



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El perfil profesional y desempeño laboral de los  
docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico  
Público “Chota” - Chota, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Walter Ortiz Campos

**ASESOR:**

Dr. Fernando Martín Vergara Abanto

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**PERÚ 2018**

## PÁGINA DEL JURADO



---

Dr. César Marrufo Zorrilla  
PRESIDENTE



---

Dr. José Rolando Vásquez Barboza  
SECRETARIO



---

Dr. Fernando Martín Vergara Abanto  
VOCAL

## DEDICATORIA

A mi querida esposa  
Nilda Flor, a mi adorada  
hija Dayana Kristel y  
a mi padre Juan.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Todopoderoso por darme la vida y brindarme las fuerzas necesarias para la culminación del presente trabajo.

A la Universidad por abrirme las puertas para seguir con mis estudios de Posgrado.

Al Dr. Fernando Martin Vergara Abanto por sus conocimientos y consejos brindados para la realización de la presente.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” de Chota por permitirme realizar mi trabajo de investigación en dicha institución, a sus docentes y estudiantes.

EL AUTOR.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Walter Ortiz Campos, con DNI N° 47672220, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Junio del 2018

Walter Ortiz Campos

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado evaluador, ostento ante ustedes la tesis denominada “El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018”, con el propósito de determinar la relación existente entre el perfil profesional con el desempeño laboral; así como también identificar el perfil profesional, diagnosticar el desempeño y establecer la relación existente entre ambas variables de estudio, de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018, como resultado de acuerdo al correlación de r de Pearson se obtuvo:  $r=0.801$  lo que significa que si existe una relación positiva alta; de acuerdo al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

De esta forma espero cumplir con los requisitos correspondientes de aprobación.

EL AUTOR.

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática. ....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	15
1.3.1.Perfil profesional.....	15
1.3.2.Desempeño laboral .....	21
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio. ....	27
1.6. Hipótesis. ....	27
1.7. Objetivos. ....	28
1.7.1.Objetivo General. ....	28
1.7.2.Objetivos Específicos. ....	28
II. MÉTODO .....	28
2.1. Diseño de investigación. ....	28
2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.2.1.Variables. ....	31
Variable 1: Perfil profesional: .....	31
Variable 2: Desempeño laboral:.....	31

2.2.2.Operacionalización de las variables.....	31
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	46
III. RESULTADOS.....	48
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	48
3.2. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE R DE PEARSON.....	64
IV. DISCUSIÓN.....	70
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES.....	73
VII. REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	77
Autorización de Publicación de Tesis en el Repositorio Institucional.....	96
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	97

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de determinar la correlación existente entre el perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional, el cual conto con una muestra de 194 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota. La recolección de datos se realizó a través de 2 instrumentos: un instrumento para el perfil profesional que cuenta con 8 ítems y un cuestionario para el desempeño laboral con 8 ítems, los cuales fueron sometidos a una validación pertinente, realizado mediante el juicio de 3 expertos y el grado de confiabilidad a través del Alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.943 para el perfil profesional y 0.934 para el desempeño laboral. Posteriormente, identificando y delimitando el problema de investigación, donde se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial y la correlación de Pearson.

El resultado muestra que si existe una correlación significativa entre las variables perfil profesional y desempeño laboral, mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo el resultado de:  $R= 0,801$ , el cual significa que existe una correlación positiva alta, lo que quiere decir que el perfil profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” de Chota, de esta manera quedando verificada la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**PALABRAS CLAVE:** perfil profesional, desempeño laboral, correlación, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The present research work was realized with the purpose to determine the existing correlation between the professional profile and the job performance of the teachers of the Higher Technological Public Education Institute "Chota" - Chota, 2018.

In the present research work was used the descriptive correlational design, which included a sample of 194 students from the Higher Technological Public Education Institute "Chota" - Chota. The data collection was realized through 2 instruments: an instrument for the professional profile that has 8 items and a questionnaire for job performance with 8 items, which were submitted to a pertinent validation, performed through the judgment of 3 experts and the degree of reliability through Crombach's Alpha, obtaining a value of 0.943 for the professional profile and 0.934 for the job performance. Subsequently, identifying and defining the research problem, where the information was processed through inferential statistics and the Pearson correlation.

The result shows that if there is a significant correlation between the variables professional profile and job performance, by applying the Pearson correlation coefficient the result was:  $R = 0.801$ , which means that there is a high positive correlation, which means that the professional profile is significantly related to the job performance of the teachers of the Higher Technological Public Education Institute "Chota" of Chota, by this way, the alternative hypothesis (H1) is verified.

**Key words:** Professional Profile, Work Performance, Correlation, Validity, Reliability.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad Problemática.**

En la actualidad se llama docente a aquellas personas que se dedican a la enseñanza, hoy en día la sociedad demanda a que los docentes demuestren competencias profesionales reales, basada en aspectos científicos y tecnológicos.

Ejercer la docencia significa un proceso de transmisión de la información, recayendo en el docente la responsabilidad de este proceso, no solo transmitiendo conocimientos sino también aptitudes y habilidades que le servirán al estudiante para su formación autónoma e independiente, y de esta forma afrontar los retos que se le presenten en la vida, en el proceso el estudiante es quien asume el papel de receptor de esta información.

Hoy en día los docentes tienen que ser capaces de realizar actividades más allá de sus funciones como docente, tiene que prepararse más y así mejorar la preparación de sus materiales de trabajo de las unidades didácticas, apoyar a los estudiantes con problemas personales, adaptarse a las condiciones laborales de trabajo, la violencia que se suscite dentro de la institución; así como también afrontar los retos que se le presentan dentro de un mundo globalizado y competitivo, estos retos son la supervisión, evaluaciones permanentes, relaciones interpersonales, el tiempo y de realizar trabajos de investigación en su campo profesional.

En la actualidad el desempeño docente representa un gran reto y tiene una gran dificultad en la sociedad actual que se encuentra envuelta en grandes cambios tecnológicos y que el docente debe solventar con información que permita al estudiante saber qué información es apta para el estudio, el cual representa un desgaste en su trabajo diario.

A nivel internacional, en la actualidad, cada vez es más frecuente que se presenten cambios significativos en la sociedad debido al creciente

desarrollo en lo concerniente a las TICs, que intervienen en el entorno social, en especial al desempeño docente obligando a tener que ir perfeccionando su perfil para la enseñanza.

Universidad de Granada (2007) indica. El importante crecimiento en los estados, programas de transformaciones formativas y los expertos asignan a las políticas tendentes en el fortalecimiento profesional de los educandos, estando muy lejos de tener los docentes que deseamos. En la última década distintos países de América Latina modificaron el currículum de la formación inicial de docentes, tanto en sus contenidos, estructura y fundamentos, empezaron un proceso de reconversión y acreditación de las entidades a cargo. Por consiguiente perduran serias dificultades tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de los docentes y en la organización, programación y guía del subsistema formador. (p.1)

En la actualidad se está impulsando la acreditación educativa como requisito a las instituciones educativas de nivel superior a mejorar el servicio educativo.

Los eventos que se realizan en varios países concerniente a políticas educativas, siempre existen reconocimientos y pronunciamientos, por lo general a instituciones públicas, de las carencias que se presentan en la enseñanza de las ciencias, y esto se ha podido evidenciar en nuestras indagaciones en diferentes centros educativos donde no existe coherencia entre lo que establece el Currículo de Estudios y la forma cómo llegan los conocimientos hacia el estudiante, ya que el sentido práctico de la enseñanza de las Ciencias se va dejando de lado, lo cual se hace evidente porque en gran parte de las Instituciones Educativas se padece de materiales educativos, infraestructura y laboratorios que compromete el logro de los verdaderos objetivos del docente. A esto se agrega la falta de flexibilización de los objetivos generales en materia normativa (MINEDU) en el sentido que el docente no pone en práctica la parte creativa de sacar provecho de los recursos que la localidad o región dispone.

Este problema se expande ante la inminente carencia de profesionales en educación que posean los modelos mínimos de calidad, hayan sido formados en entidades públicas o privadas, por consiguiente se muestra una deficiente calidad educativa. Por lo tanto el Ministerio de Educación (MINEDU) se ha visto en la obligación de cancelar las respectivas autorizaciones de funcionamiento institucional y programas de formación profesionales de diversos institutos superiores pedagógicos y escuelas superiores de formación docente, en las que se encuentran instituciones públicas y privadas de acuerdo al Decreto Supremo N° 016-2003-ED de fecha 05 de Mayo del 2003 dando en la que se manifiesta la cancelación de autorizaciones de funcionamiento de 47 instituciones de formación magisterial. (Llanos, 2008)

Tejada (2006) plantea las siguientes preguntas sobre los perfiles profesionales. ¿Qué profesional requiere la sociedad?, ¿cómo caracterizar a ese profesional? Son preguntas que desde hace años inquietan a profesionales y a docentes. La profesión está protagonizando un cambio motivado principalmente por la irrupción y aplicación de las nuevas tecnologías y por los factores sociales, culturales y económicos que conlleva la sociedad de la información. Las fronteras entre las profesiones relacionadas con la información se están desdibujando y se asiste a una diversificación que provoca que cada vez sean más las tareas a realizar en las unidades de información y fuera incluso de estas unidades, ya que la profesión deja de asociarse a un espacio concreto. (p.502)

## **1.2. Trabajos previos.**

### **A nivel internacional**

Cardenas (2017) concluye: Los desafíos que afronta en la actualidad el docente, han cambiado desde la concepción misma de la docencia. Cada vez, estos retos aumentan positivamente, se acentúan conforme la sociedad cambia; lo que fomenta el desarrollo de capacidades docentes acordes a las innovaciones sociales, culturales y económicas

generadas. La exigencia del docente, genera la aceleración de las variaciones sociales y sucesivos esfuerzos en adaptar su quehacer profesional diario, aceptando las modificaciones del entorno que se originan en las reformas educativas y las variaciones sociales, para innovar el trabajo docente a lo largo de la vida profesional, es decir, el éxito profesional docente se logra aceptando y comprometiéndose con estas variaciones sociales. (p.103)

### **A nivel nacional**

Acosta (2015) concluye. Los resultados estadísticos de la Hipótesis General: el coeficiente de correlación de r de Pearson  $r=0.75$ , según el cuadro nos muestra que el resultado es diferente de cero; por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Por consiguiente se aprecia que si hay relación o influencia de la variable competencia docente con en el desempeño laboral de los egresados, mostrándonos una relación entre las variables de acuerdo al coeficiente de Pearson de  $r= 0.75$ , el índice nos muestra una correlación positiva alta entre las variables competencia docente y desempeño laboral de los egresados. (p.93)

Llanos (2008) concluye. “El desempeño docente, informado por los alumnos de las I.E. tiene una considerable relación con el Perfil Profesional, lo que se aprecia en la relación de sus factores” (p.143).

) “Formación Científica y Didáctica” en relación a “evaluación de los alumnos” (0.538).

) “Formación Científica y Didáctica” en relación a “forma de enseñar” (0.497).

Estimado con un nivel de confianza del 99%.

Vallejos (2013) concluye. Las TICs desempeña un rol significativo en el entorno del compromiso (trabajo) universitario; porque nos permiten instaurar nuevos códigos y canales aprobados por estudiantes de una

nueva era, los que permitirán al educador ser más eficientes y eficaces, sin embargo este proceso de innovación tecnológica incide sobre su desempeño laboral. Así de esta manera, se facilitara la obtención de los mejores resultados en lo concerniente a las evaluaciones del desempeño laboral de los docentes universitarios, por tal sentido se comprueba la existencia de mecanismos para el desarrollo de habilidades laborales, los cuales servirán para mermar las brechas en tecnología y comunicación entre las generaciones del profesional docente y la nueva era o generación de estudiantes, ya que poseen una nuevo perfil de aprendizaje y acceso a la información. (p.86)

Castromonte (2017) concluye. “De los valores obtenidos en los resultados del presente estudio de investigación podemos concluir que los perfiles profesionales inciden de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas” (p.64)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Perfil profesional**

Ablaempleo (2013) define qué. “Perfil profesional es un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión”

Ablaempleo (2013) refiere que. El perfil profesional es básicamente un párrafo donde se describe el recorrido profesional y las competencias de un candidato, junto con las funciones que esta persona puede y quiere realizar en un futuro. Esto, aunque parezca básico para muchas personas, para otras no lo es, y existen un sinnúmero de candidatos con buena formación y experiencia, que muchas veces son descartadas por no tener perfil profesional.

Ablaempleo (2013) indica que. Se trata de una herramienta vital para que un entrevistador tenga en cuenta en un proceso de selección, al ser la presentación de un candidato ante una vacante y su adecuada redacción en el currículum puede resultar que un empleador considere o no a una persona para un cargo específico.

Eempleo (2012) define al perfil profesional como. “La síntesis de competencias, aspectos destacables de formación académica y experiencia laboral, pero con énfasis en habilidades y logros obtenidos”

Universia (2018) define qué. “Es el conjunto de habilidades y competencias que posee un trabajador. Estas son, a fin de cuenta, las que determinan si la persona en cuestión se encuentra capacitada para acceder al puesto de trabajo al que postula”

Universia (2018) Plantea las siguientes preguntas. ¿Qué sabe hacer el trabajador? ¿Qué herramientas maneja? ¿Qué puede aportar a una empresa? ¿Qué cursos ha realizado? ¿Es capaz de trabajar en equipo? ¿Puede liderar equipos de trabajo? Estas y otras preguntas son las que debe responder un perfil profesional.

### **Elementos del perfil profesional**

Tejada (2006) refiere que. “Los elementos más determinantes son, sin duda, los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño laboral” (p.503).

