



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Cecilia Isabel Grimaldi Peltroche

ASESORA:

Mg. Eliana Soledad Castañeda Núñez

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dra. Galia Lezcano López
Presidente

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela
Vocal

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez
Secretario

Dedicatoria

Dedicado a mis padres que son fortaleza y ejemplo de mi vida, por su amor y consejos.

A mi esposo por su tolerancia y comprensión que siempre me brinda y por el apoyo para mi desarrollo profesional.

A mis hijos Claudia y Ángel, quienes son la razón y el motivo de mi vida.

Agradecimiento

Gracias Señor, porque me has permitido concluir este proyecto, tu eres la luz que guía mi vida.

A esta universidad, por concederme la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.

A mis compañeros de aula, a mi grupo integración, a mis profesores de maestría que pusieron su granito de experiencia para la conclusión de este trabajo.

Pero en especial quiero agradecer a la Dra. Eliana Castañeda por su comprensión, habilidad y la contribución en el desarrollo del presente trabajo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Cecilia Isabel Grimaldi Peltroche, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 08436265, con la tesis titulada “ La Formación Inicial del Docente y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016” declaro bajo juramento que :

1. La Tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en las tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y las sanciones que de mi acción que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima 11 de diciembre 2016

.....

Cecilia Isabel Grimaldi Peltroche

DNI 08436265

Presentación

Señores miembros del jurado, presento la tesis titulada “La Formación Inicial del Docente y el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 “, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister.

El profesor universitario, como protagonista indiscutible en la formación de los profesionales, tiene la obligación de innovar en su tarea de docente. Es necesario dar el valor que le corresponde a la carrera docente, y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

El presente trabajo lo desarrollamos en cinco partes. Primera parte se desarrolla los antecedentes, fundamentos teóricos de las variables de estudio, el marco conceptual en donde se incluye el concepto del autor de las variables Formación Inicial del Docente y del Desempeño Laboral y sus dimensiones. Asimismo se encuentra la justificación, la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de la investigación. Segunda parte se refiere a la metodología que se va usar identificando la muestra, el diseño y el método de investigación que se usara. En la tercera parte de este trabajo se colocaran los resultados obtenidos que se contrastara con la hipótesis, a través de la estadística descriptiva inferencial. En la cuarta y quinta parte se encuentra las conclusiones y recomendaciones que se presenten en la investigación están estrechamente ligadas a las variables en estudio así como la referencia bibliográfica y anexos.

La autora

Lista de Contenidos

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I INTRODUCCION	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. METODO	
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	43
2.3. Población, y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	47

III: RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	49
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV: DISCUSION	64
V: CONCLUSIONES	67
VI: RECOMENDACIONES	69
VII: REFERENCIAS	72
APENDICE	77
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Validez de los instrumentos	
Anexo 4: Base de datos	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Variable Formación Inicial del docente	43
Tabla 2	Matriz Operacional de la variable Desempeño Laboral	44
Tabla 3	De confiabilidad de los instrumentos de la variable formación Inicial del docente	46
Tabla 4	De confiabilidad de los instrumentos de la variable desempeño laboral	46
Tabla 5	Prueba de normalidad	47
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de formación inicial docente	49
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de desempeño laboral	50
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacidades pedagógicas	51
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de emocionalidad	52
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de desempeño de sus funciones	53
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de relaciones interpersonales	54
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de resultado de su labor educativa	55
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de formación inicial docente	56
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y desempeño laboral	57
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y las capacidades pedagógicas	58

Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y la emocionalidad	59
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y desempeño de sus funciones	60
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y relaciones interpersonales	61
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y resultado de su labor educativa	62

Lista de Figuras

	Página
Figura 1 Distribución porcentual de docentes según el nivel de formación Inicial del docente.	49
Figura 2 Distribución porcentual de los docentes según el nivel de Desempeño Laboral	50
Figura 3 Distribución porcentual de los docentes según sus niveles de Capacidades pedagógica	51
Figura 4 Distribución porcentual de docentes según nivel de Emocionalidad	52
Figura 5 Distribución porcentual de docentes según nivel de Desempeño de funciones	53
Figura 6 Distribución porcentual de docentes según nivel de Relaciones Interpersonales	54
Figura 7 Distribución porcentual de docentes según nivel de resultado de su labor educativa	55
Figura 8 Distribución de Frecuencias y porcentajes según el nivel de Formación Inicial del docente	56

Resumen

Esta investigación se desarrolló en campus de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016, y tuvo como objetivo demostrar la relación que hay entre la Formación Inicial del Docente y su Desempeño Laboral. La población docente de esta universidad es de 186. La muestra es no probabilística y el tamaño de la muestra es de 20 docentes en los cuales se han aplicado las variables Formación Inicial del Docente y Desempeño Laboral.

La metodología de este trabajo es cuantitativa. Esta investigación es de tipo sustantivo, no experimental y correlacional de corte transversal para el tiempo que se necesitó en aplicar los instrumentos que fueron validados inicialmente por los jueces de la universidad Cesar Vallejo. El modelo de las encuestas que se uso es de 20 preguntas de tipo Likert para ambas variables, aplicadas a cada docente con la finalidad de recoger información sobre su comportamiento a través de sus dimensiones.

La investigación concluye que existe una relación moderada y positiva entre la Formación Inicial del Docente y el Desempeño Laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016 siendo el coeficiente de correlación Rho de Sperman de 0.714 entre ambas variables.

Palabras claves: Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente

Abstract

This research was conducted at campus of the National Technological University of South Lima 2016, and aimed to demonstrate the relationship between the Initial Teacher Education and job performance. The teaching of this university population is 186. The sample is not probabilistic and size of the sample is 20 teachers which have been applied variables Initial Teacher Education and Work Performance.

The methodology of this study is quantitative. This research is substantive in nature, not experimental and correlational cross section for the time needed to implement the instruments that were initially validated by judges Cesar Vallejo University. The model surveys that use is 20 Likert questions for both variables, applied to each teacher in order to gather information about their behavior through its dimensions.

The research concludes that there is a moderate and positive relationship between the Initial Teacher Education and job performance of teachers at the National Technological University of South Lima, 2016 being the correlation coefficient of 0.714 Spearman Rho between the two variables.

Keywords: Initial teacher training and job performance of teachers

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Para el caso de la universidad nacional Tecnológica del sur, en conversación que sostuvimos con docentes, nos dijeron que la gran mayoría afirma que haber asistido por lo menos a un curso en los últimos cinco años organizados por el Ministerio de Educación o en otros casos por universidades, ONG y editoriales, la asistencia resulta muchas veces obligatorio. Esta es la realidad la vive casi la gran mayoría de los docentes esto nos comentó un docente y ni que hablar del docente de provincia ya que aparte de que estos cursos no son gratuitos, muchas veces significan el desplazamiento de profesores de su lugar de trabajo a Lima o a la capital de departamento o a la ciudad más importante de la región, lo que significa un esfuerzo de carácter económico. Pero toda esta voluntad de especializarse no logran compensar las deficiencias en la formación inicial y esto repercute en una mejor calidad y desempeño laboral del docente. Por otro lado la falta de aulas especializadas, materiales, bibliotecas, laboratorios, escuelas de prácticas, supervisores idóneos.

Cuando visitamos esta casa de estudios en el año 2015, se había creado laboratorios solares para el área de ingeniería pero que solo funcionaban con luz solar eso quiere decir que solo funcionaba en verano se imagina usted me dijo como podemos enseñar. Comenta un docente, que solo hecho de haberse creado institutos superiores pedagógicos, en la mayor parte de las provincias es un mal síntoma, de que se está estandarizando la mediocridad, la improvisación, la base para mala calidad en la enseñanza.

Los problemas que existen en esta universidad caso de la investigación no es más, que el reflejo de la calidad de enseñanza que se recibe actualmente en nuestro querido Perú en una entrevista con uno de los profesores principales de esta casa de estudio nos manifestó que existen actualmente 186 docente activos solo el 29% se encuentran en planilla y los restantes bajo la modalidad de locación de servicio; solo tienen 3 profesores principales, cuando lo mínimo deben ser 8, tienen 15 profesores asociados cuando lo mínimo deben tener 30 como se verá existe una falencia en la plana docente con buena curricular. Otro aspecto que se pone de manifiesto en esta universidad es la demora en la acreditación de la

misma lo que hace inseguro la labor educativa, como a los mismos estudiantes. Por el lado administrativo existe una secretaria académica que no funciona a cabalidad existen docentes que no cumplen con sus horas establecidas académicas, entregando las notas a destiempo tiempo perjudicando así algunas labores académicas y administrativas. Encontramos pues que la formación inicial docente se ve relacionado con el desempeño laboral en forma muy directa.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Pereira (2012). En su tesis “La Formación Profesional y Mercado Laboral De Los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis-Maracaná. Maranhao Brasil”, La autora plantea que un programa de formación bien estructurada va permitir producir profesionales aptos para interactuar con transformaciones del mundo. Los cambios tecnológicos que se producen diariamente afectan a diferentes esferas de la sociedad, esto obliga al docente tener un cambio de actitud que le permita volverse crítico y responsable capaz de responder a la nueva formación del profesional que sea de calidad apta para las demandas actuales (p.182).

Orozco (2013). En su tesis encontrada en la web, titulada “Estrategias de Gestión de Programas de Formación Docente en IPN”, su autora nos plantea la necesidad de crear cambios en la formación como docentes en aula ella encuentra que la mayoría de ellos carecen de capacidades pedagógicas y aparte de ello ellos también deben desempeñarse en el área administrativa de su institución. Es decir pone énfasis al decirnos que el docente que sale al mundo laboral solo con formación inicial de las aulas no lo hace apto para el mercado (p.3).

Serrano (2013). En su tesis doctoral, titulada “Identidad Profesional, Necesidades Formativas y Desarrollo de Competencias Docentes en la Formación Inicial del Profesorado de Secundaria”. La autora nos refiere en su trabajo que la formación inicial de los docentes debe ser una constante especialización a lo largo de su vida profesional, la necesidad de innovar, de aplicar nuevas estrategias en

la universidad, como consecuencia de las grandes transformaciones tecnológicas y sociales se hace necesario la formar docentes competentes y especializados (p.65).

Antecedentes Nacionales

Bellido (2011). En su tesis doctoral, “Relación entre el Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería Pesquera y Currículo De Estudios De Una Universidad Privada De Lima”. Según refiere el autor , que el docente mientras es estudiante puede ser brillante y lleno de conocimientos pero que uno vez frente al alumnado siente la falta preparación en otros aspectos como la planeación educativa, factor para bajo rendimiento, dice también en su estudio que las debilidades pedagógicas que el docente pueda tener puede o no pueda tener relación con el rendimiento académico de sus alumnos por eso se hace necesario que el diseño de sus materias se encuentren bien estructuradas para la formación profesional del docente considerando dado que son las guías y métodos a seguir que se encuentren acorde con los requerimientos de actuales del presente siglo (p.8).

Antecedente Local

Sánchez (2013). En su tesis para optar el grado de magister “Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2013-1”. Según el autor refiere, que las instituciones educativas no solo entes formadoras de conocimientos sino también deber forjadoras de proyectos que eleven la calidad de la enseñanza de los docentes y métodos la supervisión constante en el ámbito de la enseñanza, investigación y extensión con iras de elevar la calidad de la enseñanza. Edificar el día a día a través de sus múltiples actividades es un largo camino tanto en lo personal como en lo laboral (p11).

1.3 Teorías relacionadas al tema

De los trabajos encontrados podemos llegar a la conclusión que, en los tiempos de hoy, que sufrimos cambios y transformaciones vertiginoso en todos los campos, en todas las profesiones, la profesión docente no puede estar al margen

de estos cambios, ni sus aulas, ni sus discentes y siendo así, el panorama del profesor o docente no puede mantenerse ajeno. Aprender o formarse es un derecho al que tienen acceso y derecho todos, esto que significa adquirir, aprender nuevos conocimientos, aprender a manejar nuevas técnicas, conocer y poner en práctica nuevas estrategias, conocer formas nuevas de trabajar en grupo, en red, individualmente, nuevas formas de pensar, explorar, investigar, actualmente se usan ya términos como de aulas inteligentes, cursos virtuales entre otras cosas más.

A continuación algunos conceptos de otros autores sobre las variables en estudio:

Formación Inicial

De la Cruz, (2000); Imbernon, (2001); Addine, (2004). refirieron que:

la formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo.

la formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del

desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura (Fuentes, 2008, p.43)

la formación del profesorado necesita de cambios profundos pero no cualquier tipo de cambio sino uno que ayude a reclutar, formar e insertar a lo largo de toda su carrera es necesario que el estudiante o cualquier profesional cambie el chip y que nosotros debemos estar en constante capacitación para de desarrollar calidad (Marcelo, 2007,p.69).

un docente con capacidad de motivar el interés de saber, cómo hacerlo y como tener viva esa motivación para adquisición de los conocimientos. Entonces las competencias y funciones constituyen un problema teórico y práctico difícil de resolver, que se encuentra, además, influenciado por las condiciones contextuales y personales de cualquier proceso de enseñanza aprendizaje (Galvis, 2007, p.49).

González, (2004). En el momento que el docente se inserte al sistema laboral descubrirá que cada día hay nuevas técnicas que aprender para desarrollar lo aprendido en la universidad pero desarrollara nuevas destrezas con la práctica el tiempo de aprendizaje es poco. Refiere que “sin lugar a dudas la formación inicial resultará insuficiente. Esta insuficiencia deriva no sólo de que el tiempo que se le asigna es reducido, sino, y sobre todo, de las consecuencias derivadas de los cambios y avances técnicos y culturales que se suceden a ritmo vertiginoso en la sociedad”. (p. 213)

“La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en la universidad” (Vargas, 2010, p. 1). Este trabajo reafirma que la formación inicial recibida en las aulas es base de toda profesión esta debe ser sólida, diseñada para las transformaciones del nuevo siglo. “A mejor profesorado, mejor educación. El desafío de una educación infantil de calidad”. Este trabajo de la OCDE precisa

que el beneficio que reciben los alumnos de la educación infantil está supeditado por la calidad de la enseñanza producto de la buena formación recibida por sus profesores en las instituciones de donde vienen (Zabalza, M y Zabalza, Ma., 2013, p.1). En referencia a este trabajo queda claro que formación que reciba el docente en las aulas debe estar acompañada calidad, que dé como fruto un profesional apto capaz de interactuar con facilidad en su aula y de mente abierta a los cambios que le presenta el nuevo siglo.

