnica comprende la asistencia en la utilización de herramientas de aprendizaje, tanto sistemas como software, para garantizar que los estudiantes se sientan cómodos y bien informados sobre estos recursos, lo que



les permitirá aprovechar estas herramientas de manera eficaz para su propio beneficio. De manera similar, el educador debe poseer conocimientos sobre el manejo de PC y paquetes de software fundamentales, lo que le permitirá realizar un análisis exhaustivo del usuario final, la autogestión y el desarrollo de soluciones efectivas.

- e. La función evaluativa comprende diversas actividades que permiten documentar el progreso del aprendizaje de los estudiantes, alentándolos a participar en una autoevaluación continua. Por lo tanto, el educador en línea debe definir definitivamente qué constituye evidencia adecuada para evaluar el progreso del aprendizaje. Esto implica evitar evaluaciones superficiales y examinar críticamente las actividades que están sujetas a evaluación, con el objetivo de ajustarlas, mantenerlas o alterarlas para lograr de manera efectiva los objetivos de aprendizaje del curso. Los componentes de evaluación deben ser continuos y documentados de manera consistente por el sistema o, cuando sea necesario, por el instructor en línea. Esto garantiza que los estudiantes sean plenamente conscientes desde el principio de lo que se espera de ellos en el proceso formal de enseñanza y aprendizaje, incluso en un entorno virtual.

(p. 45-47)

2.2.5. Competencias de un docente:

- f. Comunicación efectiva. ...
- g. Organización. ...
- h. Trabajo en equipo. ...
- i. Pensamiento crítico. ...
- j. Liderazgo. ...



- k. Gestión del tiempo. ...
- l. Resolución de problemas. ...
- m. Paciencia.

2.2.6. Desempeño laboral

El desempeño laboral tiene un papel importante en la formación de los alumnos porque, como modelos de ciudadanía y trabajo, no solo promueven el aprendizaje académico, también son una fuente de aprendizaje social.

El desempeño docente es un elemento fundamental en el proceso educativo, ya que influye directamente en la calidad del aprendizaje y en el desarrollo integral de los estudiantes. Este concepto abarca no solo las competencias académicas y pedagógicas del docente, sino también su capacidad para interactuar, motivar y guiar a los alumnos en su formación. En esencia, el desempeño docente refleja cómo los educadores ponen en práctica sus conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con los objetivos educativos.

Un desempeño docente adecuado no solo se traduce en resultados académicos positivos, sino también en la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y estimulante. Aspectos como la planificación efectiva de las clases, el uso de metodologías innovadoras y la capacidad para manejar la diversidad en el aula son indicadores clave de un buen desempeño. Además, este desempeño está profundamente influenciado por factores externos, como el apoyo institucional, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.

En el contexto actual, donde los sistemas educativos enfrentan múltiples desafíos, el desempeño docente se posiciona como un factor decisivo para garantizar una educación de calidad. Los docentes no solo deben dominar los contenidos que



enseñan, sino también adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes, emplear herramientas tecnológicas y fomentar habilidades para la vida.

Reflexionar sobre el desempeño docente es esencial para identificar áreas de mejora y fortalecer aquellas prácticas que contribuyen al éxito educativo. Este análisis permite no solo optimizar el trabajo de los maestros, sino también garantizar que los estudiantes reciban una formación integral que los prepare para enfrentar los retos del futuro.

Tipos

Además, el desempeño se puede dividir en dos tipos distintos:

- a. Desempeño de habilidades
- b. Desempeño contextual

Componentes para un buen desempeño laboral

Si bien hay un fuerte enfoque en articular y pronosticar el desempeño laboral, no representa un concepto singular y cohesivo. Existen varios trabajos, cada uno de los cuales se adhiere a criterios de desempeño distintos. El desempeño laboral abarca diversas formas de comportamiento. En 1990, Campbell introdujo un modelo de desempeño de ocho factores derivado del análisis factorial, con el objetivo de abarcar los diversos elementos que influyen en el desempeño laboral en diferentes roles.

- a. El elemento inicial son las acciones relacionadas con la tarea, que se refieren a los comportamientos que un individuo realiza como parte de sus responsabilidades laborales. Estas son las responsabilidades fundamentales que diferencian un puesto de otro.



- b. Por el contrario, los comportamientos no específicos de la tarea (el segundo elemento) se refieren a las acciones que un individuo debe realizar y que no están relacionadas exclusivamente con un puesto de trabajo específico. Si volvemos al papel del vendedor, un ejemplo pertinente de comportamiento orientado a la tarea es mostrar un producto a un cliente interesado. Un papel no específico de un vendedor puede implicar la tutoría de nuevos empleados.
- c. Las tareas de comunicación oral y escrita implican evaluar a un individuo no principalmente por el contenido del mensaje en sí, sino por su competencia para transmitir ese mensaje. En el lugar de trabajo, los empleados deben realizar presentaciones orales y escritas tanto formales como informales a diversas audiencias en varios puestos.
- d. El desempeño de una persona puede evaluarse en función de su esfuerzo, ya sea que se evalúe a diario o en respuesta a situaciones excepcionales. Este aspecto indica el nivel de dedicación de los individuos a sus responsabilidades laborales.
- e. El ámbito del desempeño también puede abarcar un elemento de autodisciplina. Se espera que las personas cumplan con la ley y se abstengan de consumir alcohol en exceso, entre otras responsabilidades.
- f. En los puestos que requieren una estrecha colaboración o una interdependencia significativa, el desempeño laboral puede reflejar la eficacia con la que una persona apoya a sus equipos y compañeros. Esto podría implicar servir como un modelo positivo, brindar tutoría, ofrecer orientación o ayudar a alcanzar objetivos colectivos.



- g. Numerosos puestos también incluyen un aspecto de supervisión o liderazgo. Se espera que la persona lleve a cabo varias tareas mencionadas en el factor anterior y también tendrá la autoridad para administrar recompensas y consecuencias. Estos elementos del desempeño se llevan a cabo en persona.
- h. El desempeño gerencial y administrativo abarca las facetas de un rol que respaldan a la organización o al equipo sin necesidad de una supervisión directa. Una responsabilidad gerencial implica establecer un objetivo organizacional o reaccionar a factores externos para ayudar a un equipo a alcanzar sus objetivos. Además, un gerente podría tener la tarea de supervisar el progreso tanto individual como del equipo hacia el logro de los objetivos, así como de vigilar los recursos de la organización.

Propiedades del desempeño laboral

- a. Crea un ambiente de trabajo positivo
- b. Practica la adaptabilidad
- c. Toma iniciativa
- d. Promueve conocimientos
- e. Establece tendencias de equipo
- f. Desarrollar talentos

Misión durante el desempeño docente

La misión de los docentes, se pueden señalar lo siguiente:

- a. Rol Facilitador
- b. Rol Planificador



- c. Rol Investigador
- d. Rol Orientador

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Perfil profesional

Un perfil profesional abarca una combinación de conocimientos técnicos, habilidades metodológicas, capacidades relacionales y cualidades personales que permiten a un trabajador social relacionarse exitosamente con una institución en particular.

2.3.2. Profesional

Un profesional se refiere a una persona que se dedica a un campo de trabajo específico o alguien que obtiene su sustento de una actividad profesional designada. El término también se refiere a los puntos de referencia educativos y de capacitación que equipan a los profesionales con los conocimientos y habilidades esenciales necesarios para desempeñar eficazmente las funciones asignadas dentro de su campo.

2.3.3. Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad, a menudo cuantificable, de minimizar el desperdicio de recursos como materiales, energía, esfuerzo, dinero y tiempo mientras se logra un resultado u objetivo específico. En un contexto más amplio, se refiere a la capacidad de realizar tareas de manera eficiente, efectiva y sin gasto innecesario de recursos.



2.3.4. Productividad de la fuerza laboral

La productividad de la fuerza laboral se refiere a la cantidad de bienes y servicios generados por una fuerza laboral dentro de un período de tiempo específico. Es una de las diversas formas de productividad que evalúan los economistas. La productividad de la fuerza laboral, comúnmente conocida como productividad laboral, sirve como una métrica clave para una organización.

2.3.5. La gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos implica una metodología estratégica para optimizar la gestión del personal dentro de una organización, permitiéndole alcanzar una ventaja competitiva. Su objetivo es mejorar el desempeño de los empleados en consonancia con los objetivos estratégicos del empleador. La gestión de recursos humanos se centra principalmente en supervisar al personal dentro de las organizaciones, enfatizando el desarrollo de políticas y sistemas.

2.3.6. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño implica supervisar una variedad de actividades y productos para garantizar que se alineen de manera efectiva y eficiente con los objetivos de una institución. La gestión del desempeño puede apuntar a la efectividad de una organización, un departamento específico, empleados individuales o los procedimientos implementados para gestionar tareas específicas.

2.3.7. Relaciones laborales

Las relaciones laborales, también conocidas como interacción laboral, son un campo multidisciplinario que examina las intrincadas dinámicas entre empleadores y empleados, así como las interacciones entre trabajadores, sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos gubernamentales.



2.3.8. Gestión de recompensas

La gestión de recompensas se centra en desarrollar y ejecutar estrategias y políticas diseñadas para compensar de manera justa, equitativa y consistente a las personas en función de sus contribuciones a la organización.

