

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA



**Desempeño Laboral y Formación Profesional en los Docentes de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORES

Br. Aroca Veneros Fani Madaleni

Br. Valderrama Fernández Pablo Belibrando

ASESOR

Dr. Cerna Muñoz Carlos Alfredo

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño y Desarrollo Curricular

**MOCHE – PERÚ
2018**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R. P. Dr. Juan José Lydin Mc Hugh O. S. A.

Rector

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora Académica

R. P. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Vicerrector Académico Adjunto

Director de la Escuela de Postgrado

Dr. Alcibiades Heli miranda Chávez

Director del Instituto de Investigación

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

DEDICATORIA

A Dios, creador de todo lo que nos rodea.

A mi mamá Inés por su amor y apoyo incondicional,
por guiarnos siempre por el camino de la superación.

En memoria de mi padre Eleodoro, mi abuelita Julia y
mi hermano Wilfredo que desde las alturas derraman
bendiciones a toda la familia.

A mi hijo Pablo Lazaro, estrella que ilumina mi
camino del estudio.

A mis hermanos, que me apoyan y motivan siempre para culminar
mis metas en la vida.

Pablo

AGRADECIMIENTO

Al todopoderoso, por guiarnos y brindarnos el conocimiento y motivación necesaria para culminar esta investigación.

A nuestro asesor, Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz y jurados Dra. Fanny Santa Cruz Terán y Dr. Reemberto Cruz Aguilar, por el asesoramiento para concluir satisfactoriamente con los objetivos de este trabajo de investigación.

A esta institución de altos estudios superiores como es la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación.

A nuestros profesores de cátedra, por transmitirnos sus experiencias y conocimientos que nos ayudaran para la mejora continua de nuestra formación y ejercicio profesional.

LOS AUTORES

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Aroca Veneros Fani Madaleni, con DNI 18063107 y Valderrama Fernández Pablo Belibrando, con DNI 18885843, egresados de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Postgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis. Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por las referencias bibliográficas, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto a la cita de los autores, la cual queda bajo su responsabilidad.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por lo tanto contribuirán en aporte a la realidad investigada.

Asimismo, dejamos constancia de acuerdo con el informe de originalidad del Programa Turnitin el índice de similitud es de 18%.

Los Autores

Aroca Veneros Fani Madaleni
DNI: 18063107

Valderrama Fernández Pablo Belibrando
DNI: 18885843

INDICE GENERAL

	Págs.
Autoridades Universitarias.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Indice general.....	vi
Indice de tablas.....	ix
Indice de gráficos.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivo general.....	16
1.3.1. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
Capitulo II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Internacionales.....	18
2.1.2. Nacionales.....	19
2.2. Bases teórico científicas.....	21
2.2.1. Desempeño laboral.....	21
2.2.2. Formación profesional.....	24
2.3. Marco conceptual.....	27
2.4. Identificación de dimensiones.....	27
2.5. Formulación de la hipótesis.....	27
2.5.1. Hipótesis general.....	27
2.5.2. Hipótesis específicas.....	28

2.6. Variables.....	29
2.6.1. Definición operacional.....	29
2.7. Operacionalización de las variables.....	31
Capítulo III: METODOLOGIA	
3.1. Tipo de investigación.....	24
3.2. Métodos de investigación.....	24
3.3. Diseño de investigación.....	24
3.4. Población y muestra.....	35
3.4.1. Población.....	35
3.4.2. Muestra.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
3.7. Aspectos éticos.....	39
Capítulo IV: RESULTADOS	
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	40
4.2. Prueba de hipótesis general.....	51
4.3. Discusión de resultados.....	54
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFIA.....	61
ANEXOS.....	64
Anexo 1: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.....	65
Anexo 2: Ficha técnica instrumental para desempeño laboral.....	67
Anexo 3: Matriz de validez y confiabilidad para desempeño laboral.....	69
Anexo 4: Calculo estadístico para el desempeño laboral.....	70
Anexo 5: Cuestionario para evaluar la formación profesional.....	73
Anexo 6: Ficha técnica instrumental para formación profesional.....	75
Anexo 7: Matriz de validez y confiabilidad para la formación profesional.....	77
Anexo 8: Calculo estadístico para la formación profesional.....	78

Anexo 9: Matriz de consistencia.....	81
--------------------------------------	----

INDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 2.1. Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	31
Tabla 2.2. Operacionalización de la variable formación profesional.....	33
Tabla 3.1. Población de Docentes la Universidad Católica de Trujillo Benedicto Benedicto XVI – 2018.....	35
Tabla 3.2. Muestra de Docentes por especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.....	36
Tabla 3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	38
Tabla 4.1. Docentes por especialidad - Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018 de la Muestra.....	40
Tabla 4.2. Niveles de frecuencias de cada dimensión: docencia, investigación y extensión cultural y proyección social laboral.....	42
Tabla 4.3. Nivel general en porcentaje del desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.....	43
Tabla 4.4. Niveles de frecuencias de cada dimensión: formación filosófica, formación científica y formación pedagógica.....	44
Tabla 4.5. Nivel general en porcentaje de formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.....	45
Tabla 4.6. Correlación entre desempeño laboral y formación filosófica.....	46
Tabla 4.7. Correlación entre desempeño laboral y formación científica.....	47
Tabla 4.8. Correlación entre desempeño laboral y formación pedagógica.....	48
Tabla 4.9. Correlación entre formación profesional y la dimensión docencia.....	49
Tabla 4.10. Correlación entre formación profesional y la dimensión investigación...	49
Tabla 4.11. Correlación entre formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social.....	50
Tabla 4.12. Correlación entre desempeño laboral y formación profesional.....	52

INDICE DE GRAFICOS

	Págs.
Grafico 4.1. Distribucion total de Docentes por especialidad.....	41
Grafico 4.2. Porcentajes de frecuencias de dimensiones del desempeño laboral.....	42
Grafico 4.3. Porcentaje general de niveles del desempeño laboral.....	43
Grafico 4.4. Porcentajes de frecuencias de la formación profesional.....	44
Grafico 4.5. Porcentaje general de formación profesional.....	45
Grafico 4.6. Distribucion lineal positiva.....	52

RESUMEN

La finalidad del presente estudio es determinar la relación entre el desempeño laboral y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, con el propósito de definir y mejorar el desempeño docente y su formación profesional como requisitos significativos para el continuo rendimiento académico de excelencia en los estudiantes.

Al respecto, fue planteada la hipótesis general para demostrar si existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, la cual fue demostrada aplicando el método de correlación de Rho de Spearman (r) obteniendo $r = 0.165$, $p = 0.040$, valores bajos pero que indican relación significativa positiva con significación bilateral moderada.

Para lograr el objetivo y éxito de esta investigación, se tomó una muestra de 93 docentes a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, uno con 30 ítems para medir el desempeño laboral con sus dimensiones y otro con 32 ítems para medir la formación profesional con sus dimensiones respectivas para los docentes, empleándose métodos: investigativos, analítico, bibliográfico y estadístico, cuyos resultados ponen de manifiesto que si existen relaciones en forma directa y significativa las cuales influyen en el rendimiento académico de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Formación Profesional, Dimensiones.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between job performance and professional training in the teachers of the Catholic University of Trujillo Benedict XVI - 2018, with the purpose of defining and improving the teaching performance and professional training as significant requirements for the continuous academic performance of excellence in students.

In this regard, the general hypothesis was presented to demonstrate whether there is a direct and significant relationship between job performance and professional training of teachers of the Catholic University of Trujillo Benedict XVI - 2018, which was demonstrated by applying the Rho correlation method of Spearman (r) obtaining $r = 0.165$, $p = 0.040$, low values but indicating significant positive relationship with moderate bilateral significance.

To achieve the objective and success of this research, a sample of 93 teachers was taken to which two questionnaires were applied, one with 30 items to measure the work performance with its dimensions and another with 32 items to measure the professional training with their respective dimensions for teachers, using methods: investigative, analytical, bibliographic and statistical, whose results show that if there are direct and significant relationships which influence the academic performance of teachers of the Catholic University of Trujillo Benedict XVI - II.

Keywords: Labor Performance, Vocational Training, Dimensions.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El problema de la formación profesional en cualquier organización educativa, tiene como elemento de impulso al desempeño laboral docente. La relación entre el desempeño laboral y la formación profesional tiene un papel decisivo en las necesidades económicas, políticas y socio-culturales de nuestra generación. Existen universidades del país, que cuentan con una plana docente de muy variada formación profesional y experiencia académica; pero también hay muchos profesionales que empiezan a dictar clases a nivel superior sin contar con experiencia ni formación pedagógica, además pocas instituciones universitarias ofrecen un entrenamiento pedagógico previo o paralelo para ejercer con eficiencia la práctica docente.