Un trabajo encontrado precisa su autora que para los estudiantes aprendan adecuadamente, es necesario tener profesores adecuados que sepan enseñar, también nos dice que es necesario que al igual que debe existir transformación con el profesor también debe haber transformaciones en las instituciones (Arregui, 2000, p.3).

En este libro el autor nos precisa que si hacemos una comparación de los sistemas educativos de América Latina concluye que existen importantes avances en la carrera docente y su evaluación, pero sin embargo por la idiosincrasia de cada país estos avances se enfrentan a grandes desafíos. Esta profesión está basada en calidad es necesario que los docentes sean valorados y que el estado reconozco su esfuerzo de manera que se haga más atractiva la profesión (Murillo, 2006, p.15).

Un trabajo encontrado en la web la autora nos precisa que es necesario cambiar el esquema tradicional para que la formación de los docentes se vuelva más activo, más dinámico, volviéndolos más capacitados, que se involucre al cien por ciento capaces de poder dar políticas educativas (Robalino, 2006, p.71).

En este trabajo ambas investigadoras comienzan precisando, que la formación del docente universitario se vuelve un gran reto ante la gran avalancha de cambios del siglo XXI al igual que los trabajos anteriores el docentes ya desde las aulas debe cambiar su actitud pasiva a una actitud

más que participativa su formación debe ser integral y sólida en las diferentes áreas de la profesión (Espinoza y Pérez, 2003, p.483).

Cruz, (2005)

Es un proceso de desarrollo personal y profesional integral, personalizado, que se da en interacción con otros, desde una dinámica social que promueve lo personal para contribuir al desarrollo integral de la personalidad del profesor. Por formación continua se entiende cualquier actividad de formación que se imparta o a la que se acceda, después de la obtención de un título universitario. En general, y para los efectos del tema que nos ocupa, se le concibe como la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia (p.89).

Lastre, (2003)

La formación continua del profesor universitario es un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, esto facilita a los a los alumnos universitarios alcanzar un altura cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que accede lograr una alta competencia profesional y capacidad que le permite obtener un título o grado de maestrías y doctorados entre otros. (p. 56)

Paz (2005)

Como un proceso inherente a la práctica cotidiana de las personas que se desempeñan como profesionales de la educación promoviendo la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no exige un programa prefijado, es un proceso que depende de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que externamente (p. 78)

La gestión de la educación universitaria es definida está comprometida con la promoción de los valores profesionales y sociales que orientan el pleno ejercicio de los hombres en el seno de la sociedad (Fuentes, 2008, p. 67).

“De parte social la gestión de educación universitaria es un escenario en el los protagonistas se relacionan dentro y fuera de la institución está dirigido a difundir, preservar y desarrollar la cultura, su carácter es dialéctico, holístico y configuracional”. (Estrabao, 2002, p. 45).

“Del mismo modo se refiere a las metas y valores a lograr, ante los objetivos de la institución sintetizándose en el desarrollo individual, grupal, institucional y social” (González, 2006, p. 23), por lo que requiere de acciones orientadas al mejoramiento de las prácticas educativas, así como de la innovación como proceso sistemático que toma en cuenta las prácticas cotidianas, las experiencias, el reconocimiento del contexto y las problemáticas que existen.

Se puede concluir que actualmente la gestión de cambio en las estructuras curriculares que se conciba para el proceso de formación del docente ser necesario interrelacionar la planificación, la organización, la ejecución y el control, para lograr las metas reales y objetivas que se desean alcanzar.

Desempeño Laboral Variable

los docentes solo se les enmarca en sus prácticas pedagógicas o desempeño laboral comienza y termina en el aula y que la capacitación solo se dirige a su actividad pedagógica. Nuevamente se insiste en romper el esquema tradicional que persiste aun en muchas instituciones concluye que la labor docente no solo es un espectador más sino debe participar activamente contribuyendo con sus experiencias a mejorar su actividad docente y mejorar la calidad del trabajo (Robalino, 2006, p10).

En este trabajo la autora nos precisó que aparte de adquirir los conocimientos en las aulas universitarias es importante que se aprendan

otros aspectos que se interrelacionan durante su vida laboras como son el aspectos afectivos- humanos, el ser solidario con sus congéneres, el trabajo en grupo entre otras facetas en conclusión debe prepararse para las buenas practicas interpersonales que le servirán para el desarrollo laboral, personal y profesional (Rivas, 2010, p.7).

Otra investigación nos cuenta basa su trabajo en una evaluación que sea autocrítica que realmente ayude a encontrar las debilidades de cada docente y mejorar así como potenciar sus cualidades esas es el tipo de evaluación que se necesita para poder desarrollar un buen desempeño laboral, también precisa que necesita tiempo para reflexionar, sobre lo que hace y pide hacer. Se hace necesario entonces en este proceso construir relaciones laborales sólidas y por otro el desempeño laboral del docente debe estar sujeto a una evaluación y supervisión constante que les visualizar las debilidades y fortalezas (Sacca, 2010 p.12).

En este artículo encontrado el autor nos precisa que se debe “diseñar programas integrales” la necesidad diseñar y aplicar reformas profundas en el área pedagógica relacionada con desempeño laboral docente, paralelamente estas reformas también deben aplicarse a las instituciones educativas, para que así se logre establece el escenario donde el desempeño del docente sea el más óptimo (Fernández, 2008, p.386).

Un trabajo dice “El modelo las actividades de enseñanza y de aprendizaje se piensan y se diseñan en función de su contribución a la plena e integral formación del estudiante como persona y como profesional” (Rizo, 1999, p5). Aquí se plantea que el comportamiento y las destrezas del docente, tanto en su diferentes dominios deben lograr, la meta que el estudiante exprese todo su potencial pero para ello es necesario que el docente rompa las viejas tradiciones de enseñanza.

“El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para

articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Robalino, 2006, p.72). La opinión de la tesista el papel del docente no se circunscribe en el aula, sino que debe ser partícipe de los cambios, debe estar bien preparado y dispuesto a entregar toda su experiencia debido a la gran responsabilidad que tienen como formador y educador para la vida.

Caligiore y Díaz (2009).

Este el trabajo de la universidad de Zulia sobre los docentes de tres facultades Medicina, Enfermería y Nutrición se aplicó una encuesta sobre el desempeño laboral de los docentes a 86 individuos el resultado concluye que no existente diferencias significativas entre las primeras dos facultades pero si existe en relación a nutrición. Se recomienda sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones” (p.644).

Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) “El Desempeño Individual es el fundamento del desempeño de la organización, por tanto entender el comportamiento individual es básico para la administración eficaz” (p.15). Chiavenato (2009), planteo que una organización es el ser humano el principal protagonista en su centro laboral sin el no existe nada (maquinas instalaciones, capital financiero y tecnología) (p.183).

Según Romero y Urdaneta (2009) el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización; en efecto afirma que el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p.69).

Enfoques y Modelos Teóricos

Luego de varios trabajos leídos la investigadora concluye que esta investigación encuentra en la calidad de la enseñanza como el eje en que se desenvuelve la formación inicial del docente y desempeño laboral, así calidad es lograr la excelencia en el quehacer educativo y de esta manera se cumplirá con satisfacer las expectativas tanto de estudiante como el de los docentes y en consecuencia el de las instituciones.

Asimismo la calidad cobra fuerza con los cambios tan vertiginosos que existen actualmente, con la entrada de nuevas tecnologías que permiten una avalancha de conocimientos y técnicas, esto hace que los docentes por un lado se vean obligados a ser eficaces y más eficientes pues el mundo se vuelve una dura competencia y de otro lado las instituciones comenzaran a usar personal más capacitados que les permita reducir costos en los servicios. La conclusión es que el concepto exige hoy tener instituciones que den un servicio de calidad. Entonces la calidad se basa:

El trabajo debe estar bien hecho.

Debe existir un compromiso personal de cada miembro de la institución.

Debe existir trabajo en equipo.

Debe existir comunicación, información y participación

Prevención del error y eliminación temprano del defecto.

Fijación de objetivos de mejora

Evaluación del servicio.

Cumplimiento de los indicadores de gestión.

Entonces el mejoramiento continuo es sinónimo de calidad, Teoría General sobre la de la Administración Taylor afirma que todo método es susceptible a ser mejorado. Las instituciones educativas deben tener claras las políticas y lineamientos y el conocimiento a seguir para así saber que realmente lo que necesita.

Teoría la jerarquía de Maslow (1943). Se basa en que cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades que fisiológicas: incluye el hambre, sed, seguridad, afecto autorrealización. Maslow señala que en un centro laboral un docente que haya logrado realizarse podrá lograr afirmarse como persona y como profesional, superando su propio desempeño, a diferencia de otros docentes que no hayan logrado realizarse.

Modelo Tradicional

El modelo tradicionalista o pedagógico tradicional que tienen en los Jesuitas sus más claros exponentes otros son Dewey, Burrhus se basa en que la función del docente es transmisión del conocimiento y el alumno es visto como un objeto de receptor de conocimiento sin opción a crítica ni discernimiento de nacen dos enfoques:

Enciclopédico en este enfoque el profesor domina su cátedra pero puede pasar que no tenga la destreza de enseñarla bien.

“Compresivo se basa en la lógica del docente y es así como transmite su cátedra.

Se concluye entonces que alumno dentro de este modelo solo le toca un papel pasivo donde se exige la memorización” (Castillo y Montes, 2012.p52).

Modelo Tecnológico

“Basado en la necesidad de mejorar la enseñanza, aquí lo se busca en la formación del docente en aulas y profesorado que enseña es calidad. Este enfoque nos habla de aplicación del conocimiento científico aquí el docente aprenderá nuevas técnicas que volcara en la enseñanza”. (Castillo y Montes ,2012. Pag53)

Modelo de Escuela Nueva

Este enfoque nace como una alternativa al enfoque tradicional y está basado en que el alumno será el centro de atención y el profesor dejara de ser la referencia. La idea es mejorar la calidad de la enseñanza .Existen varias características de

este modelo por ejemplo la supervisión continua de la enseñanza in situ, el aprovechamiento de los insumos utilizados sistemáticamente, la capacitación del profesor.(Shielfelbein, 1993 pag.18).

Otros modelos un trabajo encontrado en la web ambos autores nos precisan Castillo y Montes (2012, p.49) cita a Davini (1995).El modelo practico-artesanal donde el aprendizaje es transmitido de generación en generación de forma artesanal. El modelo Academicista se ubica al docente como ente transmisor conocimientos científicos. Castillo y Montes, (2012.p.50). Cita a Davini (1995). El modelo técnico-eficientista supone a un profesor capaz del dominio en la transmisión del conocimiento. Castillo y Montes, (2012.p.50). Cita a Pérez (1996). Se basa en la creatividad del docente para resolver toda clase de imprevisible con sabiduría. El modelo se basa en un docente comprometido.

Esta investigación se ubica por el modelo Hermenéutico-reflexivo ya que mira el contenido general y de esta forma permite los ajustes y es abierto a los ámbitos del ejercicio de la docencia que se presenten.

Los Autores conceptos y Dimensiones de las Variables de la Formación Inicial del Docente y el Desempeño laboral

Zabalza, (2012)

la concepción actual del autor es que la formación ya es no el proceso tradicional pasivo, sino que surge el nuevo concepto de formación del docente por competencias en donde los profesionales se formaran en nueva organización curricular basada en competencias diseñadas en tres momentos de clarificación ideológica conceptual; segundo la construcción de propuestas y tercer momento de modulación de actitudes (p.6).

Zabalza, (2002, p. 106) Las dimensiones de la formación laboral de son:

Profesional: Permite acceder a los componentes claves que definen ese trabajo o profesión cuáles son sus exigencias (que se espera que haga ese profesional) como y en torno a que parámetros construye su identidad profesional, cuales son los principales dilemas que caracterizan el ejercicio

profesional en ese ámbito cuales son las necesidades de formación inicial y permanente.

Personal: Permite entrar a considerar algunos aspectos de gran importancia en el mundo de la docencia tipo implicación y compromiso personal propio de la profesión docente ciclos de vida de los docentes y condicionantes de tipo personal que afectan (sexo, edad, condición social etc.) problemas de tipo personal que suelen ir asociados al ejercicio profesional (burn out, stress, desmotivación etc.) fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo la carrera profesional.

Laboral: Se sitúa ante los aspectos más claramente relacionados con las condiciones contractuales, los sistemas de selección y promoción, los incentivos, las condiciones laborales (carga de trabajo, horario, obligaciones vinculadas etc.)

Grau, Gómez y Perandones (1994) “plantearon la formación del docente como un personaje activo que debe involucrarse en todos los procesos, desarrollando su capacidad de innovar, es necesario el aporte del profesorado para descubrir las debilidades del sistema” (p.8).

Según la revista Educación Formación dice sobre la formación inicial del docente a partir del nuevo concepto de nueva formación “La diversidad y novedad de los papeles que el profesor debe desempeñar para ver cumplidas las expectativas que las institución, los alumnos y la sociedad esperan de él”. Cita a (Delors, 1996). Cuatro pilares ser profesional supone; “saber ser- haber desarrollado actitudes, valores y virtudes propias de la profesión docente que lo hagan más eficaz, haber adquirido las competencias necesarias.” (p.52)

Montenegro, I. (2003)

“el concepto que tiene este autor sobre el desempeño laboral se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción”. (p.8).