2.3.9. Plan de lección

El plan de lección describe la agenda del día. Es a la vez particular y apremiante. El plan de lección describe los objetivos, las actividades y los métodos de evaluación. Las actividades constituyen el núcleo del plan.

2.3.10. Autonomía

Ser autónomo implica tener la libertad de elegir y actuar según la propia voluntad. La autonomía implica la capacidad de tomar decisiones informadas, fomentando una mayor confianza en las posibilidades que presenta la vida. Al fomentar una sensación de empoderamiento con respecto a sus trayectorias educativas y profesionales, podemos mitigar eficazmente los problemas relacionados con la indecisión.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Este método se basa en datos cuantitativos y utiliza análisis estadístico. Surge de la recopilación de datos, la cuantificación de parámetros y la adquisición de estadísticas de frecuencia y población.

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

El enfoque empleado fue el método científico. Los enfoques particulares incluyen métodos hipotéticos, deductivos, analíticos, sintéticos y hermenéuticos.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

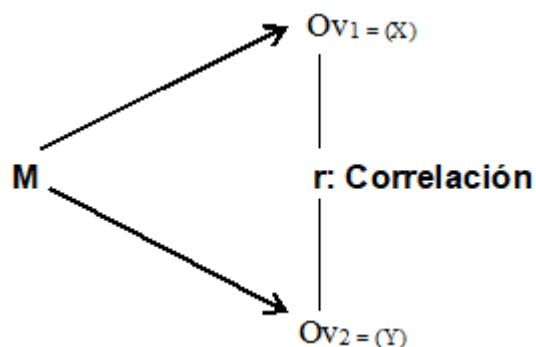
Este tipo de investigación se llama investigación no experimental. En él, el investigador observa dos cosas y comprueba cómo están relacionadas mediante estadísticas. Existe una relación entre ellos sin mucho esfuerzo para gestionar factores externos.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación es correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2018). Esto quiere decir que en este tipo de estudios la información se recoge en un momento concreto. Su objetivo es explicar diferentes factores y observar con qué

frecuencia ocurren y cómo se relacionan entre sí en un momento específico. (p. 154)

Su diseño se muestra así:



Dónde:

M: Muestra

Ov1 = (X) Obs. V. 1

Ov2 = (Y) Obs. V. 2

r = Correlación

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es No Experimental.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

En este estudio, está conformada por docentes de las IES del distrito de Juliaca, 2023.

**Tabla 2***Población*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL
1	"20 de enero"	08
2	32 "Mariano H. Cornejo"	97
3	91 "José Ignacio Miranda"	37
4	"Cesar Vallejo"	51
5	"Colibrí"	08
6	"Inca Garcilaso de la Vega"	23
7	"José Antonio Encinas"	129
8	"José Carlos Mariátegui"	13
9	"José María Arguedas"	42
10	"José Olaya Balandra"	08
11	GUE las "Mercedes"	88
12	"Manuel Núñez Butrón"	59
13	"Mariano Melgar"	08
14	"Politécnico Regional los Andes"	138
15	"Rodolfo Diesel"	13
16	"San Francisco de Borja"	38
17	"San Martín"	68
18	"Santa Mónica"	09
19	"Santa Rosa de Lima"	20
20	"Thomas Alva Edison"	07
	Total	864

Nota. UGEL San Román



3.6.2. Muestra

Para obtener la muestra se aplicará la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

Población	N=	864
Alfa	α=	0,05
Nivel de Conf.	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desv.	s=	0,503
Varianza	s^2	0,253
Precisión	d=	0,07
Muestra	n=	161

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{864 * (1,96)^2 * (0,253)^2}{(0,07)^2(864 - 1) + (1,96)^2 * (0,253)^2}$$

$$n = 161,469 \leftrightarrow 161$$

La muestra es: 161



Tabla 3

Muestra

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	IES Públicas	864	20
	Total	864	161

Nota. UGEL San Román

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

ENTREVISTA

Otra forma de recopilar los datos necesarios, que nos ayudarán a obtener información.

ENCUESTA

Una forma básica de estudiar cómo se conectan las cosas es mediante encuestas y cuestionarios.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Seaman (1991), Polit y Hungler (1997) Un cuestionario es una forma de recopilar información de las personas sobre cómo gestionan a los trabajadores y qué tan bien hacen su trabajo.

Tabla 4*Estructura del cuestionario de la variable de estudio (1)*

Dimensión	Ítems
1.1. Clases del perfil profesional	02
1.2. Cualidades del perfil profesional	02
1.3. Ventajas de un buen perfil profesional	02
Total	06

Tabla 5*Estructura del cuestionario de la variable de estudio (2)*

Dimensión	Ítems
1.1. Componentes para un buen desempeño laboral	02
1.2. Propiedades del desempeño laboral	02
1.3. Misión durante el desempeño laboral	02
Total	06

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Muestre el mejor nivel de eficiencia para obtener datos confiables utilizando esta ecuación matemática.

$$CV = \frac{\sum \bar{x}}{n}$$

CV = coeficiente



Σ = sumatoria

x = Promedio cada ítem.

n = # ítems

Validación V1: Perfil docente

No. Ítems	EXPERTOS					ΣX	\bar{x}
	1	2	3	4	5		
01	1	2	2	3	5	21	0.9
02	5	4	5	5	4	23	0.8
03	4	3	4	4	3	24	0.7
04	5	4	4	5	4	21	0.8
05	4	3	4	4	3	25	0.8
06	5	4	4	5	4	26	0.7
07	4	3	4	4	3	23	0.8
08	5	4	4	5	4	24	0.9
09	4	3	4	4	3	21	0.6
10	5	4	4	5	4	22	0.7
11	4	3	5	4	3	23	0.8
12	5	4	5	5	4	24	0.9
13	4	3	5	4	3	25	0.7
14	4	4	5	4	4	23	0.9
15	4	3	5	4	3	25	0.7



Validación por juicio de expertos de la variable (2) Desempeño laboral

No. Ítems	EXPERTOS					ΣX	\bar{x}
	1	2	3	4	5		
01	1	2	2	3	5	21	0.9
02	5	4	5	5	4	23	0.8
03	4	3	4	4	3	24	0.7
04	5	4	4	5	4	21	0.8
05	4	3	4	4	3	25	0.8
06	5	4	4	5	4	26	0.7
07	4	3	4	4	3	23	0.8
08	5	4	4	5	4	24	0.9
09	4	3	4	4	3	21	0.6
10	5	4	4	5	4	22	0.7
11	4	3	5	4	3	23	0.8
12	5	4	5	5	4	24	0.9
13	4	3	5	4	3	25	0.7
14	4	4	5	4	4	23	0.9
15	4	3	5	4	3	25	0.7

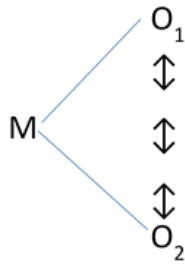
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach

Excluyente	Bajo/nada aceptable	Regular/poco aceptable	Bueno/ace ptable	Muy bueno/muy aceptable
0	0,01 – 0,10	0,11 – 0,20	0,21 – 0,50	0,51 – 1,00

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al esquematizar es el siguiente Diagrama:



Donde

M: Muestra

O: Correlación V1 y V2 .

R: relación entre variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

Es el "La Chi Cuadrado".

FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

Donde:

r = correlación

n = datos.

f = Frecuencia

fx = Frecuencia v1.

fy = Frecuencia v2 .

dx= Valores codificados dx = 0.

dy= Valores codificados dy = 0.



A continuación, explicaremos los diferentes significados del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson.

$r = \pm 1$ correlación lineal perfecta

$0.8 \leq r < 1$ ó $-1 < r \leq -0.8$: correlación lineal excelente.

$0.5 \leq r < 0.8$ ó $-0.8 < r \leq -0.5$: correlación lineal buena.

$0.3 \leq r < 0.5$ ó $-0.5 < r \leq -0.3$: correlación lineal pobre.

$0 \leq r < 0.3$ ó $-0.3 < r \leq 0$: No hay correlación lineal. (García, 2011, pág. 131)

Coeficiente de determinación

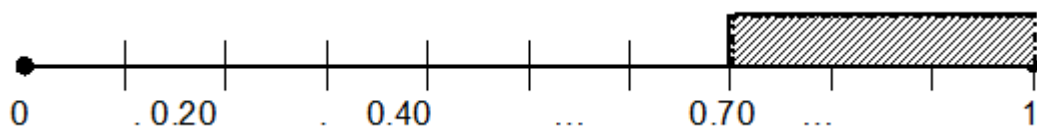
i) $0,00 \leq r < 0,20$ existe correlación no significativa

ii) $0,20 \leq r < 0,40$ existe una correlación baja

iii) $0,40 \leq r < 0,70$ existe una correlación significativa

iv) $0,70 \leq r < 1$, existe una correlación muy significativa entre variables.

Gráfico de Prueba de hipótesis





CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

A continuación, se muestra los resultados mediante tablas y figuras.