Tejada (2006) Refiere que. Son muchas las definiciones que encontramos en la bibliografía en torno al concepto de competencia. Aquí se recogen dos que provienen de nuestro propio campo: la primera es la que aparece en la primera edición del Euro-referencial elaborado por ECIA en la que se afirma que “las competencias se entienden como el conjunto de capacidades necesarias para el ejercicio de una actividad profesional y el

dominio de los comportamientos correspondientes”. En otro documento, también muy importante para la profesión, competencias para bibliotecarios especializados del siglo XXI de la Special Libraries Association señala que la competencia está conformada por conocimientos y aptitudes, distinguiendo así entre competencias profesionales y competencias personales. (p.503)

### **Aspectos profesionales**

#### **Formación académica**

Elempleo (2014) define. “La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudaran a consolidar las competencias que posees”

#### **Capacitación profesional**

Aguilar (2011) define qué. “Capacitación o Formación Profesional surge cuando se hacen evidentes las necesidades de preparación de las personas para el mejor desempeño de un trabajo”

Aguilar (2011) refiere que. Tradicionalmente se entendió por capacitación o formación profesional a la que se adquiría a partir de un adiestramiento para el desarrollo de ocupaciones manuales y operativas, diferentes tanto a la formación humanística de alta exigencia académica como a la brindada para el ejercicio de las denominadas profesiones liberales.

#### **Experiencia laboral**

La revista Ejemplode.com (2013) define. Es el conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada como un elemento muy importante en lo que se

refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la **experiencia laboral** se mide a partir de los años que una persona ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado.

## **Capacidades Profesionales**

### **Capacidad de interacción y comunicación**

Federación de Institutos Agrotecnicos Privados (FEDIAP, 2000) indica que **capacidad de interacción y comunicación**, se refiere a la capacidad de interacción y comunicación presente en toda relación humana y actividad social y a la necesidad de establecerla considerando: el respeto y rescate de la cultura y los saberes de las distintas personas y de los ámbitos en donde se desarrolla la vinculación social y la actividad profesional; el reconocimiento de los demás como personas con orígenes y ocupaciones laborales; la actuación con principios democráticos en todos los ámbitos de la participación social y profesional, la participación en los procesos de trabajo y producción de acuerdo a pautas éticas que tengan en cuenta el bienestar y seguridad de las personas y la preservación de los ámbitos de trabajo; y el compromiso con los problemas de la comunidad en el ejercicio de la actividad profesional. Asimismo remite a la capacidad de trabajar y participar en grupos, operando como un factor positivo en la acción grupal; saber leer los mensajes explícitos e implícitos presentes en toda comunicación y enfrentar situaciones de conflicto y negociar soluciones, construyendo redes de contacto entre los diversos actores. (p.2)

### **Capacidad de organización y programación**

FEDIAP (2000) indica que. Se refiere a la capacidad de formular y desarrollar proyectos significativos y viables en función de objetivos y de los recursos disponibles, analizando condiciones

de rentabilidad y sustentabilidad. Determinar las necesidades de materiales, insumos y elementos necesarios para el desarrollo de una actividad.

Organizar procesos de producción y trabajo, gestionar la adquisición y almacenamiento de insumos, materiales y elementos. Realizar la gestión administrativa, contable y fiscal, aplicando la legislación correspondiente en cada caso, gestionar recursos humanos y la gestión comercial de la actividad, evaluar y decidir sobre las medidas correctivas que corresponden frente a descomposturas o roturas de los elementos, materiales o insumos, programar y organizar las actividades de mantenimiento y reparaciones, evaluar y decidir sobre las medidas correctivas que correspondan frente a descomposturas o roturas de máquinas, equipos o elementos. (p.2)

### **Capacidad de procesar información**

FEDIAP (2000) indica que. “Se refiere a la capacidad de procesar, analizar, interpretar y comunicar información significativa para el desarrollo de la actividad profesional, obteniéndola a través de distintas fuentes y la de generar nueva información” (p.3).

### **Capacidad de control**

FEDIAP (2000) indica que. Se refiere a la capacidad de controlar y aplicar con responsabilidad social las normas sociales, académicas y ambientales en un ambiente de trabajo. Concebir al control como un proceso permanente de toda actividad productiva o de servicios. Elaborar registros que posibiliten el control del desarrollo de los procesos productivos y de servicios. Controlar la aplicación de los planes, normativas y legislaciones. Revisar el estado de los equipos e instalaciones de reparación. Evaluar productividad, confrontando los rendimientos e ingresos obtenidos con lo planificado, detectando causas de mayores o

menores niveles de productividad y proponiendo medidas correctivas. Evaluar la calidad de la producción y/o servicios, comparando lo obtenido con los estándares exigidos por los mercados. Evaluar el rendimiento de los elementos que intervienen en el desarrollo de las distintas actividades productivas y de servicios. Elaborar informes de resultados, a fin de posibilitar la ratificación o rectificación de la orientación y plan de actividades. (p.3)

### **Capacidad de resolución de problemas**

FEDIAP (2000) indica que. Se refiere a la capacidad de resolver problemas significativos, articulando saberes de distinto tipo en situaciones concretas; enfrentar los problemas de manera realista y objetiva; aceptar la objetividad y la planificación sistemática como métodos básicos para llegar a decisiones satisfactorias; aceptar la conveniencia de efectuar experimentos simples y tomar decisiones tentativas; articular diferentes saberes y procesos, combinándolos de manera que formen una estructura, teniendo en cuenta el mejor aprovechamiento de los recursos productivos disponibles y conocer las estructuras, conjunto de principios e interrelaciones, que presentan una visión completa de una situación problemática y ser capaz de aplicar estos principios en diferentes contextos, lo que implica aplicar principios o generalizaciones científicas en situaciones nuevas. (p.3)

### **Capacidad de análisis crítico**

FEDIAP (2000) indica que. Se refiere a la capacidad de actuar con una mirada analítica y crítica de uso y aplicación de la tecnología y de sus afectos económicos, sociales y ambientales; reconocer la responsabilidad de la sociedad en la conservación de recursos humanos y naturales y un criterio personal sobre la relación que debe darse entre conservación de recursos naturales y las necesidades básicas de la población; y evaluar el papel de

los factores económicos, políticos y culturales en las condiciones de vida de la población. Asimismo se refiere a la capacidad de juzgar los problemas desde el punto de vista de las situaciones, las cuestiones, los propósitos y las consecuencias implícitas, sin tomar como base preceptos fijos y dogmáticos ni prejuicios; formarse una opinión propia a partir del examen de distintos puntos de vista, expresarla con claridad y sostenerla con convicción y modificar la opinión sostenida cuando el examen de la evidencia y la argumentación lo exigen. (p.4)

### 1.3.2. Desempeño laboral

Carl (2018) indica. El desempeño laboral es una actividad o forma en la que los trabajadores realizan su trabajo. Esta actividad es evaluada mediante la observación de su rendimiento, por tal motivo el empleador posee elementos tales como capacidad de liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizativas y la capacidad para estudiar en forma individual a cada trabajador. Las observaciones del rendimiento laboral comúnmente se realizan durante un periodo de un año y pueden determinar su continuidad o la no continuidad de un empleado; es decir si es apto para ser promovido o caso contrario ser despedido.

Enciclopedia Cubana en la Red (EcuRed, 2018) define que. “Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige a su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”

Enciclopedia Cubana en la Red (EcuRed, 2018) indica que: El desempeño laboral es aquel donde el trabajador muestra las **competencias laborales** desarrolladas, las que se integran como un sistema tales como: conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, liderazgo, características

personales y valores que contribuyen al logro de resultados que se esperan alcanzar, en relación a las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

EcuRed (2018) la expresión desempeño laboral se describe a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales elementos tales como: **aptitudes** (eficiencia, calidad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las políticas de seguridad y de salud en el centro de trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requiere en el desempeño de determinadas labores o cargos y por consiguiente la capacidad demostrada.

### **Competencia laboral**

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) define que. La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (saber), actitudes (saber ser) y habilidades (saber hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando:

- Sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización) para responder a situaciones complejas.
- Realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados

### **Tipos de competencia.**

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) define qué. Para un desempeño laboral competente, la persona recurre

a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:

La Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) clasifica a tres tipos de competencia.

### **Competencias básicas.**

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) define como aquellas que se desarrollan especialmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad.

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) define qué. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

### **Competencias conductuales.**

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) las define como las habilidades y conductas que determinan desempeños superiores o destacados en el ámbito de trabajo y que habitualmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, tal es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad y la innovación.

### **Competencias funcionales.**

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) las define como competencias técnicas, son definidas como aquellas requeridas para desempeñar actividades que componen una actividad laboral, según los estándares y la calidad determinada por la entidad o sector productivo correspondiente.

Universidad Técnica Federico Santa María (USM, 2014) concluye que las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal (on-the-job-training, e-learning) o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre en distintos entornos: laborales, sociales, familiares)

### **Evaluación de desempeño laboral**

Escuela de Organización Industrial (EOI, 2013) indica. La evaluación que se realiza a un individuo en lo concerniente a su desempeño laboral, es un instrumento que se utiliza para demostrar el nivel de cumplimiento con respecto a los objetivos planteados a nivel personal. Este método admite una medición sistemática, integral y objetiva de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

EOI (2013) refiere que. “Es indispensable para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza”

EOI (2013) refiere que. Cabe destacar que se trata de un proceso metódico y constante, es donde se llega a establecer de antemano lo que se va a evaluar, la forma en la que se va a realizar y se encuentra limitada a un determinado periodo de tiempo, que por lo general es semestral o anual. Al sistematizar la evaluación se instauran una serie de políticas estándar para todos los evaluadores de tal forma que disminuya el riesgo de que la evaluación esté influenciada por las manías y las percepciones personales de éstos.

EOI (2013) indica. “Mediante la correcta evaluación del personal se puede evaluar al personal a fin de que continúen laborando en la empresa. También es importante porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados”

EOI (2013) refiere que. “La evaluación al recurso humano es una herramienta indispensable para mejorar los resultados de los trabajadores de la empresa”

EOI (2013) indica que. “Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos. Promueve el estímulo a la mayor productividad”

EOI (2013) indica que. “Logra una estimación del potencial de desarrollo de los trabajadores”

EOI (2013) indica que. “La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos. Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas”

### **¿Qué se evalúa?**

EOI (2013) indica que.

- Las características del sujeto (temperamento y conducta)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo.

### **Factores que se evalúan en el desempeño laboral**

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Liderazgo

- Estabilidad emocional
- Capacidad de síntesis
- Capacidad de análisis

### **Capacidad analítica**

Es la capacidad de identificar y analizar los problemas, inspeccionar información significativa, investigar y coordinar los datos relevantes para hacer un mapa conceptual de la situación general y tomar las mejores decisiones

EOI (2013) indica que. La Evaluación de Desempeño debe generar un entorno en la cual el trabajador experimente ayuda para mejorar su rendimiento al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. Por consiguiente la evaluación no debe ser una herramienta para calificar, en caso que los resultados no sean los esperados.

EOI (2013) indica que. “Es importante hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes”

EOI (2013) refiere que. “Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil, pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes”

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación del perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio.**

### **Teórica.**

Durante el desarrollo del presente estudio se realizó de tal forma que permitió comprobar la existencia de relación entre las variables perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018., contribuyendo de esta manera a la formación académica integral de los estudiantes del instituto.

### **Metodológica.**

Asimismo, en el presente estudio de investigación se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual sirvió como guía para la realización de posteriores investigaciones que se adapten a la metodología científica aplicada al campo de las ciencias sociales. De otra manera el presente estudio puede servir como base para posteriores análisis en otras instituciones superiores de nivel técnico.

### **Practica.**

En el presente estudio se buscó conocer la relación existente entre el perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018. Contribuyendo de esta manera a que la institución y otras instituciones conozcan cual es la relación entre las variables antes descritas y así puedan tomar decisiones asertivas.

## **1.6. Hipótesis.**

### **Alternativa (H<sub>1</sub>)**

Existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018.

## **Nula ( $H_0$ )**

No existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018.

### **1.7. Objetivos.**

#### **1.7.1. Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre el perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

#### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

- a. Identificar el perfil profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.
- b. Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.
- c. Establecer la relación del perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación.**

Para la realización del presente estudio de investigación, se aplicó el modelo No Experimental-Correlacional.

#### **Tipo de estudio.**

El procedimiento que se utilizó en la presente investigación es el hipotético-deductivo, el cual consistió en ir de la hipótesis a la deducción

para determinar la verdad o caso contrario la falsedad de los hechos, procesos o conocimientos (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagomez, 2013).

El presente estudio de investigación se ciñó bajo el enfoque cuantitativo.

Se caracterizó por la utilización de métodos y técnicas cuantitativas y por consiguiente se relacionó con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, muestreo y tratamiento estadístico (Ñaupas et al. 2013).

El enfoque cuantitativo nos muestra cómo se utiliza la recolección de datos y el análisis de los mismos para responder las interrogantes que se presentan en un trabajo de investigación y de esta manera poder probar las hipótesis formuladas anteriormente, asimismo confía en la medición de las variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial en el tratamiento estadístico y también en la prueba de hipótesis (Ñaupas et al. 2013). De esta manera se aplicara el método científico por la rigurosidad del enfoque permitiendo de esta manera determinar la relación existente del perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

### **Diseño no experimental**

La presente es un estudio de investigación que se sujeta a la realización del estudio, en la cual nos existe la manipulación de las variables ya que permitirá en este caso solo observar los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos y así como también explicarlos (Hernández, Fernández, Baptista, 2010). Es decir se va a determinar la relación existente del perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018.

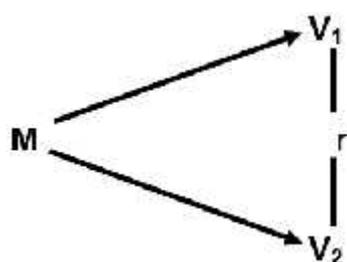
## Tipo de diseño no experimental

### Investigación correlacional

En el presente estudio de investigación se analizó ambas variables de estudio y se explicó cuál es la relación. Así que se adoptó este diseño de investigación porque permitió recoger datos en un solo momento y en un tiempo determinado. La finalidad de la investigación fue describir las variables planteadas y determinar la correlación de las mismas en un momento dado.