El autor Montenegro (2003) (p.35 y 36) indica que:

Capacidades pedagógicas que va contemplar el grado de conocimiento que imparte, capacidad para desarrollar los temas, capacidad para identificar y comprender etc.

Emocionalidad capacidad de autoestima de actuar con justicia y realismo; responsabilidad.

Desempeño de sus Funciones la puntualidad, grado de participación y autonomía profesional.

Relaciones Interpersonales que tiene que ver directamente con la comprensión con sus alumnos expectativa en sus desarrollo personal.

Resultado de su labor Educativa sobre todo el rendimiento alcanzado por sus alumnos en la cátedra que imparte.

Según Tredesco (2001).

sobre el desempeño del docente el ser refiere “al individualismo con el cual el docente realiza su tarea.”(p.14). Según un trabajo ubicado en la red es relacionado con la estrategia pedagógica “la enseñanza y el aprendizaje de conocimientos requiere de textos, laboratorios entre otras cosas”. (Rodríguez, 1994, p.59).La opinión de tesista se necesita sentar nuevas bases, hacer cambios radicales en nuestra educación, es fundamental que el nuevo profesorado que va formándose en la universidad salga con un nivel alto de calidad académica, la mente abierta ante la avalancha de información, es necesario un monitoreo constante en el evaluación del docente, La gestión del estado debe ser eficaz y eficiente en este sector.

Marco Conceptual

Para este trabajo de investigación se ha tomado el concepto y dimensiones del autor Miguel Zabalza para la variable Formación Inicial del Docente e Ignacio Montenegro para la variable Desempeño Laboral.

Concepto del autor - Formación Inicial del docente

Zabalza, (2012). La concepción actual del autor es que la formación ya no es el proceso tradicional pasivo, sino que surge el nuevo concepto de formación del docente por competencias en donde los profesionales se formaran en nueva organización curricular basada en competencias diseñadas en tres ítem: Momento de clarificación ideológica conceptual; segundo la construcción de propuestas y tercer momento de modulación de actitudes (p.7).

Dimensiones (Zabalza, 2002, p.106)

Profesional: Permite acceder a los componentes claves que definen ese trabajo o profesión cuales son sus exigencias (que se espera que haga ese profesional) como y en torno a que parámetros construye su identidad profesional, cuales son los principales dilemas que caracterizan el ejercicio profesional en ese ámbito cuales son las necesidades de formación inicial y permanente.

Personal considera algunos aspectos de gran importancia en el mundo de la docencia tipo implicación y compromiso personal propio de la profesión docente ciclos de vida de los docentes y condicionantes de tipo personal que afectan (sexo, edad, condición social etc.) problemas de tipo personal que suelen ir asociados al ejercicio profesional (burnout, stress, desmotivación etc.)

Laboral, que nos sitúa ante los aspectos más claramente relacionados con las condiciones contractuales, los sistemas de selección y promoción, los incentivos, las condiciones laborales (carga de trabajo, horario, obligaciones vinculadas etc.)

Concepto del Autor - Variable Desempeño Laboral

Montenegro, (2003).

El concepto que tiene este autor sobre el desempeño laboral se puede asumir como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por si mismo, motivo de satisfacción (p.8).

Montenegro cita a Valdés (2001) para las dimensiones (p.35y 36)

Capacidades pedagógicas que va contemplar el grado de conocimiento que imparte, capacidad para desarrollar los temas, capacidad para identificar y comprender etc.

Emocionalidad capacidad de autoestima de actuar con justicia y realismo; responsabilidad.

Desempeño de sus Funciones la puntualidad, grado de participación y autonomía profesional.

Relaciones Interpersonales que tiene que ver directamente con la comprensión con sus alumnos expectativa en sus desarrollo personal.

Resultado de su labor Educativa sobre todo el rendimiento alcanzado por sus alumnos en la cátedra que imparte entre otras.

Palabras claves: Formación inicial del docente y Desempeño laboral.

1.4 Formulación del problema

“En la era del conocimiento, se requieren ciudadanos no solo informados, sino deliberantes, personas que conozcan y comprendan los procesos de su entorno, que interactúen como iguales y desarrollen capacidades para insertarse en la sociedad resolviendo problemas en relación cotidiana y creativa con su medio” (Vexler, 2004, p2).

¿Cuál es problema en la educación? A nivel nacional son muchos los factores que afectan la educación por ejemplo la pobreza impide que el estudiante asista a una institución pues ve casi siempre en la disyuntiva de trabajar o estudiar, otro problema que existe es que existen sectores excluidos del sistema educativo y si a eso le agregamos los resultados de la calidad educación que se imparte en el Perú, hemos visto los resultados de los niveles de educación escolar en la pruebas pisa en los puestos que estamos, en las universidades donde solo dos de 54 universidades peruanas están catalogadas como las “mejores” de Sudamérica.

¿Qué sucede con nuestras universidades? Somos una sociedad variada y de complicadas tipologías. En la gran mayoría de universidades todavía suelen llevar el método tradicional en el que profesor simplemente dicta su cátedra y el alumno sigue siendo un receptor pasivo, la gran mayoría de nuestras universidades están carentes de investigación.

En los últimos años se ha notado que las preferencias por las universidades privadas han crecido exponencialmente como se muestra en la figura 1, según refiere una encuesta (Datum) que el 58% de los peruanos asegura que la educación pública sigue igual cuando tomo el gobierno Ollanta Humala.

Otro de los problemas que se tienen en la universidad es que los alumnos no concluyen y se quedan a nivel de pregrado según como lo muestra la figura 2, la cantidad de titulados es inversamente proporcional. ¿Por qué no se concluye? Una de las respuestas puede ser factor económico que implica la titulación, y la falta de investigación, también se puede presentar la falta de lineamientos de la universidad en la exigencia de la titulación entre otros.

Los estudios de postgrado son realizados tanto en universidades públicas (24,591) como en privadas (31,767). Por grupo de edad, la mayor proporción se encuentra entre los profesionales de 25 a 30 años (15,107). Las universidades que ofrecen el mayor número de Maestrías, son las Universidades Estatales (Universidad Nacional Mayor de San Marcos con 87 Maestrías, Universidad Nacional de San Agustín con 76 Maestrías y la Universidad Nacional de Trujillo con 71 Maestrías). En cuanto a las Universidades Privadas: Pontificia Universidad Católica del Perú (52 Maestrías), Universidad San Martín de Porras (45 Maestrías) y Universidad Inca Garcilaso de la Vega (44 Maestrías).

Existe el Proyecto Educativo Nacional al 2021- La Educación que queremos en el Perú proyecto del Ministerio de Educación y del Consejo Nacional de la Educación y se aborda los temas críticos por lo que están pasando actualmente nuestra educación.

En este proyecto se contempla reformas en su objetivo 5 que habla de la educación universitarias que solicita un a educación de calidad para la cual tiene tres puntos 1.

Renovado Sistema de Educación superior articulado al desarrollo; 2. Se produce conocimiento relevantes para el desarrollo; 3. Centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos.

Hablemos de la Formación Inicial del Docente.

Existen varios estudios que hablan sobre la necesidad urgente de los cambios en la malla curricular de los programas profesionales el objetivo 2 de este proyecto 2021 nos dice:

Articular la educación básica con la educación superior técnica o universitaria.

Sistema integral de formación docente inicial y continua acorde a los avances pedagógicos y científicos, a las prioridades educativas y a la realidad diversa y pluricultural del país; propicia equipos docentes que se desempeñan de manera ética y competente y son valorados por ella y sus estudiantes. POLÍTICAS AL 2021 10. Mejorar y reestructurar los sistemas de formación inicial y continua de los profesionales de la educación. 10.1. Generar estándares claros sobre la buena docencia y acreditar instancias de formación y desarrollo profesional docente, condicionando a su acreditación la capacidad de certificar a los docentes. 10.2. Reestructurar y fortalecer la formación docente en servicio, articulada a la formación docente inicial.

Sistema de educación superior universitaria y técnico-profesional que responde a los retos del desarrollo y a las necesidades de las políticas de desarrollo y que hace posible la articulación de sus diversos componentes, un mayor financiamiento público y privado, y la renovación y superior calificación de la carrera docente.(Proyecto 2021, p.18)

Cuáles son las políticas que plantea el proyecto 2021

Renovar la estructura del sistema de la educación superior, tanto universitaria cuanto técnico-profesional.

Consolidar y dar funcionamiento efectivo al Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior.

Incrementar el financiamiento del sistema nacional de educación superior y enfocar los recursos en las prioridades de dicho sistema.

Renovar la carrera docente en educación superior sobre la base de méritos académicos.

La formación inicial del docente en el Perú, es importante para el desarrollo de sus actividades pedagógicas, además ser considerada como uno de los terrenos más difíciles de cambiar, existe mucha dificultad en concertar con los organismos autónomos como son universidades, la existencia de grupos consolidados resistente a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial.

Antiguamente el dominio de los conocimientos de un docente se determinaba por el contenido de su currículo. Actualmente lo que se necesita no solo es buen currículo, sino profesionales que se encuentren a la vanguardia de los cambios y sean parte clave en la formación de sus alumnos con una actitud activa ante las exigencias de la vida. Para ser docente en el Perú, existen dos caminos a seguir: la primera es la universidad ya sean nacional o privada y segundo son los Institutos Superiores. A mediados de la década de los setenta, se inaugura en nuestro país una nueva modalidad profesionalización docente ofrecida en las universidades e institutos superiores y que estuvo dirigido a un buen porcentaje de docentes en ejercicio que no cumplieron con terminar la carrera o sencillamente no se había titulado, modalidad que funciono hasta el año 2000. El Estado tiene una injerencia más directa, en los institutos superiores pedagógicos dependen del Ministerio de Educación, y es esta primera instancia en el desarrollo curricular; es ahí donde se elaboran las estructuras curriculares básicas.

Hasta el año 2010, la gestión del Ministerio actualmente aplica una política rígida, existe una falta de confianza en las autoridades educativas. Dicho de otra manera, no se tiene suficiente confianza en la potencialidad y capacidad creativa

que genera una autonomía bien estructurada y organizada en las instituciones educativas y en la formación del docente. Si bien es cierto existen buenas intenciones por parte de los gobiernos de turno de replantear reformas en este sector, también es sabido que los resultados políticos son lentos y no se hacen interesantes para la inversión pública cuando las autoridades políticas solo miran intereses inmediatos. En un breve diagnóstico a la problemática del docente es reconocer las deficiencias en su formación profesional, todo el ejercicio profesional requiere un perfeccionamiento. El julio del 2014 se promulga la nueva Ley Universitaria N°30220 la cual promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las universidades porque considera que estas son la cuna de la investigación de la cultura.

En el objetivo 5 del Proyecto 2021 dice:

Fomentar la investigación para la innovación y el desarrollo tecnológico en actividades competitivas.

Vincular las instituciones de educación superior al desarrollo regional.

Desarrollar el potencial artístico, cultural, deportivo y natural del país.

Educación superior ligada a la investigación y a la planificación.

Hacer de los estudios de postgrado un sistema orientado a la investigación y producción de conocimiento.

Fomentar la planificación y prospectiva sobre el desarrollo nacional.

Mejorar la formación de las instituciones de educación superior, universitaria y técnico-profesional.

Fortalecer la educación técnico-productiva articulada con áreas claves del desarrollo.

Asegurar oportunidades continuas de actualización profesional de calidad.

Gestión Descentralizada de la Educación

Todos los estudios encontrados en línea, coinciden en que la educación es un derecho que todo ciudadano de cada país tiene derecho, pero nos solo una educación por así decirlo sino que esta debe ser calidad.

En nuestro país el ente rector MINEDU define a la modernización y descentralización del sector como uno de los como el principio de la calidad y desarrollo del docente

En un trabajo del MINEDU (2013) nos explica primero que es necesario conocer el territorio, el Perú es un país de diversidad y que es necesario adecuar la oferta de educación a las diferentes realidades (p.3). Aquí se habla de la necesidad de responsabilidad y el trabajo en equipo de los tres niveles de Gobierno Minedu como el ente rector, el gobierno regional y el gobierno local esto propósito es con la finalidad de establecer cooperación y colaboración entre estos y así brindar un servicio educativo de calidad (p.3). Este trabajo nos dice: “La mejora de la calidad de los aprendizajes y la reducción de la brechas inequidad en la educación. Este es el valor público que busca el sistema educativo” esperamos pues que nos solo sean palabras bonitas y que es necesario diseñar estrategias de parte del proceso (p.10).

1.5 Justificación del estudio

Teórica

Se ha escrito mucho sobre la función del docente y frecuentemente lleva consigo tensión, desaliento, pesimismo e insatisfacciones que afectan seriamente al comportamiento y en ocasiones a la salud física y emocional del profesorado. El resultado de la investigación formara parte del conocimiento científico teórico al demostrar cuán importante es ahora la formación inicial del docente de la universidad nacional tecnológica del sur y su relación en el desempeño laboral. Esto permitirá marcar las nuevas tendencias en cuanto a la calidad de la enseñanza y todo lo relacionado con él.

Metodológica

La metodología que se hace en esta investigación podrá ser analizada y servirá para uso de otras investigaciones sobre la formación inicial y el desempeño del docente dentro de esta universidad. La importancia es que a través de ella se demostrará la relación de las dos variables para poder así gestionar nuevas

estrategias garantizan su validez en el estudio y que sirva de pauta para nuevos trabajos.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con el Desempeño Laboral, del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con la capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

Problema Específico 2

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

Problema Específico 3

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

Problema Específico 4

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

Problema Específico 5

¿Cómo la Formación Inicial del Docente se relaciona con el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016?