Tabla 6

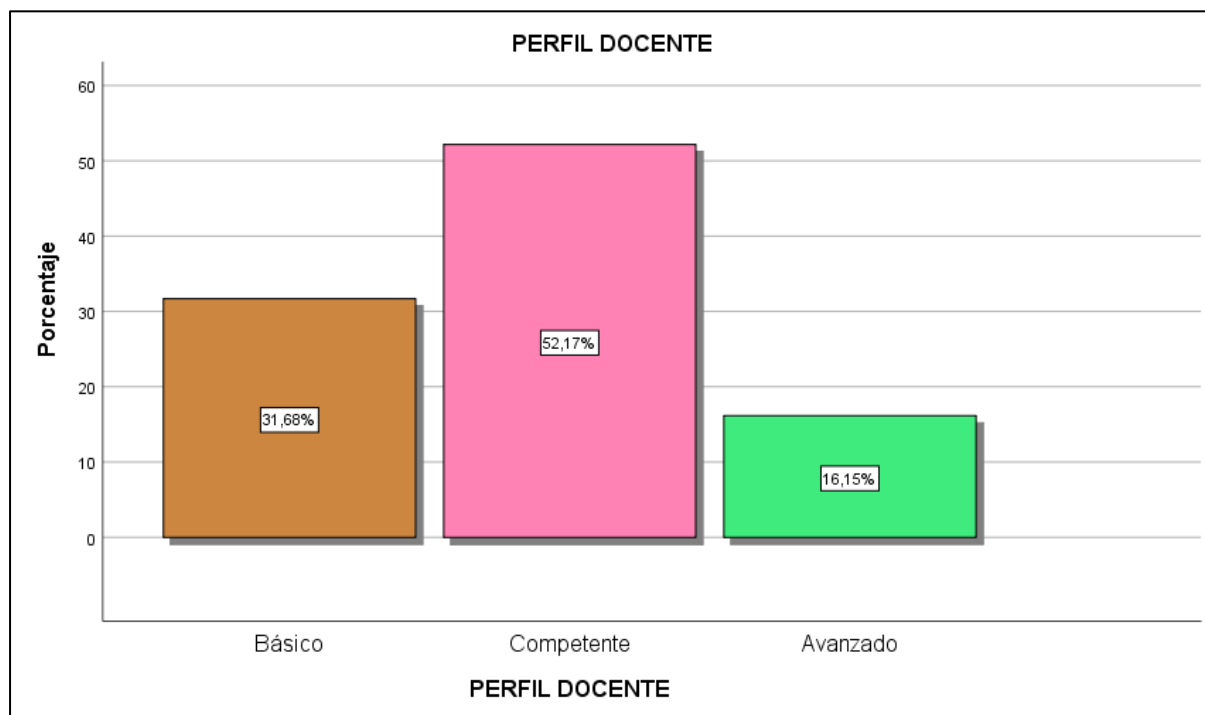
Nivel de perfil docente en las IES de Juliaca, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	51	31,7	31,7	31,7
Competente	84	52,2	52,2	83,9
Avanzado	26	16,1	16,1	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 1

Distribución de frecuencias del perfil docente IES Juliaca, 2023



Nota. Tabla 6

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 6 se menciona que el nivel de perfil docente en las Instituciones Educativas Secundarias Públicas de la ciudad de Juliaca es competente ello con un porcentaje del 52.17%, a si mismo 51 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca tiene un perfil docente básico ello con un porcentaje del 31.68%, mientras que 26 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca presentan un perfil docente avanzado ello con un porcentaje del 16.15%.

Las instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca pueden tener un perfil docente básico por varias razones:



Escasez de recursos: La falta de recursos puede limitar la capacidad de las instituciones para contratar y retener a docentes altamente calificados. Esto puede resultar en la contratación de personal con un nivel de formación y experiencia más básico.

Problemas de formación inicial y continua: Es posible que los programas de formación inicial y continua para docentes en la región no estén adecuadamente desarrollados o sean insuficientes para proporcionar las habilidades y conocimientos necesarios para impartir una educación de calidad.

Falta de incentivos: La falta de incentivos, tanto financieros como profesionales, puede hacer que los docentes más calificados opten por trabajar en otras regiones o sectores donde se les ofrezcan mejores condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional.

Limitaciones en la selección de personal: Las instituciones pueden enfrentar dificultades para reclutar docentes altamente calificados debido a la competencia con otras instituciones educativas o sectores que ofrecen mejores condiciones laborales.

Desafíos socioeconómicos: El entorno socioeconómico en el distrito de Juliaca puede influir en la disponibilidad y calidad de la educación recibida por los docentes durante su formación inicial, lo que puede impactar en su perfil y competencias al ingresar al sistema educativo.

Falta de programas de desarrollo profesional: La ausencia de programas de desarrollo profesional continuo puede limitar las oportunidades para que los docentes mejoren y actualicen sus habilidades pedagógicas y conocimientos en sus áreas de especialización.



Falta de reconocimiento y apoyo: La falta de reconocimiento y apoyo por parte de las autoridades educativas y la comunidad en general puede desmotivar a los docentes a invertir en su propio desarrollo profesional y dedicar tiempo y esfuerzo a mejorar su perfil.

Abordar estas cuestiones requirió esfuerzos coordinados entre las autoridades educativas, las instituciones educativas, los docentes y la comunidad en general, con el fin de mejorar las condiciones laborales, proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional, y promover una cultura de valoración y reconocimiento del trabajo docente.

Tabla 7

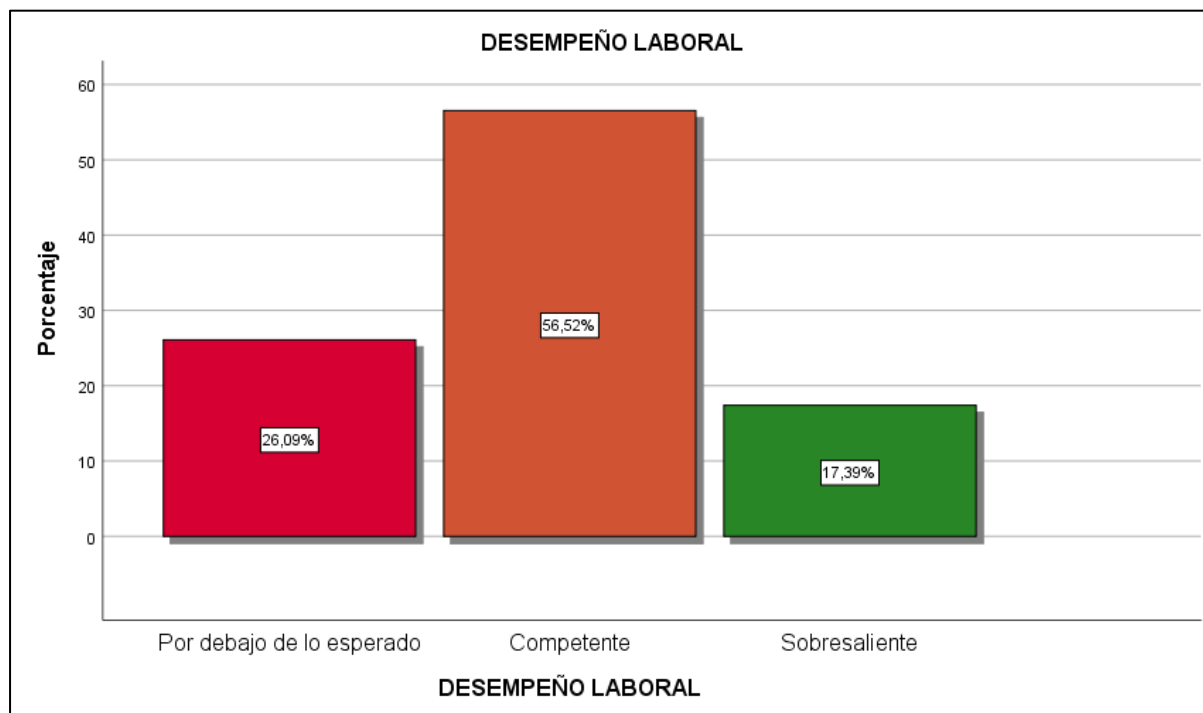
Nivel de desempeño laboral IES, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por debajo de lo esperado	42	26,1	26,1	26,1
Competente	91	56,5	56,5	82,6
Sobresaliente	28	17,4	17,4	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 2

Distribución de frecuencias del desempeño laboral IES Juliaca, 2023



Nota. Tabla 7



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7 se menciona que 91 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca presenta un desempeño laboral competente ello con un porcentaje del 56.52%, sin embargo, 42 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca presenta un desempeño laboral por debajo de lo esperado ello con un porcentaje del 26.09%, a si mismo se tiene 28 instituciones educativas secundarias del distrito de Juliaca presenta un desempeño laboral sobresaliente ello con un porcentaje del 17.39%.

En el distrito de Juliaca, las instituciones educativas secundarias han enfrentado desafíos persistentes que han resultado en un desempeño laboral por debajo de lo esperado. Esta situación se origina en una serie de factores interrelacionados que afectan tanto a los docentes como a la administración escolar, así como al entorno socioeconómico y cultural en el que operan estas instituciones.

