



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:
JUSTA SONCCO APAZA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

JULIACA – PERÚ
2025



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:

JUSTA SONCCO APAZA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

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

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR - P33



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 380-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 26 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2024-014069 presentado por el (la) Bachiller: **SONCCO APAZA JUSTA** con número de DNI 40299563 asignado (a) con código de matrícula 1610700219 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **SONCCO APAZA JUSTA** con número de DNI 40299563 asignado (a) con código de matrícula 1610700219 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha y hora, 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 26 de agosto del 2025, 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: **SONCCO APAZA JUSTA** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Segundo miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

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

Fecha	: lunes 29 de setiembre del 2025
Hora	: 02:00 pm
Lugar	: Aula N°208 EPG – CC.N°3 – 2do Piso.

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO**, 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
DIRECCIÓN
Dr. Javier Romulo Cusco Zapata
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00573-2025-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2025-007855, presentado por el (a) Bach: **SONCCO APAZA JUSTA**, con DNI N° **40299563**, asignado (a) con código de matrícula **1610700219**, quien solicita rectificación, **(en el lugar de ejecución)** en el título del proyecto de investigación: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE PUNO, 2022** de la **MAESTRIA** en **EDUCACIÓN**, Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, Mención **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 2025-007855, el (a) Bach: **SONCCO APAZA JUSTA**, quien solicita rectificación, **(en el lugar de ejecución)** en el título del proyecto de investigación de la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0602-2023-USA-EPG-UANCV** de aprobación de proyecto de investigación de fecha 15 de mayo del 2023.

Que, con registro N° 0003981 de fecha 02 de mayo del 2023 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/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 el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0602-2023-USA-EPG-UANCV de fecha 15 de mayo del 2023, únicamente en lo que corresponde corregir, **(EL LUGAR DE EJECUCIÓN)** en el título del proyecto de investigación debiendo ser como sigue: **PERFIL DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023**

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el 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 (a) Bach: **SONCCO APAZA JUSTA**

Presidente	: Dr. JUAN BENITES NORIEGA
Primer Miembro	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Segundo Miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAESTRO** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO, -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
 DIRECCIÓN
 Dr. Javier Benigno Quispe Zapana
 DIRECTOR (a)

C:/Kcspg(01)
 Archivo(01)
 Interesado(01)
 IRQZ/Spnh



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0602-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de Mayo del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 015452 de fecha 06 de Mayo del 2023, presentado por el (la) Bach. **JUSTA SONCCO APAZA**, con DNI N° **40299563**, código de matrícula **1610700219**, 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 PUNO, 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACIÓN - P33**, para optar el grado de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Sicuani**.

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° 540-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 23 de Abril 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Segundo miembro	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 0003981, de fecha 02 de Mayo 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 PUNO, 2022** presentado por el (la) Bach. **JUSTA SONCCO APAZA**, 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 PUNO, 2022** por el (la) Bach. **JUSTA SONCCO APAZA** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN 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,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

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



25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 24%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
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	JUSTA SONCCO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40299563
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3673-7932
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
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>Dirección: DISTRITO DE PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO -15.83954, -70.02263 https://maps.app.goo.gl/9uwmarHGjxqzvS1G9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2025
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	


 UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
 ESCUELA DE POSGRADO

 Dr. Javier Rómulo Quispe Zapata
 DIRECTOR (e)



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUSTA SONCCO APAZA, identificado con DNI Nro. 40299563 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

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. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

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.

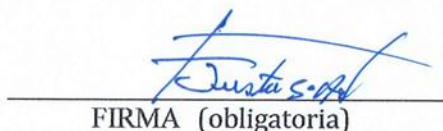
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 22 de Octubre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Celia, con cariño, por ser la hermana ideal, por todo el apoyo y valor constante, por su apoyo e infinita comprensión. A Filomena a Hipólito, mis hermanos.

Justa



AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes, con gratitud y respeto, por sus enseñanza, orientación y apoyo en nuestra formación profesional y asesoramiento en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Agradecer a nuestras familias queridas, por el apoyo constante en nuestros estudios y por darnos el valor necesario para seguir adelante.

Justa



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

ÍNDICE GENERAL..... iii

ÍNDICE DE TABLAS..... vii

ÍNDICE DE FIGURAS 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..... 2

1.3. Justificación de la investigación 3

 1.3.1. Justificación teórica..... 3

 Justificación práctica..... 3

 Justificación metodológica..... 3

1.1. Objetivos..... 3

 1.1.1. Objetivo general 3

 1.1.2. Objetivos específicos 4

1.2. Importancia y alcance de la investigación..... 4

1.3. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 4

1.4. Hipótesis 5

 1.4.1. Hipótesis general 5



1.4.2. Hipótesis específicas 5

1.5. Variables e indicadores 5

1.5.1. Conceptualización de variables 5

1.5.2. Operacionalización de las variables 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 7

2.1.1. A nivel internacional 7

2.1.2. A nivel nacional 8

2.1.3. A nivel regional o local 9

2.2. Bases teóricas 10

2.2.1. Perfil profesional 10

2.2.2. Perfil profesional y perfil de rendimiento..... 15

2.2.3. Perfil de rendimiento 16

2.2.4. Responsabilidades laborales del contador: 18

2.2.5. Calificaciones / Habilidades de Contador: 19

2.2.6. Desempeño laboral 20

2.3. Marco conceptual 22

2.3.1. Perfil profesional 22

2.3.2. Profesional 23

2.3.3. Eficiencia 23

2.3.4. Productividad de la fuerza laboral..... 23

2.3.5. La gestión de recursos humanos..... 23

2.3.6. Gestión del desempeño 24

2.3.7. Relaciones laborales 24

2.3.8. Gestión de recompensas 24



2.3.9. Plan de lección 24

2.3.10. Autonomía 25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación..... 26

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación..... 26

3.3. Tipo de investigación 26

3.4. Nivel de investigación 27

3.5. Diseño de investigación..... 27

3.6. Población y muestra 28

 3.6.1. Población..... 28

 3.6.2. Muestra 29

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 31

 3.7.1. Técnicas de la investigación 31

 3.7.2. Instrumentos de la investigación..... 31

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 32

 3.8.1. Validación de los instrumentos 32

 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 34

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 38

 4.1.1. Interpretación de los resultados..... 41

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis 45

4.3. Discusión de resultados 53

CONCLUSIONES 55



RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	62
Anexo 01. Matriz de consistencia	63
Anexo 02. Instrumento(s) de la investigación	65
Anexo 03. Ficha de validez de instrumentos	67
Anexo 04. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables..... 6

Tabla 2 Estructura del cuestionario de la variable de estudio (1) 31

Tabla 3 Estructura del cuestionario de la variable de estudio (2) 32

Tabla 4 Clases de perfil profesional 38

Tabla 5 Cualidades del perfil profesional 39

Tabla 6 Ventajas de un buen perfil profesional 40

Tabla 7 Relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023. 46

Tabla 8 Relación entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023. 48

Tabla 9 Relación entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023. 50

Tabla 10 Relación entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023. 52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clases de perfil profesional..... 39

Figura 2 Cualidades del perfil profesional..... 40

Figura 3 Ventajas de un buen perfil profesional..... 41



RESUMEN

La exploración ejecutada tuvo como finalidad principal, Determinar el vínculo entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023, con un diseño no experimental de corte transversal y una muestra de 196 docentes, se realizó una exploración descriptiva de tipo correlacional. La herramienta utilizada fue un cuestionario. Para verificar la hipótesis general, el explorador empleó el examen de estadística Rho de Spearman para distribución de datos no paramétricos. Los hallazgos indicaron un valor p de 0,000, que es inferior al nivel significativo de 0,05. En consecuencia, rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a , que indica una correlación directa entre el desempeño laboral y el perfil docente en las entidades públicas de educación secundaria ubicadas en la localidad de Juliaca del año 2023. El perfil profesional es beneficioso por varias razones. En primer lugar, proporciona una descripción detallada de las habilidades, conocimientos y experiencias de un individuo, lo que facilita la evaluación de su idoneidad para un puesto de trabajo específico. Además, un perfil profesional sólido puede aumentar las oportunidades de empleo y desarrollo profesional, ya que los empleadores valoran las competencias relevantes para el puesto. Un buen perfil profesional también puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en el trabajo, al permitir a los individuos aprovechar sus fortalezas y habilidades. En conclusión, un perfil profesional bien desarrollado es una herramienta clave para el éxito en el ámbito laboral.

Palabras claves. Desempeño laboral, perfil profesional, cualidades del perfil profesional.



ABSTRACT

The main purpose of the exploration carried out was to determine the link between the teaching profile and job performance in public secondary education entities in the town of Juliaca, 2023, with a non-experimental cross-sectional design and a sample of 196 teachers. performed a descriptive correlational exploration. The tool used was a questionnaire. To verify the general hypothesis, the explorer used Spearman's Rho statistic test for nonparametric data distribution. The findings indicated a p value of 0.000, which is less than the significant level of 0.05. Consequently, we would reject the H_0 and accept the H_a , which indicates a direct correlation between job performance and the teaching profile in the public secondary education entities located in the town of Juliaca in the year 2023. The professional profile is beneficial for several reasons. Firstly, it provides a detailed description of an individual's skills, knowledge and experiences, making it easier to assess their suitability for a specific job position. In addition, a strong professional profile can increase employment and career development opportunities, as employers value competencies relevant to the position. A good professional profile can also contribute to greater job satisfaction and better performance at work, by allowing individuals to take advantage of their strengths and abilities. In conclusion, a well-developed professional profile is a key tool for success in the workplace.

Keywords. Job performance, professional profile, qualities of the professional profile



INTRODUCCIÓN

La importancia del perfil docente y su relación con el desempeño laboral son cuestiones que trascienden las fronteras nacionales, internacionales y locales en el ámbito de la educación. Comprender las formas en que los atributos únicos de los educadores afectan su eficacia profesional es crucial para el avance y la excelencia de la educación en general en un mundo donde la globalización y las necesidades educativas en evolución chocan.

La conversación sobre el perfil docente y cómo afecta el desempeño laboral ha cobrado mayor importancia a escala global a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, en particular el ODS 4: Educación de calidad. Con el fin de proporcionar una educación inclusiva, igualitaria y de alta calidad para todos, los países miembros reconocen la necesidad de contar con docentes competentes, motivados y bien capacitados. En este contexto, se han realizado esfuerzos a nivel mundial para apoyar programas de capacitación, desarrollo profesional docente y el intercambio de mejores prácticas.