1.6 Hipótesis General

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

Hipótesis Específicas

Hipótesis específicos 1

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

Hipótesis específicos 2

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

Hipótesis específicos 3

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

Hipótesis específicos 4

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del Docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

Hipótesis específicos 5

Existe una relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Lima Sur, 2016

1.7 Objetivo Principal

Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del Docente y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016.

Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Establecer la relación entre Formación Inicial del Docente se relaciona con la capacidad pedagógica del docente del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Objetivo Especifico 2

Establecer la relación entre la Formación Inicial del Docente se relaciona con la emocionalidad del docente del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Objetivo Especifico 3

Establecer la relación entre la Formación Inicial del Docente se relaciona con el desempeño de sus funciones del docente del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Objetivo Especifico 4

Establecer la relación entre la Formación Inicial del Docente se relaciona con la relaciones interpersonales del docente del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Objetivo Especifico 5

Establecer la relación entre la Formación Inicial del Docente se relaciona con el resultado de su labor educativa del docente del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

“Es el enfoque bastante amplio y flexible que se puede adaptar de manera general a los requerimientos y alcances del estudio, cubriendo los puntos esenciales que guían el diseño y elaboración de la investigación”. Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista P. (2004, p. 94).

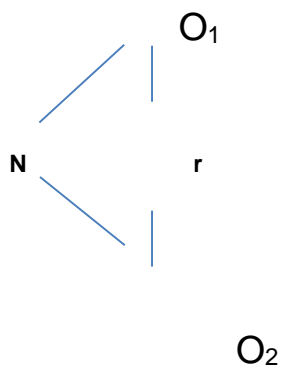
Tipo de estudio

La investigación a desarrollar es de tipo sustantiva, para Sánchez y Reyes (2006, p. 105). “La investigación sustantiva, es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivas o específicos, en tal sentido y está orientada a describir, explicar, predecir la realidad”.

“Es cuantitativa no experimental de corte transversal y correlacional, lo cual según Hernández, Fernández y Baptista” (2013) permite medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos de las variables a las que se refieren. No experimental porque se realizara sin manipulación deliberado de las variables.

Diseño de la Investigación

La investigación seguirá un diseño descriptivo correlacionar, que según Hernández , Fernández y Baptista (2006), porque según el “miden, evalúan o recolectan datos sobre los diversos conceptos, (variables) aspectos, dimensiones de lo que se quiere investigar” (p.15) y correlacionar porque “busca conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en contexto en particular “(p.15), como es el caso de la formación Inicial del docente y el desempeño laboral el diseño tiene la siguiente forma:



Dónde:

N: Tamaño de la Muestra

O₁: Variable 1

O₂: Variable 2

R: Relación entre las variables

Este trabajo de investigación, responde al enfoque cuantitativo.

2.2 Variables

Definición conceptual

Formación Inicial del docente

La concepción actual del autor es que la formación ya no es el proceso tradicional pasivo, sino que surge el nuevo concepto de formación del docente por competencias en donde los profesionales se formaran en nueva organización curricular basada en competencias diseñadas en tres ítem: Momento de clarificación ideológica conceptual; segundo la construcción de propuestas y tercer momento de modulación de actitudes.

Desempeño Laboral

Concepto del desempeño laboral del docente, radica en contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va evaluar cómo, cuándo y por qué.

Operacionalización de Variables

Formación Inicial del docente

La Variable se operacionaliza a través de un documento tipo Likert que consta de 20 preguntas y que se divide en 3 dimensiones cada una de ellas se cuenta con dos indicadores, ítems, categorías y rangos.

Matriz Operacional de la Variable Formación Inicial del Docente

Tabla 1

Variable Formación Inicial del docente

Dimensiones	Indicadores	Item	Categorías	Rangos
	Identidad			
Profesional	Profesional			
	Características del ejercicio	I :4	Nunca (1) Casi Nunca(2)	
	Compromiso	II :5	A veces (3)	Deficiente(20-
Personal	Personal		Casi siempre (4)	46)
	Ciclo de Vida del docente		Siempre (5)	Regular(47-73) Eficiente (74-
	Carrera			100)
Laboral	profesional	III :11		
	Condiciones Laborales			

Variable Desempeño Laboral

La Variable se operacionaliza a través de un documento tipo Likert que consta de 20 preguntas y que se divide en 5 dimensiones, la primera de ellas cuenta con dos indicadores, y la demás cuentan con indicador así como ítems, categorías y rangos respectivamente detalla en la matriz.

Tabla 2

Matriz Operacional de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Item	Categorías	Rangos
Capacidad Pedagógica	Grado de Conocimiento	3	Nunca (1) Casi Nunca(2) A veces (3)	
	Capacidad para desarrollar los temas	4	Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficiente(20-46) Regular (47-73)
Emocionalidad	Actuar con responsabilidad	2		Eficiente (74-100)
Desempeño de sus funciones	Puntualidad Autonomía Profesional	3		
Relaciones Interpersonales	Rendimiento de los Alumnos	5		
Resultado de su labor Educativa	Compresión con su alumno	3		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población se define como el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y momento determinado. La población del presente estudio está conformada por 186 docentes universitarios de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur situada en distrito de Villa el Salvador

Muestra

La muestra de estudio es no probabilística conformada por 15 docentes universitarios de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur situada en distrito de Villa el Salvador

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Objetivo principal es establecer la relación existente entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño laboral en la universidad nacional tecnológica del sur.

Tratamiento Estadístico.- El cual consistirá en la aplicación de las técnicas estadísticas para y expresar porcentualmente en cuadros estadísticos los resultados obtenidos.

Descripción.- El cuestionario contiene un total de 2 ítems para cada dimensión en caso de la variable Formación Inicial del docente distribuido en tres dimensiones La dimensión (I) Profesional que consta de 4 preguntas, la dimensión (II) Laboral, que consta de 5 preguntas, y la dimensión (III) Laboral que consta de 11 preguntas la escala valoración es de tipo likert y es como sigue: Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y los niveles son: Deficiente, Medio y Regular.

Se elaborará sus baremos para la transformación de los valores del 1 al 5, en tres categorías.

Procedimiento para el análisis de los resultados

Los resultados de la investigación se presentaron de la manera siguiente:

Tabulación de la información recogida en la universidad. A fin de establecer determinar el grado de correlación entre ellas. Determinar las debilidades y fortalezas del docente en su quehacer laboral.

Una propuesta de las medidas que se deben aplicar para convertir las debilidades en fortalezas y corregir las irregularidades en los procedimientos.

Etapa Descriptiva: Se recopiló información en base a cuatro elementos, la observación, comprobación, verificación y enumeración.

Etapa Interpretativa: Se realizó en base a la estructura orgánica de la universidad actual.

Etapa Prospectiva: Después de tener una visión más clara de las teorías y basamentos al respecto, se asumió una posición frente a todo este cúmulo de información, lo que permitirá actuar y evaluar la situación.

Estos tres métodos que se exponen permitieron analizar la información. Adicionalmente, a través del análisis y la síntesis, se obtuvieron las deducciones que permitieron identificar, modificar o evaluar los resultados de la información recabada.

Se utilizó un análisis cualitativo de la información a través de la observación directa y las entrevistas. En el caso de los cuestionarios, éstos se analizaron cuantitativamente, utilizando cuadros, gráficos y análisis porcentuales. Luego del análisis de los datos obtenidos se presentan los resultados en función de los objetivos propuestos en esta investigación.

Recursos necesarios para el desarrollo del trabajo

Encuestador

Diseño de los instrumentos

validación del instrumento de recolección de datos

Validez

La validación del instrumento de recolección de datos fue realizada mediante el juicio o evaluación de expertos, en las áreas del conocimiento de los aspectos metodológicos.

Confiabilidad

La confiabilidad es entendible como la representación objetiva de la realidad.

La aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Se determina mediante varias técnicas con las cuales se calcula la confiabilidad de un instrumento de medición utilizando fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Después de revisar la validez del instrumento, se aplica una prueba piloto.

Tabla 3

De confiabilidad de los instrumentos de la variable formación inicial del docente
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

El valor del Alfa de Cronbach 0,935 muestra que los instrumentos de la variable son altamente confiables

Tabla 4

De confiabilidad de los instrumentos de la variable desempeño laboral
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

El valor del Alfa de Cronbach 0,917 muestra que los instrumentos de la variable son altamente confiables

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, luego de la aplicación de ambos instrumentos, se hizo el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 21, para la reconversión de variables a niveles rangos y brindar los informes respectivos.

Para mostrar los resultados obtenidos, se trabajaron cuadros de frecuencias y porcentajes y gráficos de barras para la parte descriptiva. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales o intervalares se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, a un nivel de significancia de 0,05

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Formación inicial docente	,181	20	,085	,877	20	,015
Desempeño laboral	,229	20	,007	,808	20	,001
Capacidades pedagógicas	,212	20	,019	,862	20	,008
Emocionalidad	,241	20	,004	,873	20	,013
Desempeño de sus funciones	,257	20	,001	,916	20	,083
Relaciones interpersonales	,201	20	,034	,900	20	,042
Resultado de su labor educativa	,263	20	,001	,860	20	,008

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk ($n < 50$) nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizarse la prueba de hipótesis con Rho de Spearman

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Formación inicial docente

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de formación inicial docente

-Formación inicial docente					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Deficiente	3	15,0	15,0	15,0
	Regular	9	45,0	45,0	60,0
	Eficiente	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

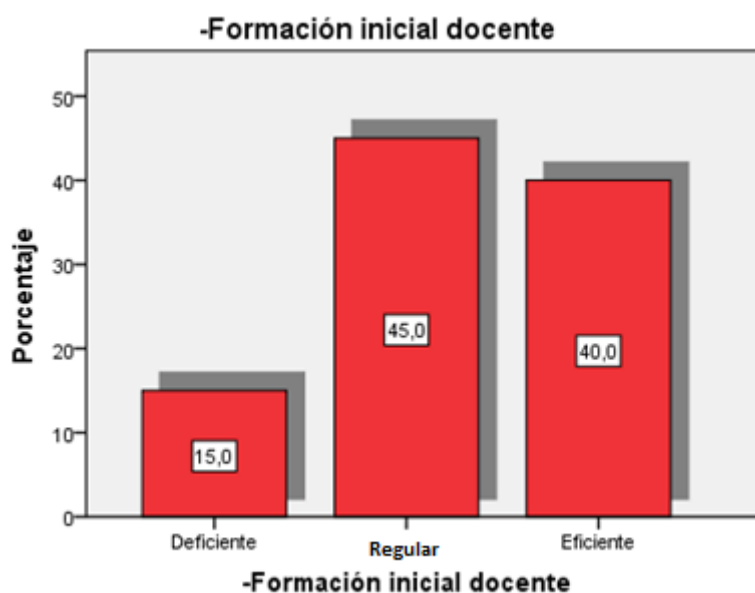


Figura 1. Distribución porcentual de docentes según nivel de formación inicial docente

De la tabla 6 y figura 1 observamos que el 15 % de los docentes encuestados manifiestan que es deficiente la formación inicial del docente, el 45 % regular y el 40 % eficiente.

3.1.2. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de desempeño laboral

-Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	2	10,0	10,0
	Regular	6	30,0	40,0
	Eficiente	12	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

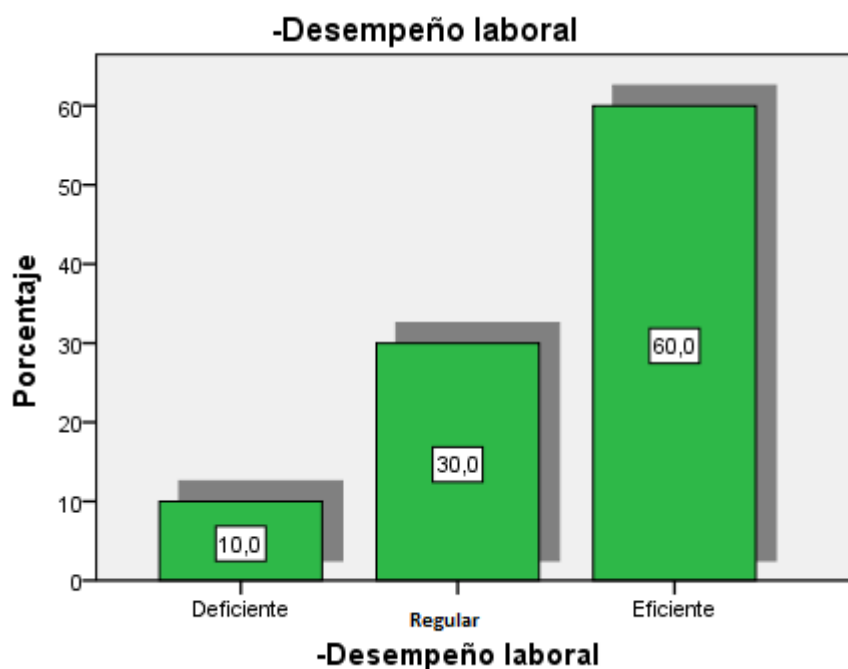


Figura .2 Distribución porcentual de los docentes según nivel de desempeño laboral

De la tabla 7 y figura 2 observamos que el 10 % de los docentes encuestados manifiestan que es deficiente el desempeño laboral, el 30 % regular y el 60 % eficiente.