La investigación correlacional permitió estudiar y analizar la relación existente de los hechos y fenómenos de una realidad desconocida, y de esta manera conocer el grado de incidencia o ausencia de las mismas; es decir buscan determinar el grado de relación entre ambas variables que se está estudiando (Carrasco, 2014).

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

V<sub>1</sub> = Perfil profesional.

V<sub>2</sub> = Desempeño laboral.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

## 2.2. Variables, operacionalización.

### 2.2.1. Variables.

La conceptualización de variables es la de mayor importancia en las investigaciones cuantitativas, son aquellos que forman enunciados o aspectos de problemas que manifiestan un conglomerado de propiedades, características y cualidades de las unidades de análisis. Las variables son tal siempre y cuando sean capaces de variar; es decir si una variable no varía, entonces no es variable (Carrasco, 2014).

También llamados constructos, conceptos abstractos, que son elaborados por el investigador para referirse con ellos a determinadas cualidades de fenómenos o eventos de la realidad (Carrasco, 2014).

#### **Variable 1:** Perfil profesional:

García Casas (2015) El perfil profesional es aquel que identifica al conjunto de habilidades, conocimientos, capacidades, aptitudes y actitudes que debe tener el egresado para un óptimo desempeño profesional (p.30)

#### **Variable 2:** Desempeño laboral:

Chiavenato (citado por Pacheco.2017) define al desempeño como “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.236)

### 2.2.2. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas/Instrumento
----------	------------------------	-------------	-------------	----------------------

Variable: 1 Perfil Profesional	Esta variable se medirá con un instrumento	Aspectos profesionales	- Formación académica - Capacitación profesional - Experiencia laboral	Encuesta/cuestionario
	que nos permita determinar su incidencia en el desempeño laboral de los docentes.	Capacidades profesionales	- interacción y comunicación - Organización y programación - Procesar información - Capacidad de control - Resolución de problemas	
Variable: 2 Desempeño laboral	Esta variable se medirá con un instrumento	Competencia laboral	- Conocimientos - Habilidades - Experiencias - Actitudes - Motivaciones - Valores	Encuesta/cuestionario
	que nos permita diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los docentes.	Factores de Evaluación del desempeño laboral	- Liderazgo - Capacidad analítica	

### 2.3. Población y muestra.

#### 2.3.1. Población.

Conglomerado de sujetos, objetos y elementos que presentan características comunes y que forman parte de un mismo ámbito espacial (Carrasco, 2014).

En el presente trabajo de investigación se tomó como población a todo el alumnado, el cual fue conformado por 390 estudiantes matriculados para el presente año lectivo 2018 – I del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” de Chota.

### 2.3.2. Muestra.

Considerada una fracción representativa de una población, donde los elementos seleccionados poseen la misma posibilidad de ser escogidos, en el presente trabajo la muestra se obtuvo utilizando materiales estadísticos, en la cual devolverá un valor (resultado) de una determinada cantidad representativa de la población. Los resultados obtenidos de manera fiel y objetiva generalizan a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2014)

#### Datos:

Como se conoce el tamaño de la población de estudio con fiabilidad, se determinó el cálculo de la muestra tal como se muestra a continuación:

Tabla 1  
*Determinación de la Muestra*

DETALLE		DATO
Grado de confianza (1- $\alpha$ )	$\alpha$	0.95
Distribución normal estandarizada	Z	1.96
Si tiene característica de interés	P	0.5
No tiene característica de interés	Q	0.5
Error (Precisión)	D	0.05
Tamaño de la población	N	390

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 390}{0.05^2(390 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{2.706025 * 59.25}{0.0025(389) + 2.706025 * 0.25}$$

$$n = \frac{374.556}{0.9725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{374.556}{1.9329}$$

$$n = 193.779295$$

$$n = 1$$

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la obtención de información se acudió al uso de herramientas necesarias para recolectar datos como es, la encuesta-cuestionario como ficha de recolección de datos.

##### Confiabilidad

En la validación del instrumento para la recolección de información (datos) se recurrió a tres expertos, para que mediante su juicio profesional validen dicho instrumento y para determinar el grado de confiabilidad se determinó mediante alfa de Cronbach.

Para aplicar la fórmula de alfa de Cronbach se procedió a la asignación de puntuación a las respuestas según escala de Likert, elaboradas en el cuestionario, el cual se detalla como sigue:

VALORACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

**TABULACIÓN PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL PERFIL  
PROFESIONAL**

<b><u>BASE DE DATOS</u></b>									
<b>ENCUESTA</b>	<b>ÍTEMS</b>								<b>TOTAL</b>
	<b>I1</b>	<b>I2</b>	<b>I3</b>	<b>I4</b>	<b>I5</b>	<b>I6</b>	<b>I7</b>	<b>I8</b>	
1	4	5	4	4	4	4	3	4	32
2	5	5	5	4	5	3	5	5	37
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	5	5	5	5	5	3	37
5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
6	5	4	3	5	5	5	5	5	37
7	4	4	4	5	5	5	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39
9	5	5	4	5	5	5	4	4	37
10	4	5	4	4	4	5	3	4	33
11	4	1	4	4	4	5	2	4	28
12	1	5	2	2	2	1	1	1	15
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	3	4	3	2	1	1	1	4	19
15	1	2	1	2	1	2	1	1	11
16	5	4	4	4	4	5	5	4	35
17	2	4	3	2	1	2	2	4	20
18	5	1	3	1	1	1	1	4	17
19	2	1	1	1	1	1	1	1	9
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	4	5	2	5	4	35
22	3	2	3	2	2	3	2	3	20
23	2	2	3	3	2	2	1	2	17
24	1	1	1	1	1	2	1	1	9
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	4	5	3	5	3	35
27	3	2	3	2	2	3	2	3	20
28	5	4	4	4	5	5	5	3	35
29	2	4	3	2	1	2	2	4	20
30	2	2	3	3	2	2	1	2	17
31	1	1	1	1	1	2	1	1	9
32	5	2	2	5	5	5	4	5	33
33	4	2	1	3	4	4	2	5	25
34	2	2	1	1	2	2	2	3	15
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	3	5	5	5	4	3	3	5	33
37	2	2	2	2	5	3	5	4	25

38	1	3	2	2	2	1	2	2	15
39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
40	1	3	2	2	2	1	2	2	15
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	2	5	5	5	5	4	3	4	33
43	5	5	5	5	4	4	4	5	37
44	2	5	5	5	5	4	3	4	33
45	1	5	5	2	4	3	3	4	27
46	5	5	5	5	5	4	5	5	39
47	4	4	2	2	4	4	3	5	28
48	2	2	2	5	4	4	3	5	27
49	2	4	2	2	4	4	3	4	25
50	4	4	2	3	4	4	3	4	28
51	4	5	4	4	4	5	3	4	33
52	4	2	2	4	2	3	4	4	25
53	3	2	1	2	2	1	2	2	15
54	5	4	5	5	5	5	5	5	39
55	2	4	2	2	2	2	1	3	18
56	1	2	4	5	3	2	3	3	23
57	2	2	2	1	2	2	2	2	15
58	4	5	4	4	4	5	3	4	33
59	5	2	4	4	3	2	2	3	25
60	2	1	2	1	1	2	2	1	12
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	4	5	5	5	4	4	37
63	5	3	4	3	4	3	4	3	29
64	3	2	2	2	2	2	2	3	18
65	4	5	5	5	5	5	5	5	39
66	3	3	1	2	3	3	2	3	20
67	2	2	1	1	1	2	1	2	12
68	2	2	2	1	1	1	2	1	12
69	4	5	5	5	5	5	5	5	39
70	5	4	5	5	5	5	5	3	37
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	5	5	4	5	5	5	4	4	37
73	4	2	3	4	4	3	5	4	29
74	3	2	2	2	2	2	2	3	18
75	5	5	4	5	5	5	3	2	34
76	3	4	2	2	2	2	3	2	20
77	3	2	2	2	2	1	3	2	17
78	2	1	2	1	1	1	1	1	10
79	5	4	4	5	5	5	5	4	37
80	5	5	4	5	5	5	5	2	36
81	5	2	4	5	5	2	5	3	31
82	5	5	4	5	5	5	5	4	38

83	5	4	5	4	5	5	5	4	37
84	5	1	4	5	5	5	5	4	34
85	5	1	5	4	5	5	5	4	34
86	5	5	4	4	5	5	5	5	38
87	5	5	5	4	5	5	5	4	38
88	5	5	5	4	5	5	5	3	37
89	4	5	5	4	5	5	5	4	37
90	5	3	3	4	3	5	3	3	29
91	5	3	2	2	1	2	2	1	18
92	5	5	5	4	5	4	4	3	35
93	3	4	2	2	2	2	3	2	20
94	3	2	2	2	2	1	3	2	17
95	3	2	1	2	1	2	2	2	15
96	5	5	5	5	5	2	5	5	37
97	5	5	4	5	5	4	4	5	37
98	5	4	4	3	5	3	4	5	33
99	4	2	2	3	4	5	2	3	25
100	3	1	2	1	2	1	3	2	15
101	5	5	5	5	5	5	5	5	40
102	4	2	1	2	3	3	2	2	19
103	2	1	2	1	1	1	1	1	10
104	4	2	1	2	3	3	2	2	19
105	2	1	2	1	1	1	1	1	10
106	4	5	5	5	5	4	4	4	36
107	5	5	4	4	5	4	5	5	37
108	4	3	4	3	3	4	3	5	29
109	5	3	2	2	1	2	2	1	18
110	4	5	5	5	5	4	3	4	35
111	5	2	2	2	1	3	3	2	20
112	2	2	2	3	1	3	2	2	17
113	3	1	2	2	1	1	3	1	14
114	2	2	2	5	4	4	3	2	24
115	2	4	2	2	4	4	3	2	23
116	5	4	5	5	4	4	5	5	37
117	4	2	4	4	2	3	5	5	29
118	5	5	4	5	2	3	4	5	33
119	4	2	4	2	2	1	5	5	25
120	4	2	2	2	1	2	1	1	15
121	5	5	5	5	5	5	5	5	40
122	3	2	1	2	3	2	3	3	19
123	2	1	1	1	1	1	2	1	10
124	5	4	5	4	5	4	5	5	37
125	5	4	4	2	5	2	4	3	29
126	2	3	2	1	2	3	2	3	18
127	5	3	4	4	5	3	5	4	33

128	3	4	2	4	2	3	4	3	25
129	2	1	2	1	2	3	1	3	15
130	5	5	5	5	5	5	5	5	40
131	4	2	2	1	2	2	3	3	19
132	2	1	1	1	1	1	2	1	10
133	1	2	1	1	2	2	2	1	12
134	5	4	3	5	5	5	5	5	37
135	5	3	2	4	4	3	5	3	29
136	3	3	2	2	2	3	1	2	18
137	5	5	5	5	4	3	5	3	35
138	1	3	4	3	2	3	1	3	20
139	3	2	2	1	2	1	3	3	17
140	2	1	2	1	1	1	2	1	11
141	3	3	2	2	1	3	3	3	20
142	1	2	1	4	2	2	2	3	17
143	5	2	4	2	3	2	1	3	22
144	2	3	2	1	5	3	2	3	21
145	3	3	2	2	5	3	1	3	22
146	3	5	2	4	2	3	1	3	23
147	2	3	4	3	2	3	1	3	21
148	3	2	4	4	2	3	3	3	24
149	5	5	4	5	5	3	3	3	33
150	4	3	2	2	5	3	3	3	25
151	2	1	2	1	2	3	1	3	15
152	5	5	5	5	5	5	5	5	40
153	4	1	4	2	2	2	2	2	19
154	2	1	1	1	1	1	2	1	10
155	5	5	4	4	5	5	5	5	38
156	5	5	5	4	5	5	5	4	38
157	5	5	5	4	5	5	5	3	37
158	4	2	5	4	5	5	5	3	33
159	5	5	3	4	5	5	5	3	35
160	5	5	5	5	5	5	5	3	38
161	5	5	5	4	5	5	5	3	37
162	4	5	4	4	4	5	3	4	33
163	4	3	2	2	5	3	3	3	25
164	2	1	2	1	2	3	1	3	15
165	5	5	5	5	5	5	5	5	40
166	4	1	4	2	2	2	2	2	19
167	2	1	1	1	1	1	2	1	10
168	4	2	1	5	4	5	2	2	25
169	2	4	3	3	4	5	5	5	31
170	5	5	5	5	4	5	4	4	37
171	5	5	5	5	4	3	2	4	33
172	2	2	2	2	5	3	5	4	25

173	2	1	2	1	2	3	1	3	15
174	5	5	5	5	5	5	5	5	40
175	4	1	4	2	2	2	2	2	19
176	2	1	1	1	1	1	2	1	10
177	2	1	1	1	1	1	1	1	9
178	5	5	5	5	5	5	5	5	40
179	5	5	5	5	5	2	5	2	34
180	5	5	5	3	5	2	4	4	33
181	5	2	2	5	3	2	4	2	25
182	2	1	2	1	2	3	1	3	15
183	5	5	5	5	5	5	5	5	40
184	4	1	4	2	2	2	2	2	19
185	2	1	1	1	1	1	2	1	10
186	5	5	5	5	5	4	4	2	35
187	4	2	2	2	2	2	4	2	20
188	4	2	1	3	1	2	2	2	17
189	2	1	1	1	1	1	1	1	9
190	5	5	5	5	5	5	5	5	40
191	4	2	1	5	4	5	2	2	25
192	2	4	3	3	4	5	5	3	29
193	5	5	5	5	4	5	4	4	37
194	5	5	5	5	4	3	1	4	32

**ESTADISTICOS**

VARIANZA INDIVIDUAL	1.83	2.36	2.16	2.34	2.49	2.11	2.24	1.75
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

**FÓRMULA PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL**

**ALFA DE CRONBACH**  
**> 0.6 ó**  
**> 0.8**

**FÓRMULA**

$$= \frac{K}{K - 1} \left( \frac{1 - \sum V_i}{V_t} \right)$$

↓

sección 1

↓

sección 2

K	8
Vi	17.285348
Vt	98.91

DONDE:  
K: Número de Ítems  
Vi: Varianza Individual  
Vt: Varianza Total

SOLUCIÓN	
SECCIÓN 1	1.14285714
SECCIÓN 2	0.825
ABSOLUTO S2	0.825
<b><math>\alpha</math> de CROMBACH</b>	<b>0.943</b>

**Resultado:** como se puede observar el resultado obtenido nos muestra un grado de confiabilidad de 0.943; esto quiere decir que el instrumento aplicado fue confiable.