A nivel nacional, cada nación tiene dificultades únicas en términos de optimizar el desenvolvimiento laboral y la preparación y composición de su personal docente. Cada país tiene diferentes objetivos y exigencias en materia de programas de formación docente y legislación educativa, pero todos comparten la misma preocupación por avalar la calidad de la enseñanza. Se han puesto en marcha numerosos cambios educativos con la finalidad de optimizar las condiciones de empleo, el desarrollo profesional y los programas de formación docente, al tiempo que se elevan los estándares de selección e incorporación.



En el ámbito local, en el marco de cada escuela y comunidad, el perfil del docente y su correlación con el desempeño laboral adquieren sutilezas específicas. Cada escuela implementa políticas y programas nacionales de manera diferente, y la cultura organizacional, las necesidades de los estudiantes y el liderazgo escolar tienen un impacto en la forma en que los docentes abordan su trabajo. Esta es la etapa en la que la influencia directa del perfil del docente en la calidad de la instrucción y el aprendizaje es más notoria.

Desde un punto de vista internacional, nacional y local, en este estudio examinaremos el vínculo entre el perfil del docente y el desempeño laboral. También analizaremos las tendencias, los obstáculos y las mejores prácticas en la preparación y asistencia de los docentes en diversos entornos educativos. Al hacer esto, queremos apoyar el crecimiento de la profesión docente y la mejora continua de los estándares educacionales a nivel mundial.

El perfil del docente es un componente esencial del sector educativo, ya que no solo establece las habilidades y competencias del docente, sino que también tiene un gran impacto en el desempeño del docente en el trabajo y, por lo tanto, en el aprendizaje que los estudiantes reciben de él. Comprender cómo las cualidades únicas de los docentes afectan su desempeño profesional es esencial para elevar el estándar del sistema educativo, lo que ha llevado a un aumento del interés en el vínculo entre el perfil docente y el desenvolvimiento laboral en el área de la educación.

En esta exploración, examinaremos en profundidad los componentes del perfil del docente, qué incluye y cómo se relacionan con el desempeño laboral de los educadores. También analizaremos las numerosas ideas y métodos que se han



propuesto en relación con esta relación, junto con sus efectos en el mundo real sobre la preparación y el crecimiento profesional de los docentes. Es fundamental destacar que las habilidades pedagógicas, las competencias socioemocionales, los valores y las actitudes que responden al aprendizaje y la enseñanza de un educador están incluidas en el concepto de un buen perfil docente, además de su formación académica y experiencia profesional.

Al profundizar en las formas en que el perfil del docente influye en el desenvolvimiento laboral, podemos reconocer áreas de fortaleza, así como aquellas que necesitan más capacitación y apoyo continuo para los educadores. Esto puede ayudar a elevar el nivel de excelencia educativa y brindar a los estudiantes un entorno de aprendizaje más productivo y atractivo. En este contexto, investigaremos las formas en que varias políticas y programas de desarrollo educacional podrían aumentar las capacidades y competencias esenciales de los docentes, promoviendo así un desempeño laboral óptimo y un progreso continuo en la práctica de la enseñanza.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Esta indagación surge de la exigencia de que los docentes posean habilidades y capacidades claramente definidas que demuestren su competencia (conocimientos, capacidades y actitudes). Por ello, resulta fundamental responder al reto de la transformación del sistema educativo reafirmando y reconfigurando una nueva concepción de los profesionales con un nuevo perfil en la educación, basado en el conocimiento de la excelencia académica, la formación en valores y el pensamiento crítico.

Ante esta información, es importante señalar que el perfil profesional debe sustentarse en una formación diferenciada para confirmar su impacto en el desempeño laboral, por lo que el perfil profesional deberá superar más obstáculos, por lo que las habilidades, actitudes y rasgos personales necesarios en esta industria son elementos cruciales en los que deben concurrir especialistas y profesionales relacionados con el crecimiento educativo vía desempeño laboral. En la actualidad, en el desempeño docente se observa que aún existen vacíos por llenar para mediar en el crecimiento del proceso docente, además de que no se cumplen las metas trazadas en los diversos programas y el logro de las mismas



por parte de los estudiantes. Para lograr mejor estos objetivos, este proyecto de investigación propone desarrollar un perfil profesional que potencie las competencias técnicas, metodológicas, relacionales, y cualidades y actitudes personales, así como estrategias encaminadas a promover el aprendizaje significativo e integrador. Desde esta perspectiva, se plantea que mejorar el desempeño laboral, ampliar los conocimientos cotidianos, establecer tácticas adecuadas, activar el campo cognitivo y estimular el pensamiento creativo y lógico pueden ayudar al crecimiento de las capacidades cognitivas.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cuál es la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cuál es la relación entre las clases del perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación entre las cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las ventajas de un buen perfil docente y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?



1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La exploración avanzará la comprensión científica en la medida en que fortalezca hipótesis relacionadas con los perfiles docentes y el desempeño laboral, según perspectivas teóricas.

Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, el proyecto de indagación científica tiene sentido y se suma al perfil pedagógico que se debe desarrollar para producir resultados en el desempeño laboral. Como resultado, el sistema educativo se examina y evalúa de manera integral y no fragmentada.

Justificación metodológica

El proyecto de indagación pretende potenciar la importancia del perfil docente en el desempeño laboral desde una perspectiva educativa.

Se usan técnicas de exploración, como el cuestionario y el procesamiento de información en el software SPSS, para recaudar información sobre los perfiles profesionales y el desenvolvimiento laboral de los maestros con el fin de acatar las finalidades de la exploración. De esta forma, los hallazgos del estudio se verán reforzados por metodologías adecuadas a nuestro entorno.

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.



1.1.2. Objetivos específicos

- OE1.** Analizar la relación entre las clases del perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.
- OE2.** Examinar la relación entre las cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.
- OE3.** Evaluar la relación entre las ventajas de un buen perfil docente y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1.2. Importancia y alcance de la investigación

La exploración es importante porque aporta información sobre la calidad educacional en la zona de Juliaca y aborda un tema pertinente en el ámbito educativo.

Sin embargo, el ámbito de la exploración debe extenderse a los niveles local, nacional e incluso mundial.

1.3. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La exploración tiene una delimitación en el sector de exploración en tal caso al distrito de Juliaca, provincia de San Román, departamento de Puno – Perú.



1.4. Hipótesis

1.4.1. *Hipótesis general*

HG. Existe una relación significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1.4.2. *Hipótesis específicas*

HE1. Existe una relación significativa entre las clases del perfil docente y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

HE2. Existe una relación significativa entre las cualidades del perfil docente y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

HE3. Existe una relación significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1.5. Variables e indicadores

1.5.1. *Conceptualización de variables*

Variable de estudio 1

Perfil docente

Variable de estudio 2

Desempeño laboral

1.5.2. Operacionalización de las variables

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. Mostrar un perfil profesional competitivo 1.1.2. Demostrar aptitudes de perfil planificador	A. Sí B. No C. A veces D. Casi Siempre
	1.2. Cualidades del perfil profesional	1.2.1. Mostrar eficiencia y eficacia 1.2.2. Realizar trabajo en equipo	
	1.3. Ventajas de un buen perfil profesional	1.3.1. Promover y mantener la responsabilidad 1.3.2. Brindar confianza a los compañeros de trabajo	
DESEMPEÑO LABORAL Variable de estudio (2)	2.1. Componentes para un buen desempeño laboral	2.1.1. Hay una buena comunicación oral y escrita 2.1.2. Fomentar el compromiso con las tareas laborales	A. Sí B. No C. A veces D. Casi Siempre
	2.2. Propiedades del desempeño laboral	2.2.1. Crear un ambiente de trabajo positivo y enérgico 2.2.2. Practicar la adaptabilidad durante su desempeño	
	2.3. Misión durante el desempeño docente	2.3.1. Actuar como facilitador en el proceso educativo 2.3.2. Planificar un curso de acción para lograr objetivos	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

En el estado mexicano de Yucatán se han ejecutado exploraciones sobre la enseñanza de las ciencias en el nivel secundario (CISNEROS Y COHERNOUR, 2007). La exploración detalla las situaciones que inciden en la enseñanza de las ciencias, las necesidades de preparación de los docentes y las opiniones del alumnado con respecto a la calidad de la enseñanza de las ciencias.

(SÁNCHEZ JMENEZ, 2010) Con base en la realidad mundial, concluyo que los docentes universitarios en general necesitan poseer ciertas cualidades en los siguientes dominios:

- Habilidades didácticas que apoyen la pedagogía en el aula
- Comprensión de la evaluación del aprendizaje
- Habilidades sociales que apoyen el ambiente del aula y otras áreas de aprendizaje
- Técnicas de comunicación efectivas que fomenten las conexiones con los demás.



- Cooperación.
- Actitudes sociales y comprensión de la psicopedagogía
- Respeto y aceptación de la diversidad.
- Condiciones de la personalidad: autoestima, equilibrio emocional, creencias e ideales personales.
- Mentalidad reflexiva y crítica
- Conocimiento de las disciplinas y la pedagogía desde la primera formación.
- Formación continua y desarrollo profesional
- Competencia en investigación educativa.
- Conocimiento de las TIC.
- Cultura y geografía del entorno de trabajo.
- Familiarización con el derecho y la política educativa nacional e internacional.

2.1.2. A nivel nacional

(IBEROS Y DUEÑAS, 2002) En este sentido, el educador debe estar capacitado política e intelectualmente para evaluar y perfeccionar eficazmente sus habilidades de liderazgo social. Por encima de todo, es fundamental reconocer y tener presente que la educación no es un proceso aleatorio que se lleva a cabo como un rol separado en un vacío social, y que su valor es tan grande como lo que pueda pensar quien lo recibe. La exploración sobre los estándares para la formación de educadores eficaces en la administración educacional y su efecto en el aprendizaje con propósito sirven como prueba de ello del alumnado.



(RISCO Y GALLEGOS, 2002). La impactación de las tácticas de métodos activos en el aprendizaje del alumnado en el tiempo y en la sociedad fue tema de una tesis en la Universidad Nacional del Altiplano. Este nuevo enfoque pedagógico centra la educación en el aprendizaje significativo del alumnado y fomenta la atención a los métodos.