3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: Capacidades pedagógicas

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de capacidades pedagógicas

-Capacidades pedagógicas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	5,0	5,0
	Regular	9	45,0	50,0
	Eficiente	10	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

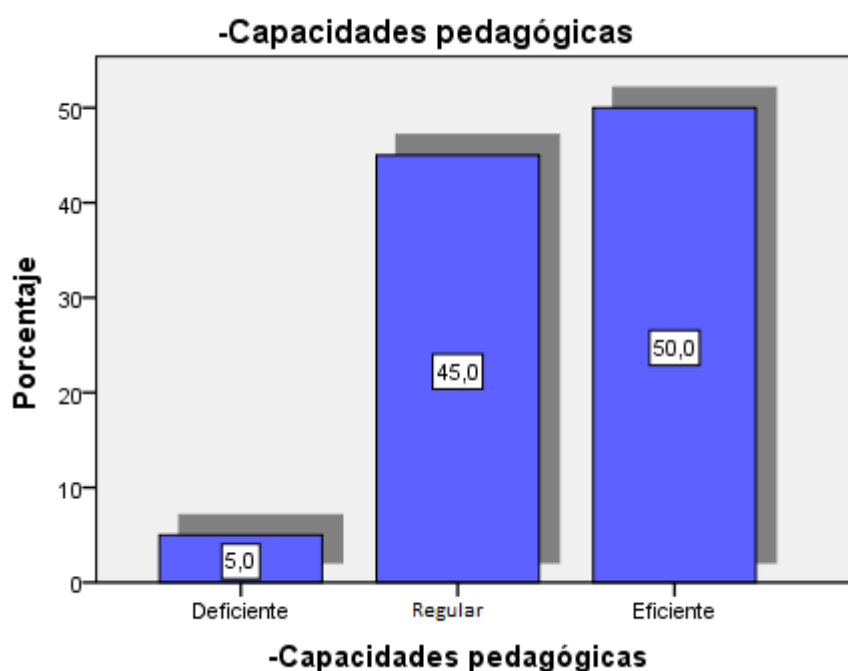


Figura 3. Distribución porcentual de los docentes según nivel de capacidades pedagógicas

De la tabla 8 y figura 3 observamos que el 5% de los docentes encuestados manifiestan que son deficientes las capacidades pedagógicas, el 45 % los consideran en el nivel regular y el 50 % eficiente.

3.1.4. Descripción de los resultados de la dimensión: Emocionalidad

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de emocionalidad

-Emocionalidad					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Deficiente	2	10,0	10,0	10,0
	Regular	6	30,0	30,0	40,0
	Eficiente	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

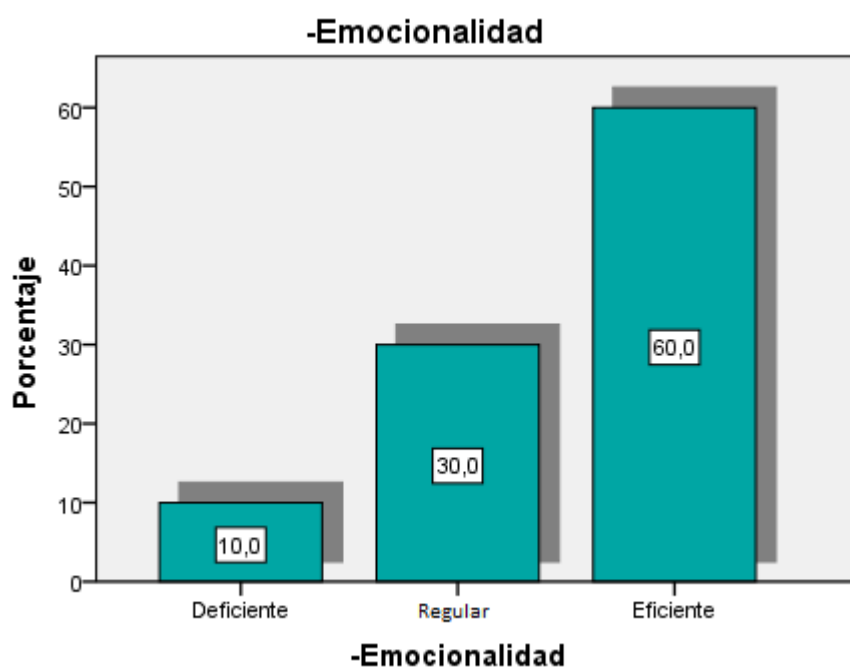


Figura 4. Distribución porcentual de docentes según nivel de emocionalidad

De la tabla 9 y figura 4 observamos que el 10 % de los docentes encuestados manifiestan que el nivel de emocionalidad es deficiente, el 30 % lo consideran en el nivel regular y el 60 % eficiente.

3.1.5. Descripción de los resultados de la dimensión: Desempeño de sus funciones

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de desempeño de sus funciones

		-Desempeño de sus funciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	5,0	5,0	5,0
	Regular	15	75,0	75,0	80,0
	Eficiente	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

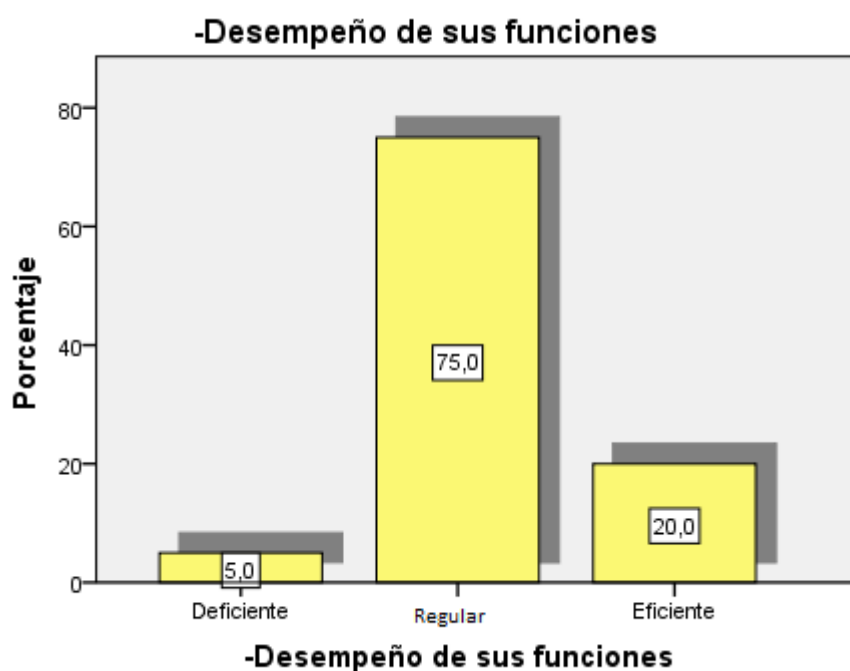


Figura .5 Distribución porcentual de docentes según nivel de desempeño de funciones

De la tabla 10 y figura 5 observamos que el 5 % de los docentes encuestados manifiestan que el nivel de desempeño de funciones es deficiente, el 75 % lo consideran en el nivel regular y el 20 % eficiente.

3.1.6. Descripción de los resultados de la dimensión: Relaciones interpersonales

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de relaciones interpersonales

-Relaciones interpersonales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	5,0	5,0
	Regular	8	40,0	45,0
	Eficiente	11	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0



Figura 6 Distribución porcentual de los docentes según nivel de relaciones interpersonales

De la tabla 11 y figura 6 observamos que el 5 % de los docentes encuestados manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales es deficiente, el 40 % lo considera en el nivel regular y el 55 % es eficiente

3.1.7. Descripción de los resultados de la dimensión: Resultado de su labor educativa

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según nivel de resultado de su labor educativa

-Resultado de su labor educativa					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Deficiente	1	5,0	5,0	5,0
	Regular	15	75,0	75,0	80,0
	Eficiente	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

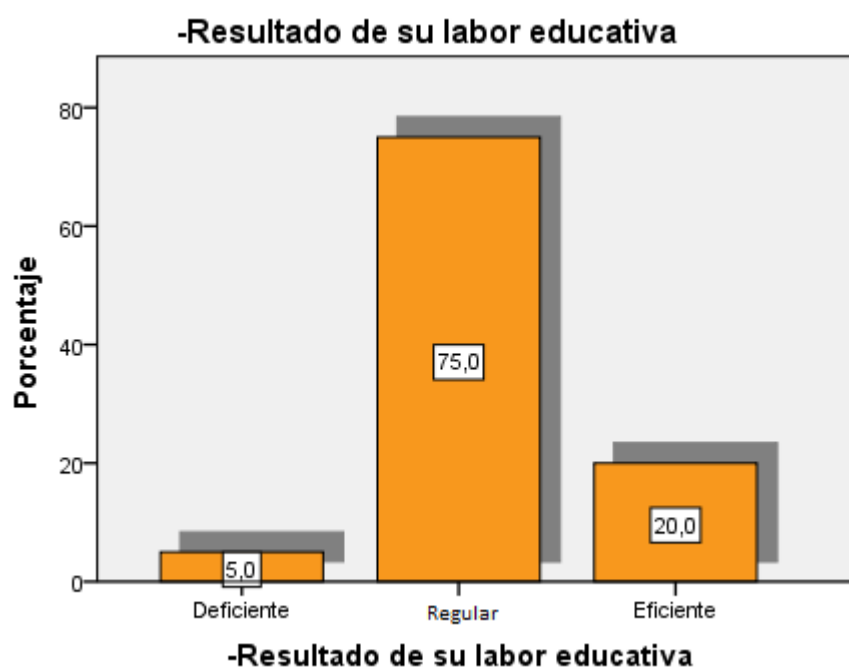


Figura .7 Distribución porcentual de docentes según nivel de resultado de su labor educativa

De la tabla 12 y figura 7 observamos que el 5 % de los docentes encuestados manifiestan que el nivel del resultado de su labor educativa es deficiente, el 75 % lo considera en el nivel regular y el 20 % es eficiente.

3.1.8. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Formación inicial docente

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de formación inicial docente

	Formación profesional		Formación personal		Formación laboral	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	15,0	2	10,0	2	10,0
Regular	3	15,0	9	45,0	12	60,0
Eficiente	14	70,0	9	45,0	6	30,0
Total	20	100,0	20	100,0	20	100,0

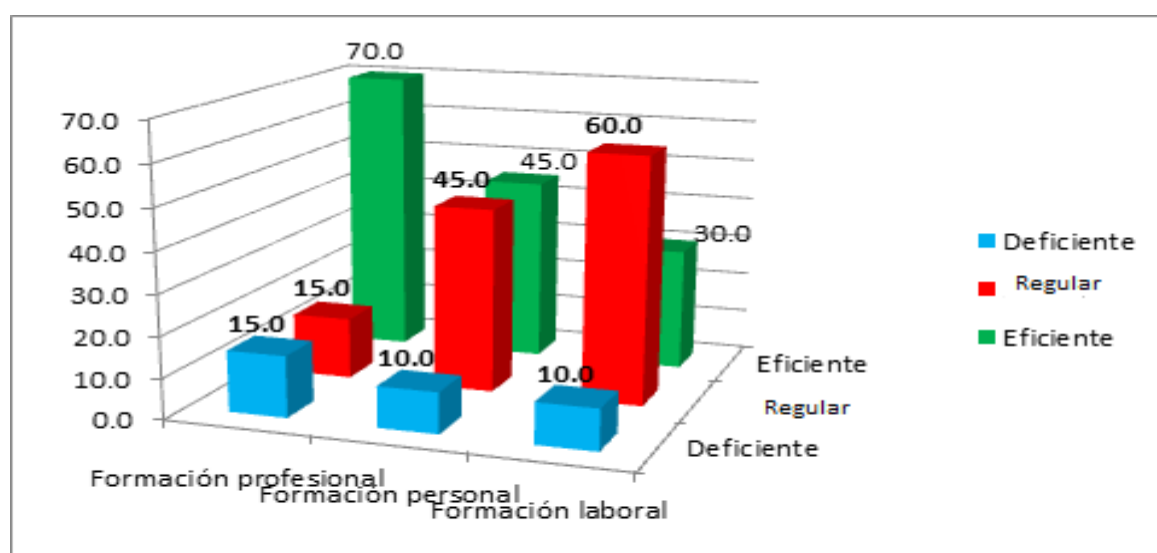


Figura 8 . Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de formación inicial docente

De la tabla 13 y figura 8 observamos los resultados por cada dimensión de la variable formación inicial docente mostrándose que en la dimensión profesional el 15 %, de los docentes ,el 15 % y 70 % manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, nivel regular y eficiente respectivamente, asimismo en la dimensión formación personal el 10 %, el 45 % y 45 % manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, nivel regular y eficiente respectivamente y finalmente en la dimensión formación laboral el 10 %, el 60 % y 73 % manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, nivel regular y eficiente respectivamente.

3.2. Prueba de Hipótesis general

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur año 2016

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur año 2016

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y desempeño laboral

		Formación inicial docente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
	Formación inicial docente Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,714$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016.

3.2.1 Prueba de Hipótesis específica 1

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y las capacidades pedagógicas

		Formación inicial docente	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
	Formación inicial docente Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
Capacidades pedagógicas	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,744$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño capacidades pedagógicas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016

3.2.2 Prueba de Hipótesis específicos 2

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y la emocionalidad

		Formación inicial docente	Emocionalidad
Rho de Spearman	Formación inicial docente	1,000	,796**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Emocionalidad	,796**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,796$ entre las variables: formación inicial docente y emocionalidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

3.2.3 Prueba de Hipótesis específicos 3

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016.

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y desempeño de sus funciones

		Formación inicial docente	Desempeño de sus funciones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,339
	Formación inicial docente	Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Desempeño de sus funciones	Coeficiente de correlación	,339
		Sig. (bilateral)	,044
		N	20

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,339$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño de funciones. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,044$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

3.2.4 Prueba de Hipótesis específicos 4

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur, 2016.

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur, 2016.