#### TABULACIÓN PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA	<u>BASE DE DATOS</u>								TOTAL
	ÍTEMS								
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	
1	5	3	3	4	4	4	4	4	31
2	5	5	5	5	4	5	4	3	36
3	5	3	5	5	4	5	4	4	35
4	2	4	3	3	5	5	5	3	30
5	4	5	5	5	4	5	4	5	37
6	4	5	5	5	4	1	1	4	29
7	5	5	5	5	5	5	4	2	36

8	5	3	4	5	5	5	4	4	35
9	4	3	3	5	4	5	4	5	33
10	3	4	3	3	4	2	5	3	27
11	3	3	3	2	4	4	4	4	27
12	2	1	1	1	1	1	1	1	9
13	4	4	5	5	4	5	5	4	36
14	4	2	1	1	1	2	3	4	18
15	3	1	1	1	1	1	1	1	10
16	4	3	3	5	4	5	4	5	33
17	4	2	1	2	2	1	1	2	15
18	3	1	1	2	1	1	1	1	11
19	3	2	1	2	1	1	1	1	12
20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
21	4	3	4	4	4	5	5	4	33
22	4	1	1	2	2	2	1	2	15
23	3	1	1	2	1	1	1	1	11
24	2	2	2	2	1	1	1	1	12
25	4	5	3	4	5	5	5	5	36
26	5	5	3	4	5	3	4	4	33
27	3	1	1	2	1	4	2	1	15
28	4	5	5	4	5	5	2	3	33
29	3	1	2	1	2	2	2	2	15
30	3	1	1	2	1	1	1	1	11
31	3	1	2	2	1	1	1	1	12
32	3	4	2	4	4	4	4	2	27
33	3	2	1	2	2	3	4	3	20
34	2	1	1	1	1	1	1	1	9
35	5	4	4	4	4	5	5	5	36
36	3	4	2	4	4	4	4	2	27
37	3	2	1	2	2	3	4	3	20
38	2	1	1	1	1	1	1	1	9
39	5	4	5	5	5	4	5	5	38
40	2	1	1	2	1	2	1	1	11
41	5	4	5	5	5	5	5	4	38
42	4	5	5	4	5	4	5	3	35
43	5	5	5	4	5	4	5	3	36
44	4	2	3	2	3	4	3	3	24
45	4	2	3	2	3	4	3	4	25
46	5	4	5	5	5	5	5	4	38
47	2	4	2	2	5	4	1	3	23
48	5	2	1	1	3	4	3	3	22
49	2	3	1	1	4	4	2	3	20
50	4	2	4	4	2	3	4	3	26
51	5	2	4	2	3	5	3	3	27
52	3	3	2	2	3	2	2	3	20

53	3	1	1	1	1	2	1	2	12
54	5	5	5	5	5	5	3	3	36
55	2	3	2	1	2	3	1	3	17
56	3	2	1	4	2	4	3	3	22
57	4	2	1	1	1	1	1	1	12
58	4	3	4	4	4	2	3	3	27
59	4	2	3	3	2	3	2	1	20
60	2	1	1	1	1	1	1	1	9
61	5	4	5	4	4	5	4	4	35
62	5	3	4	4	3	4	5	5	33
63	4	5	2	4	2	4	1	3	25
64	3	2	2	2	2	2	1	1	15
65	5	5	4	5	5	5	4	5	38
66	3	1	2	1	2	3	3	3	18
67	2	1	1	1	1	1	1	1	9
68	2	2	1	1	1	1	1	1	10
69	1	2	1	2	1	4	1	3	15
70	2	3	2	1	5	5	2	1	21
71	3	3	2	2	5	5	1	3	24
72	5	5	4	4	3	5	4	3	33
73	4	3	4	3	2	2	1	3	22
74	4	2	2	1	3	1	1	1	15
75	4	5	2	5	3	5	4	5	33
76	4	2	1	2	1	1	1	3	15
77	3	2	1	1	1	1	1	1	11
78	4	2	1	1	1	1	1	1	12
79	4	5	5	5	5	5	5	3	37
80	5	5	5	4	5	5	5	5	39
81	4	4	3	2	3	4	5	2	27
82	5	5	4	5	5	5	5	5	39
83	5	5	5	5	5	5	4	5	39
84	5	5	4	5	5	5	4	5	38
85	4	2	1	5	4	5	2	5	28
86	3	4	3	3	4	5	5	5	32
87	5	5	5	5	4	5	4	4	37
88	4	5	5	5	4	5	4	4	36
89	5	2	4	3	5	5	5	4	33
90	4	3	3	4	2	2	1	3	22
91	4	2	2	1	1	3	1	1	15
92	4	5	3	3	5	5	4	4	33
93	4	2	1	2	1	1	3	1	15
94	3	2	1	1	1	1	1	1	11
95	4	2	1	2	1	1	1	1	13
96	4	5	5	5	5	4	3	2	33
97	4	5	5	5	5	4	3	2	33

98	4	5	5	5	3	1	2	2	27
99	4	2	2	2	2	2	3	3	20
100	2	1	1	1	1	1	1	1	9
101	5	5	5	5	5	4	3	4	36
102	3	2	2	2	2	2	2	3	18
103	4	2	2	1	2	1	2	1	15
104	4	2	2	2	2	2	2	2	18
105	4	2	2	2	2	1	1	1	15
106	2	3	2	4	5	4	2	3	25
107	5	4	4	4	5	4	2	5	33
108	3	5	2	4	2	2	1	3	22
109	2	3	1	3	2	1	1	2	15
110	5	5	4	4	5	4	3	3	33
111	3	1	2	2	2	1	3	1	15
112	3	2	1	1	1	1	1	1	11
113	4	2	1	1	1	2	1	1	13
114	5	5	5	4	5	5	5	5	39
115	4	5	5	5	4	5	5	5	38
116	5	4	4	4	4	4	5	3	33
117	4	2	2	2	2	2	4	4	22
118	5	2	3	5	3	3	2	4	27
119	4	2	2	2	2	2	3	3	20
120	2	1	1	1	1	1	1	1	9
121	5	5	4	5	5	5	4	3	36
122	4	2	2	2	2	1	3	2	18
123	4	1	1	1	2	1	3	2	15
124	5	4	4	3	3	5	5	4	33
125	4	2	2	2	3	3	4	2	22
126	4	1	1	1	2	1	3	2	15
127	5	2	3	5	3	3	2	4	27
128	4	2	2	2	2	2	3	3	20
129	1	2	1	1	1	1	1	1	9
130	5	5	4	5	5	3	5	4	36
131	4	1	2	3	2	1	3	2	18
132	4	1	1	1	2	1	3	2	15
133	5	5	5	4	5	5	5	4	38
134	5	4	4	4	4	4	5	3	33
135	4	2	2	2	3	3	4	2	22
136	4	1	1	1	2	1	3	2	15
137	5	4	4	3	3	5	5	4	33
138	4	1	1	1	2	1	3	2	15
139	4	1	1	1	1	1	1	1	11
140	5	1	1	1	1	1	1	1	12
141	5	5	5	5	4	3	4	4	35
142	2	5	5	5	4	5	1	4	31

143	2	2	2	2	5	4	5	4	26
144	5	4	5	5	4	3	4	4	34
145	5	2	4	3	5	3	3	4	29
146	2	5	5	5	5	3	4	4	33
147	2	5	5	5	5	3	5	4	34
148	2	5	5	5	5	3	3	4	32
149	2	5	5	2	4	3	4	2	27
150	5	4	2	2	2	2	2	1	20
151	2	1	1	1	1	1	1	1	9
152	4	5	5	5	5	5	2	5	36
153	4	2	2	2	2	1	3	2	18
154	4	1	1	1	2	1	3	2	15
155	4	4	2	2	4	5	3	4	28
156	4	4	2	3	4	5	3	4	29
157	1	2	2	2	2	5	2	4	20
158	4	2	2	2	2	5	2	4	23
159	4	2	4	1	1	5	2	2	21
160	1	3	2	2	2	5	1	4	20
161	4	4	2	2	4	5	1	3	25
162	5	2	3	5	3	3	2	4	27
163	4	2	2	2	2	2	3	3	20
164	1	2	1	1	1	1	1	1	9
165	5	4	5	5	5	3	5	4	36
166	4	2	2	2	2	1	3	2	18
167	4	1	1	1	2	1	3	2	15
168	4	5	5	5	5	5	5	5	39
169	5	4	5	5	5	5	5	3	37
170	5	5	5	4	5	5	5	5	39
171	5	2	5	2	4	3	4	2	27
172	5	4	2	2	2	2	2	1	20
173	2	1	1	1	1	1	1	1	9
174	5	5	4	5	5	4	3	5	36
175	4	2	2	2	2	1	3	2	18
176	4	1	1	1	2	1	3	2	15
177	5	1	1	1	1	1	1	1	12
178	5	4	3	3	2	2	2	2	23
179	5	5	4	5	5	5	5	4	38
180	5	2	2	5	4	3	4	2	27
181	5	4	2	2	2	2	1	2	20
182	2	1	1	1	1	1	1	1	9
183	5	3	4	5	5	5	5	4	36
184	4	2	2	2	1	2	3	2	18
185	4	1	1	1	2	1	2	3	15
186	5	4	4	4	3	4	5	4	33
187	4	1	1	1	2	1	2	3	15

188	3	2	1	1	1	1	1	1	11
189	5	1	1	1	1	1	1	1	12
190	4	4	4	2	2	2	2	3	23
191	5	5	5	4	5	5	5	3	37
192	4	5	5	4	5	5	5	3	36
193	5	5	5	4	5	5	5	4	38
194	1	2	3	2	3	4	5	5	25

ESTADISTICOS									
VARIANZA INDIVIDUAL	1.236	2.221	2.386	2.364	2.332	2.651	2.271	1.81	

**FÓRMULA PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**ALFA DE CRONBACH**  
**> 0.6 ó > 0.8**

FÓRMULA

$$= \frac{K}{K - 1} \left( \frac{1 - \sum Vi}{Vt} \right)$$

K	8
Vi	17.27186
Vt	94.29

DONDE:
K: Número de Ítems
Vi: Varianza Individual
Vt: Varianza Total

SOLUCIÓN	
SECCIÓN 1	1.14285714
SECCIÓN 2	0.82
ABSOLUTO S2	0.82
<b><math>\alpha</math> de CROMBACH</b>	<b>0.934</b>

**Resultado:** como se puede observar el resultado obtenido nos muestra un grado de confiabilidad de 0.934; esto quiere decir que el instrumento aplicado fue confiable.

## 2.5. Métodos de análisis de datos.

### 2.5.1. Técnicas

Hernández, 2016 (citado por Ramos.2018) donde define como corresponde con la manera como se acopian los datos. Utilizándose en el siguiente estudio lo siguiente:

#### Encuesta

Díaz de Rada, 2001 (citado por Ramos.2018) define a la encuesta como una forma estandarizada para obtener información de datos que posteriormente se analizaran.

### 2.5.2. Instrumento

Sánchez, 2006 (citado por Ramos.2018) define como soportes físicos donde se anota la indagación, por lo tanto en el presente estudio emplearemos:

## **Cuestionario**

Según Casas et al. 2003 (citado por Ramos.2018) define como la herramienta primordial usado en la exploración por encuestas.

## **Aspectos éticos.**

En la presente se tuvo en consideración los principios, valores y lineamientos consignados por las normas que rige el Departamento de Investigación (Unidades Académicas y Comité de Ética) de la UCV.