Uno de los principales problemas radica en la calidad del personal docente. A menudo, las instituciones se enfrentan a dificultades para contratar y retener maestros altamente calificados. La escasez de recursos, tanto financieros como materiales, contribuye a esta situación al limitar la capacidad de las escuelas para ofrecer salarios competitivos y oportunidades de desarrollo profesional. Como resultado, las instituciones pueden terminar contratando docentes con una formación básica o limitada, lo que afecta directamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Además, la falta de apoyo y supervisión efectiva por parte de la administración escolar también juega un papel importante en el bajo desempeño laboral. La falta de liderazgo escolar puede conducir a una falta de dirección y enfoque en la



implementación de programas educativos efectivos. Sin una orientación clara y un ambiente de trabajo positivo, los docentes pueden sentirse desmotivados y carecer del apoyo necesario para mejorar su práctica pedagógica.

Otro factor que contribuye al bajo desempeño laboral es el entorno socioeconómico y cultural en el que operan las instituciones educativas en el distrito de Juliaca. Este entorno puede presentar desafíos únicos, como la pobreza, la migración y las barreras lingüísticas, que impactan en el acceso a la educación y en el compromiso de los estudiantes y sus familias con el proceso educativo. La falta de recursos en el hogar puede dificultar el aprendizaje de los estudiantes fuera del aula, lo que agrava aún más las disparidades en el rendimiento académico.

Además, los desafíos de infraestructura, como la falta de acceso a instalaciones adecuadas y equipos educativos, pueden obstaculizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las aulas abarrotadas, la falta de materiales didácticos y la infraestructura deteriorada pueden crear un entorno poco propicio para el aprendizaje efectivo.

Para abordar estos problemas y mejorar el desempeño laboral se debe incluir a las autoridades educativas locales, los líderes escolares, los docentes, los estudiantes y las familias. Esto podría implicar la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional para docentes, el fortalecimiento de la supervisión y el apoyo administrativo, la mejora de las condiciones de trabajo y la infraestructura escolar, así como el desarrollo de estrategias para abordar los desafíos socioeconómicos y culturales que afectan a la comunidad educativa. Con un enfoque colaborativo y un compromiso sostenido, es posible mejorar el desempeño laboral y promover una educación de calidad en el distrito de Juliaca.

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

H_0 = Hipótesis nula

H_a = Hipótesis alterna

H_0 = distribución normal

H_a = no tienen una distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clases de perfil profesional	,315	161	,000	,776	161	,000
Cualidades del perfil profesional	,309	161	,000	,780	161	,000
Ventajas de un buen perfil profesional	,302	161	,000	,784	161	,000
PERFIL DOCENTE	,274	161	,000	,795	161	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,292	161	,000	,792	161	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Matriz de datos SPSS

La Tabla 5 muestra que nuestra investigación tiene más de 50 puntos de datos. Por esta razón, consideraremos cuidadosamente los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Nuestros datos no son normales ya que el valor p es inferior a 0,05, lo que significa que no pasa el margen de error del 5%. Por lo tanto, concluimos

que nuestros datos no son normales y utilizaremos la prueba Rho de Spearman para el análisis.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral IES Juliaca, 2023.

Ha: Existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral en las IES Juliaca, 2023.

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de significación elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Dado que los miembros de la muestra fueron elegidos al azar y se siguieron todos los pasos necesarios, decidimos utilizar la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es $<$ aceptará la prueba de hipótesis,

si el p – valor es $>$ aceptará la hipótesis nula.

Tabla 9*Correlaciones perfil docente y desempeño laboral.*

		PERFIL DOCENTE	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,866**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	161
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,866**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	161

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

Nota: Matriz de datos.

Decisión estadística

Al utilizar los datos para decidir si debemos aceptar o rechazar el H_0 , tenemos estas reglas.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna.

Interpretación

La Tabla 7 muestra que nuestro valor p es 0,000, que es menor que 0,05. Esto significa que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Esto indica que existe una relación directa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las escuelas secundarias públicas de Juliaca en el año 2023.

El coeficiente de correlación Rho-Spearman fue de 0,866, lo que muestra una fuerte conexión.

De los resultados se concluye que, en el corazón del distrito de Juliaca, las instituciones educativas secundarias públicas enfrentan desafíos que trascienden



lo meramente académico. En este contexto, se vislumbra una conexión innegable entre el perfil del docente y el desempeño laboral dentro de estas instituciones. La calidad del cuerpo docente no solo determina el nivel educativo de los estudiantes, sino que también influye en la dinámica escolar, el compromiso estudiantil y la eficacia global de la enseñanza. Examinar esta relación es esencial para comprender y abordar los obstáculos que impiden el pleno desarrollo educativo en el distrito.

El distrito de Juliaca, impregnado de historia y diversidad cultural, alberga un crisol de instituciones educativas secundarias públicas. Sin embargo, detrás de sus fachadas, se esconden desafíos que obstaculizan el progreso educativo. Entre estos, destaca la calidad del cuerpo docente, cuyo perfil impacta directamente en el desempeño laboral y, en última instancia, en la calidad de la educación impartida.

En el tejido de estas instituciones, los docentes se erigen como los pilares fundamentales sobre los cuales descansa el edificio del aprendizaje. La formación académica, la experiencia pedagógica y el compromiso con la enseñanza son elementos clave que configuran el perfil de un docente. Cuando este perfil carece de solidez, las grietas se propagan por todo el sistema educativo.

La escasez de recursos, tanto financieros como humanos, exacerba este problema. Las limitaciones presupuestarias dificultan la contratación y retención de docentes altamente calificados, lo que resulta en un cuerpo docente heterogéneo en términos de competencia y compromiso. La falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional agrava aún más la situación, creando un entorno en el que la mediocridad se convierte en la norma.



Esta realidad se refleja en el desempeño laboral dentro de las instituciones educativas. Un cuerpo docente desmotivado y mal preparado no puede inspirar a sus estudiantes ni estimular su curiosidad intelectual. La falta de liderazgo escolar y supervisión efectiva agrava aún más la situación, dejando a los docentes a la deriva sin una dirección clara ni apoyo institucional.

El impacto de este déficit en el perfil docente se manifiesta en múltiples facetas de la vida escolar. Las aulas se convierten en espacios de aprendizaje monótonos y poco estimulantes, donde la pasividad reemplaza a la participación activa. Los estudiantes, privados de modelos a seguir inspiradores, pierden el interés por el aprendizaje y el deseo de alcanzar su máximo potencial.

Sin embargo, la relación entre el perfil del docente y el desempeño laboral no es un callejón sin salida. Identificar y abordar las causas subyacentes de este problema es el primer paso hacia la mejora. La inversión en la formación y desarrollo profesional de los docentes, el establecimiento de sistemas de evaluación y supervisión efectivos, y la creación de un entorno de trabajo enriquecedor son medidas clave que pueden impulsar un cambio positivo en el panorama educativo del distrito de Juliaca.

En última instancia, la calidad de la educación en las instituciones educativas secundarias públicas de Juliaca no puede separarse del perfil del docente. Es en la intersección de estas dos fuerzas donde se forja el futuro de la próxima generación, y es allí donde reside la esperanza de un mañana más brillante para la comunidad educativa del distrito.

Prueba de Hipótesis específica 1

Las clases del perfil docente se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: Las clases del perfil docente no se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral Juliaca, 2023.

Ha: Las clases del perfil docente se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10

Correlaciones clases del perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral IES Juliaca, 2023.

			Clases de perfil profesional	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Clases de perfil profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Matriz de datos.



Interpretación

Según la tabla 10 podemos observar que nuestro p valor es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, se menciona que las clases del perfil docente se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral en las IES de Juliaca, 2023.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.772 el mismo que representa una correlación alta.

En el distrito de Juliaca, las instituciones educativas secundarias públicas representan los pilares fundamentales del desarrollo educativo y social de la comunidad. Sin embargo, el éxito de estas instituciones no está garantizado, ya que enfrentan desafíos que van desde la escasez de recursos hasta la falta de motivación y compromiso por parte del personal docente. En este contexto, se destaca la importancia del perfil del docente y su relación directa con los componentes necesarios para un buen desempeño laboral. Este relato explora cómo los atributos y cualidades del cuerpo docente impactan en la eficacia y calidad de la enseñanza en las IES de Juliaca.

En el corazón del distrito de Juliaca, donde la diversidad cultural se entrelaza con la riqueza histórica, las instituciones educativas secundarias públicas se rigen como faros de conocimiento y oportunidad para la comunidad. Sin embargo, tras las puertas de estas instituciones educativas secundarias públicas, se despliega un panorama complejo y desafiante que afecta profundamente la calidad de la educación impartida. En el centro de esta complejidad se encuentra la figura del docente, cuyo



perfil y competencias moldean el curso del aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

El perfil del docente, definido por su formación académica, experiencia pedagógica y compromiso con la enseñanza, constituye la columna vertebral de la labor educativa en las IES de Juliaca. La presencia de docentes altamente capacitados y comprometidos es un factor determinante para el éxito educativo de los estudiantes. Estos maestros no solo poseen un profundo dominio de sus materias, sino que también están equipados con habilidades pedagógicas efectivas que les permiten impartir conocimientos de manera clara y motivadora.

Un componente crucial del buen desempeño laboral del docente es su capacidad para establecer relaciones positivas y significativas con los estudiantes. La empatía, la paciencia y el respeto son cualidades esenciales que fomentan un ambiente de aprendizaje seguro y propicio para el crecimiento académico y personal. Los docentes que valoran y comprenden las diversas necesidades y circunstancias de sus estudiantes son capaces de adaptar sus enfoques de enseñanza para satisfacer estas necesidades de manera efectiva.