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y relaciones interpersonales

		Formación inicial docente	Relaciones interpersonales
	Coefficiente de correlación	1,000	,429
	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	20	20
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,429	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	20	20

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,429$ entre las variables: formación inicial docente y relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,039$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

3.2.5 Prueba de Hipótesis específicos 5

Ho No existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur, 2016

H1 Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur, 2016

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Formación inicial del docente y resultado de su labor educativa

		Formación inicial docente	Resultado de su labor educativa
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,360
	Formación inicial docente Sig. (bilateral)	.	,042
	N	20	20
	Resultado de su labor educativa Coeficiente de correlación	,360	1,000
	Resultado de su labor educativa Sig. (bilateral)	,042	.
	N	20	20

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,360$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño de funciones. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,042$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016

IV. Discusión

El resultado de la prueba de hipótesis general describen del análisis estadístico la existencia de una relación $r = 0,714$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016. Asimismo Pereira (2012). En su tesis doctoral “La Formación Profesional y Mercado Laboral De Los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis-Maracaná. Maranhao Brasil”, La autora plantea que un programa de formación bien estructurada va permitir producir profesionales aptos para interactuar con transformaciones del mundo. Los cambios tecnológicos que se producen diariamente afectan a diferentes esferas de la sociedad, esto obliga al docente tener un cambio de actitud que le permita volverse crítico y responsable capaz de responder a la nueva formación del profesional que sea de calidad apta para las demandas actuales (p.182).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,744$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño capacidades pedagógicas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016. Del mismo modo Orozco, (2013). En su tesis encontrada en línea, titulada “Estrategias de Gestión de Programas de Formación Docente en IPN”, su autora nos plantea la necesidad de crear cambios en la formación como docentes en aula ella encuentra que la mayoría de ellos carecen de capacidades pedagógicas y aparte de eso, también deben desempeñarse en el área administrativa de su institución. Es decir pone énfasis al decirnos que el

docente que sale al mundo laboral solo con formación inicial de las aulas no lo hace apto para el mercado (p.3).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,796$ entre las variables: formación inicial docente y emocionalidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,339$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño de funciones. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,044$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,429$ entre las variables: formación inicial docente y relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,039$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016, asimismo Sánchez (2013). En su tesis para optar el grado de magister "Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2013-1". Según el autor refiere, que las instituciones educativas no solo

entes formadoras de conocimientos sino también deber forjadoras de proyectos que eleven la calidad de la enseñanza de los docentes y métodos la supervisión constante en el ámbito de la enseñanza, investigación y extensión con iras de elevar la calidad de la enseñanza. Edificar el día a día a través de sus múltiples actividades es un largo camino tanto en lo personal como en lo laboral (p11).

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur año 2016 ($r= 0,714$ Y $p= 0,000$)
- Segunda: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 ($r= 0,744$ Y $p= 0,000$)
- Tercera: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 ($r= 0,796$ Y $p= 0,000$)
- Cuarta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 ($r= 0,439$ Y $p= 0,032$)
- Quinta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 ($r= 0,449$ Y $p= 0,039$)
- Sexta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016 ($r= 0,360$ Y $p= 0,042$)

VI. Recomendaciones

- Primero: Se recomienda la necesidad de implementar un programa de capacitación continua de los docentes de esta universidad, solicitando convenios con el sector privado.
- Segundo: Se recomienda que el docente deba involucrarse más con las decisiones de las partes académicas de la universidad demostrando su capacidad innovadora en la mejora de la enseñanza.
- Tercero: Se recomienda más talleres de preparación a los profesores no solo en la parte pedagógica, sino también en la parte emocional, puntualidad entre otros.
- Cuarto: Es necesario aplicar una reestructuración académica aplicar un sistema de monitoreo a fin de que se cumplan los objetivos.
- Quinto: Es necesario apresurar y gestionar la acreditación de esta universidad tanto para tranquilidad emocional de los profesores y alumnos.
- Sexto: Es necesario convenios de internacionales en que se puedan traer profesores con mayor experiencia y nuevos métodos a fin de que se propague esta experiencia en esta universidad.

VII. Referencias

- Arregui, P. (2000) "Estándares y Retos para la Formación y Desarrollo profesional De Los Docentes". Consultado www.oei.es
- Addine, F. (2004). *Didáctica: Teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y educación.
- Bellido, R. (2011). *Relación entre el Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela Profesional de Ingeniera de Alimentos de la Facultad de Ingeniera Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao*. Tesis doctoral. Recuperada www.unac.edu.pe
- Bellido, R. (2011). "Relación entre el Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería Pesquera y Currículo De Estudios De Una Universidad Privada De Lima". Tesis doctoral. Lima- Perú
- Castillo, E. y Montes, M. (2012) *Enfoques y modelos de la formación de profesorado universitario en la sociedad del conocimiento* <https://rediesonoreense.files.wordpress.com> emiliocastillochoa@gmail.com y marielmontescastillo@gmail.com p.52
- Castillo, E. y Montes M. (2012) *Enfoques y modelos de la formación de profesorado universitario en la sociedad del conocimiento* <https://rediesonoreense.files.wordpress.com>. emiliocastillochoa@gmail.com y marielmontescastillo@gmail.com p.53
- Cruz, V. (2005). *Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Primer Congreso Boliviano en Educación Postgraduada. Sucre, Bolivia, 1 al 3 de Septiembre* de 2005. Consulta: 2009, mayo 22. Disponible en: http://www.aui.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es.
- . Caligiore, I. y Díaz, J. (2009) "Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso" *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 8, núm. 24, octubre-diciembre, 2009, p.644-658. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf
- Espinoza, M y Pérez C (2003) *Fermentum. La Formación Integral del Docente Universitario como una Alternativa a la Educación Necesaria en Tiempos de Cambio* p. 483. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, vol. 13, núm. 38, septiembre diciembre, 2003, pp. 483-506 consultada <http://www.redalyc.org/pdf/705/70503805.pdf>

- Estrabao, A. (2002). *Modelo para la gestión de los procesos de pertinencia e impacto en las facultades universitarias en la Universidad de Oriente*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Fernández, J. (2008) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima*, Revista Universitas Psychologica Perú Universitas Psychologica, vol. 7, núm. 2, mayo-agosto, 2008, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia revistas.javeriana.edu.co › Inicio › Vol. 7, Núm. 2 (2008)
- Fuentes, H. (2008). *La formación de los profesionales en la contemporaneidad*. Santiago de Cuba: CeeS Manuel .F. Gran.
- Grau, C. Gómez, L. y Perandones, C (1994) *La Formación del profesorado como Factor decisivo*. Consultado en la Web <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/.../PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Galvis, R. (2007). *De un Perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Revista Acción pedagógica N16 Disponible en files.diplomado-docentes.webnode.mx.
- González, V. (2004). *El profesorado universitario: Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional*. Revista Iberoamericana de Educación. Consulta: 2007, mayo 12. Disponible en: www.campus-oei.org/revista/deloslectores/741Gonzaaez258.PDF
- Ivacevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006) *Comportamiento organizacional 7ima* edición Editorial Mc Graw Hill Interamericana de España.
- Imbernón. F. (2001). *La formación en los centros educativos ¿tendencia o moda?En colección: Claves para la innovación educativa*. España: Laboratorio Educativo.
- Lastre, L. (2003). *Modelo de Gestión Territorial de la Educación de posgrado para el sector empresarial*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba

- Maslow, A. (1943) *Theory of Human Motivation*. Yorku en psychalassics.ca
psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm originally published
in *Psychological Review*, 50, 370-396. Posted August 2000
- Marcelo, C. (2007) *La Formación Docente en la sociedad del conocimiento y la
información avances y temas pendientes* consultada en la web
<https://idus.us.es>
- MINEDU (2013) *Gestión Descentralizada de la Educación Serie cuaderno de
trabajo para la gestión descentralizada de la educación*
www.minedu.gob.pe/p/.../la-gestión-descentralizada-de-la-educacion Noviembre 2013
- Murillo, J. (2007). *Evaluación y Desempeño y Carrera Profesional del Docente*.
Consultado en
unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf. (2da. Edc.)
- Montenegro, I. (2007) *El Desempeño del Docente: Fundamentos, Modelo e
Instrumentos* <https://books.google.com/books?id=8mH8ozUEIL4C>
Bogotá Colombia Coop. Editorial Magisterio primera edición 2003 y
segunda edición 2007
- Ministerio de Educación y Consejo nacional de Educación Propuesto por el
Consejo Nacional de Educación y asumido como desarrollo de la décimo
segunda política de Estado por el Foro del Acuerdo Nacional. Aprobado
como política de Estado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED Enero de
2007*
- Orozco, M. (2013). *Estrategias de Gestión de Programas de Formación Docente
en IDPT Tesis Maestría*. Recuperada de tesis.ipn.mx/dspace/bitstream/.../tesis%20myriam%20orozco%20carrillo.pdf
- Paz, I. (2005). *El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de
las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de
Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Centro de Estudios de Educación
universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba
- Pereira, J. (2012). *La Formación del Profesional y Mercado Laboral de los
Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología
del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis Maracaná. Maranhao Brasil
Tesis doctoral*. Recuperada dspace.uah.es/.../Tesis%20doctoral.%

20Jandira%20 Pereira%20 SouzaDIC por JP Souza - 2012 - Artículos relacionados

- Rizo, H. (2004) *La evaluación del docente universitario*. Occidente de Colombia. Revista Ibero americana de Educación consultada en la web rieoei.org/deloslectores/883Rizo.pdf numero 34/4 10.12.04 .Correo electrónico: hhrizo@cuao.edu.co Universidad autónoma.
- Rivas, L. (2010) “*Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de EAOP de Enfermería de UNMSM 2010*”. Tesis consultada en cybertesis.unmsm.edu.pe/
- Revista de Educación re (331) *La formación del profesorado Universitario Mayo-Agosto 2003 Ministerio de Educación, cultura y Deporte* Sr. Espinar Revista de Educación 2003 –book google.com www.reserarchgate.net
- Romero y Urdaneta (2009) *Desempeño laboral y calidad de Servicio del personal Administrativo en la universidades Privadas Universidad Rafael Beloso Chacin* Estado de Zulia Venezuela fromero@propt.met y e.urdaneta@urbe.edu
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Robalino, M. (2006) “*Carrera y Evaluación Docente en América Latina Una Mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente*. Ecuador <http://www.revistadocencia.cl/> docencia 29
- Robalino, M. (2005) Revista Nro1 Julio Prelac *Protagonismo docente En el cambio Educativo consultado*. www.unesco.org/new/es/santiago/...efaprelac/prelac-journal-no1/ pag.10
- Robalino, M. (2006) Revista Docencia 29 *Carrera y Evaluación Docente en América Latina* <http://www.revistadocencia.cl/> pag.71
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) Tipo y Niveles de la Investigación Científica- <https://es.scribd.com/doc/.../Tipos-y-Niveles-de-Investigacion-Cientifica>
- Serrano, R. (2013). *Identidad Profesional, Necesidades Formativas y Desarrollo de Competencias Docentes en la Formación Inicial del Profesorado de Secundaria*. Tesis Doctoral helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/11450/2013000000857.pdf?sequence.

- Sánchez, J. (2013). *Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2013-I*. Tesis Maestría. Recuperada 190.116.38.24:8090/.../desempeño%20laboral%20de%20los%20docent.
- Saccca, J. (2010) *Tesis consultada Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativas (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*. Lima - Perú
- Tredesco, J. (2001) *Profesionalización y Capacitación del Docente* Publicado en <http://www.iipe-buenosaires.org.ar> ..., 2001
- Vargas, L. (2010). *Docentes. La Formación docente. Congreso Iberoamericano Metas 2021. Un congreso para que pensemos entre todos la Educación que se quiere*. Universidad Bolivariana de Venezuela. lezyvargas@gmail.com/
www.chubut.edu.ar/descargas/.../docentes/R0103_Magyoly.pdf (p.1)
- Vexler, I. (2004). *Informe sobre la Educación Peruana Situación Perspectivas*. Cepal Financiamiento y Gestión de la Educación en América latina y el Caribe. Julio 2004 consultado en web
- Zabalza, M. (2012) *Las competencias en la formación del Profesorado: De la Teoría a la Propuesta práctica*. Universidad de Santiago de Compostela Tendencias Pedagógicas Nro. 20. 2012 https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11326/56267_3.pdf
- Zabalza M. (2002) *El escenario y sus Protagonistas* p. 106 primera edición Narcea SA Ediciones books.google.com › Education › Training & Certificatio
- Zabalza, M. y Zabalza Ma. (2013) *Revista Latinoamericana de Educación Infantil*. Vol.2 (1) recuperado <http://redaberta.usc.es/reladei/index.php/reladei/article/view/81>

Apéndices

Apendice1

ARTICULO CIENTIFICO

Titulo

“Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016”

Autor: Bach. Cecilia Isabel Grimaldi Peltroche

Resumen

Esta investigación se desarrolló en campus de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016, y tuvo como objetivo demostrar la relación que hay entre la Formación Inicial del Docente y su Desempeño Laboral. La población docente de esta universidad es de 186. La muestra es no probabilística y el tamaño de la muestra es de 20 docentes en los cuales se han aplicado las variables Formación Inicial del Docente y Desempeño Laboral.

La metodología de este trabajo es cuantitativa. Esta investigación es de tipo sustantivo, no experimental y correlacional de corte transversal para el tiempo que se necesitó en aplicar los instrumentos que fueron validados inicialmente por los jueces de la universidad Cesar Vallejo. El modelo de las encuestas que se uso es de 20 preguntas de tipo Likert para ambas variables, aplicadas a cada docente con la finalidad de recoger información sobre su comportamiento a través de sus dimensiones.

La investigación concluye que existe una relación moderada y positiva entre la Formación Inicial del Docente y el Desempeño Laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016 siendo el coeficiente de correlación Rho de Sperman de 0.714 entre ambas variables.

Palabras claves: Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente

Abstract

This research was conducted at campus of the National Technological University of South Lima 2016, and aimed to demonstrate the relationship between the Initial Teacher Education and job performance. The teaching of this university population

is 186. The sample is not probabilistic and size of the sample is 20 teachers which have been applied variables Initial Teacher Education and Work Performance.

The methodology of this study is quantitative. This research is substantive in nature, not experimental and correlational cross section for the time needed to implement the instruments that were initially validated by judges Cesar Vallejo University. The model surveys that use is 20 Likert questions for both variables, applied to each teacher in order to gather information about their behavior through its dimensions.