### III.RESULTADOS.

#### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

Durante el proceso de investigación se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

*Considera que la formación académica de los docentes está de acuerdo a las unidades didácticas a desarrollar*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	81	42%
De acuerdo	37	19%
Neutral	23	12%
En desacuerdo	42	22%
Total en desacuerdo	11	6%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

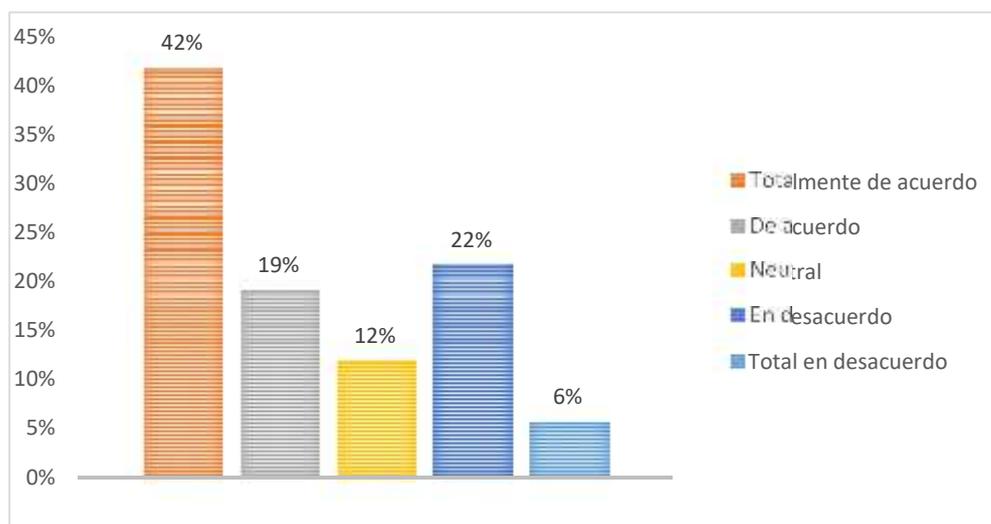


Figura 1. Fuente tabla 2

#### Interpretación

Como se puede observar en la tabla 2 del total de encuestados el 42% (81) consideran que están totalmente de acuerdo que la formación

académica de los docentes está de acuerdo a las unidades didácticas a desarrollar, el 19% están de acuerdo, también se observa que el 12% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 22% están en desacuerdo y finalmente un 6% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

*Considera que los docentes están capacitados para el desempeño de sus labores*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	68	35%
De acuerdo	29	15%
Neutral	19	10%
En desacuerdo	47	24%
Total en desacuerdo	31	16%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

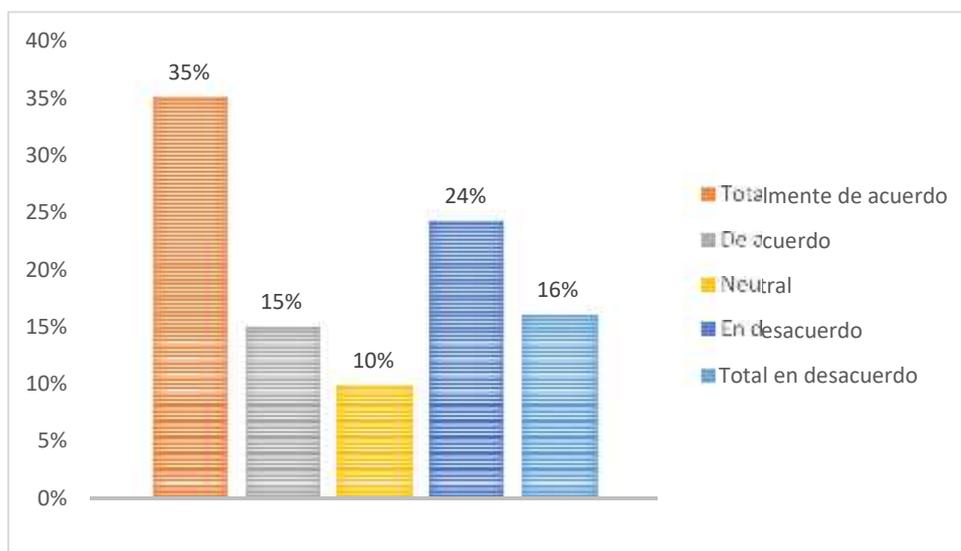


Figura 2. Fuente tabla 3

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 3 del total de encuestados el 35% (68) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes están capacitados para el desempeño de sus labores, el 15% están de acuerdo, también se observa que el 10% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 24% están en desacuerdo y finalmente un 16% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

*Considera que los docentes poseen experiencia laboral para el desempeño docente.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	58	30%
De acuerdo	41	21%
Neutral	15	8%
En desacuerdo	54	28%
Total en desacuerdo	26	13%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

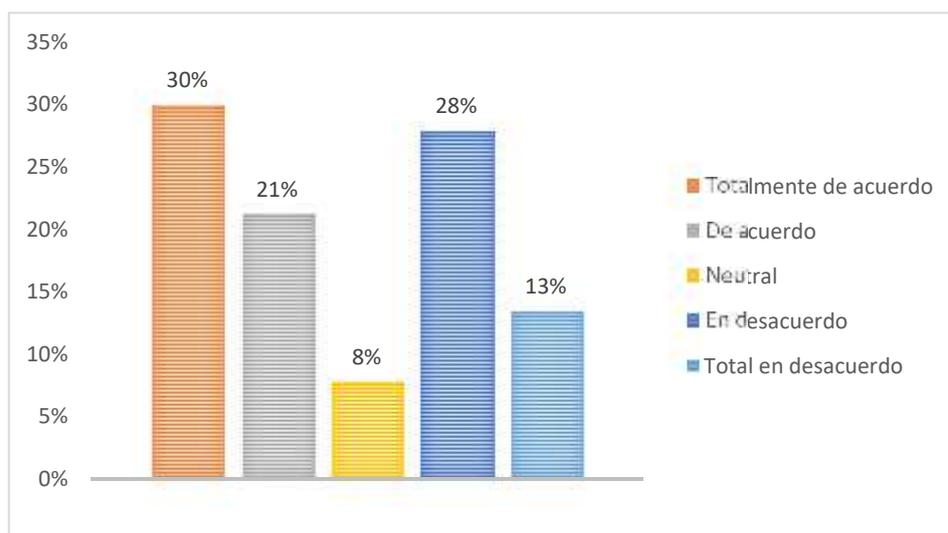


Figura 3. Fuente tabla 4

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 4 del total de encuestados el 30% (58) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen experiencia laboral para el desempeño docente, el 21% están de acuerdo, también se observa que el 8% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 28% están en desacuerdo y finalmente un 13% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

*Considera que el personal docente posee capacidad de interacción y comunicación con los actores de la institución.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	64	33%
De acuerdo	37	19%
Neutral	15	8%
En desacuerdo	46	24%
Total en desacuerdo	32	16%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

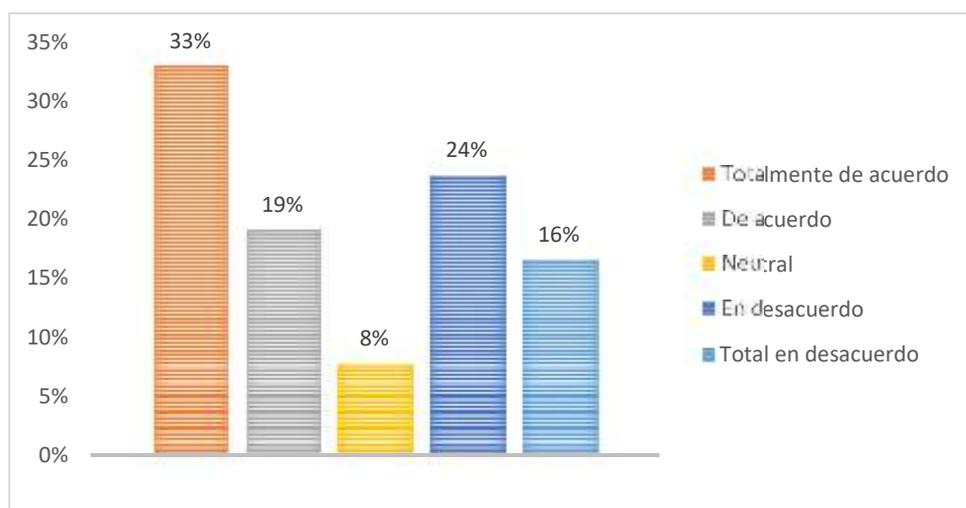


Figura 4. Fuente tabla 5

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 5 del total de encuestados el 33% (64) consideran que están totalmente de acuerdo que el personal docente posee capacidad de interacción y comunicación con los actores de la institución, el 19% están de acuerdo, también se observa que el 8% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 24% están en desacuerdo y finalmente un 16% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

*Considera que los docentes poseen capacidad organizativa y programación en el desarrollo de sus actividades laborales.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	78	40%
De acuerdo	31	16%
Neutral	10	5%
En desacuerdo	43	22%
Total en desacuerdo	32	16%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

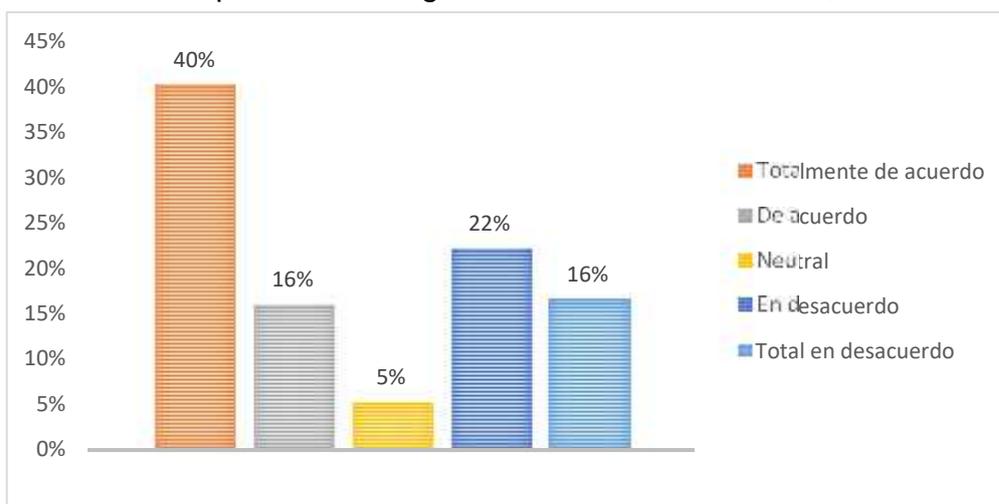


Figura 5. Fuente tabla 6

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 6 del total de encuestados el 40% (78) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen capacidad organizativa y programación en el desarrollo de sus actividades laborales, el 16% están de acuerdo, también se observa que el 5% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 22% están en desacuerdo y finalmente un 16% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

*Considera que los docentes poseen capacidad para procesar información significativa para un buen desarrollo profesional docente.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	65	34%
De acuerdo	21	11%
Neutral	42	22%
En desacuerdo	40	21%
Total en desacuerdo	26	13%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

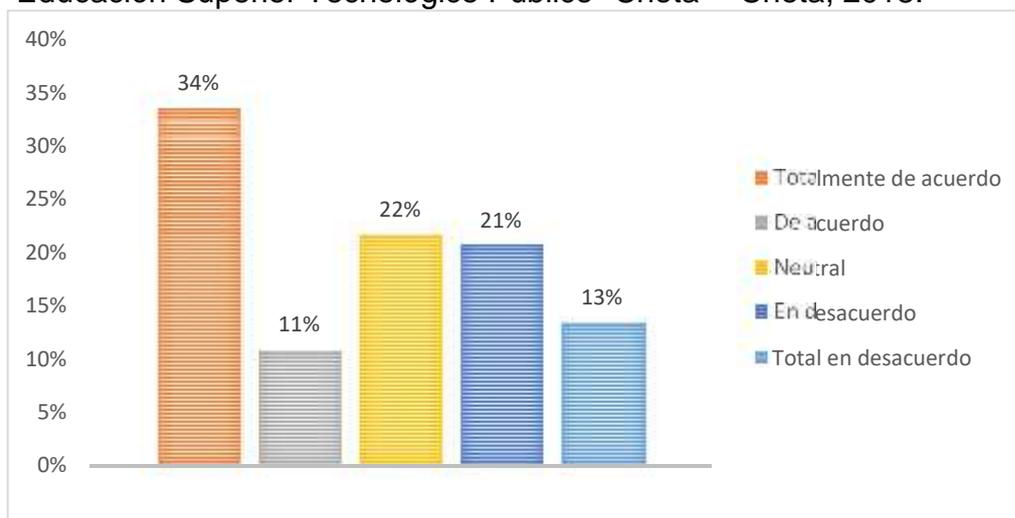


Figura 6. Fuente tabla 7

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 7 del total de encuestados el 34% (65) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen capacidad para procesar información significativa para un buen desarrollo profesional docente, el 11% están de acuerdo, también se observa que el 22% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 21% están en desacuerdo y finalmente un 13% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

*Considera que los docentes poseen capacidades de controlar y aplicar con responsabilidad las normas sociales, académicas y ambientales.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	67	35%
De acuerdo	20	10%
Neutral	35	18%
En desacuerdo	43	22%
Total en desacuerdo	29	15%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

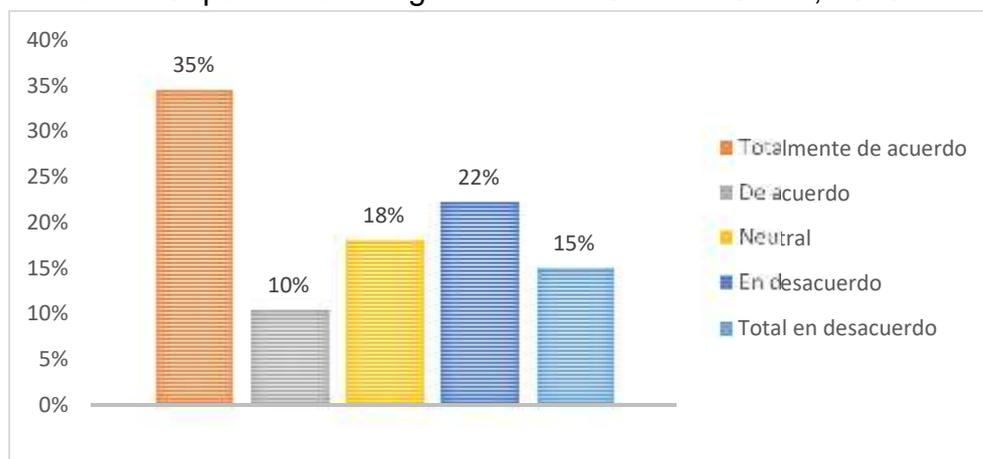


Figura 7. Fuente tabla 8

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 8 del total de encuestados el 35% (67) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen capacidades de controlar y aplicar con responsabilidad las normas sociales, académicas y ambientales, el 10% están de acuerdo, también se observa que el 18% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 22% están en desacuerdo y finalmente un 15% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

*Considera que los docentes poseen capacidades para la resolución de problemas reales basado en la objetividad.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	45	23%
De acuerdo	42	22%
Neutral	50	26%
En desacuerdo	33	17%
Total en desacuerdo	24	12%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