Otro aspecto fundamental del perfil docente es su disposición para el aprendizaje continuo y la mejora profesional. Los maestros que buscan oportunidades de desarrollo y crecimiento personal están mejor equipados para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno educativo y para implementar prácticas pedagógicas innovadoras que maximicen el aprendizaje de los estudiantes. La capacidad de reflexionar sobre la propia práctica y de colaborar con colegas para intercambiar ideas y estrategias también contribuye al desarrollo profesional y al desempeño laboral efectivo del docente.



Además del perfil docente, varios componentes clave contribuyen a un buen desempeño laboral en las IES de Juliaca. Estos incluyen un liderazgo escolar efectivo, que establece una visión clara y proporciona el apoyo y los recursos necesarios para que los docentes tengan éxito en su labor. La colaboración entre colegas y la participación activa en comunidades profesionales de aprendizaje también son elementos importantes que promueven la excelencia educativa y el crecimiento profesional.

La relación directa entre el perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral se hace evidente en el día a día de las IES de Juliaca. Los maestros que poseen un perfil sólido y están comprometidos con su trabajo son capaces de inspirar a sus estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y lograr resultados académicos sobresalientes. Por el contrario, la falta de capacitación, motivación y apoyo puede llevar a un desempeño laboral deficiente y, en última instancia, afectar negativamente la calidad de la educación ofrecida.

En conclusión, el perfil del docente y los componentes para un buen desempeño laboral están intrínsecamente vinculados en las IES de Juliaca. Al reconocer la importancia de estos factores y trabajar para fortalecerlos, se puede promover una cultura de excelencia educativa que beneficie a todos los miembros de la comunidad escolar y contribuya al desarrollo integral de los estudiantes.

Prueba de Hipótesis específica 2

Las cualidades del perfil docente se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral IES Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: Las cualidades del perfil docente no se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral en IES Juliaca, 2023.

Ha: Las cualidades del perfil docente se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral IES Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11

Correlaciones cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral en IES Juliaca, 2023.

			Cualidades del perfil profesional	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Cualidades del perfil profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

Según la tabla 11 podemos observar que nuestro p valor es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, se menciona que las cualidades del perfil



docente se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral en las IES Juliaca, 2023.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.864 el mismo que representa una correlación alta.

- En el distrito de Juliaca, el panorama educativo en las instituciones educativas secundarias públicas se enfrenta a desafíos y oportunidades únicas. En este contexto, la relación entre las cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral cobra una importancia crucial. Este relato se sumerge en la interacción entre estas dos variables, explorando cómo las características y habilidades de los docentes influyen en su rendimiento en el entorno escolar, y cómo este rendimiento, a su vez, impacta en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes en el año 2023.

En el vibrante distrito de Juliaca, donde las montañas se alzan majestuosas y la cultura ancestral impregna cada rincón, las instituciones educativas secundarias públicas son faros de conocimiento y esperanza para la comunidad. Sin embargo, en medio de la belleza natural y la riqueza cultural, surgen desafíos que amenazan con obstaculizar el camino hacia una educación de calidad para todos. En el epicentro de esta lucha se encuentran los docentes, cuyas cualidades y habilidades son fundamentales para forjar un futuro brillante para las generaciones venideras.

El perfil docente, moldeado por una combinación única de formación académica, experiencia pedagógica y características personales, es el alma de la enseñanza en las IES de Juliaca. Estas cualidades, que varían desde la pasión por la



enseñanza hasta la capacidad de adaptación y empatía, son la fuerza impulsora detrás del desempeño laboral de los docentes en el aula.

Una de las propiedades más destacadas del desempeño laboral de un docente es su capacidad para inspirar y motivar a los estudiantes. Los maestros que poseen una pasión ardiente por su materia y un compromiso inquebrantable con el éxito de sus estudiantes son capaces de despertar la curiosidad y el entusiasmo por el aprendizaje en el aula. Su capacidad para transmitir conocimientos de manera clara y efectiva, así como para fomentar un ambiente de respeto y confianza, son componentes esenciales de un desempeño laboral exitoso.

Además, las habilidades pedagógicas y la capacidad de adaptación son cualidades clave que influyen en el rendimiento de un docente en el entorno escolar. Los maestros que son capaces de ajustar sus enfoques de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes y adaptarse a las demandas cambiantes del currículo y las metodologías educativas son más efectivos en su labor. Su capacidad para utilizar una variedad de estrategias de enseñanza y recursos educativos, así como para integrar la tecnología de manera efectiva en el aula, contribuye a un aprendizaje más significativo y profundo por parte de los estudiantes.

Otra propiedad importante del desempeño laboral de los docentes es su capacidad para establecer relaciones positivas y de apoyo con los estudiantes. Los maestros que demuestran empatía, paciencia y respeto hacia sus estudiantes crean un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor donde los estudiantes se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial. Su capacidad para entender y responder a las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes es fundamental para promover el compromiso y el éxito estudiantil.



La colaboración y el trabajo en equipo también son elementos esenciales de un desempeño laboral efectivo en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca. Los maestros que participan activamente en comunidades profesionales de aprendizaje y colaboran con colegas para intercambiar ideas y mejores prácticas son más propensos a mejorar su práctica pedagógica y promover el éxito estudiantil. Su disposición para compartir recursos, colaborar en proyectos educativos y apoyarse mutuamente en el desarrollo profesional contribuye a un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor que beneficia a toda la comunidad escolar.

En conclusión, las cualidades del perfil docente están intrínsecamente relacionadas con las propiedades del desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca. Los maestros que poseen un perfil sólido y están comprometidos con su trabajo son capaces de inspirar a sus estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y lograr resultados académicos sobresalientes. Al reconocer la importancia de estas cualidades y trabajar para fortalecerlas, se puede promover una cultura de excelencia educativa que beneficie a todos los miembros de la comunidad escolar y contribuya al desarrollo integral de los estudiantes. En el año 2023, esta conexión entre el perfil docente y el desempeño laboral seguirá siendo un pilar fundamental para el éxito educativo en el distrito de Juliaca.

Prueba de Hipótesis específica 3

Las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: Las ventajas de un buen perfil docente no se relacionan directamente con la misión durante el desempeño IES Juliaca, 2023.

Ha: Las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente IES Juliaca, 2023.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 12

Correlaciones Ventajas de un buen perfil docente y la misión durante el desempeño.

			Ventajas de un buen perfil profesional	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Ventajas de un buen perfil profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	161	161
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	161	161

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación

Según la tabla 10 podemos observar que nuestro p valor es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, se menciona que las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente en las IES Juliaca, 2023.



El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.845 el mismo que representa una correlación alta.

En el distrito de Juliaca, el compromiso con la excelencia educativa es una piedra angular de la comunidad. En este contexto, el perfil docente y su relación con la misión durante el desempeño docente en las IES juegan un papel crucial. Este relato se sumerge en la interacción entre las ventajas de un buen perfil docente y la misión educativa, explorando cómo las características y habilidades de los docentes influyen en el cumplimiento de la misión educativa en el año 2023.

En el pintoresco distrito de Juliaca, donde la riqueza cultural se entrelaza con la belleza natural de los Andes, las instituciones educativas secundarias públicas son faros de esperanza y oportunidad para la comunidad. En el corazón de estas instituciones se encuentran los docentes, cuyas cualidades y habilidades desempeñan un papel fundamental en la realización de la misión educativa que guía el camino hacia el futuro.

El perfil docente, moldeado por una combinación única de formación académica, experiencia pedagógica y valores personales, es la base sobre la cual se construye el éxito educativo en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2023. Estas características, que van desde la pasión por la enseñanza hasta la empatía y el compromiso con el éxito de los estudiantes, son los pilares sobre los cuales se sustenta la misión educativa de estas instituciones.

Una de las ventajas más destacadas de un buen perfil docente es su capacidad para inspirar y motivar a los estudiantes. Los maestros que poseen una pasión genuina por su materia y un compromiso inquebrantable con el éxito de sus estudiantes son capaces de despertar la curiosidad y el entusiasmo por el aprendizaje



en el aula. Su capacidad para transmitir conocimientos de manera clara y efectiva, así como para fomentar un ambiente de respeto y confianza, son elementos esenciales para cumplir la misión educativa de preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo moderno.

Además, las habilidades pedagógicas y la capacidad de adaptación son cualidades clave que influyen en el cumplimiento de la misión educativa durante el desempeño docente. Los maestros que son capaces de ajustar sus enfoques de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes y adaptarse a las demandas cambiantes del currículo son más efectivos en su labor. Su capacidad para utilizar una variedad de estrategias de enseñanza y recursos educativos, así como para integrar la tecnología de manera efectiva en el aula, contribuye a un aprendizaje más significativo y profundo por parte de los estudiantes.

Otra ventaja importante de un buen perfil docente es su capacidad para establecer relaciones positivas y de apoyo con los estudiantes. Los maestros que demuestran empatía, paciencia y respeto hacia sus estudiantes crean un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor donde los estudiantes se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial. Su capacidad para entender y responder a las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes es fundamental para promover el compromiso y el éxito estudiantil, contribuyendo así al cumplimiento de la misión educativa de desarrollar ciudadanos responsables y bien preparados para la vida.