2.1.3. A nivel regional o local

(ALVAREZ GUTIERREZ Y MACHACA FIGUEROA, 2007) La incidencia de la exploración científica del maestro en el desempeño educacional del alumnado fue tema de una tesis escrita en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La tesis llegó a la conclusión de que los maestros que realizan exploración científica de alta calidad ayudan a sus estudiantes a tener un mejor desempeño académico, apoyando así los objetivos del estudio, que incluían actualizar la capacidad de los maestros para instruir al alumnado, describir los perfiles docentes e identificar las actitudes de los docentes ante la realidad.

(CCALLATA CHAMBI, HANCCO, & ROXANA, 1993) Luego de realizar una exploración para su tesis sobre la metodología en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje, llegaron a la conclusión de que, además de ser un componente crucial del proceso educativo, la metodología también debe estar en línea con las realidades locales y regionales. En cuanto a los docentes, sus opciones se limitan a elegir ciertos ejercicios o acciones del currículo del Ministerio de Educación o a adherirse a un texto en función de su formación y nivel socioeconómico.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Perfil profesional

Los perfiles profesionales son una descripción sucinta de los antecedentes, la formación, las habilidades y las credenciales de una persona en relación con el puesto al que aspira. Suele incluir años de experiencia y logros notables que demuestren la capacidad para hacer bien el trabajo.

2.2.1.1. Componentes

El perfil profesional del actor describe un conjunto de requerimientos, competencias y habilidades necesarias para el desenvolvimiento profesional. Estas habilidades le permiten crear, pensar, reflexionar y asumir un compromiso desde una perspectiva social histórica, que exige cambios y reorientaciones significativas basadas en valoraciones sociales como la justicia social, la solidaridad y la justicia equitativa.

Al respecto, los autores sostienen que los siguientes son los elementos esenciales de un perfil profesional:

- a. Una descripción de los dominios de conocimiento general y especializado que un profesional debe dominar (conocimientos generales y
- b. Experiencia laboral).
- c. Desarrollar y llevar a cabo tareas, actividades y acciones de práctica profesional con la ayuda de la formación académica, científica y técnica.
- d. Un conjunto de actitudes y creencias arraigadas que aseguren el éxito profesional.



g. Una lista de áreas de desarrollo de habilidades y capacidades necesarias, tanto actuales como futuras.

f. Los tipos de tareas que conlleva su línea de trabajo.

g. Describir los valores y actitudes de las poblaciones con las que trabajará el profesional.

h. Examinar los campos de estudio que puedan asistir a los profesionales a resolver las dificultades que enfrentarán.

2.2.1.2. Clases de perfil profesional

a. Perfil profesional competitivo

Este tipo de trabajador está al borde de la agresividad. Mientras exista la posibilidad de obtener recompensas significativas, disfruta de asumir riesgos importantes. Su deseo de obtener resultados puede llevarlo a pasar por alto los detalles con más frecuencia que otros empleados, lo que es uno de sus principales defectos. Su disposición a hacer cualquier sacrificio para avanzar en su carrera y su deseo constante de destacarse entre la multitud lo hacen claramente reconocible. El término competir es la raíz de la competitividad. Competir es el acto de luchar por el mismo objetivo, lugar o beneficio que otra persona.

La capacidad o aptitud para competir con competidores por el mismo objetivo o recompensa se conoce como competitividad. Ser competitivo no siempre implica ser capaz de superar o superar a todos sus oponentes; más bien, se refiere al deseo y la disposición de una persona para competir, continuar en el juego y no darse por vencido.

Por los mejores empleados, materias primas, etc., las instituciones compiten entre sí. De manera similar, los solicitantes de empleo y los empleados luchan por



unos pocos puestos y posibilidades. Para seguir siendo competitivos y asegurar el empleo, todos intentan utilizar una variedad de estrategias.

b. Perfil profesional ejecutor

La toma de decisiones no es el motor de este perfil profesional. Estos empleados se sienten más cómodos cumpliendo con las tareas que les asignan sus superiores. La mayor cualidad de los ejecutores es su constante disposición a la acción para transformar lo abstracto en tangible. El perfil profesional del ejecutor es altamente objetivo y práctico, pero su mayor inconveniente es que a menudo se salta la etapa de preparación antes de actuar, lo que incrementa el peligro de cometer errores.

c. Perfil planificador

La extrema cautela y la reflexión son rasgos de la persona que encaja en la descripción del puesto de planificador. Al tomar una decisión, el planificador sopesa los posibles resultados de cada opción en lugar de dejar que sus emociones se vayan a interponer en el camino.

El planificador es un empleado excelente para entornos comerciales y administrativos debido a su perspectiva a largo plazo. Además, contar con un trabajador de este tipo puede resultar bastante interesante en situaciones en las que el liderazgo es crucial.

d. Perfil procrastinador

En cualquier sector, esta cualidad es muy común entre todos los individuos. Sin embargo, si descubrimos que la característica principal y definitoria de un trabajador es la procrastinación, debemos extremar las precauciones. Un



profesional que exhibe estos rasgos suele posponer las cosas y, a veces, incluso olvida sus responsabilidades.

Si bien la postergación puede ser un problema manejable, debemos tener especial cuidado con el perfil profesional cuando se trabaja en lugares de trabajo con horarios muy flexibles o como freelance.

e. Perfil profesional analítico

Se dice que una persona cuyo rasgo más distintivo es la concentración, la atención al detalle y el perfeccionismo es un trabajador analítico.

Los perfiles profesionales con tendencias analíticas son muy minuciosos y suelen comprobar dos veces los posibles errores. Los empleados orientados al análisis detestan el cambio y la presión, ya que buscan seguridad y estabilidad.

f. Perfil comunicativo

Es innegable que el perfil profesional comunicativo destaca por su dominio de los idiomas. Este tipo de trabajador, con su inmenso carisma, es ideal para profesiones como la oratoria y la negociación.

g. Perfil idealista

Las personas que trabajan en un entorno idealista tienden a tener grandes esperanzas y se esfuerzan por cumplir sus aspiraciones. Su perseverancia excepcional combinada con estas dos cualidades las convierte en personas ideales con las que trabajar.

2.2.1.3. Cualidades

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

2.2.1.4. Beneficios para las instituciones

Al hablar de las ventajas de contar con empleados con un perfil profesional sólido, se nos ocurren las siguientes:

- a. Fomenta y mantiene la responsabilidad;
- b. Da a los educadores más confianza en la organización
- c. Desarrolla la autoestima y el respeto por la autoridad
- d. Promueve el respeto mutuo y reduce las hostilidades

2.2.1.5. Razones de contar con buenos perfiles profesionales

A continuación, se presentan cinco justificaciones principales del departamento de RRHH sobre por qué las empresas necesitan gastar dinero en contratar candidatos calificados.

- 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

Debido a que los resultados del perfil laboral se reflejan en el perfil de desempeño, existe un vínculo estrecho entre los perfiles de puestos y perfiles de desempeño. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones comprendan el valor



de los perfiles de desempeño. El movimiento es todo lo que está involucrado en una actividad que carece de dirección u objetivo. Nada más. Ni menos. La actividad es el énfasis principal de las descripciones de trabajo tradicionales. Los perfiles de desempeño que enfatizan los resultados por sobre las actividades son una opción mejor que tales descripciones de trabajo que se basan en actividades.

2.2.3. Perfil de rendimiento

Un resumen de 1 a 3 páginas de las calificaciones necesarias para destacarse en un puesto o una carrera en particular se denomina perfil de desempeño. El enfoque se centra en los resultados o consecuencias importantes, en lugar de solo en las acciones, lo que lo distingue de una descripción de trabajo estándar.

2.2.3.1. Se incluyen cinco áreas en un perfil completo:

- a. Hallazgos importantes: determine los hallazgos comerciales más importantes o los hallazgos relacionados con el rol o la función específicos.
- b. Acciones clave: determine los pasos cruciales necesarios para lograr esos resultados cruciales.
- c. Habilidades interpersonales: las habilidades que mejoran la eficacia incluyen hablar en público, entrenar, negociar y persuadir.
- d. Habilidades técnicas: la competencia en áreas como el uso de computadoras y manejar equipos es esencial para el éxito.
- e. Experiencia y educación: incluya antecedentes profesionales y logros académicos.



2.2.3.2. Beneficios de la elaboración de perfiles de rendimiento

Este enfoque ha sido utilizado por gerentes en una amplia gama de medios laborales para todos los tipos de puestos y niveles organizacionales. Estos gerentes han ayudado a su equipo a concentrarse en los asuntos más importantes que tienen el potencial de afectar directamente sus responsabilidades mediante el desarrollo de perfiles de desenvolvimiento. Actualmente existen ocho ventajas clave para completar perfiles de desempeño para cada función en una organización:

- a. Prevenir la confusión entre movimiento y acción
- b. Ayudar a las organizaciones basadas en el conocimiento
- c. Fomentar el diálogo constructivo sobre áreas de desempeño difíciles
- d. Ayudar a prevenir despidos arbitrarios
- e. Mejorar los procesos de selección
- f. Mejorar la equidad de las evaluaciones de desempeño
- g. Fortalecer los esfuerzos de coaching, capacitación y desarrollo
- h. Puede ser una herramienta en los esquemas de incentivos de "pago por desempeño"

2.2.3.3. Pasos para desarrollar un perfil de desempeño

La creación de un perfil de desempeño debe ser un proceso metódico y altamente participativo. El proceso consta de cinco etapas.

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. Responsabilidades laborales del contador:

a. Prepara informes y realiza investigaciones y análisis de datos contables para proporcionar a la gerencia información financiera.

b. Reúne y examina datos de cuentas para preparar asientos para las cuentas de activos, pasivos y patrimonio.

c. Ingresa información de cuentas para registrar actividades financieras.

d. Hace recomendaciones financieras después de examinar las opciones contables.

e. Recopila datos y prepara informes como estados de pérdidas y ganancias y un balance general para resumir la posición de las finanzas de la empresa.

f. Verifica las transacciones financieras mediante auditorías de documentos.

g. Crea y sugiere reglas y procesos para mantener los controles contables.

h. Proporciona orientación a los empleados de contabilidad planificando tareas y respondiendo consultas.

i. Reúne y examina datos de cuentas para conciliar disparidades financieras.

j. Realiza copias de seguridad de bases de información para proteger los datos financieros.

k. Mantiene la estabilidad financiera mediante el cumplimiento de los controles internos.

l. Prepara pagos solicitando desembolsos y confirmando documentos.



m. Realiza investigaciones e interpreta reglas y regulaciones contables para responder consultas sobre procesos contables.

n. Cumple con las obligaciones financieras legales locales, estatales y federales mediante la investigación y el análisis de leyes nuevas y actuales, la aplicación de las normas y el asesoramiento a la dirección sobre el curso de acción adecuado.

o. Recopila, analiza y resume los datos y las tendencias de las cuentas para proporcionar informes financieros personalizados.