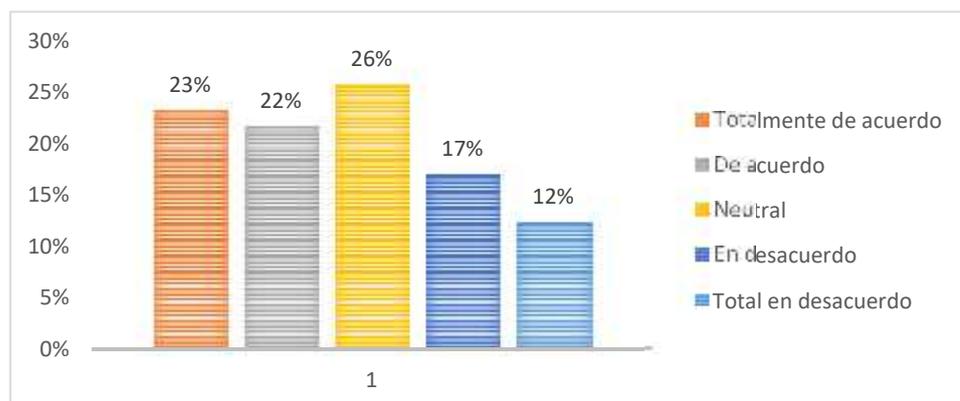


Figura 8. Fuente tabla 9

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 9 del total de encuestados el 23% (45) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen capacidades para la resolución de problemas reales basado en la objetividad, el 22% están de acuerdo, también se observa que el 26% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 17% están en desacuerdo y finalmente un 12% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

*Considera que los docentes poseen los conocimientos necesarios durante el desarrollo de las unidades didácticas a su cargo.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	60	31%
De acuerdo	74	38%
Neutral	28	14%
En desacuerdo	26	13%
Total en desacuerdo	6	3%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

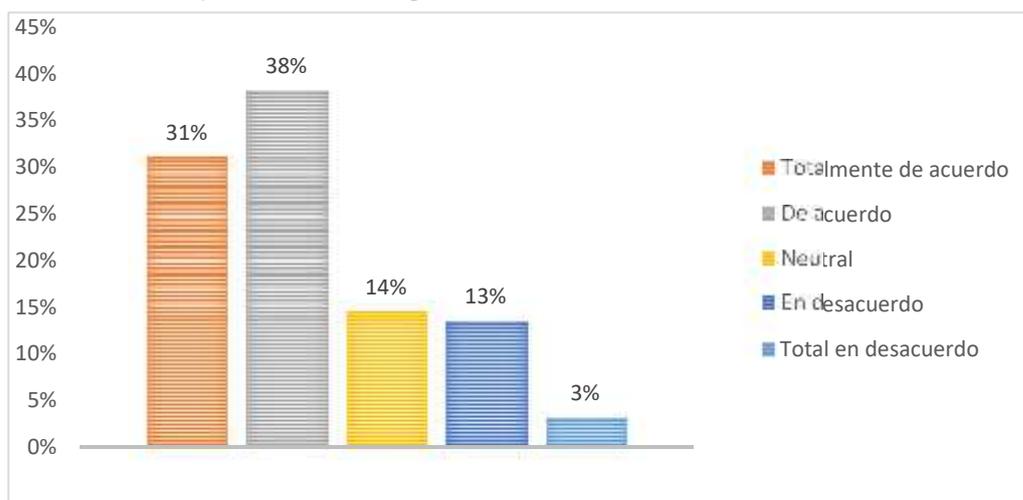


Figura 9. Fuente tabla 10

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 10 del total de encuestados el 31% (60) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen los conocimientos necesarios durante el desarrollo de las unidades didácticas a su cargo, el 38% están de acuerdo, también se observa que el 14% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 13% están en desacuerdo y finalmente un 3% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

*Considera que los docentes posees habilidades para la enseñanza de las unidades didácticas a su cargo.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	48	25%
De acuerdo	30	15%
Neutral	20	10%
En desacuerdo	59	30%
Total en desacuerdo	37	19%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018

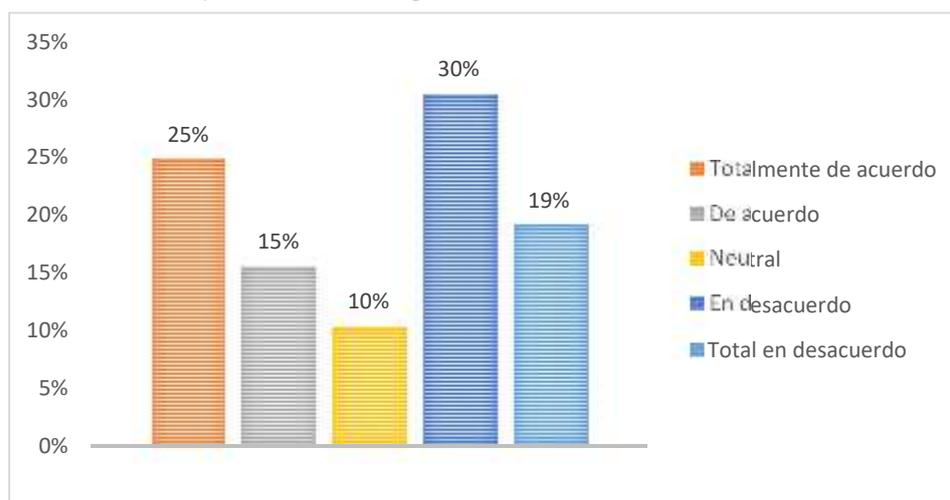


Figura 10. Fuente tabla 11

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 11 del total de encuestados el 25% (48) consideran que están totalmente de acuerdo que los docentes poseen habilidades para la enseñanza de las unidades didácticas a su cargo, el 15% están de acuerdo, también se observa que el 10% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 30% están en desacuerdo y finalmente un 19% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

*Considera que las experiencias impartidas por los docentes durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	43	22%
De acuerdo	28	14%
Neutral	20	10%
En desacuerdo	47	24%
Total en desacuerdo	56	29%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

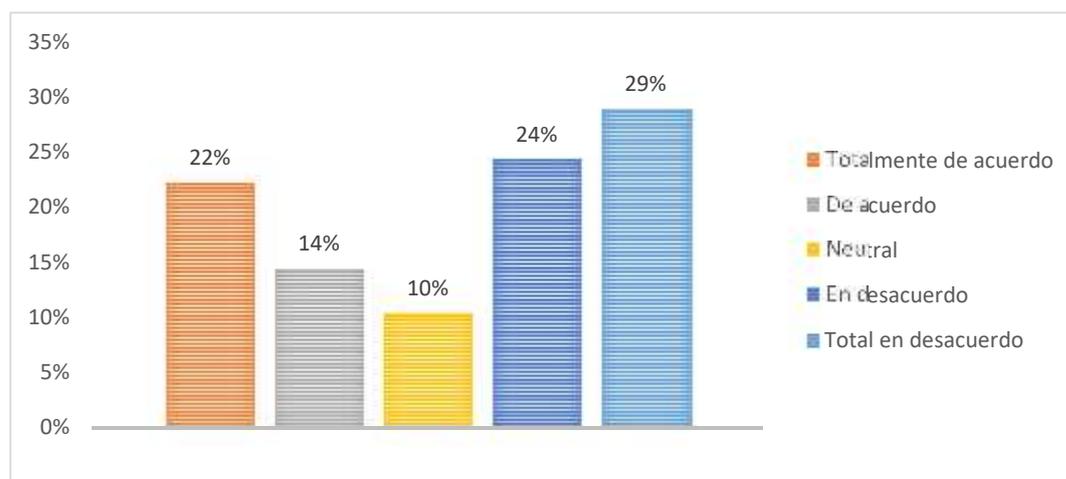


Figura 11. Fuente tabla 12

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 12 del total de encuestados el 22% (43) consideran que están totalmente de acuerdo que las experiencias impartidas por los docentes durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas, el 14% están de acuerdo, también se observa que el 10% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 24% están en desacuerdo y finalmente un 29% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

*Considera que los valores impartidos por los docentes son los adecuados.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	46	24%
De acuerdo	33	17%
Neutral	14	7%
En desacuerdo	54	28%
Total en desacuerdo	47	24%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

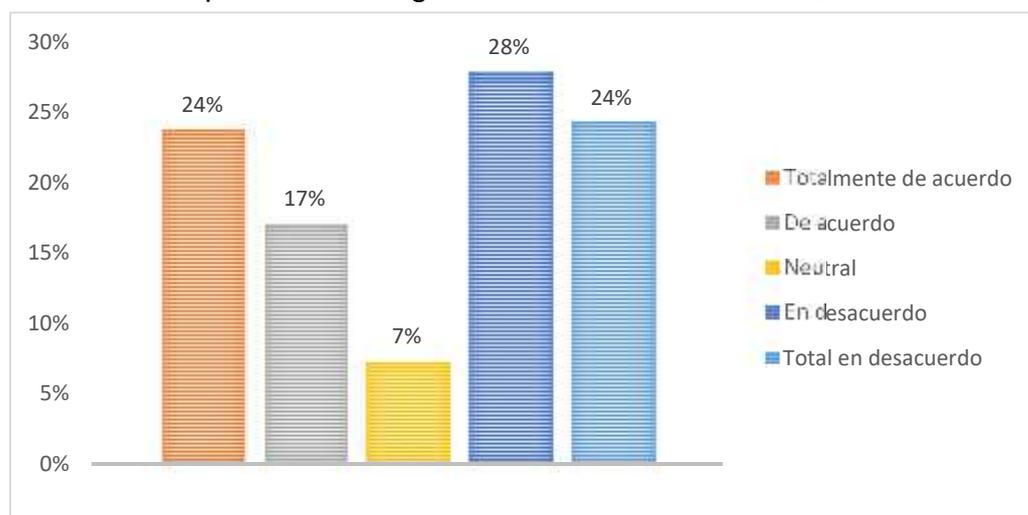


Figura 12. Fuente tabla 13

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 13 del total de encuestados el 24% (46) consideran que están totalmente de acuerdo que los valores impartidos por los docentes son los adecuados, el 17% están de acuerdo, también se observa que el 7% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 28% están en desacuerdo y finalmente un 24% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 14

*Considera que las actitudes mostradas por el docente son las adecuadas.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	50	26%
De acuerdo	33	17%
Neutral	20	10%
En desacuerdo	49	25%
Total en desacuerdo	42	22%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

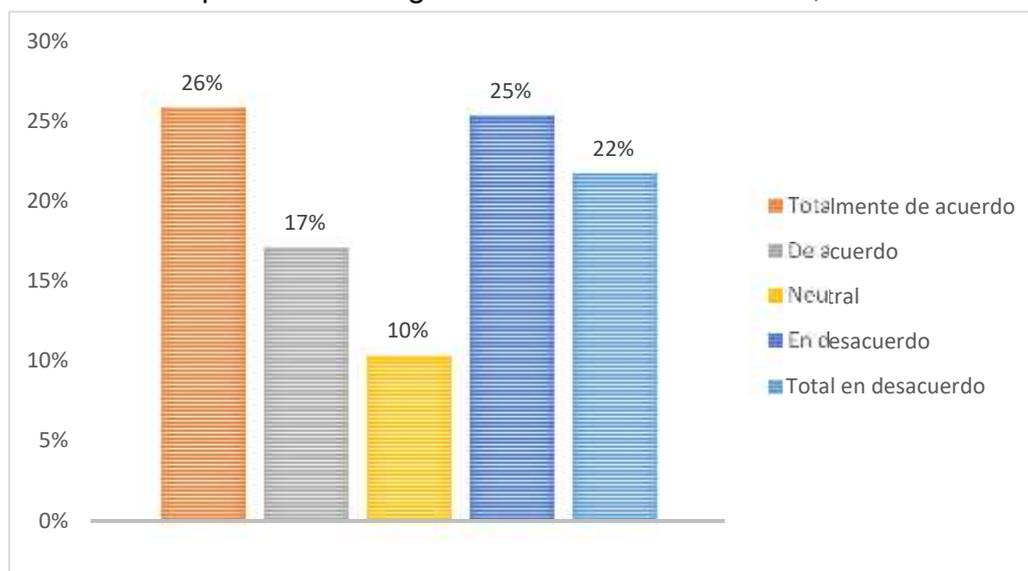


Figura 13. Fuente tabla 14

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 14 del total de encuestados el 26% (50) consideran que están totalmente de acuerdo que las actitudes mostradas por el docente son las adecuadas, el 17% están de acuerdo, también se observa que el 10% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 25% están en desacuerdo y finalmente un 22% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

*Considera que las técnicas de motivación aplicadas por el docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	58	30%
De acuerdo	30	15%
Neutral	24	12%
En desacuerdo	26	13%
Total en desacuerdo	56	29%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

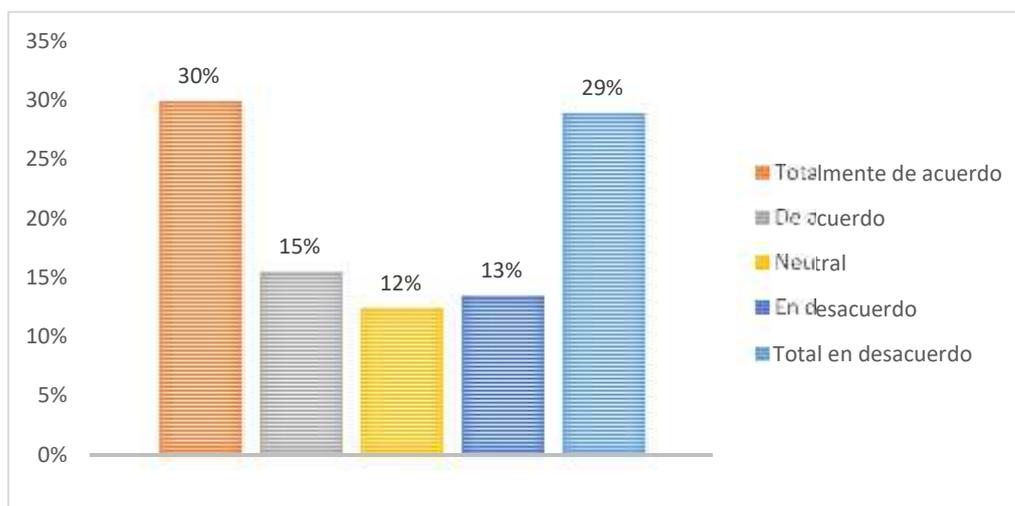


Figura 14. Fuente tabla 15

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 15 del total de encuestados el 30% (58) consideran que están totalmente de acuerdo que las técnicas de motivación aplicadas por el docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas, el 15% están de acuerdo, también se observa que el 12% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 13% están en desacuerdo y finalmente un 29% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