La colaboración y el trabajo en equipo también son elementos esenciales para cumplir la misión educativa durante el desempeño docente en las IES de Juliaca. Los maestros que participan activamente en comunidades profesionales de aprendizaje y colaboran con colegas para intercambiar ideas y mejores prácticas son más



propensos a mejorar su práctica pedagógica y promover el éxito estudiantil. Su disposición para compartir recursos, colaborar en proyectos educativos y apoyarse mutuamente en el desarrollo profesional contribuye a un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor que beneficia a toda la comunidad escolar y ayuda a alcanzar los objetivos de la misión educativa.

En conclusión, las ventajas de un buen perfil docente están estrechamente relacionadas con el cumplimiento de la misión durante el desempeño docente en las IES de Juliaca en el año 2023. Los maestros que poseen un perfil sólido y están comprometidos con su trabajo son capaces de inspirar a sus estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y lograr resultados académicos sobresalientes, contribuyendo así al logro de la misión educativa de preparar a los estudiantes para ser ciudadanos responsables y competentes en un mundo globalizado.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación analiza cómo el estilo de enseñanza afecta el desempeño laboral en los colegios públicos de Juliaca en el año 2023. Se encontró que el valor p calculado (0.000) es menor que el valor p de la tabla (0.05) utilizando el método Rho. -Prueba de lancero. Esto significa que existe una relación entre las dos variables. Estos hallazgos coinciden con lo que estudió Velázquez, A. En 2019, escribió su tesis para obtener un doctorado en educación en la Universidad San Martín de Porres en Lima. Título: El perfil del profesor universitario y cómo afecta su desempeño docente. El estudio muestra claramente que existe una fuerte conexión entre las cualificaciones de un profesor universitario y su eficacia docente. Esto resalta la importancia de esta investigación. Los resultados revelan que los estudiantes otorgaron calificaciones



altas sobre qué tan bien sus maestros manejaron el contenido, respondieron preguntas, utilizaron métodos de enseñanza y utilizaron materiales didácticos.

Una de las principales razones que podrían explicar las discrepancias en nuestros resultados con investigaciones anteriores es el contexto sociocultural único del distrito de Juliaca. Este distrito, ubicado en una región montañosa de Perú, puede presentar particularidades culturales, económicas y educativas que influyen en la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral.

Por ejemplo, las características demográficas de la población estudiantil, las condiciones socioeconómicas de las familias y las tradiciones culturales locales pueden impactar en la dinámica del aula y en las expectativas de los estudiantes hacia sus maestros. Estos factores pueden influir en cómo los docentes perciben su rol y responsabilidades, así como en la forma en que se relacionan con sus estudiantes, lo que a su vez podría afectar su desempeño laboral.

Además, las políticas educativas y los recursos disponibles en el distrito de Juliaca pueden diferir de otras regiones, lo que podría tener implicaciones significativas en la calidad de la educación y en las oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. La falta de acceso a la capacitación adecuada, la escasez de recursos educativos y las condiciones de trabajo precarias pueden ser factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes en esta región.

Otro aspecto a considerar es la metodología utilizada en nuestra investigación en comparación con estudios anteriores. Las diferencias en el diseño de la investigación, las variables analizadas y las técnicas estadísticas aplicadas pueden conducir a resultados divergentes y a interpretaciones diferentes de la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral.



Por ejemplo, nuestra investigación pudo haber utilizado una muestra más pequeña o un enfoque metodológico cualitativo que permitiera una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los docentes en relación con su desempeño laboral. Esto podría haber llevado a descubrimientos más sutiles o a la identificación de factores no considerados en estudios previos.

Además, la forma en que se define y se mide el perfil docente y el desempeño laboral puede variar entre estudios, lo que podría influir en la comparabilidad de los resultados. Por ejemplo, mientras que algunos estudios pueden centrarse en las credenciales académicas y la experiencia profesional de los docentes, otros pueden incorporar medidas más subjetivas de calidad de enseñanza y satisfacción laboral.

Esto también se ve en Trujillo, L. (2020) en su tesis de maestría sobre investigación en ciencias sociales. Estudia educación, comunicación en video y audio, economía y negocios en la Universidad de Valladolid en España. El informe denominado "Análisis del perfil de un buen docente" muestra que lo que caracteriza a un buen docente puede cambiar según la edad y la situación del alumno. Diferentes personas pueden tener diferentes puntos de vista sobre lo que es un buen maestro debido a sus antecedentes y de dónde vienen. país y herramientas de enseñanza que cambien la satisfacción de los estudiantes con su trabajo.

Es posible que algunas variables relevantes no hayan sido consideradas en nuestra investigación o en estudios anteriores, lo que podría haber llevado a una comprensión incompleta de la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral. Por ejemplo, factores como el apoyo administrativo, la cultura escolar, el compromiso de los estudiantes y las condiciones de trabajo pueden influir en el desempeño laboral de los docentes, pero podrían no haber sido incluidos en nuestro análisis.



Además, las interacciones entre diferentes variables y sus efectos moderadores o mediadores pueden no haber sido exploradas completamente en nuestra investigación o en estudios anteriores. Por ejemplo, la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral podría estar influenciada por variables como el tamaño de la clase, el nivel socioeconómico de los estudiantes o el grado de apoyo de la comunidad educativa, pero estas relaciones pueden no haber sido examinadas en detalle.

Es importante reconocer que tanto nuestra investigación como estudios anteriores pueden verse afectados por limitaciones y sesgos que podrían influir en los resultados. Por ejemplo, la selección de la muestra, la representatividad de la población estudiada, el sesgo de respuesta y la validez de las mediciones son aspectos metodológicos que pueden afectar la validez y la generalización de los hallazgos.

Además, los sesgos personales y profesionales de los investigadores y los participantes, así como los intereses y agendas institucionales, pueden influir en la interpretación de los resultados y en las conclusiones extraídas. Es importante ser consciente de estos sesgos y tomar medidas para mitigar su impacto en la investigación y en la interpretación de los hallazgos.

En resumen, nuestras observaciones sobre la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2023 pueden diferir de investigaciones anteriores debido a una variedad de factores contextuales, metodológicos y sociales. Es importante reconocer estas discrepancias y abordarlas con una reflexión crítica sobre los supuestos subyacentes, las limitaciones de la investigación y las implicaciones para la práctica educativa.



Para avanzar en nuestra comprensión de esta relación compleja, se recomienda llevar a cabo futuras investigaciones que utilicen enfoques mixtos y consideren una amplia gama de variables relevantes, incluyendo aquellas relacionadas con el contexto escolar, las experiencias y percepciones de los docentes, y los resultados de los estudiantes. Además, se insta a los investigadores a ser transparentes sobre las limitaciones de sus estudios y a colaborar con colegas de diversas disciplinas y contextos para obtener una perspectiva más completa y matizada sobre este tema importante en la educación.

.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Se concluye que existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023. De acuerdo al coeficiente de Rho Spearman 0.866 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- SEGUNDA.** Se concluye que, existe relación entre las clases del perfil docente con los componentes para un buen desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resultó 0.772 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- TERCERA.** Existe relación entre las cualidades del perfil docente con las propiedades del desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resultó 0.864 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



CUARTA. Existe relación directa entre las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023, ello determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual resultó 0.847 y su P-valor fue de 0.000 el cual es menor al nivel de significancia, por lo que se afirma que tiene una correlación positiva, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** A la UGEL San Román se recomienda proporcionar oportunidades continuas de desarrollo profesional para los docentes, que abarquen tanto aspectos pedagógicos como socioemocionales. Estos programas pueden incluir talleres periódicos, seminarios, cursos en línea y mentorías que aborden las necesidades específicas de los docentes y promuevan la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.
- SEGUNDA.** Al MINEDU se recomienda promover un ambiente que inspire y nutra la pasión por la enseñanza entre los docentes. Esto puede lograrse mediante programas de motivación, reconocimiento y apoyo emocional que resalten la importancia y el impacto positivo de la labor docente en el aprendizaje de los estudiantes.
- TERCERA.** Al MINEDU se recomienda establecer un programa integral de desarrollo profesional que fomente el crecimiento y la mejora constante de las cualidades del perfil docente. Este programa puede incluir oportunidades de capacitación, talleres, pasantías, sesiones de mentoría, trabajo colegiado, trabajo colaborativo y participación activa en comunidades de práctica. Es importante que este desarrollo se adapte a las necesidades específicas de los docentes y aborde áreas como la empatía, la comunicación efectiva, el liderazgo, la adaptabilidad y la resolución de problemas.
- CUARTA.** Al MINEDU se recomienda establecer un programa integral de desarrollo profesional y retención diseñado para atraer y empoderar



a los docentes talentosos. Este programa puede incluir incentivo docente, oportunidades de desarrollo profesional continuo, reconocimiento por el desempeño destacado y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.



REFERENCIAS

Ablaempleo. (2013). ¿Qué es el Perfil Profesional? ¿Para qué sirve? Madrid, España.

Obtenido de <http://www.ablaempleo.es/que-es-el-perfil-profesional-para-que-sirve/>

Achata, R. (2020). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa en el Colegio Mariscal Oscar Benavidez de la Ciudad de Iquitos, UGEL Maynas-2018. In Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14039/6013>

Acuña, J. (2022). Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021, [Tesis para optar grado de magister, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19693>

Aliaga, M. & Jiménez, A. (2021). Perfil del puesto y competencias laborales en los docentes de la IEP Liscay, Lima 2021. [Tesis de para optar el Título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79820>

Alanoglu, M. (2022). The role of instructional leadership in increasing teacher selfefficacy: a meta-analytic review. Asia Pacific Educ. Rev., 23, 233–244 .