The research concludes that there is a moderate and positive relationship between the Initial Teacher Education and job performance of teachers at the National Technological University of South Lima, 2016 being the correlation coefficient of 0.714 Spearman Rho between the two variables.

Keywords: Initial teacher training and job performance of teachers

Introducción

Pereira (2012). En su tesis doctoral "La Formación Profesional y Mercado Laboral De Los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis-Maracaná. Maranhao Brasil", La autora plantea que un programa de formación bien estructurada va permitir producir profesionales aptos para interactuar con transformaciones del mundo. Los cambios tecnológicos que se producen diariamente afectan a diferentes esferas de la sociedad, esto obliga al docente tener un cambio de actitud que le permita volverse crítico y responsable capaz de responder a la nueva formación del profesional que sea de calidad apta para las demandas actuales (p.182).

Bellido (2011). En su tesis doctoral, "Relación entre el Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería Pesquera y Currículo De Estudios De Una Universidad Privada De Lima". Según refiere el autor, que el docente mientras es estudiante puede ser brillante y lleno de conocimientos pero que uno vez frente al alumnado siente la falta preparación en otros aspectos como la planeación educativa, factor

para bajo rendimiento, dice también en su estudio que las debilidades pedagógicas que el docente pueda tener puede o no pueda tener relación con el rendimiento académico de sus alumnos por eso se hace necesario que el currículo debe ser uno de los elementos más importantes para la formación profesional del docente considerando que son las guías y métodos a seguir este bien estructurado y acorde con los requerimientos de actuales del presente siglo (p.8)

Metodología

La presente investigación según Hernández et al (2010) señala: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis, para probar teorías”. Esta investigación es de tipo sustantiva y tiene como finalidad determinar la relación de la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral, se optó por el descriptivo correlacional, utilizando para la recolección de datos el uso de las encuestas de las dos variables. La población de la presente investigación estuvo conformada por 186 docentes universitarios de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur situada en distrito de Villa el Salvador, la muestra es no probabilística conformada por 20 docentes, la técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario que midió la Formación inicial del docente con sus dimensiones profesional, personal, laboral y la variable desempeño laboral con sus dimensiones capacidad pedagógica, emocionalidad, desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales, resultado de su labor educativa , con 20 ítems y 18 ítems distribuidas en cada una de ellas, las respuestas se califican con escala de Likert . Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0 Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 21.

Resultado

En la investigación titulada “Formación Inicial del Docente y El Desempeño Laboral sw los Docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur”, los resultados describen. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,714$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2016

		Formación inicial docente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación inicial docente	1,000	,714**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Desempeño laboral	,714**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

Discusión

El resultado de la prueba de hipótesis general describen del análisis estadístico la existencia de una relación $r = 0,714$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016, asimismo Pereira (2012). En su tesis doctoral “La Formación Profesional y Mercado Laboral de los Técnicos

Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis-Maracan. Maranhao Brasil”, La autora plantea que un programa de formación bien estructurada va permitir producir profesionales aptos para interactuar con transformaciones del mundo. Los cambios tecnológicos que se producen diariamente afectan a diferentes esferas de la sociedad, esto obliga al docente tener un cambio de actitud que le permita volverse crítico y responsable capaz de responder a la nueva formación del profesional que sea de calidad apta para las demandas actuales (p.182).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,744$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño capacidades pedagógicas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016, del mismo modo Orozco, (2013). En su tesis encontrada en la web, titulada “Estrategias de gestión de Programas de Formación Docente en IPN”, su autora nos plantea la necesidad de crear cambios en la formación como docentes en aula ella encuentra que la mayoría de ellos carecen de capacidades pedagógicas y aparte de ello ellos también deben desempeñarse en el área administrativa de su institución. Es decir pone énfasis al decirnos que el docente que sale al mundo laboral solo con formación inicial de las aulas no lo hace apto para el mercado (p.3).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,796$ entre las variables: formación inicial docente y emocionalidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la

emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,339$ entre las variables: formación inicial docente y desempeño de funciones. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,044$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,429$ entre las variables: formación inicial docente y relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de $p=0,039$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016, asimismo Sánchez (2013). En su tesis para optar el grado de magister "Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión 2013-1". Según el autor refiere, que las instituciones educativas no solo entes formadoras de conocimientos sino también deber forjadoras de proyectos que eleven la calidad de la enseñanza de los docentes y métodos la supervisión constante en el ámbito de la enseñanza, investigación y extensión con iras de elevar la calidad de la enseñanza. Edificar el día a día a través de sus múltiples actividades es un largo camino tanto en lo personal como en lo laboral (p11).

Conclusiones

Primera: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur año 2016 ($r= 0,714$ Y $p= 0,000$)

- Segunda: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y capacidad pedagógica del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016 ($r= 0,744$ Y $p= 0,000$)
- Tercera: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016 ($r= 0,796$ Y $p= 0,000$)
- Cuarta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016 ($r= 0,439$ Y $p= 0,032$)
- Quinta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del docente y las relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016 ($r= 0,449$ Y $p= 0,039$)
- Sexta: Existe relación directa entre la Formación Inicial del Docente y el resultado de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica del Sur 2016 ($r= 0,360$ Y $p= 0,042$).

Referencias

- Bellido (2011). En su tesis doctoral, "Relación entre el Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de Ingeniería Pesquera y Currículo De Estudios De Una Universidad Privada De Lima".
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista (2006) Metodología de la Investigación 5ta. Edición Mc Graw Hill. P.6 <http://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion> Metodología de la Investigación
- Orozco, M. (2013). *Estrategias de Gestión de Programas de Formación Docente en IDPT Tesis Maestría*. Recuperada de tesis.ipn.mx/dspace/bitstream/.../tesis%20myriam%20orozco%20carrillo.pdf
- Pereira, J. (2012). *La Formación del Profesional y Mercado Laboral de los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao. Campus Sao Luis Maracanã. Maranhao Brasil Tesis doctoral*. Recuperada de dspace.uah.es/.../Tesis%20doctoral.

%20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC por JP Souza - **2012** - Artículos relacionados (p.182).

Sánchez, J. (2013). *Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniera Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2013-I*. Tesis Maestría. Recuperada 190.116.38.24:8090/.../ desempeño%20laboral%20de%20los%20docent.

Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: FORMACION INICIAL DEL DOCENTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLOGICA DE LIMA SUR 2016

AUTOR: Cecilia Isabel Grimaldi Peltroche

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cómo la Formación Inicial del docente se relaciona con el Desempeño Laboral del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur 2016?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Inicial del Docente y las capacidades pedagógicas del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de lima Sur 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Inicial del Docente y la emocionalidad de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de lima Sur 2016?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del Docente y Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur 2016</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y la las capacidades pedagógicas del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de lima Sur 2016</p> <p>Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y la emocionalidad del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre la Formación Inicial y el Desempeño Laboral del Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación directa entre la Formación Inicial y la capacidades pedagógicas del Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Existe una relación directa entre la Formación Inicial y la emocionalidad del Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p>	Variable 1: Formación Inicial del Docente.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Profesional	Identidad profesional	1-4	Deficiente
			Personal	Características del ejercicio profesional		
			Laboral	Compromiso personal	5-9	Regular
				Ciclo de vida de vida del docente		
	Sistema de selección, Incentivos Promociones Carrera del docente	10-20	Eficiente			
Variable 2: Desempeño Laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Capacidades Pedagógicas.	Grado de conocimiento	1-7	Deficiente			
Emocionalidad	Capacidad para desarrollar los temas					
Desempeño de Sus funciones.	Actuar con responsabilidad Puntualidad	8-9	Regular			
	Autonomía Profesional					
		10,11,12	Eficiente			

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Inicial del docente y desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Inicial del docente y relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Inicial del docente y de su labor educativa del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur2016?</p>	<p>Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y el desempeño de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y la relaciones interpersonales de sus funciones del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y los resultados de su labor educativa del docente de la Universidad nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p>	<p>Existe una relación directa entre la Formación Inicial y el desempeño de sus funciones del Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Existe una relación existente entre la Formación Inicial del docente y la relaciones interpersonales del docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p> <p>Establecer la relación existente entre la Formación Inicial del docente y resultado de su labor educativa de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016</p>	<p>Relaciones Interpersonales.</p> <p>Resultados de su labor Educativa.</p>	<p>Rendimiento de los alumnos</p> <p>Compresión de sus alumnos</p>	<p>13,14,15,16,17</p> <p>18,19,20</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: SUSTANTIVO DESCRIPTIVO</p> <p>DISEÑO:</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima</p>	<p>Variable 1:Formacion del Docente</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>				

<p>NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL CORRELACIONAL</p> <p>MÉTODO:</p> <p>RECOLECCION DE DATOS A TRAVES DE ENCUESTAS</p>	<p>Sur 2016</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>1</p>	<p>Autor: Cecilia Grimaldi</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo :Validación por Juicio de Expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach</p> <p>Ámbito de Aplicación: Campus universitario Villa el Salvador</p> <p>Forma de Administración:</p> <p>Variable 2: Desempeño del Docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Cecilia Grimaldi</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Validación por Juicio de Experto y confiabilidad Alfa de Crobach</p> <p>Ámbito de Aplicación: Campus Universitario Villa El Salvador</p> <p>Forma de Administración:</p>	
---	--	---	--

Anexo 3 CUESTIONARIO FORMACION INICIAL DEL DOCENTE

Estimado(a) profesor/a, la presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad recoger su opinión honesta sobre la percepción de la Formación Inicial del Docente de esta universidad, para ello se ha considerado una muestra en la cual Ud. ha sido seleccionado/(a). El investigador garantiza la completa reserva de los datos proporcionados.

Datos personales

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ años

Tiempo de servicios (años, meses) en esta institución: _____

Máximo grado/nivel de instrucción alcanzado a la fecha: Superior no universitaria()

Superior universitaria ()

Maestría ()

Doctorado ()

Especialización () Capacitación ()

Indicaciones:

- Se le solicita responder con la mayor honestidad. Este cuestionario es ANÓNIMO.
- Lea detenidamente cada oración. Cada una tiene cinco posibles respuestas.
- A la derecha de cada oración, marque con una "X" en un solo recuadro, según su opinión.

La escala de calificación es la siguiente:

1=Nunca 2=Casi nunca 3 =A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

ÍTEMS	Indicadores	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted importante la identidad profesional como clave para su desarrollo carrera profesional de docente?					

2	¿Considera usted que la identidad profesional es un sello profesional de cada docente para el desarrollo profesional del mismo?					
3	¿La identidad profesional considera usted que solo se logra con la experiencia en el ejercicio de la profesión?					
4	¿Considera usted que el ejercicio profesional le permite distinguir si la docencia universitaria es una profesión o simplemente un trabajo que uno ejerce como opción de vida?					
5	¿Dentro del compromiso que se tiene con la profesión, considera usted que ha cumplido con la misma?					
6	El compromiso personal implica capacitación continua para el desarrollo de su carrera. ¿Considera usted que la ha recibido por parte de su institución o la tiene que buscar de forma Individual?					
7	¿Considera usted que necesariamente el compromiso profesional influye positivamente en su desarrollo personal?					
8	Concluido el ciclo de vida profesional de docente en las instituciones educativas. ¿Considera usted que puede seguir desarrollándose profesionalmente?					
9	¿Cree usted conveniente que al concluir el ciclo de docente activo, se debería presentar un informe con la experiencia personal para beneficios de los nuevos docentes?					
10	¿Considera usted que las condiciones laborales actuales están acorde con su formación especializada como docente?					
11	Considera usted relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral?					
12	Considera usted que es necesario una constante evaluación de su carrera profesional para una mejor condición laboral?					

13	¿Considera usted que en su centro laboral lo categorizan correctamente?					
14	¿Considera usted que su centro laboral se preocupa por capacitarlo continuamente?					
15	¿Considera usted que tiene independencia en su centro laboral para el desarrollo de cátedra?					
16	¿Siente usted tener las condiciones mínimas laborales para el desarrollo del docente?					
17	¿Considera usted necesario los eventos de capacitación para un buen desempeño laboral?					
18	¿Considera usted que con la experiencia en el ejercicio su carrera profesional docente está apta para los cambios del milenio?					
19	¿Considera usted que es el factor económico el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional?					
20	Considera usted que es factor tiempo el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional					

Gracias por su colaboración.

Definición conceptual de la variable “FORMACION INICIAL DEL DOCENTE”

La concepción actual del autor es que la formación ya no es el proceso tradicional pasivo, sino que surge el nuevo concepto de formación del docente por competencias en donde los profesionales se formaran en nueva organización curricular basada en competencias diseñadas en tres ítem: Momento de clarificación ideológica conceptual; segundo la construcción de propuestas y tercer momento de modulación de actitudes

Matriz de operacionalización de la variable Formación Inicial del docente

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	nivel
Profesional	Identidad Profesional Característica del ejercicio	1,2,3,4	Nunca (1)	
Personal	Compromiso Profesional Ciclo de Vida del Docente	5,6,7,8,9	Casi nunca (2) A veces (3)	
Laboral	Carrera Profesional Condiciones Laborales	10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19 y 20	Casi siempre (4) Siempre (5)	

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) profesor/a, la presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad recoger su opinión honesta sobre la percepción de la Formación Inicial del Docente de esta universidad, para ello se ha considerado una muestra en la cual Ud. ha sido seleccionado/(a). El investigador garantiza la completa reserva de los datos proporcionados.

Datos personales

Sexo: Femenino () Masculino () Edad: _____ años

Tiempo de servicios (años, meses) en esta institución: _____

Máximo grado/nivel de instrucción alcanzado a la fecha:

Superior no universitaria ()

Superior universitaria ()

Maestría ()

Doctorado ()

Especialización () Capacitación ()

Indicaciones:

- Se le solicita responder con la mayor honestidad. Este cuestionario es ANÓNIMO.
- Lea detenidamente cada oración. Cada una tiene cinco posibles respuestas.
- A la derecha de cada oración, marque con una "X" en un solo recuadro, según su opinión.