*Considera que el docente posee liderazgo pertinente durante la ejecución de las sesiones de aprendizaje.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	40	21%
De acuerdo	34	18%
Neutral	38	20%
En desacuerdo	27	14%
Total en desacuerdo	55	28%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

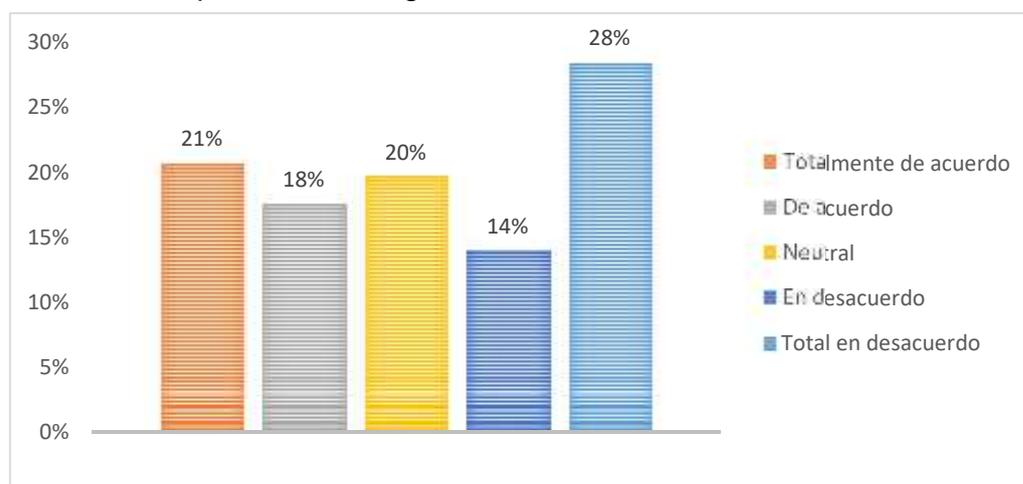


Figura 15. Fuente tabla 16

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 16 del total de encuestados el 21% (40) consideran que están totalmente de acuerdo que el docente posee liderazgo pertinente durante la ejecución de las sesiones de aprendizaje, el 18% están de acuerdo, también se observa que el 20% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 14% están en desacuerdo y finalmente un 28% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

*Considera que el docente posee capacidad de análisis en resolución de problemas académicos.*

RESPUESTA	FRECUENCIA	
	fi	hi %
Totalmente de acuerdo	24	12%
De acuerdo	44	23%
Neutral	46	24%
En desacuerdo	35	18%
Total en desacuerdo	45	23%
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018.

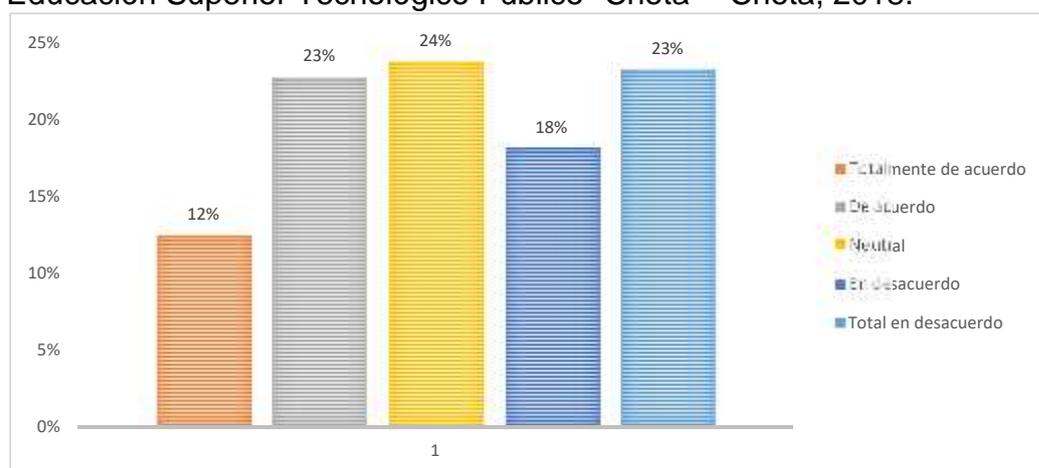


Figura 16. Fuente tabla 17

## Interpretación

Como se puede observar en la tabla 17 del total de encuestados el 12% (24) consideran que están totalmente de acuerdo que la el docente posee capacidad de análisis en resolución de problemas académicos, el 23% están de acuerdo, también se observa que el 24% de los encuestados tienen una postura neutral, es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo, así mismo también se observa que el 18% están en desacuerdo y finalmente un 23% están totalmente en desacuerdo.

### 3.2. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE R DE PEARSON

Se tabularon los datos de las variables perfil profesional y desempeño laboral, obteniendo un  $r=0,801$ , lo cual nos dice que es una correlación positiva alta, tal como se muestra a continuación:

#### TABULACIÓN DE VARIABLES PARA DETERMINAR LA CORRELACION

MUESTRA (ESTUDIANTES)	VARIABLE: PERFIL PROFESIONAL	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL
	X	Y
1	32	31
2	37	36
3	39	35
4	37	30
5	39	37
6	37	29
7	36	36
8	39	35
9	37	33
10	33	27
11	28	27
12	15	9
13	40	36
14	19	18
15	11	10
16	35	33

17	20	15
18	17	11
19	9	12
20	40	39
21	35	33
22	20	15
23	17	11
24	9	12
25	40	36
26	35	33
27	20	15
28	35	33
29	20	15
30	17	11
31	9	12
32	33	27
33	25	20
34	15	9
35	40	36
36	33	27
37	25	20
38	15	9
39	39	38
40	15	11
41	40	38
42	33	35
43	37	36
44	33	24
45	27	25
46	39	38
47	28	23
48	27	22
49	25	20
50	28	26
51	33	27
52	25	20
53	15	12
54	39	36
55	18	17
56	23	22
57	15	12
58	33	27
59	25	20

60	12	9
61	40	35
62	37	33
63	29	25
64	18	15
65	39	38
66	20	18
67	12	9
68	12	10
69	39	15
70	37	21
71	40	24
72	37	33
73	29	22
74	18	15
75	34	33
76	20	15
77	17	11
78	10	12
79	37	37
80	36	39
81	31	27
82	38	39
83	37	39
84	34	38
85	34	28
86	38	32
87	38	37
88	37	36
89	37	33
90	29	22
91	18	15
92	35	33
93	20	15
94	17	11
95	15	13
96	37	33
97	37	33
98	33	27
99	25	20
100	15	9
101	40	36
102	19	18

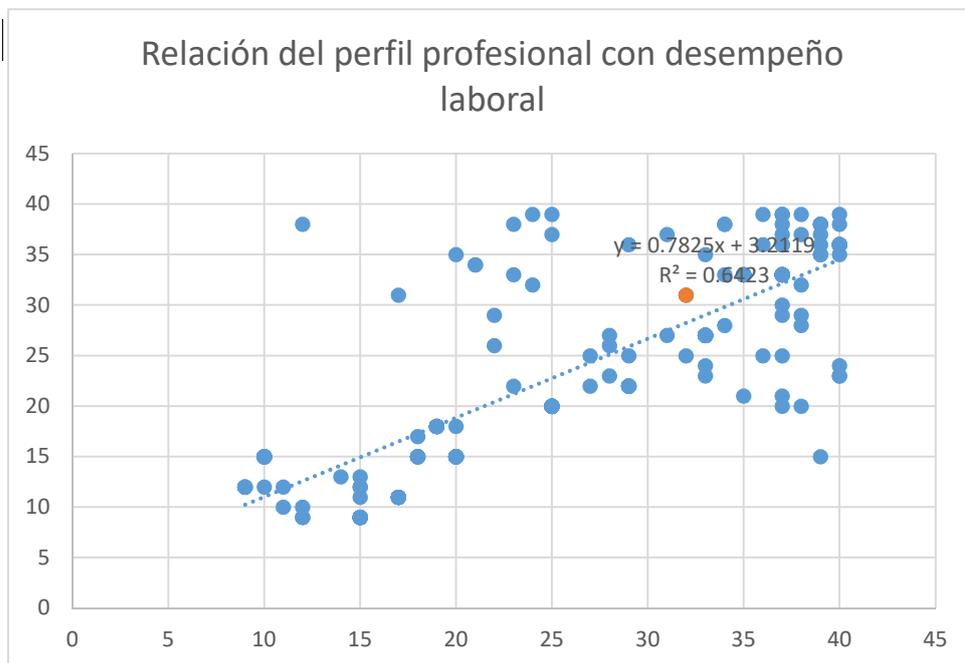
103	10	15
104	19	18
105	10	15
106	36	25
107	37	33
108	29	22
109	18	15
110	35	33
111	20	15
112	17	11
113	14	13
114	24	39
115	23	38
116	37	33
117	29	22
118	33	27
119	25	20
120	15	9
121	40	36
122	19	18
123	10	15
124	37	33
125	29	22
126	18	15
127	33	27
128	25	20
129	15	9
130	40	36
131	19	18
132	10	15
133	12	38
134	37	33
135	29	22
136	18	15
137	35	33
138	20	15
139	17	11
140	11	12
141	20	35
142	17	31
143	22	26
144	21	34
145	22	29

146	23	33
147	21	34
148	24	32
149	33	27
150	25	20
151	15	9
152	40	36
153	19	18
154	10	15
155	38	28
156	38	29
157	37	20
158	33	23
159	35	21
160	38	20
161	37	25
162	33	27
163	25	20
164	15	9
165	40	36
166	19	18
167	10	15
168	25	39
169	31	37
170	37	39
171	33	27
172	25	20
173	15	9
174	40	36
175	19	18
176	10	15
177	9	12
178	40	23
179	34	38
180	33	27
181	25	20
182	15	9
183	40	36
184	19	18
185	10	15
186	35	33
187	20	15
188	17	11

189	9	12
190	40	23
191	25	37
192	29	36
193	37	38
194	32	25
<b>SUMATORIA</b>	<b>5196</b>	<b>4689</b>

R= 0.801

Figura 17



#### IV. DISCUSIÓN

Durante el trabajo de campo se analizó y argumentó la correlación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018, para ello se analizó los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de investigación, determinado desde lo general a lo particular.

Castromonte (2017) señala que: En cuanto a los resultados obtenidos en el presente estudio nos reflejan la urgencia en considerar a un profesional que cumpla con las exigencias y objetivos de cada sector o área, que cuente con experiencia mínima para desarrollar sus labores con liderazgo, eficiencia, eficacia, productividad y calidad. (p.62)

Los resultados encontrados en el trabajo de campo de la investigación, se debaten en función a los siguientes objetivos:

Objetivo específico N° 01

Identificar el perfil profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

Objetivo específico N° 02

Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota se pudo identificar el perfil profesional de los docentes según los datos siguientes:

Según los encuestados se obtuvo que el 42%, 35% y 30% está totalmente de acuerdo que la formación académica, capacitación y experiencia respectivamente, son aspectos que forman parte del perfil profesional; es decir que estas tres dimensiones son fundamentales del perfil profesional docente, de la misma forma se obtuvo que el 35%, 21% y

22% está totalmente de acuerdo que los conocimientos, habilidades y experiencias respectivamente, son dimensiones fundamentales para un buen desempeño docente, en tal sentido se pudo contrastar que si existe relación entre las variables antes descritas en el presente estudio, a pesar de ser realidades de campo laboral diferentes, en la que se concluye que la experiencia, eficacia, liderazgo y otros factores son un requisito mínimo para el buen desempeño laboral docente.

Acosta (2015) concluye. Los resultados estadísticos de la Hipótesis General: el coeficiente de Pearson  $r=0.75$ , según el cuadro nos muestra que el resultado es diferente de cero; manifestando que si existe una influencia de la variable competencia docente con el desempeño laboral de los egresados. (p.93).

De esta manera se pudo debatir con el tercer objetivo específico de la presente investigación:

Objetivo específico N° 03

Establecer la relación del perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.

Según los datos encontrados en el presente estudio de investigación las variables perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018, se observa que existe una relación directa, ya que la mayoría de docentes si cumplen con los perfiles profesionales requeridos por la institución de educación superior tecnológica, fundamentada además por la correlación de  $r$  de Pearson:  $r=0,801$ , mostrando la existencia de un grado de correlación alta y positiva entre las variables antes descritas, y de esta manera queda corroborada con la conclusión de Acosta (2015), en la que se confirma la aceptación de la hipótesis alterna y rechazándose rotundamente la hipótesis nula.

## V. CONCLUSIONES

Se identificó correlación significativa entre las variables perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018 por cuanto el resultado de  $r$  Pearson es  $R= 0,80$ , de esta manera queda demostrado que el perfil profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de dicha institución de educación superior tecnológica.

Que en el campo laboral actual la formación académica, la capacitación constante y la experiencia profesional son dimensiones fundamentales para un buen desempeño laboral docente en instituciones de educación superior tecnológica.

Luego de realizado el trabajo de investigación se logró dar respuesta al interrogante del problema, aceptándose la hipótesis ( $H_1$ ), rechazándose la hipótesis ( $H_0$ ).