2.2.5. Calificaciones / Habilidades de Contador:

- a. Contabilidad
- b. Finanzas corporativas
- c. Habilidades para informar
- d. Atención a los detalles
- e. Orientado a plazos
- f. Informar los resultados de la investigación
- g. Reglas SFAS
- h. Confidencialidad
- i. Gestión del tiempo
- j. Gestión de entrada de datos
- k. Habilidades matemáticas generales



2.2.6. Desempeño laboral

El desempeño laboral tendría un papel fundamental en la formación del alumnado porque, como modelos de ciudadanía y trabajo, no solo promueven el aprendizaje académico, también son una fuente de aprendizaje social.

2.2.6.1. Tipos

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

- a. Desempeño de habilidades
- b. Desempeño contextual

2.2.6.2. Componentes para un buen desempeño laboral

El desempeño laboral se define y predice, pero no es un concepto único y cohesivo. Existen varias ocupaciones y cada una tiene sus propios requisitos de desempeño. Existen varios tipos de conducta que intervienen en el desempeño de un trabajo. Basándose en la investigación analítica factorial, Campbell (1990) desarrolló un modelo de desempeño de ocho factores que apunta a identificar los elementos del desempeño laboral comunes a todas las ocupaciones.

a. El primer elemento son las conductas específicas de una tarea, o las acciones que realiza una persona mientras realiza un trabajo. Se trata de las responsabilidades sustantivas esenciales que distinguen a un trabajo de otro.

b. Por el contrario, el segundo elemento, las conductas no específicas de una tarea, se refiere a las acciones que una persona debe realizar y que no son exclusivas de una profesión determinada. Volviendo al vendedor, demostrar un producto a un cliente potencial es un ejemplo de una conducta específica de una



tarea. Una de las conductas no específicas de una tarea de un vendedor podría ser la incorporación de nuevos empleados.

c. Las tareas de comunicación escrita y oral son tareas en las que se evalúa al evaluado por su capacidad de comunicación, en lugar de por la sustancia del mensaje. En diversas ocupaciones, los trabajadores deben presentarse por escrito y verbalmente a una variedad de audiencias de manera oficial y casual.

d. También es posible evaluar el desempeño de una persona en términos de esfuerzo, ya sea de manera regular o en situaciones excepcionales. Esta variable indica el grado de dedicación de las personas a su trabajo.

e. También se puede incluir un componente de autodisciplina en el área de desempeño. Las personas deben cumplir la ley, abstenerse de abusar del alcohol, etc.

f. El desempeño en ocupaciones que requieren mucho trabajo en equipo o interdependencia entre los empleados puede implicar el grado en que un empleado apoya a sus compañeros de trabajo y grupos. Esto puede incluir servir como un modelo positivo, ofrecer orientación, mentoría o asistencia para mantener los objetivos del equipo.

g. La supervisión o el liderazgo es un componente de muchos empleos. Además de llevar a cabo muchas de las tareas mencionadas en el elemento anterior, la persona en cuestión también será la encargada de asignar incentivos y sanciones. Estos elementos de desempeño se llevan a cabo en persona.

h. Se incluyen en esta categoría las tareas relacionadas con la gestión y administración de una organización que benefician al grupo o establecimiento pero que no necesitan una supervisión directa. Establecer un objetivo organizacional o



reaccionar a estímulos externos para ayudar a un grupo a lograr sus objetivos se consideraría un trabajo gerencial. Un gerente también puede estar a cargo de vigilar el desempeño de individuos y grupos en el logro de sus objetivos, así como de vigilar los recursos de la institución.

2.2.6.3. Propiedades del desempeño laboral

- a. Crear ambientes de trabajos positivos
- b. Practicar las adaptabilidades
- c. Tomar iniciativas
- d. Promueve conocimientos
- e. Establece tendencias de equipo
- f. Desarrollar talentos

2.2.6.4. Misión durante el desempeño docente

La misión de los maestros, se podrían 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 trabajador social sólo puede unirse a una determinada organización si posee un conjunto específico de competencias metodológicas (habilidades),



relacionales (participativas), personales (cualidades y actitudes) y técnicas (conocimientos).

2.3.2. Profesional

Se considera profesional a toda persona que se gana la vida con una actividad profesional específica, sea o no miembro de una profesión. La frase también se refiere a los requisitos de educación y formación que proporcionan a los profesionales los conocimientos y las habilidades precisos necesarios para desempeñar sus funciones específicas dentro de esa profesión.

2.3.3. Eficiencia

La eficiencia es la capacidad (a menudo cuantificable) de completar una tarea o lograr un resultado deseado sin desperdiciar recursos como tiempo, dinero, energía o materiales. En términos más generales, es la capacidad de llevar a cabo tareas de manera eficiente, eficaz y sin desperdiciar recursos.

2.3.4. Productividad de la fuerza laboral

La productividad laboral es una cantidad de bienes y servicios que un conjunto de empleados produce en un período de tiempo determinado. Es una de las muchas formas de productividad que miden los economistas. La productividad laboral es una métrica que se utiliza para evaluar una institución.

2.3.5. La gestión de recursos humanos

El método de estrategia de gestiones de individuos en una entidad para ayudarla a obtener una ventaja competitiva se conoce como gestión de recursos humanos. Su objetivo es optimizar la productividad de los trabajadores en apoyo de las finalidades estratégicas de una entidad. El énfasis principal de las gestiones



de recursos humanos centrado en los sistemas y políticas vinculados con la gestión de personas dentro de las entidades.

2.3.6. Gestión del desempeño

La práctica de garantizar que un conjunto de acciones y resultados cumplan de manera eficiente y eficaz los objetivos de una entidad se conoce como gestión del desempeño. El desempeño de una organización, una división, un trabajador o los procedimientos establecidos para cumplir con determinadas funciones pueden ser objeto de gestión del desempeño.

2.3.7. Relaciones laborales

La disciplina académica interdisciplinaria conocida como "relaciones industriales" o "interacción industrial" se centra en la relación laboral, o los intrincados vínculos que existen entre empleadores y empleados, trabajadores y sindicatos, grupos de empleadores y el gobierno.

2.3.8. Gestión de recompensas

La creación y ejecución de planes y directrices con el objetivo de compensar a las personas de forma regular, justa y de acuerdo con su valor para la organización constituye la gestión de recompensas.

2.3.9. Plan de lección

Un plan de clase es un programa diario. Tiene una fecha límite y es preciso. El objetivo, los ejercicios y la evaluación se describen en el plan de clase. Las actividades del plan son su componente clave.



2.3.10. Autonomía

Ser independiente implica tener la libertad de elegir cómo actuar. Ser autónomo significa tener la capacidad de tomar decisiones para aumentar la confianza en las decisiones de la propia vida. Esto evita problemas de indecisión al dar a las personas una sensación de control sobre su futuro académico y profesional.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, que permite recolectar y analizar datos numéricos para identificar relaciones entre el perfil docente y el desempeño laboral (Hernández et al., 2018).

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

Se emplea el método deductivo, que parte de teorías generales para llegar a conclusiones específicas acerca de la relación entre las variables (Sampieri et al., 2014).

3.3. Tipo de investigación

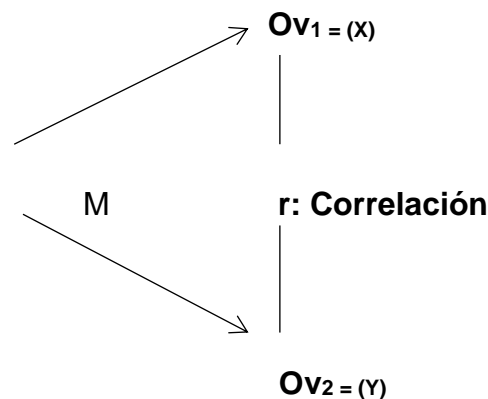
El estudio fue de tipo aplicado porque buscó generar conocimiento útil para mejorar el desempeño laboral a partir del perfil docente en las instituciones educativas de Juliaca. Hernández et al. (2014) indican que la investigación aplicada busca resolver problemas prácticos, por eso este enfoque permite aportar soluciones educativas específicas.

3.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional, ya que se buscó medir la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral. Según Sampieri et al. (2014), este nivel identifica la relación entre variables sin establecer causalidad, permitiendo analizar la influencia del perfil en el desempeño docente.

3.5. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental transversal, porque se recogieron datos en un solo momento sin manipular variables. Hernández et al. (2014) mencionan que este diseño es adecuado para analizar asociaciones en un momento específico, facilitando un estudio objetivo de la relación entre perfil y desempeño (Sampieri et al., 2014).



Dónde:

M: Muestra

Ov1 = (X) Observar variable 1: Perfil docente

Ov2 = (Y) Observar variable 2: Desempeño laboral

r = Vinculación entre variables



3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

En tal exploración, la población será docentes de las entidades públicas de educación secundaria de la localidad distrital de Juliaca, 2023.

POBLACIÓN: ENTIDADES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2023

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



19	Colegió "Santa Rosa de Lima"	20
20	Colegio "Thomas Alva Edison"	07
Total		864

3.6.2. Muestra

Para la obtención de la muestra se aplicará la formulación:

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

Población	N=	864
Alfa (Error tipo I)	α=	0,05
Nivel de Confianza (error tipo II)	β=1-α/2	0,95
Z de (1-α/2)	Z(1-α/2)	1,96
Desviación estándar	s=	0,503
Varianza	s^2	0,253
Precisión	d=	0,07
Tamaño de muestra	n=	161

Reemplazar:

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

n = 161,469 <> 161

La muestra es: 161



MUESTRA: ENTIDADES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL
DISTRITO DE JULIACA, 2023

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	TOTAL	Muestra
1	Colegio "20 de Enero"	08	01
2	Colegio 32 "Mariano H. Cornejo"	97	18
3	Colegio 91 "José Ignacio Miranda"	37	07
4	Colegio "Cesar Vallejo"	51	10
5	Colegio "Colibrí"	08	01
6	Colegio "Inca Garcilaso de la Vega"	23	04
7	Colegio "José Antonio Encinas"	129	25
8	Colegio "José Carlos Mariátegui"	13	02
9	Colegio "José María Arguedas"	42	08
10	Colegio "José Olaya Balandra"	08	01
11	Gran Unidad Escolar las "Mercedes"	88	16
12	Colegio "Manuel Núñez Butrón"	59	11
13	Colegio "Mariano Melgar"	08	01
14	Colegio "Politécnico Regional los Andes"	138	27
15	Colegio "Rodolfo Diesel"	13	02
16	Colegio "San Francisco de Borja"	38	07
17	Colegio "San Martín"	68	13
18	Colegio "Santa Mónica"	09	02
19	Colegio "Santa Rosa de Lima"	20	04
20	Colegio "Thomas Alva Edison"	07	01
	Total	864	161



3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

- ENTREVISTA

Un método adicional para recaudar la información necesaria para obtener datos.