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12564-021-09726-5>

Barreno, F. J. (2022). Asistencia pedagógica virtual y desempeño docente en tiempos de pandemia en la I.E. Pedro pablo Atusparia de Nuevo Chimbote, 2021.

Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 6(1), 2350-2373.



https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1654

Barboza, A. (2023). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Celendín - Cajamarca 2023, [Tesis para optar el grado académico de Maestro en administración de la educación, Universidad César Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/121064>

Bravo, H. L., & Dávila, S. L. (2020). El liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Universidad Marcelino Champagnat.

<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3195?show=full>

Carpio, A. (2022). Liderazgo pedagógico del director y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial de la provincia de Paucartambo, Cusco 2021, [Tesis para optar grado de magister, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20802>

Chambi, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. Horizontes, 5(21), 1350-1362.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761#:~:text=De%20acuerdo%20a%20los%20resultados%20obtenidos%20se%20tiene%20que%20El,un%208.89%25%20su%20desempe%C3%B1o%20bueno>

Collazos, V. J. (2018). Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la



institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34523/collazos_vj-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Dávila, M., & Fernández, T. (2023). Prácticas evaluativas y representación del perfil de egreso en docentes de educación superior. Experiencias en facultades de educación de Lima - Perú. Revista Internacional de Humanidades, 16(03), 1-9.

<http://journals.eagora.org/revHUMAN/article/view/4649>

DelaEse, N. (2022). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18059/DelaEse_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esquerre, Y.A. (2020). Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los Estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo en Lince [Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae].

<https://hdl.handle.net/20.500.14095/1089>

Fauta, J. (2021). Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí. [Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicopedagogía. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].



Flores, C. (2024). Perfil del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chimbote, 2024. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/149391>

Flores, J. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61410/Flores_MJ-SD.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>

Huanca, H. (2018). Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones de educación inicial distrito de Huancané, [Tesis para optar título de segunda especialidad en psicología educativa, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15815>

Jáuregui, E. J., Chávez, E. P., Menacho, V. I., Ramírez, G. L., & Romero, C. E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Leon, B. D. (2022). Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la



Institución Educativa N°89015 de Yaután, Casma, 2022. Tesis de maestría,
Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99995/Leon_BD-D-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lopes, C. T., et al. (2020). Developing professional learning communities in Brazil: An analysis of local and international initiatives. *Teaching and Teacher Education*, 96, 1-11.

Ministerio de Educación del Perú (26 de 08 de 2019). Resolución Viceministerial Nro 213-2019-MINEDU. Lima. Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu-pdf>

Montañez, E. (2020). Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno, [Tesis de doctorado: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>

Moreira, M. S., & Peña, C. G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 569-587. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2826>

Moreno, V. A. (2022). Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en



la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Áncash, 2022. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107076/Moreno_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Autoeficacia, satisfacción laboral y bienestar docente en el sistema educativo K-12. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>

Panca, R. (2021). Gestión Educativa y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural de Choquesani del distrito de Orurillo- 2019. [Tesis para optar segunda especialización, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Pillco, R. & Pezo, Y. (2024). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa mixta de aplicación Fortunato Luciano Herrera de Cusco - 2023, [Tesis para optar Título profesional de licenciado en educación secundaria, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

<http://hdl.handle.net/20.500.12918/9055>

Quisocala, S. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente de una institución educativa estatal de San Juan de Lurigancho 2022. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108154/Quisocala_RSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Quispe, P. (2019). Desempeño del perfil profesional de los directores y su relación en los conflictos de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas del Distrito de Azángaro, [Tesis para optar grado de magister, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21299>

Quispe, P. (2019). Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de Ayaviri, [Tesis para optar grado de magister, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16874>

Ramos, C., & Roque, R (2021), La influencia docente y el rendimiento académico en Estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 8(Edición Especial), 1-21.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2755>

Sahua, F. (2023). Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno, [Tesis para optar grado de magister, Universidad Nacional del Altiplano Puno].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano Puno
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20535>

Silva, C. (2022). Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Cervantes", Cantón Baba - Ecuador – 2021 Ecuador – 2021. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78377/Silva_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, K., Eneth, J., & Aaron, L. (2022). Gestión pública de la educación superior: realidad y retos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1423-1442. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.9>

Suárez Amaya, W., & Ganga-Contreras, F. (2022). Acciones para reducir las brechas de género en la academia: Perspectivas desde la experiencia chilena. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(4), 17-34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39112>

Suárez Mora, L. (2019). Desempeño Docente y rendimiento académico en el área de matemática de la Institución Educativa "Carlos Julio Arosemena Tola" del Cantón de la provincia de Guayas Ecuador 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10471>

Toledo, C. A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *COMPÁS EMPRESARIAL*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Torres, P. F. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa "Eduardo Lopez de Romaña" del Distrito de Mariano Melgar en el 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Trujillo, L. (2020). Análisis del perfil del buen docente [Tesis de Maestría en investigación en ciencias sociales. educación, comunicación audiovisual, economía y empresa. Universidad de Valladolid].

UNESCO. (2023). ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?



<https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeño-de-un-docente>

Universia. (25 de Enero de 2018). 3 ejemplos para elaborar un perfil profesional.

Obtenido de <http://noticias.universia.cl/practicas-emple>

Urrea-Polo, K. (2022) Influencia del Aprendizaje Basado en Proyectos en la Enseñanza-Aprendizaje de Historia. Revista Tecnológica-Educativa Docentes2.0. 14(2): 22-28. <https://doi.org/10.37843/rtd.v1412.310>

Vasquez, Y. (2020). Desempeño Docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los Estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una Institución educativa tecnológica [Tesis maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8445>

Vela, S. N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. Revista Científica UISRAEL, 10(3).

<https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>

Villalba, K. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. [Tesis de Maestría.

Universidad de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/VillalbaMani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano, M. (2020). El perfil del docente y la enseñanza de la matemática.

[Tesis previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Educación Mención en Enseñanza de la Matemática. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

ROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES												
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. DE ESTUDIO 1: PERFIL DOCENTE												
¿Cuál es la relación que existe entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023?	Determinar la relación que existe entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023	Existe relación directa entre el perfil docente con el desempeño laboral en las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Clases de perfil profesional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Muestra un perfil profesional competitivo Demuestra aptitudes de perfil planificador </td> <td rowspan="3"> a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre </td> </tr> <tr> <td>Cualidades del perfil profesional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Muestra eficiencia y eficacia Realiza trabajo en equipo </td> </tr> <tr> <td>Ventajas de un buen perfil profesional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Promueve y mantiene la responsabilidad Brinda confianza a los compañeros de trabajo </td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices	Clases de perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra un perfil profesional competitivo Demuestra aptitudes de perfil planificador 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre	Cualidades del perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra eficiencia y eficacia Realiza trabajo en equipo 	Ventajas de un buen perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y mantiene la responsabilidad Brinda confianza a los compañeros de trabajo
Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices													
Clases de perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra un perfil profesional competitivo Demuestra aptitudes de perfil planificador 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre													
Cualidades del perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra eficiencia y eficacia Realiza trabajo en equipo 														
Ventajas de un buen perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y mantiene la responsabilidad Brinda confianza a los compañeros de trabajo 														
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DE ES ESTUDIO 2 DESEMPEÑO LABORAL												
<p>P₁: ¿Cómo se relaciona las clases del perfil docente con los componentes para un buen desempeño laboral?</p> <p>P₂: ¿Cuál es grado de relación que existe entre las cualidades del perfil docente con las propiedades del desempeño laboral?</p> <p>P₃: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las ventajas de un buen perfil docente con la misión durante el desempeño?</p>	<p>O₁: Establecer el grado de relación que existe entre las clases del perfil docente con los componentes para un buen desempeño laboral</p> <p>O₂: Analizar el grado de relación que existe entre las cualidades del perfil docente con las propiedades del desempeño laboral</p> <p>O₃: Evaluar el grado de relación que existe entre las ventajas de un buen perfil docente con la misión durante el desempeño</p>	<p>H₁: Las clases del perfil docente se relacionan directamente con los componentes para un buen desempeño laboral</p> <p>H₂: Las cualidades del perfil docente se relacionan directamente con las propiedades del desempeño laboral</p> <p>H₃: Las ventajas de un buen perfil docente se relacionan directamente con la misión durante el desempeño docente</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem / Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Componentes para un buen desempeño laboral</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Existe una buena comunicación oral y escrita Fomentan el compromiso con las tareas laborales </td> <td rowspan="3"> a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre </td> </tr> <tr> <td>Propiedades del desempeño laboral</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Crea un ambiente de trabajo positivo y enérgico Practica la adaptabilidad durante su desempeño </td> </tr> <tr> <td>Misión durante el desempeño docente</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Actúa como facilitador en el proceso educativo Planifica un curso de acción para lograr objetivos </td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices	Componentes para un buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe una buena comunicación oral y escrita Fomentan el compromiso con las tareas laborales 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre	Propiedades del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Crea un ambiente de trabajo positivo y enérgico Practica la adaptabilidad durante su desempeño 	Misión durante el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Actúa como facilitador en el proceso educativo Planifica un curso de acción para lograr objetivos
Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices													
Componentes para un buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe una buena comunicación oral y escrita Fomentan el compromiso con las tareas laborales 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre													
Propiedades del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Crea un ambiente de trabajo positivo y enérgico Practica la adaptabilidad durante su desempeño 														
Misión durante el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Actúa como facilitador en el proceso educativo Planifica un curso de acción para lograr objetivos 														



MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN el método cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Corresponde al diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental</p> <p>NOTACIÓN FUNCIONAL:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M: Muestra Ov₁ = (x) Observación de la variable 1: Perfil docente Ov₂ = (y) Observación de la variable 2: Desempeño laboral</p> <p>r = Correlación entre dichas variables</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Pertenece al nivel No Experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Correlacional - No experimental</p>	<p>En este estudio, la población es de 864 docentes de las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023. La muestra es de 161 docentes.</p>	<p>TÉCNICAS "OFICINA DE INVESTIGACIÓN"</p> <ul style="list-style-type: none"> • ENTREVISTA Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitirá obtener información. • ENCUESTA Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios. <p>INSTRUMENTOS (Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) definen un cuestionario como "un método de recopilar información de los encuestados sobre la alfabetización digital y el desarrollo de habilidades informáticas.</p>	<p>DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en el presente trabajo de investigación de tipo correlacional se utilizará la explicación de Karl Pearson.</p> <p>DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables) Ho: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación directa entre las dos variables)</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha = 0.05$</p> <p>ESTADISTICA DE PRUEBA Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.</p> <p>Dónde: t_c; T calculada n : tamaño de muestra r : coeficiente de efecto.</p> <p>REGLA DE DECISIÓN. Si $t_c > t_i$, entonces se rechaza H_0</p>



Anexo 02. Matriz instrumental.

VARIABLE DE ESTUDIO 1: PERFIL DOCENTE

Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
Clases de perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra un perfil profesional competitivo Demuestra aptitudes de perfil planificador 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre
Cualidades del perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra eficiencia y eficacia Realiza trabajo en equipo 	
Ventajas de un buen perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y mantiene la responsabilidad Brinda confianza a los compañeros de trabajo 	

VARIABLE DE ES ESTUDIO 2 DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
Componentes para un buen desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe una buena comunicación oral y escrita Fomentan el compromiso con las tareas laborales 	a) Si b) No c) A Veces d) Casi Siempre
Propiedades del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Crea un ambiente de trabajo positivo y enérgico Practica la adaptabilidad durante su desempeño 	
Misión durante el desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Actúa como facilitador en el proceso educativo Planifica un curso de acción para lograr objetivos 	



Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE PERFIL DOCENTE

ENCUESTA PARA DOCENTES

Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		S	N	AV	CS
CLASES DE PERFIL PROFESIONAL	1.1. ¿Cree Ud. tener habilidades y aptitudes que le orienten hacia un perfil profesional competitivo?				
	1.2. ¿Demuestra Ud. tener competencias y capacidades para planificar y obtener un objetivo determinado?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		S	N	AV	CS
CUALIDADES DEL PERFIL PROFESIONAL	2.1. ¿Muestra Ud. eficiencia y eficacia según los estándares de calidad de trabajo?				
	2.2. ¿Establece y mantiene Ud. una relación de trabajo eficaz con los compañeros en equipo?				
Sub Total					
Componente		ESCALA DE VALORACIÓN			



	INDICADORES	S	N	AV	CS
VENTAJAS DE UN BUEN PERFIL PROFESIONAL	3.1. ¿Actúa Ud. con responsabilidad frente a los colegas de trabajo de la institución?				
	3.2. ¿Brinda Ud. al personal de la institución y estudiantes mayor confianza para que se sientan más seguros?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS



INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA PARA PROFESORES

Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Esta encuesta es de carácter anónimo y confidencial. Ponga una cruz dentro del cuadro que elija considerando que: Si= S, No= N, A veces= AV, Casi siempre= CS. Agradecemos su colaboración y participación:

ESCALA DE VALORACIÓN

S: Si	N: No	AV: A veces	CS: Casi Siempre
1	2	3	4

Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		S	N	AV	CS
COMPONENTES PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL	1.1. ¿Observa Ud. si en la institución educativa existe una buena comunicación que oriente hacia el logro de objetivos institucionales?				
	1.2. ¿Aprecia Ud. si existe cierto grado de compromiso con las tareas laborales durante el desarrollo de las actividades pedagógicas?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		S	N	AV	CS
PROPIEDADES DEL DESEMPEÑO LABORAL	2.1. ¿Visualiza Ud. si plana directiva y la plana docente crean un ambiente de trabajo positivo y energético?				
	2.2. ¿Cree Ud. que la capacidad de adaptabilidad durante el desempeño profesional ayuda afrontar los desafíos a nivel institucional?				
Sub Total					



Componente	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		S	N	AV	CS
MISIÓN DURANTE EL DESEMPEÑO LABORAL	3.1. ¿Actúa Ud. como facilitador para mediar el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje?				
	3.2. ¿Planifica Ud. las sesiones de aprendizaje juntamente con la teoría y la práctica que oriente hacia el logro de objetivos?				
Sub Total					
PUNTAJE TOTAL					

Observaciones Personales:

Este espacio está dirigido a sus opiniones, dudas, sugerencias, etc. con relación al instrumento que acaba de contestar. En el espacio siguiente exponga su opinión. **Muchas gracias por su colaboración.**

GRACIAS

Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: LAURA MAMANI YANARICO
- 1.2. Validado por: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA
- 1.3. Título de la investigación:
PERFIL DOCENTE Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: PERFIL DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 11 DE MAYO DEL 2024

UNIVERSIDAD ANDINA "MESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
Amalia Pérez Abarca
Dra. Amalia Pérez Abarca
COORDINADORA DE DOCTORADO - EPG



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: LAURA MAMANI YANARICO
- 1.2. Validado por: Dr. Pío N. Vilca Ramos
- 1.3. Título de la investigación:
PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: PERFIL DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 11 DE MAYO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pío N. Vilca Ramos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: LAURA MAMANI YANARICO
- 1.2. Validado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- 1.3. Título de la investigación:
PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: PERFIL DOCENTE

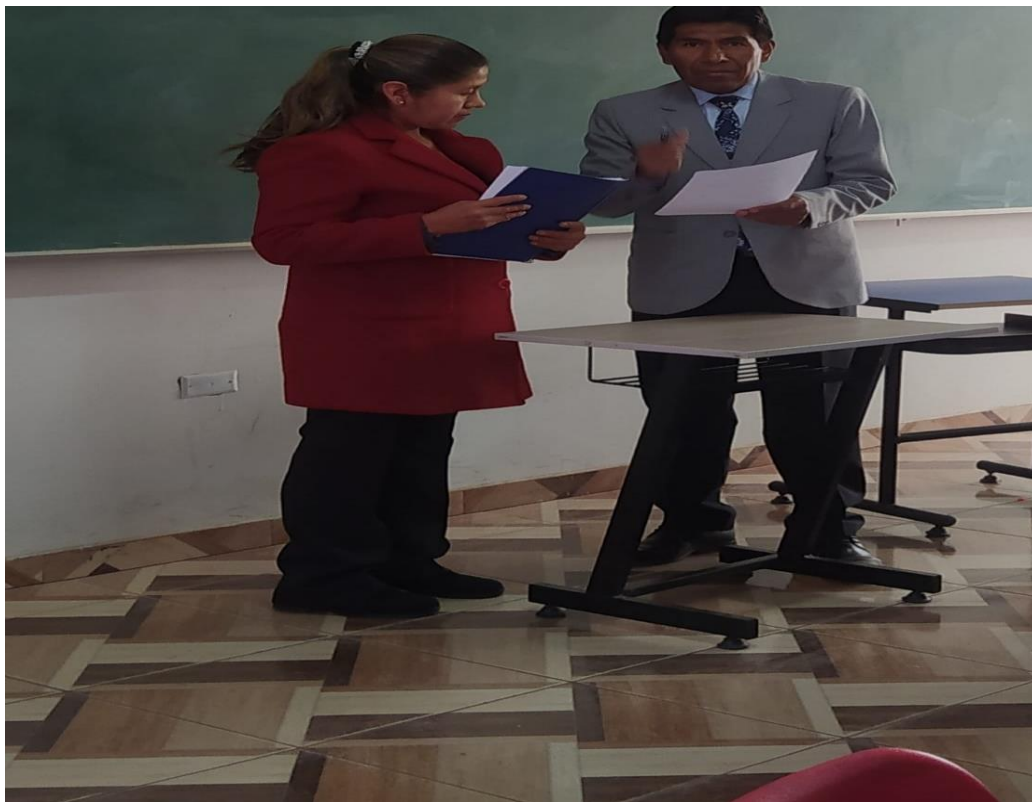
II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: 11 DE MAYO DEL 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 05. Evidencias fotográficas





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LAURA MAMANI YANARICO

Dirección: JIRÓN DANIEL ALCIDES CARRIÓN N° 860

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02427790

Teléfono: 951649508 email: lauramy115@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): desempeño docente, clases de perfil docente, perfil docente.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

Juliaca, 21 de octubre del 2024

Fecha