Es fundamental que se utilice herramientas para la aplicación de los instrumentos en el desarrollo de trabajos de investigación tales como el ALFA DE CROMBACH, para determinar el grado de confiabilidad y el  $R$  de Pearson para establecer la correlación existente de las variables a estudiar en la investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda la aplicación de la correlación de R de Pearson para determinar la correlación de variables, así como el Alfa de Crombach para determinar el grado de confiabilidad en los estudios de investigación de modelos correlacionales.

Se recomienda para futuras contrataciones del personal docente evaluar el nivel de competencia respecto al puesto requerido para poder saber si el postulante cumple con las competencias esperadas, y así de esa manera se tendrá un buen desempeño laboral docente dentro de la institución.

Es muy importante e indiscutible la necesidad para cualquier docente de institutos de educación superior realicen cursos/talleres de actualización y capacitación permanente, para así poder impartir los conocimientos adecuados para con los estudiantes y de esa forma mejorar el desempeño laboral y la gestión del sector educación. Por lo tanto, se recomienda la formación continua en temas y líneas que sean necesidad de cada docente.

Con respecto a la institución recomendamos tener en cuenta las dimensiones para el perfil profesional de la formación académica, capacitaciones y experiencia productiva, para así tener un mejor desempeño laboral docente.

## VII. REFERENCIAS

- Vallejos, E. B. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del*. Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado el 30 de 05 de 2018, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4989/VALLEJOS\\_MAMANI\\_ELIZABETH\\_IMPACTO\\_PAIDEIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4989/VALLEJOS_MAMANI_ELIZABETH_IMPACTO_PAIDEIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ablaempleo. (2013). ¿Qué es el Perfil Profesional? ¿Para qué sirve? Madrid, España. Obtenido de <http://www.ablaempleo.es/que-es-el-perfil-profesional-para-que-sirve/>
- Acosta, R. C. (2015). *Influencia de la Competencia Docente en el Desempeño Laboral de los Egresados del Ciclo Básico del Centro Técnico Productivo Parroquial Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013)*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1002/TM%20CE-Et%20A21%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, R. (31 de Mayo de 2011). *Capacitación profesional*. Recuperado el 25 de Junio de 2018, de <http://controller-rosario.blogspot.com/2011/05/capacitacion-profesional.html>
- Cardenas, I. A. (2017). *Perfil profesional para la gestión docente*. tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado el 30 de mayo de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5539/1/T2230-MINE-Cardenas-Perfil.pdf>
- Carl , H. (01 de Febrero de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (Séptima ed.). (E. S. E.I.R.L., Ed.) Lima, Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. Recuperado el 25 de Mayo de 2018
- Castromonte, E. J. (2017). *Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017*. Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo, Huaylas. Recuperado el 25 de Junio de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11948/castromonte\\_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11948/castromonte_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ejemplode.com. (2013). Ejemplo de Experiencia laboral. *Ejemplode.com*. Obtenido de [https://www.ejemplode.com/51-curriculum\\_vitae/2926-ejemplo\\_de\\_experiencia\\_laboral.html](https://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html)
- Eempleo. (27 de Enero de 2012). *¿Cómo definir mi perfil laboral o profesional?* Recuperado el 25 de Junio de 2018, de <http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-definir-mi-perfil-laboral-o-profesional-4155>
- Eempleo. (05 de Mayo de 2014). *La importancia de la formación académica en la vida laboral*. Recuperado el 25 de Junio de 2018, de

<http://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>

Enciclopedia Cubana en la Red. (31 de 05 de 2018). Desempeño laboral. Cuba, Cuba. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

Escuela de Organizacion Industrial. (11 de Marzo de 2013). *Evaluación de desempeño laboral*. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Federación de Institutos Agrotecnicos privados. (Octubre de 2000). *Capacidades Profesionales Básicas En el trayecto Técnico Profesional en Producción Agropecuaria*. Obtenido de <http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/Capacidades%20Profesionales%20B%C3%A1sicas%20%20del%20T%C3%A9cnico%20en%20Producci%C3%B3n%20Agropecuaria.pdf>

García Casas, O. G. (2015). [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA\\_CASAS\\_OSWALDO\\_GERMAN\\_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA_CASAS_OSWALDO_GERMAN_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Recuperado el 02 de 06 de 2018, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA\\_CASAS\\_OSWALDO\\_GERMAN\\_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA_CASAS_OSWALDO_GERMAN_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, Fernández, Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Llanos, J. R. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco*. Recuperado el 19 de Mayo de 2018, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2414/Llanos\\_mj.pdf;jsessionid=908906F4D6141A2DB188DD7B63599F1B?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2414/Llanos_mj.pdf;jsessionid=908906F4D6141A2DB188DD7B63599F1B?sequence=1)

Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagomez. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis* (Tercera ed.). (H. Ñ. Paitan, Ed.) Lima, Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Recuperado el 22 de Mayo de 2018

Pacheco, H. G. (2017). Recuperado el 02 de 06 de 2018, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6880/Pacheco\\_sh.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6880/Pacheco_sh.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Ramos, C. M. (2018).

Ramos, C. M. (2018).

Tejada, C. M. (2006). *Perfiles profesionales*. Recuperado el 27 de Junio de 2018, de [http://travesia.mcu.es/portalInb/jspui/bitstream/10421/708/1/com\\_511.pdf](http://travesia.mcu.es/portalInb/jspui/bitstream/10421/708/1/com_511.pdf)

Universia. (25 de Enero de 2018). *3 ejemplos para elaborar un perfil profesional*. Obtenido de <http://noticias.universia.cl/practicas-empleo/noticia/2018/01/25/1157640/3-ejemplos-elaborar-perfil-profesional.html>

Universidad de Granada. (15 de Junio de 2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Currículum y*

*Formación de Profesorado, 11.* Recuperado el 30 de 05 de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56711102.pdf>

Universidad Técnica Federico Santa María. (15 de Marzo de 2014). *Competencias laborales.* Recuperado el 25 de junio de 2018, de [http://www.th.usm.cl/wp-content/files\\_flutter/1253215645rrhh.pdf](http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf)

## **ANEXOS**

- ✓ Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación.
- ✓ Ficha de recolección de datos.
- ✓ Instrumento validado – validación por expertos (3)
- ✓ Matriz de consistencia.



**ANEXO 2**  
**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Estimado estudiante:**

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación del perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018.

Se recomienda leer detenidamente cada ítem y en función de su análisis como estudiante de esta institución elige una respuesta y marca con una “X” la opción que considera representa su opinión.

Marca con una “X” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	Valoración				
<b>VARIABLE: PERFIL PROFESIONAL</b>						
	<b>Formación Académica</b>					
1	Considera que la formación académica de los docentes está de acuerdo a las unidades didácticas a desarrollar.					
	<b>Capacitación Profesional</b>					
2	Considera que los docentes están capacitados para el desempeño de sus labores.					
	<b>Experiencia Laboral</b>					
3	Considera que los docentes poseen experiencia laboral para el desempeño docente.					

	<b>Interacción y Comunicación</b>					
4	Considera que el personal docente posee capacidad de interacción y comunicación con los actores de la institución.					
	<b>Organización y Programación</b>					
5	Considera que los docentes poseen capacidad organizativa y programación en el desarrollo de sus actividades laborales.					
	<b>Procesar Información</b>					
6	Considera que los docentes poseen capacidad para procesar información significativa para un buen desarrollo profesional docente.					
	<b>Capacidad de Control</b>					
7	Considera que los docentes poseen capacidades de controlar y aplicar con responsabilidad las normas sociales, académicas y ambientales.					
	<b>Resolución de Problemas</b>					
8	Considera que los docentes poseen capacidades para la resolución de problemas reales basado en la objetividad.					

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	<b>Conocimiento</b>					
1	Considera que los docentes poseen los conocimientos necesarios durante el desarrollo de las unidades didácticas a su cargo.					
	<b>Habilidades</b>					
2	Considera que el docentes posees habilidades para la enseñanza de las unidades didácticas a su cargo.					
	<b>Experiencia</b>					
3	Considera que las experiencias impartidas por los docentes durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas.					
	<b>Valores</b>					

4	Considera que los valores impartidos por los docentes son los adecuados.					
	<b>Actitudes</b>					
5	Considera que las actitudes mostradas por el docente son las adecuadas.					
	<b>Motivación</b>					
6	Considera que las técnicas de motivación aplicadas por el docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje son las adecuadas.					
	<b>Liderazgo</b>					
7	Considera que el docente posee liderazgo pertinente durante la ejecución de las sesiones de aprendizaje.					
	<b>Capacidad Analítica</b>					
8	Considera que el docente posee capacidad de análisis en resolución de problemas académicos.					

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO VALIDADO

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

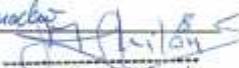
**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para identificar el Perfil Profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					-
2		X				-
3		X				-
4		X				-
5		X				-
6		X				-
7		X				-
8	X					-

Nombre y Apellido: William Martín Esteban Comacho

Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación

Firma: 

Dr. William Martín Esteban Comacho  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
Mat. CCPC. N° 12-186

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, William Martín Chiloí Camacho, identificado con DNI N° \_\_\_\_\_, de profesión Contador Público con el grado de Doctor en Administración de la Educación, ejerciendo actualmente como Administrador en la Institución: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chato" de Chota.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chota, junio de 2018.

  
Dr. William Martín Chiloí Camacho  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
Mat. CCPC. N° 12-186

Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para diagnosticar el Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					-
2	X					-
3		X				-
4		X				-
5		X				-
6		X				-
7		X				-
8	X					-

Nombre y Apellido: William Astori Ghiloi Bamacho

Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación

Firma:   
 Dr. William Astori Ghiloi Bamacho  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 M.I. CCPC N° 12-196

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

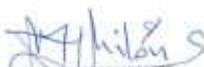
Yo, William Martín Chelón Camacho, identificado con DNI N° 26616001, de profesión Contador Público con el grado de Doctor en Administración de la Educación, ejerciendo actualmente como Administrador, en la Institución: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chota, junio de 2018.

  
Dr. William Martín Chelón Camacho  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
Mat. CCPC, N° 12 - 186

Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para diagnosticar el Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					
2	X					
3	X					
4	X					
5	X					
6		X				
7	X					
8	X					

Nombre y Apellido: ORLANDO APANTO QUINTANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ORLANDO ABAJTE QUINTANA, identificado con DNI N° 43402549, de profesión CONTADOR con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como GESTOR LOCAL, en la Institución UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUACAYOC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio de 2018.

  
Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para identificar el Perfil Profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					
2	X					
3	X					
4	X					
5		X				
6	X					
7	X					
8		X				

Nombre y Apellido: ORLANDO ARANTO QUINTANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: 

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, OSCAR ANDRÉS ABANTO QUINTANA, identificado con DNI N° 43402549, de profesión CONTADOR con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como GESTOR LOCAL, en la Institución UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALGAYOC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio de 2018.

  
Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para diagnosticar el Desempeño Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					
2		X				
3	X					
4	X					
5	X					
6		X				
7	X					
8	X					

Nombre y Apellido: LUIS AUWER SANCHEZ RAFAEL

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS

Firma:   
JPC Luis Auwer Sanchez Rafael  
 MAT. N° 12-1300

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS AUNEZ SANCHEZ PATAEL, identificado con DNI N° 46077087, de profesión CONTADOR PÚBLICO con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como CONTADOR, en la Institución TALHANDIRA SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chota, junio de 2018.

  
W.P. Luis Aunez Sánchez Patael  
MAT. N° 42-1306

Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL CUESTIONARIO QUE  
SERA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOTA" DE CHOTA**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario para identificar el Perfil Profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

PREGUNTA	ESCALA					OBSERVACIONES
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULARMENTE ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA	
1	X					
2	X					
3		X				
4	X					
5		X				
6	X					
7	X					
8		X				

Nombre y Apellido: LUIS AUGER SANCHEZ PAFOL

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS

Firma: 

CPC Luis Auger Sánchez Pafol  
MAT. N° 12-1306

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS AUBER SANCHEZ RAFAEL, identificado con DNI N° 48097087, de profesión CONTADOR PÚBLICO con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como CONTADOR, en la Institución POLIMEDINA SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación a los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" de Chota.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chota, junio de 2018.

  
CPC. Luis Auber Sanchez Raf.  
MAT. N° 12-1306

## ANEXO 4

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS ALTERNA H1	HIPÓTESIS NULA H0	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN
El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018.	¿Cuál es la relación del perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018?	Existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018	No existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” - Chota, 2018	Determinar la relación que existe entre el perfil profesional con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.	a. Identificar el perfil profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.  b. Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota” – Chota, 2018.  c. Establecer la relación del perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior	Variable 1 Perfil profesional	García Casas (2015) El perfil profesional es aquel que identifica el conjunto de habilidades, conocimientos, capacidades, aptitudes y actitudes que debe tener el egresado para un óptimo desempeño profesional (p.30)	Esta variable se medirá con un instrumento que nos permita determinar su incidencia en el desempeño laboral de los docentes.	Hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental: descriptiva-correlacional.
						Variable 2 Desempeño laboral	Chiavenato (citado por Pacheco.2017) define al desempeño como	Esta variable se medirá con un instrumento que nos permita diagnosticar el	

					<p>Tecnológico Público  “Chota” – Chota,  2018.</p>	<p>“Eficacia del  personal que trabaja  dentro de las  organizaciones, la  cual es necesaria  para la organización  funcionando el  individuo con una  gran labor y  satisfacción laboral”  (p.236)</p>	<p>nivel de  desempeño laboral  de los docentes.</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--	--

Autorización de Publicación de Tesis en el Repositorio Institucional.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 2 de 4

Yo Walter Ortiz Campos identificado con DNI N° 47672220, egresado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo  No autorizo  la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 47672220

FECHA: 13 de Agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del ISGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------

## Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante *Walter Ortiz Campos*, titulada: **El perfil profesional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chota" - Chota, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 04 de agosto de 2018

  
Dr. Fernando Martín Vergara Abanto  
DNI: 26691953 

CAMPUS CHICLAYO  
Carretera Pimentel km. 3.5.