- ENCUESTA

El uso de encuestas y cuestionarios es un método sencillo para examinar la conexión entre variables.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Seaman 1991: 42). Polit y Hungler (1997: 466) se describe un cuestionario como un medio para recaudar información de los participantes sobre la formación académica y la multidisciplinariedad.

Tabla 2

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 3

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

La siguiente conexión matemática indicaría la validación de un instrumento y el nivel ideal de eficiencia para lograr hallazgos confiables.

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

CV = coeficiencia de validez

Σ = sumatorias

\bar{x} = Promedios de los puntajes emitidos por especialistas por cada ítem.

n = cantidad de ítems por cuestionarios

Validación por juicio de expertos de la variable (1) Perfil docente

No.	EXPERTOS					ΣX	\bar{x}
	1	2	3	4	5		
01							
02							



03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15

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

No. Ítems	EXPERTOS					ΣX	\bar{x}
	1	2	3	4	5		
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							



11
12
13
14
15

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

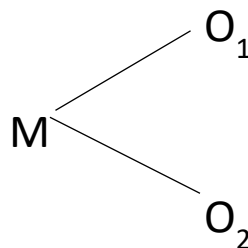
El método más útil para evaluar la fiabilidad de un instrumento es usar la coeficiencia alfa de Cronbach. Este valor se deriva de la consistencia y la confianza de la información obtenida.

Niveles de confianza de la coeficiencia Alpha de Cronbach

Excluyentes	Bajos/nada aceptables	Regulares/poco aceptables	Buenos/aceptables	Muy buenos/muy aceptables
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

El diagrama siguiente ilustra este tipo de exploración de las dos variables:



Donde

M: Es la Muestra de Exploración



O: Coeficiencia de vinculación

R: Representación de la flecha de doble entrada

DISEÑO ESTADÍSTICO

El "Chi Cuadrado" es la metodología de estadística usado en esta exploración para examinar la fuerza del vínculo de las variables.

FORMULACIÓN DE VINCULACIÓN DE PEARSON

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

En la cual:

r = Coeficiencia de vinculación

n = Cantidad de información.

f = Frecuencias de celdas.

fx = Frecuencias de las variables independientes.

fy = Frecuencias de las variables dependientes.

dx= Valoración codificada o cambiada para intervalos de las variables X, procurando que a los intervalos centrales le correspondan dx = 0.

dy= Valoración codificada o cambiada para intervalos de las variables Y, procurando que a los intervalos centrales le correspondan dy = 0.

A continuación, repasamos los rangos básicos de interpretación de la coeficiencia vinculante lineal de Pearson.



$r = \pm 1$ vinculación lineal perfecta

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

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

$0.3 \leq r < 0.5$ ó $-0.5 < r \leq -0.3$: vinculación lineal pobre. $0 \leq r <$

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

Coeficiencia determinante

La cantidad en que las variables independientes inciden en las variables dependientes se calcula usando este coeficiente.

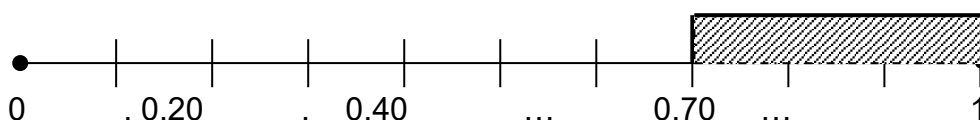
$r^2 \cdot 100$

El proceso de estadística a través del programa de estadística SPSS-

Estos son los rangos de coeficiencias de vinculación lineal simple de Pearson que sugirió el explorador Dr. Roberto Ávila Acosta:

- i) $0,00 \leq r < 0,20$ hay vinculación no significativa
- ii) $0,20 \leq r < 0,40$ hay vinculación baja
- iii) $0,40 \leq r < 0,70$ hay vinculación significativa
- iv) $0,70 \leq r < 1$, hay vinculación muy significativa entre variables.

Gráfico de Prueba de hipótesis





Tratamiento de datos

Para evaluar y comprender la información se seguirán los pasos a continuación:

- Se mostrarán las tabulaciones de distribución proporcional que corresponden y, a continuación, se describirán la información que contienen, junto con las teorías y el marco teórico para su análisis.
- Se usarán los gráficos de barras necesarios para representar las tablas estadísticas.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

En el capítulo actual se detalla los hallazgos tanto descriptivos como inferenciales.

Tabla 4

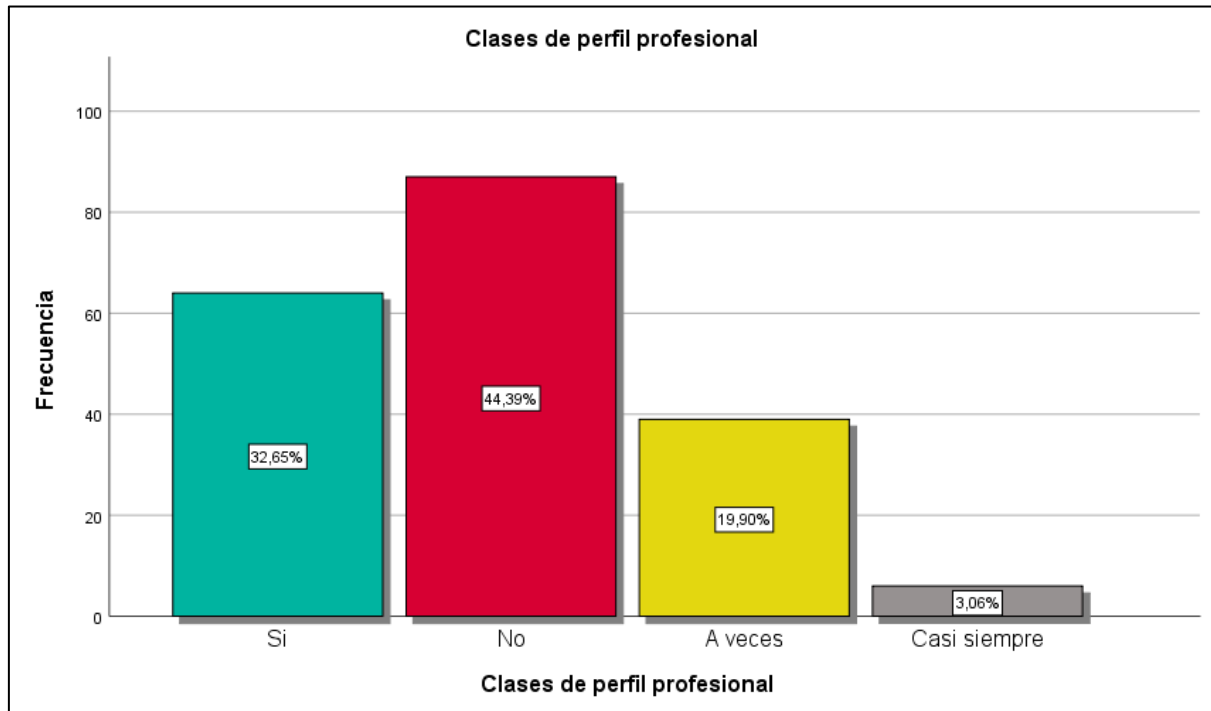
Clases de perfil profesional

	Frecuencias	Proporciones	Proporciones válidas	Proporciones acumuladas
Si	64	32,7	32,7	32,7
No	87	44,4	44,4	77,0
A veces	39	19,9	19,9	96,9
Casi siempre	6	3,1	3,1	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 1

Clases de perfil profesional



Nota. Tabla 4

Tabla 5

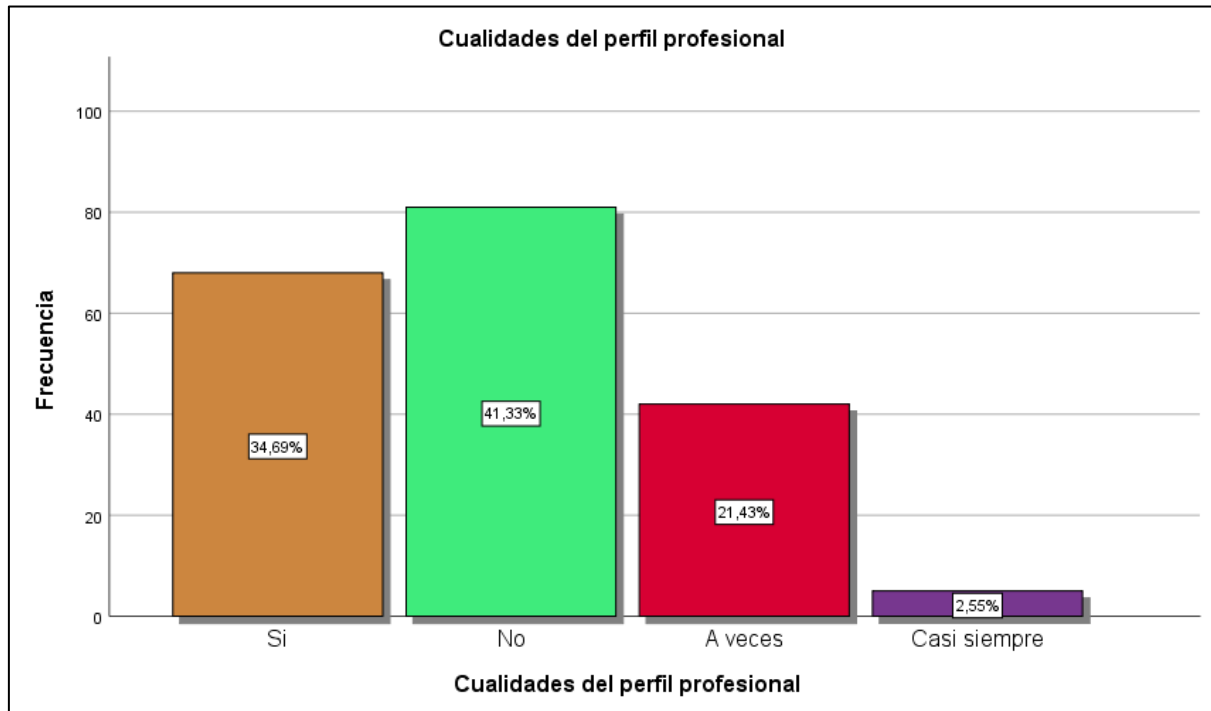
Cualidades del perfil profesional

	Frecuencias	Proporciones	Proporciones válidas	Proporciones acumuladas
Si	68	34,7	34,7	34,7
No	81	41,3	41,3	76,0
A veces	42	21,4	21,4	97,4
Casi siempre	5	2,6	2,6	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 2