La escala de calificación es la siguiente:

1=Nunca 2=Casi nunca 3 =A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

ÍTEMS	Indicadores	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el grado de conocimiento se logra con la buena capacitación pedagógica obtenida durante su formación inicial en aulas universitarias?					

2	¿Considera usted indispensable a tener un mediano o alto grado de conocimiento para conducir satisfactoriamente una clase?					
3	¿Considera que, según el grado de conocimiento que usted tiene actualmente para desarrollar los temas no necesita de especializaciones continuas?					
4	¿Considera usted que la capacidad pedagógica para el desarrollo de sus temas es consecuencia de una buena formación inicial del docente?					
5	Considera usted que la capacidad pedagógica para desarrollar los temas es innato en usted?					
6	¿Considera usted que el nivel de su capacidad pedagógica para desarrollar los temas ha sido mejorado por los eventos o cursos de capacitación?					
7	Considera que el desempeño laboral actualmente por usted es u logro de su capacidad pedagógica consecuencia de la formación que recibió?					
8	¿Considera usted que puede controlar y solucionar, con justicia y realismo los problemas que susciten en su aula con justicia?					
9	¿Considera usted que actuar con responsabilidad es producto del buen manejo de sus emociones?					
10	¿Considera usted que la puntualidad es importante en el desempeño de sus funciones?					
11	¿Considera usted que al desempeñar sus funciones recibe demasiada presión por parte de la supervisión que afecta su desempeño laboral?					
12	¿Considera usted haber tenido una buena formación que le permite una autonomía profesional y que no necesita de una especialización continua?					
13	¿Considera usted que el buen rendimiento de sus alumnos se debe a una buena relación interpersonal que					

	mantiene con ellos?					
14	¿Considera usted que el logro del rendimiento de los alumnos es producto de las buenas relaciones interpersonales que lograda usted?					
15	¿Considera usted necesaria capacitación en relaciones interpersonales como factor para el buen rendimiento de los alumnos?					
16	¿Considera usted que es determinante seguir cursos o talleres de especialización en relaciones interpersonales?					
17	¿Considera usted que para el buen desempeño laboral es necesario una buena formación en el manejo de las relaciones interpersonales?					
18	¿Considera usted que el desempeño laboral del profesor se mide por el rendimiento de final de los alumnos?					
19	¿Considera usted que aparte del buen desempeño del profesor, en la comprensión de la clase hay otros factores coadyuvantes?					
20	¿Considera usted que, las facilidades que proporciona el centro laboral ayudan al buen desempeño en su clase?					

Definición conceptual de la variable “DESEMPEÑO LABORAL”

EL concepto por parte del desempeño laboral del docente, el concepto radica en contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos de tal manera que el docente sepa de antemano que se le va evaluar cómo, cuándo y por qué.

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores
Capacidad Pedagógica	Grado de Conocimiento Capacidad para desarrollar los temas	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Emocionalidad	Actuar con responsabilidad	8,9	
Desempeño de sus funciones	Puntualidad Autonomía profesional	10,11,12,	
Relaciones Interpersonales	Rendimiento de los alumnos	13,14,15,16,17	
Resultado de labor Educativa	— Compresión de sus alumnos	— 18,19,20	

Anexo 3: Validez de los instrumentos



UCV
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL VALLE
ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FORMACION INICIAL DEL DOCENTE

Nº	DIMENSION 1	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1	¿Considera usted importante la identidad profesional como clave para su desarrollo en la carrera profesional de docente?	✓		✓		✓		
2		¿Considera usted que la identidad profesional es un sello profesional de cada docente para el desarrollo profesional del mismo?	✓		✓		✓		
3		¿La identidad profesional considera usted que solo se logra con la experiencia en el ejercicio de la profesión?	✓		✓		✓		
4		¿Considera usted que el ejercicio profesional le permite distinguir si la docencia universitaria es una profesión o simplemente un trabajo que uno ejerce como opción de vida?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2		Si	No	Si	No	Si	No	
5		¿Dentro del compromiso que se tiene con la profesión, considera usted que ha cumplido con la misma?	✓		✓		✓		
6		El compromiso personal implica capacitación continua para el desarrollo de su carrera. ¿Considera usted que la ha recibido por parte de su institución o la tiene que buscar de forma individual?	✓		✓		✓		
7		¿Considera usted que necesariamente el compromiso profesional influye positivamente en su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
8		Concluido el ciclo de vida profesional de docente en las instituciones educativas. ¿Considera usted que puede seguir desarrollándose profesionalmente?	✓		✓		✓		
9		¿Cree usted conveniente que al concluir el ciclo de docente activo, se debería presentar un informe con la experiencia personal para beneficios de los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No	
10		Considera usted que las condiciones laborales actuales están acorde con formación especializada de docente	✓		✓		✓		
11		¿Considera usted relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera usted que es necesario una constante evaluación de su carrera profesional para una mejor condición laboral?	/		/		/		
13	¿Considera usted que en su centro laboral lo categorizan correctamente?	/		/		/		
14	¿Considera usted que su centro laboral se preocupa por capacitarlo continuamente?	/		/		/		
15	¿Considera usted que tiene independencia en su centro laboral para el desarrollo de cátedra?	/		/		/		
16	¿Siente usted tener las condiciones mínimas laborales para el desarrollo del docente??	/		/		/		
17	¿Considera usted necesario los eventos de capacitación para un buen desempeño laboral?	/		/		/		
18	¿Considera usted que con la experiencia en el ejercicio su carrera profesional docente está apta para los cambios del milenio?	/		/		/		
19	¿Considera usted que es el factor económico el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional?	/		/		/		
20	Considera usted que es factor tiempo el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Hector Coronado Ayala* DNI: *07355336*

Especialidad del validador: _____

Dr. Mateo de del 20*16*
Hector

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿Considera usted que el grado de conocimiento se logra con la buena capacitación pedagógica obtenida durante su formación inicial en aulas universitarias?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted indispensable a tener un mediano o alto grado de conocimiento para conducir satisfactoriamente una clase?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que, según el grado de conocimiento que usted tiene actualmente para desarrollar los temas no necesita de especializaciones continuas?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que la capacidad pedagógica para el desarrollo de sus temas es consecuencia de una buena formación inicial del docente?	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la capacidad pedagógica para desarrollar los temas es innato en usted?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que el nivel de su capacidad pedagógica para desarrollar los temas ha sido mejorado por los eventos o cursos de capacitación?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que el desempeño laboral actualmente por usted es el logro de su capacidad pedagógica consecuencia de la formación que recibió?	✓		✓		✓		
8	DIMENSIÓN 2 ¿Considera usted que puede controlar y solucionar, con justicia y realismo los problemas que suscitan en su aula con justicia?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que actuar con responsabilidad es producto del buen manejo de sus emociones?	✓		✓		✓		
10	DIMENSIÓN 3 ¿Considera usted que la puntualidad es importante en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que al desempeñar sus funciones recibe demasiada presión por parte de la supervisión que afecta su desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Considera usted haber tenido una buena formación que le permite una autonomía profesional y que no necesita de una especialización continua?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿Considera usted que el buen rendimiento de sus alumnos se debe a una buena relación interpersonal que mantiene con ellos?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que el logro del rendimiento de los alumnos es producto de las buenas relaciones interpersonales que logrado usted?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted necesaria capacitación en relaciones interpersonales como factor para el buen rendimiento de los alumnos?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que es determinante seguir cursos o talleres de especialización en relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que para el buen desempeño laboral es necesario una buena formación en el manejo de las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No	
18	¿Considera usted que el desempeño laboral del profesor se mide por el rendimiento de final de los alumnos?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que aparte del buen desempeño del profesor, en la comprensión de la clase hay otros factores coadyuvantes?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que, las facilidades que proporciona el centro laboral ayudan al buen desempeño en su clase?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Hector Coronado Ayala* DNI: *0755538*

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Hector Coronado Ayala
de.....del 20*16*

Hector Coronado Ayala

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FORMACION INICIAL DEL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 ¿Considera usted importante la identidad profesional como clave para su desarrollo en la carrera profesional de docente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que la identidad profesional es un sello profesional de cada docente para el desarrollo profesional del mismo?	✓		✓		✓		
3	¿La identidad profesional considera usted que solo se logra con la experiencia en el ejercicio de la profesión?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que el ejercicio profesional le permite distinguir si la docencia universitaria es una profesión o simplemente un trabajo que uno ejerce como opción de vida?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Dentro del compromiso que se tiene con la profesión, considera usted que ha cumplido con la misma?	✓		✓		✓		
6	El compromiso personal implica capacitación continua para el desarrollo de su carrera. ¿Considera usted que la ha recibido por parte de su institución o la tiene que buscar de forma individual?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que necesariamente el compromiso profesional influye positivamente en su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
8	Concluido el ciclo de vida profesional de docente en las instituciones educativas. ¿Considera usted que puede seguir desarrollándose profesionalmente?	✓		✓		✓		
9	¿Cree usted conveniente que al concluir el ciclo de docente activo, se debería presentar un informe con la experiencia personal para beneficios de los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que las condiciones laborales actuales están acorde con formación especializada de docente	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted relevante la calidad del currículo profesional como un factor para un mejor desarrollo laboral?	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera usted que es necesario una constante evaluación de su carrera profesional para una mejor condición laboral?	/		/		/		
13	¿Considera usted que en su centro laboral lo categorizan correctamente?	/		/		/		
14	¿Considera usted que su centro laboral se preocupa por capacitarlo continuamente?	/		/		/		
15	¿Considera usted que tiene independencia en su centro laboral para el desarrollo de cátedra?	/		/		/		
16	¿Siente usted tener las condiciones mínimas laborales para el desarrollo del docente?²	/		/		/		
17	¿Considera usted necesario los eventos de capacitación para un buen desempeño laboral?	/		/		/		
18	¿Considera usted que con la experiencia en el ejercicio su carrera profesional docente está apta para los cambios del milenio?²	/		/		/		
19	¿Considera usted que es el factor económico el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional?	/		/		/		
20	¿Considera usted que es factor tiempo el que le impide capacitarse continuamente en su carrera profesional?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Costa, Niz Elva DNI: 08104562

Especialidad del validador: Psicología

19 de Septiembre del 2016


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿Considera usted que el grado de conocimiento se logra con la buena capacitación pedagógica obtenida durante su formación inicial en aulas universitarias? ¿Considera usted indispensable a tener un mediano o alto grado de conocimiento para conducir satisfactoriamente una clase?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que, según el grado de conocimiento que usted tiene actualmente para desarrollar los temas no necesita de especializaciones continuas?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la capacidad pedagógica para el desarrollo de sus temas es consecuencia de una buena formación inicial del docente?	✓		✓		✓		
4	¿Considera usted que la capacidad pedagógica para desarrollar los temas es innato en usted?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que el nivel de su capacidad pedagógica para desarrollar los temas ha sido mejorado por los eventos o cursos de capacitación?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que el desempeño laboral actualmente por usted es u logro de su capacidad pedagógica consecuencia de la formación que recibió?	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2 ¿Considera usted que puede controlar y solucionar, con justicia y realismo los problemas que susciten en su aula con justicia? ¿Considera usted que actuar con responsabilidad es producto del buen manejo de sus emociones?	SI	No	SI	No	SI	SI	
8	DIMENSIÓN 3 ¿Considera usted que la puntualidad es importante en el desempeño de sus funciones? ¿Considera usted que al desempeñar sus funciones recibe demasiada presión por parte de la supervisión que afecta su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		SI	No	SI	No	SI	SI	
11		✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia¹	Relevancia²	Claridad³	Sugerencias
12	¿Considera usted haber tenido una buena formación que le permite una autonomía profesional y que no necesita de una especialización continua?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4				
13	¿Considera usted que el buen rendimiento de sus alumnos se debe a una buena relación interpersonal que mantiene con ellos?	SI	No	SI	
14	¿Considera usted que el logro del rendimiento de los alumnos es producto de las buenas relaciones interpersonales que logrado usted?	✓	✓	✓	
15	¿Considera usted necesaria capacitación en relaciones interpersonales como factor para el buen rendimiento de los alumnos?	✓	✓	✓	
16	¿Considera usted que es determinante seguir cursos o talleres de especialización en relaciones interpersonales?	✓	✓	✓	
17	¿Considera usted que para el buen desempeño laboral es necesario una buena formación en el manejo de las relaciones interpersonales?	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5				
18	¿Considera usted que el desempeño laboral del profesor se mide por el rendimiento de final de los alumnos?	SI	No	SI	
19	¿Considera usted que aparte del buen desempeño del profesor, en la comprensión de la clase hay otros factores coadyuvantes?	✓	✓	✓	
20	¿Considera usted que, las facilidades que proporciona el centro laboral ayudan al buen desempeño en su clase?	✓	✓	✓	

Anexo 4: Base de datos de la variable formación inicial del docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	2	2	3	2	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5
6	2	1	2	3	4	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
9	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3
10	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2
11	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3
12	1	2	1	2	1	4	2	2	2	3	4	3	2	4	1	2	1	3	2	2
13	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4
14	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
15	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	2	3	3	4	5	5	2	2
16	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2
17	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3
18	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
19	5	5	2	3	3	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	4
20	3	2	4	3	4	5	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4

Base de datos de la variable desempeño laboral

	D1							D2		D3			D4					D5		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2
2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
6	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	2
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
9	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
11	4	5	2	5	2	5	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3
12	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2
13	4	4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4
14	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
15	4	4	3	4	5	5	7	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4
16	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3
17	5	5	1	5	3	5	5	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
18	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4	3	4	3	5
19	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3
20	3	2	4	3	4	5	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4