Cualidades del perfil profesional



Nota. Tabla 5

Tabla 6

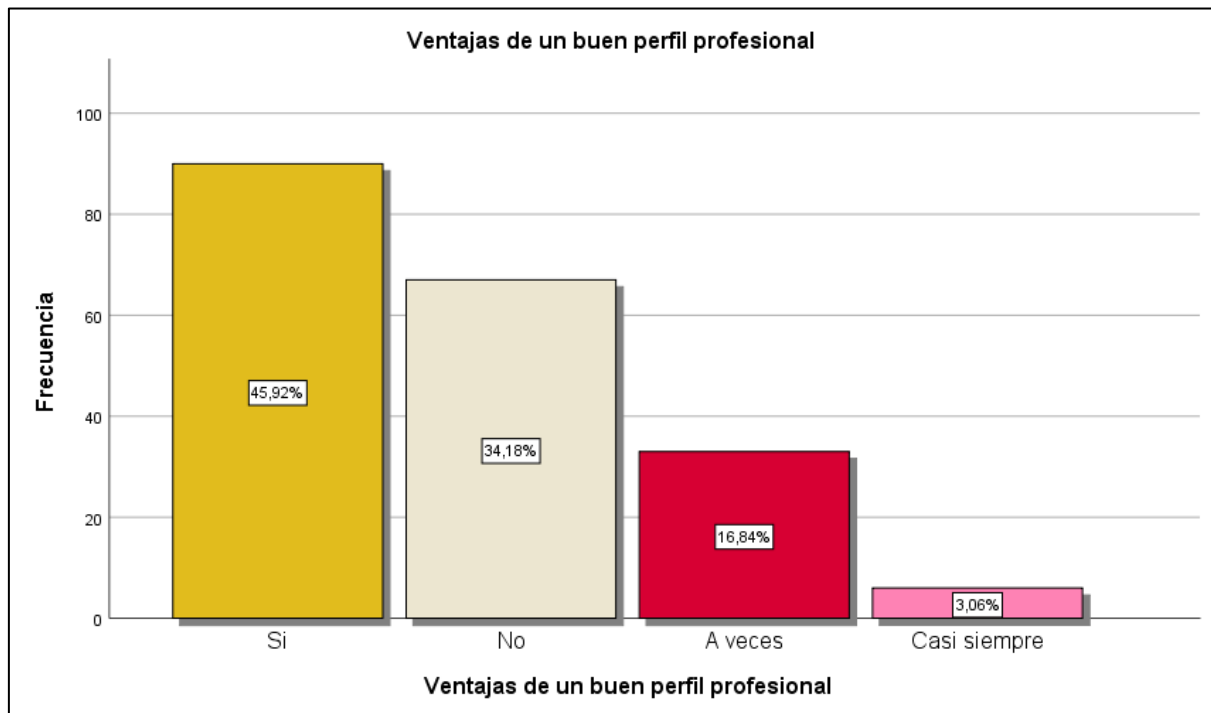
Ventajas de un buen perfil profesional

	Frecuencias	Proporciones	Proporciones válidas	Proporciones acumuladas
Si	90	45,9	45,9	45,9
No	67	34,2	34,2	80,1
A veces	33	16,8	16,8	96,9
Casi siempre	6	3,1	3,1	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario

Figura 3

Ventajas de un buen perfil profesional



Nota. Tabla 6

4.1.1. Interpretación de los resultados

Correspondiente a la tabulación 6 mencionamos que las clases del perfil profesional no son favorables ello con una frecuencia de 87 siendo el 44.4%, desde luego se menciona que 39 encuestados mencionaron que las clases del perfil profesional es medianamente favorable ello con un porcentaje del 19.9%, por último, se tiene que 6 encuestados menciona que las clases del perfil profesional se halla favorable ello con un porcentaje del 3.1%.

En el contexto educativo, las clases del perfil profesional pueden considerarse desfavorables por diversas razones, que pueden incluir:

Desconexión con las necesidades del mercado laboral: En muchas ocasiones, el currículo de las clases del perfil profesional puede estar desactualizado o no alineado con las demandas reales del mercado laboral



peruano. Esto puede resultar en una brecha entre las habilidades adquiridas en el aula y las habilidades requeridas por los empleadores, lo que dificulta la empleabilidad de los graduados.

Falta de un enfoque práctico: Los cursos de perfil vocacional pueden incluir una cantidad excesiva de contenido teórico y poca aplicación práctica pertinente al entorno laboral del Perú. Esto puede dificultar que el alumnado adquiera la experiencia y las habilidades del mundo real necesarias para el éxito en la fuerza laboral a lo largo de su formación.

Recursos e infraestructura limitados: Puede resultar difícil brindar lecciones de perfil vocacional de alta calidad en muchas instituciones educativas peruanas, en particular aquellas ubicadas en regiones rurales o de bajos ingresos. La falta de laboratorios, equipos especializados y materiales didácticos puede tener un impacto perjudicial en las experiencias educativas del alumnado.

Falta de vinculación con el sector productivo: En algunos casos, las instituciones educativas pueden carecer de vínculos sólidos con el sector productivo peruano, lo que limita las oportunidades de prácticas profesionales, pasantías o colaboraciones en proyectos reales. Esto puede impedir que los estudiantes adquieran experiencia laboral relevante y establezcan contactos en su campo de estudio.

Deficiencias en la preparación docente: La preparación y certificación inadecuada de los docentes puede tener un impacto en la calidad de la enseñanza en los cursos de perfil profesional. La calidad de la educación podría verse afectada negativamente por información y enfoques pedagógicos desactualizados que son relevantes para un determinado sector profesional.



En resumen, los cursos de perfil profesional pueden no ser beneficiosos en el Perú debido a las deficiencias en la preparación docente, la falta de un enfoque práctico, la falta de vínculo con el sector productivo y la desconexión con las demandas del mercado laboral. Superar estos obstáculos requiere una estrategia integral que incluya a las agencias gubernamentales, las organizaciones comerciales y las instituciones educativas para garantizar una instrucción de alta calidad que prepare adecuadamente a los estudiantes para satisfacer las demandas de la fuerza laboral.

De acuerdo con la tabla 7 se menciona que las cualidades del perfil profesional si son buenas ello con un porcentaje del 34.7%, sin embargo, 81 docentes mencionan que las cualidades del perfil profesional no son favorables ello con un porcentaje del 41.3%, sin embargo 42 encuestados mencionan que el perfil profesional es moderadamente favorable ello con un porcentaje del 21.4%. En contraste con los hallazgos, observamos que hay una serie de variables que inciden en el sistema educacional y el mercado laboral del Perú que podrían contribuir a los modestos atributos promedio del perfil profesional. Las siguientes son algunas explicaciones de por qué los atributos del perfil profesional peruano podrían ser mediocres: Calidad de la educación: A pesar de los intentos de elevar el estándar, aún existen obstáculos en el acceso de los estudiantes a una instrucción de alta calidad y a recursos educativos suficientes en el Perú. Esto puede tener un impacto en la adquisición de las habilidades y la información necesarias para construir un perfil profesional sólido. Brechas de educación y empleo: Las habilidades que se enseñan en las instituciones educativas no coinciden con las demandas del mercado laboral peruano. Muchos graduados carecen de la experiencia, las habilidades interpersonales y el conocimiento técnico



necesarios para tener éxito en el mercado laboral. Disparidad socioeconómica: En el Perú, la desigualdad socioeconómica puede tener una impactación en las experiencias educacionales del alumnado. Las disparidades en la accesibilidad a herramientas educacionales, infraestructura escolar y oportunidades de formación profesional pueden limitar el desarrollo de un perfil profesional sólido, especialmente en áreas rurales y comunidades marginadas. Falta de oportunidades de desarrollo profesional: Muchos profesionales peruanos enfrentan dificultades para acceder a oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua que les permitan actualizar y mejorar sus habilidades. Esto puede afectar la capacidad de los individuos para mantenerse actualizados en un entorno laboral en constante cambio. Cultura organizacional y de trabajo: La cultura organizacional en algunas empresas peruanas puede no favorecer el desarrollo y reconocimiento de habilidades y competencias profesionales. La falta de incentivos para el crecimiento profesional y el reconocimiento del mérito pueden desmotivar a los trabajadores y limitar su compromiso con el desarrollo de un perfil profesional sólido. En resumen, las cualidades del perfil profesional pueden ser moderadamente regulares en el Perú debido a desafíos en la calidad de la educación, brechas entre educación y empleo, desigualdades socioeconómicas, falta de oportunidades de desarrollo profesional y aspectos culturales y laborales. Para superar estos obstáculos, las empresas del país, las instituciones educativas, las agencias gubernamentales y el público en general deben trabajar juntos para mejorar los programas de desarrollo y capacitación profesional.

De acuerdo con la tabla 8 se menciona que 90 encuestados piensan que un buen perfil profesional si son ventajosas ello con un porcentaje del 45.9%. Por otro lado, se menciona que un buen perfil profesional no trae ventajas ello con



porcentaje del 34.2%, sin embargo 33 encuestados menciona que un buen perfil profesional a veces es ventajoso ello con un porcentaje del 16.8%. Varios estudios han demostrado que los individuos con un perfil profesional sólido tienden a tener una mayor empleabilidad y acceso a una variedad de oportunidades laborales. Según investigaciones de autores como Heckman y Kautz (2012), las habilidades blandas y técnicas bien desarrolladas aumentan las probabilidades de encontrar y mantener un empleo de calidad. En ese sentido Investigaciones realizadas por autores como Judge y Bono (2001) han encontrado una fuerte vinculación entre las competencias profesionales y el desenvolvimiento laboral. Los individuos con un buen perfil profesional tienden a sobresalir en sus funciones laborales, logrando mejores resultados en términos de productividad, calidad del trabajo y satisfacción laboral.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.



2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Se empleó la evaluación de Rho Spearman en la cual se ha asumido a los que integran la muestra como escogidos aleatoriamente y se han ejecutado los procesos que son relevantes en su totalidad.

4. Lectura de P – valor

Si P – valor está por debajo del nivel significante se procederá a aceptarse el examen de hipótesis, si p – valor está por encima del nivel significante se procederá a aceptarse la Ho.

Tabla 7

Relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

		PERFIL DOCENTE	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL DOCENTE	Coeficiencia vinculante	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	196
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiencia vinculante	,754**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	196

** . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.



Decisión estadística

Si tuviéramos que decidir si aceptarse o rechazarse el H_a basándose en una examinación estadística, consideraríamos los siguientes factores.

Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$

Criterio de aceptación/rechazo:

Al observar que el p-valor es inferior a **0,05 (p = 0,000)**, se confirma H_a y se descarta H_o .

Interpretación:

La Tabla 7 evidencia la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de Spearman obtenido fue $Rho = 0,754$, lo cual indica una correlación positiva alta entre ambas variables: a mayor perfil docente, mayor desempeño laboral. Además, el nivel de significancia fue $p = 0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), demostrando que el perfil docente influye de manera importante en el desempeño laboral de los docentes.

Prueba de Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.



Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$

Criterio de aceptación/rechazo:

Al observar que el p-valor es inferior a **0,05 (p = 0,000)**, se confirma Ha y se descarta Ho.

Tabla 8

Relación entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

			Clases de perfil profesional	Componentes para un buen desempeño laboral
Rho de Spearman	Clases de perfil profesional	Coeficiencia vinculante	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Componentes para un buen desempeño laboral	Coeficiencia vinculante	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

** . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

La Tabla 8 evidencia la relación entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de Spearman obtenido fue $Rho = 0,847$, lo cual indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables: a mejores clases de perfil profesional, mejores componentes para un buen desempeño laboral. Además, el nivel de significancia fue $p = 0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), demostrando que las clases del perfil profesional influyen de manera determinante en los componentes de un buen desempeño laboral de los docentes.

Prueba de Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H_0 : No existe una relación significativa entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

H_a : Existe una relación significativa entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$

Criterio de aceptación/rechazo:

Al observar que el p-valor es inferior a **0,05 (p = 0,000)**, se confirma H_a y se descarta H_o .

Tabla 9

Relación entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

		Cualidades del perfil profesional	Propiedades del desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cualidades del perfil profesional	Coeficiencia vinculante	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Propiedades del desempeño laboral	Coeficiencia vinculante	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

** . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

La Tabla 9 evidencia la relación entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de Spearman obtenido fue $Rho = 0,782$, lo cual indica una correlación positiva alta entre ambas variables: a mejores cualidades del perfil profesional, mejores propiedades del desempeño laboral. Además, el nivel de significancia fue $p = 0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), demostrando que las



cualidades del perfil profesional influyen significativamente en las propiedades del desempeño laboral de los docentes.

Prueba de Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

Significancia:

Alfa $\alpha = 0.05$

Criterio de aceptación/rechazo:

Al observar que el p-valor es inferior a **0,05 (p = 0,000)**, se confirma Ha y se descarta Ho.

Tabla 10

Relación entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.

		Ventajas de un buen perfil profesional	Misión durante el desempeño docente	
Rho de Spearman	Ventajas de un buen perfil profesional	Coeficiencia vinculante	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Misión durante el desempeño docente	Coeficiencia vinculante	,817**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	196	196	

** . La asociación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

La Tabla 10 evidencia la relación entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de Spearman obtenido fue $Rho = 0,817$, lo cual indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables: a mayores ventajas de un buen perfil profesional, mejor misión en el desempeño docente. Además, el nivel de significancia fue $p = 0.000 < 0.05$, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), demostrando que las ventajas de un buen perfil profesional influyen de manera significativa en la misión durante el desempeño docente.



4.3. Discusión de resultados

En esta indagación se ha podido hallar que (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), a través de la evaluación Rho - Spearman, hecho que nos deja entrever que hay una asociación entre las variables. Las habilidades pedagógicas y didácticas necesarias para una buena enseñanza se incluyen en el perfil del docente. Es más probable que los educadores que están bien versados en estrategias de enseñanza, desarrollo curricular, evaluación del aprendizaje y gestión del aula creen entornos de aprendizaje atractivos que respalden el progreso académico de los estudiantes. Además, los instructores que participarían en tareas de evolución profesional continuo y reciben una formación inicial de alta calidad suelen tener un mejor desempeño en el trabajo. Los docentes que han recibido formación en psicología educativa, tecnología educativa y métodos de enseñanza creativos están mejor preparados para adaptarse a los requisitos cambiantes de los alumnos y las demandas del aula. Las actitudes, valores e ideas del instructor sobre la enseñanza y el aprendizaje también se incluirían en el perfil del docente. El crecimiento intelectual, social y emocional de los niños suele verse afectado positivamente por profesores apasionados por lo que hacen, empáticos con sus alumnos, respetuosos con la diversidad y comprometidos con la justicia educativa. La calidad del entorno de aprendizaje en el aula y la atmósfera escolar pueden verse afectadas por el perfil del profesor. Los instructores que construyen vínculos fuertes con sus alumnos, cultivan una atmósfera de respeto mutuo y fomentan la participación activa a menudo crean entornos que apoyan el aprendizaje y el crecimiento general del alumnado. Efecto sobre el rendimiento académico: La asociación entre el perfil del profesor y los logros académicos de los estudiantes se ha demostrado en varias investigaciones. Las tasas de graduación más altas, las



mejores puntuaciones en las pruebas estandarizadas y un mayor éxito en la educación postsecundaria y el mercado laboral son todos indicadores de instructores altamente capacitados y dedicados.

En conclusión, dado que el perfil del docente afecta las habilidades pedagógicas, el desarrollo profesional, las actitudes docentes, el ambiente escolar y los resultados académicos del alumnado, está fuertemente vinculado tanto al desempeño laboral como a los resultados educativos. Como resultado, la financiación para el apoyo y el desarrollo de los docentes es crucial para avalar que todos los niños recibirían una instrucción de alta calidad y tengan éxito académico.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La presente investigación confirmó la hipótesis general al evidenciar una correlación positiva y significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de correlación obtenido fue Rho de Spearman = 75,4% con un nivel de significancia de $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo que reafirma la solidez estadística de esta relación. Estos resultados indican que un mejor perfil docente se traduce en un mayor desempeño laboral, demostrando la importancia de fortalecer la formación, actualización y competencias del profesorado para optimizar su rendimiento.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). Los resultados muestran el coeficiente de correlación obtenido fue Rho de Spearman = 84,7% con un nivel de significancia de $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo que confirma su relevancia estadística. Este hallazgo indica que unas clases de perfil profesional más sólidas repercuten directamente en el desarrollo de mejores componentes para un desempeño docente eficiente, validando la necesidad de estructurar adecuadamente los elementos que conforman la profesión docente.

TERCERA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El análisis evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 78,2% con un nivel de significancia de $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo que confirma su relevancia estadística. Estos resultados reflejan que mejores cualidades del perfil profesional fortalecen



directamente las propiedades del desempeño laboral, resaltando la necesidad de potenciar competencias, valores y habilidades en los docentes.

CUARTA: Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de Juliaca (2023). El coeficiente de correlación obtenido fue un Rho de Spearman = 81,7% con un nivel de significancia de $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo que confirma la solidez de esta relación. Estos hallazgos evidencian que mayores ventajas de un buen perfil profesional potencian la misión del docente en su ejercicio, subrayando la importancia de consolidar un perfil profesional que impulse el compromiso, la vocación y la efectividad en el proceso educativo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la vinculación entre variables, complementando el análisis con la regresión lineal para una mayor precisión en los resultados.

SEGUNDA: Se recomienda que en futuras contrataciones de personal docente se realice una evaluación de los niveles de competencias en relación con los puestos requeridos, a fin de asegurar que los candidatos cuenten con las habilidades necesarias para un desempeño laboral óptimo dentro de la institución.

TERCERA: Se recomienda que los docentes de las entidades de educación superior participen en cursos de formación, seminarios y programas de actualización periódicos, con el fin de fortalecer sus competencias, proporcionar información actualizada a sus estudiantes, incrementar su productividad y contribuir a la mejora de la gestión educativa. Asimismo, se enfatiza la importancia de la formación continua en áreas y materias pertinentes para cada profesor.

CUARTA: Se recomienda que las instituciones educativas consideren los distintos aspectos que conforman el perfil profesional, como la experiencia laboral, la participación en capacitaciones y la formación académica, para apoyar el mejor desempeño de los docentes en sus funciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbera, G. (2001) Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo. Trabajo de grado de especialización no publicado. Universidad de Carabobo.
- Ben-Peretz, M. (1990). El encuentro profesor-currículo: Liberar a los profesores de la tiranía de los textos. Albany: Prensa de la Universidad Estatal de Nueva York.
- Boote, D. N. (2006). La discreción profesional de los docentes y los planes de estudio. *Docentes y enseñanza: teoría y práctica*, 12 (4), 461-478.
- Boyaci, A. (2009). Imágenes metafóricas para la planificación educativa: percepciones de los profesores de instituciones públicas. *Instituto de Ciencias Sociales de la Revista de la Universidad de Selcuk*, 21, 111-124.
- Brophy, j. (1986). *Handbook of research on teaching, a project of the american educational research association*. U.S.A.: MACMILLAN.
- Can, N. (2009). Los comportamientos de liderazgo de los profesores en las instituciones educativas. *Educación*, 129 (3), 436-447.
- Castillo, K. (2004). El significado de la autonomía en la formación del profesorado de la primera infancia. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 25 (1), 3-10.
- CCALLATA CHAMBI, F., HANCCO, M., & ROXANA, A. (1993). La metodología científica en el proceso enseñanza aprendizaje de las asignaturas de historia y química en el tercer grado de educación secundaria de Juliaca. JULIACA PERÚ.



- Cerisola, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiantedocente con el componente de práctica profesional de la Institución de Educación de la FACE. *Revista Ciencias de la Educación*, (21), 11-31. C
- Eskicumali, A. (2003). *Planificación y evaluación en educación*. Estambul: Cambiar publicaciones.
- Johns, D. P. (2002). Cambio de la política curricular a la práctica: el caso de la educación física en Hong Kong. *The Curriculum Journal*, 13 (3), 361-385.
- Ferreira, A.F., Nascimento, I. y Fontaine, A.M. (2009). El rol del docente en la transmisión de representaciones sobre temas vocacionales. *Revista Brasileña de Orientación Profesional*, 10 (2), 43-56. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203014923006>.
- Friedman, I. A. (1999). Autonomía laboral percibida por el docente: el concepto y su medida. *Medición educativa y psicológica*, 59 (1), 58-76.
- GALL, M., GALL, J., & BORG, W. (2003). *Educational research an introduction*. U.S.A.: PEARSON EDUCATION.
- Galton, M. (1998). Creación de un plan de estudios: algunos principios de la construcción de planes de estudio En J. Moyles & L. Hargreaves (Eds.) *Plan de estudios de primaria: Aprendizaje desde perspectivas internacionales* (págs. 73-80). Londres: Routledge.
- García, J. (2000). La solución de situaciones problemáticas: una estrategia didáctica para la enseñanza de la química. En J. GARCÍA, *ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS* (págs. 18, 113 - 129).
- Garriz. (2001). *La educación de la química en México en el siglo XX*. MEXICO: JOURNAL OF THE MEXICAN CHEMICAL SOCIETY.



- Gil, D., CARRASCOSA, J., FURIO, C., & MARTÍNEZ, J. (1991). La enseñanza de las ciencias en la educación secundaria. SARAGOZA ESPAÑA: ED. SI.
- Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- GTE, G. D. (2003). Conocimiento, participación y autonomía. MÉXICO.
- Inês Faria, I. y Teixeira, M.O. (2010). El papel del profesorado en la orientación profesional. Boletín de la Oficina de Innovación Pedagógica de la Escuela Profesional Gustave Eiffel, 1.
- Ingersoll, R. M. (2007). Corto de poder largo de responsabilidad. Liderazgo educativo, 65 (1), 20-25. Isman, A. y
- Iniciativa de reforma educativa (ERG). (2005). Revisión y evaluación del plan de estudios - I. Consultado el 24 de abril de 2009 en <http://ipc.sabanciuniv.edu/tr/Yayinlar/OgretimOzet.pdf>.
- Macpherson, I., Brooker, R., Aspland, T. y Elliott, B. (1999, abril). Mejorar el perfil de los docentes como tomadores de decisiones curriculares: algunas perspectivas internacionales. Trabajo presentado en la Reunión Anual de la Asociación Estadounidense de Investigación Educativa, Montreal, Quebec.
- Pinto, H.R. Taveira, M.C. y Fernandes, M.E. (2003). Desarrollo vocacional de docentes y alumnos. Revista Portuguesa de Educação, 16 (1), 37-58.
- PISCOYA, L. A. (2004). La formación docente en el Perú informe elaborado para UNESCO IESALC. LIMA PERÚ.
- Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. Revista Ciencias de la Educación, (16), 117-157.



- RISCO, M. Y., & GALLEGOS, N. Y. (2002). Las estrategias de la metodología activa y su repercusión en el aprendizaje del componente tiempo y sociedad de los educandos del CES Jose Carlos Mariategui de la una Puno. PUNO: UNA.
- RIVAS, T. D., MARTÍN, & VENEGAS. (2006). Conocimientos que intervienen en la practica docente. MÉXICO.
- Roa, J., Moreno, M. (2001) Valoración realizada por alumnos de E.S.O. acerca del comportamiento docente de sus profesores. Revista de Ciencias de la Educación (185), 89- 101.
- Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Institucións Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo
- SANTA ANA, A. (1982). Microenseñanza y habilidades técnicas del profesor. COLOMBIA: McGRAW HILL.
- Segura, E. (2002) Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (19), 89-106.
- Segura. E. (2003) Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.
- Talanquer. (2004). Formacion docente ¿que conocimientos distinguen a los buenos maestros de quimica? MEXICO.



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

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

ROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		
¿Cuál es la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?	Determinar la relación entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023..	Existe una relación significativa entre el perfil docente y el desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	V. DE ESTUDIO 1: PERFIL DOCENTE		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
P1: ¿Cuál es la relación entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?	O1: Analizar la relación entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	H1: Existe una relación significativa entre las clases del perfil profesional y los componentes para un buen desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	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
P2: ¿Cuál es la relación entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?	O2: Examinar la relación entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	H2: Existe una relación significativa entre las cualidades del perfil profesional y las propiedades del desempeño laboral en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	Cualidades del perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Muestra eficiencia y eficacia Realiza trabajo en equipo 	
P3: ¿Cuál es la relación entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023?	O3: Evaluar la relación entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	H3: Existe una relación significativa entre las ventajas de un buen perfil profesional y la misión durante el desempeño docente en las entidades públicas de educación secundaria de la localidad de Juliaca, 2023.	Ventajas de un buen perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve y mantiene la responsabilidad Brinda confianza a los compañeros de trabajo 	
			V. DE ES ESTUDIO 2 DESEMPEÑO LABORAL		
			Dimensiones	Indicadores	
			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 	



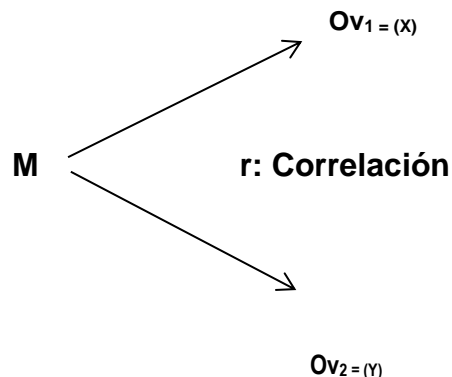
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el **método cuantitativo** se centra en hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al **diseño: descriptivo correlacional simple, no experimental**

NOTACIÓN FUNCIONAL:



Dónde:

- M:** Muestra
- Ov₁ = (X)**
Observación de la variable 1: Perfil docente
- Ov₂ = (Y)**
Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Pertenece al nivel No Experimental

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación Correlacional - No experimental

En este estudio, la población será docentes de las instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Juliaca, 2023.

• 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.

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.

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.

La fórmula de Pearson es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

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)

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, $\alpha=0.05$

ESTADISTICA DE PRUEBA

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.

Dónde:

- t_c ; T calculada
- n : tamaño de muestra
- r : coeficiente de efecto.

REGLA DE DECISIÓN.

Si $t_c > t_t$, entonces se rechaza

H₀



Anexo 02. Instrumento(s) de la investigación

ANEXO 01

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	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN			
		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



Anexo 03. Ficha de validez de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: JUSTA SONCCO APAZA
1.2. Validado por: DR. PIO NAPOLEON 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: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Table with 10 rows of indicators (CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, ADECUACIÓN, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA) and columns for VALORACIÓN (DEFICIENTE, BAJO, REGULAR, BUENA, EXCELENTE) with sub-columns for scores 1-96.

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75%
V. OBSERVACIONES: NINGUNA
LUGAR Y FECHA: 15/07/2025

FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Pio N. Vilca Ramos



Anexo 04. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos

resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	edad	ocupacion	hijos	alimentos	carnes	carbohidratos	hierro	suplementos	efectos	esquema	alimentos r	hemoglobina
1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1
2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1
3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1
4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
5	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1
6	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
7	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	3	1
8	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1
9	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
10	2	3	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1
11	1	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1
12	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1
13	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1
14	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1
15	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1
16	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
17	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
18	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	3	1
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
20	2	3	3	1	1	1	4	2	1	2	1	1
21	1	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1
22	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
23	1	3	2	1	1	1	4	2	1	2	1	1
24	2	2	2	1	2	4	3	1	1	1	3	1
25	1	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1
26	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1
27	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1
28	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1
29	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1
30	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1
31	2	1	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1
32	1	1	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1
33	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1
34	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1
35	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1
36	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21:

	edad	ocupacion	hijos	alimentos	carnes	carbohidratos	hierro	suplementos	efectos	esquema	alimentos r	hemoglobina
37	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1
38	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1
39	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1
40	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1
41	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1
42	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1
43	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1
44	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1
45	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1
46	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1
47	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1
48	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1
49	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1
50	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1
51	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	1
52	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1
53	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
54	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	1
55	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1
56	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1
57	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1
58	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1
59	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1
60	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1
61	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1
62	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
63	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1
64	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
65	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
66	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
67	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
68	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
70	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
71	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
72	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



resultados.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	edad	ocupacion	hijos	alimentos	carnes	carbohidratos	hierro	suplementos	efectos	esquema	alimentos r	hemoglobina
109	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1
110	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1
111	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1
112	2	1	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1
113	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1
114	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1
115	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1
116	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	1
117	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1
118	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1
119	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1
120	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1
121	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1
122	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	1	1
123	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1
124	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	3	1
125	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1
126	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1
127	2	1	3	3	1	2	3	3	1	1	3	1
128	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1
129	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1
130	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1
131	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2
132	3	1	3	3	1	2	2	3	1	1	3	2
133	2	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	2
134	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2
135	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
136	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2
137	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
138	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	1	2
139	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2
140	2	2	3	3	1	1	3	2	1	1	1	2
141	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2
142	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2
143	1	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	2
144	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar.

resultados.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	edad	ocupacion	hijos	alimentos	carnes	carbohidratos	hierro	suplementos	efectos	esquema	alimentos r	hemoglobina
142	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2
143	1	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	2
144	2	2	3	3	1	1	3	3	2	1	3	2
145	1	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2
146	2	1	2	3	4	1	3	3	2	2	3	2
147	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
148	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2
149	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2
150	2	2	3	3	1	1	3	2	2	1	3	2
151	2	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2
152	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2
153	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2
154	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
155	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2
156	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2
157	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2
158	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2
159	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2
160	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	1	2
161	2	1	3	3	1	2	2	3	4	3	1	2
162	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2
163	2	1	3	3	1	2	3	2	4	3	1	2
164	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3
165	3	1	3	2	1	2	3	2	4	3	1	3
166	3	1	3	3	1	2	3	2	4	3	1	3
167												
168												
169												
170												
171												
172												
173												
174												
175												
176												
177												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 22/10/2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné, Teléfono, email, Facultad, Título, Asesor, etc.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 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: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33

Firma de Autor



huella digital

22/10/2025

Fecha