Entre los factores asociados al docente esta su formación profesional, sus condiciones de salud y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. Montenegro, (2007)

La Universidad Autónoma de Yucatán, (UADY) refiere a la Internacionalización de sus funciones: En la última década la Universidad Autónoma de Yucatán se ha involucrado en un intenso y participativo proceso de reforma académica y estructural, cuyo propósito ha sido mejorar significativamente sus estándares de desempeño para responder con mayor calidad y oportunidad a las variadas y complejas demandas del desarrollo social y económico del Estado de Yucatán y atender con éxito los retos que toda institución de educación superior en México y en el mundo enfrenta como resultado de la globalización, el desarrollo de la sociedad del conocimiento, el desarrollo sustentable global, la aparición de nuevas formas de trabajo académico y

nuevos campos del conocimiento, las tendencias del mundo laboral, así como de las profesiones y ocupaciones, entre otros aspectos. UADY, (2010)

En nuestro país, con la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad en el desempeño laboral docente, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), en su artículo 5 establece: El SINEACE tiene la finalidad de garantizar a la sociedad que las instituciones públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. Para ello recomienda acciones para superar las debilidades y carencias identificadas en los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, con el propósito de optimizar los factores que inciden en los aprendizajes y en el desarrollo de las destrezas y competencias necesarias para alcanzar mejores niveles de calificación profesional y desempeño laboral. Ley No. 28740, (2006)

La nueva ley universitaria en su artículo tercero, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias, dice: la universidad es una unidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanística, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Ley No. 30220, (2014)

La Constitución Política del Perú, afirma en su artículo No. 18°: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Constitución Política del Perú, (1993)

De tal forma para el ex congresista Luis Bustamante Belaunde afirma: Las Universidades tienen que amoldarse a diversas formas modernas de organización. En la actualidad una universidad, tiene que dirigirse con sentido de responsabilidad y de futuro, con una visión de sostenibilidad, apuntando a la nueva organización, el de la nueva empresa. Carrión, (2011)

Sabemos que el éxito de un sistema educativo depende del desempeño de sus profesores. Se puede mejorar el ambiente de estudio, implementar instalaciones modernas, aplicar nuevos métodos para la enseñanza, proveerse de bibliografía actualizada, pero sin profesores de alto desempeño no se puede obtener una excelencia real de la educación.

Esta investigación se desarrolló en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Específicamente, se trabajó con una muestra significativa de docentes de la Universidad, en el año 2018.

Resumiendo, la realidad problemática considerada, involucra a gran cantidad de organizaciones de formación superior locales y del Perú entero, existiendo un desconocimiento de que el desempeño laboral y la formación profesional inciden en la formación de los estudiantes. Por tanto, este es uno de los motivos principales por el cual se ha considerado para efectuar esta investigación correlacional.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué grado de relación existe entre el desempeño laboral y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?
- b. ¿Cuál es el nivel de formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?
- c. ¿Qué grado de relación existe entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?
- d. ¿Qué grado de relación existe entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?
- e. ¿Qué grado de relación existe entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?
- f. ¿Qué grado de relación existe entre la formación profesional y la dimensión docencia de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?
- g. ¿Qué grado de relación existe entre la formación profesional y la dimensión investigación de la variable desempeño laboral de los docentes de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?

- h. ¿Qué grado de relación existe entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.
- b. Identificar el nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.
- c. Determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
- d. Determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
- e. Determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
- f. Determinar el grado de relación entre la formación profesional y la dimensión docencia de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
- g. Determinar el grado de relación entre la formación profesional y la dimensión investigación de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
- h. Determinar el grado de relación entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo

Benedicto XVI – 2018.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación propone la aplicación de teorías y conceptos básicos que definen al desempeño laboral, hallar conceptos que expliquen la actuación de los docentes en relación a su formación profesional. Por tanto, nos permitirá tener una base científica para evaluar la realidad del personal docente de la Universidad en estudio.

1.4.2. Justificación Práctica

Se pretende despertar la reflexión de los Jefaturas, sobre el nivel académico y pedagógico que debe contar el docente, considerando al desempeño laboral y formación profesional como factores determinantes en la óptima formación académica de nuestros estudiantes universitarios.

1.4.3. Justificación Social

Esta investigación espera contribuir a mejorar la gestión interna en cuanto al mejor rendimiento docente y los servicios que ofrece a la sociedad, nuestra Universidad, brindándole a la institución información completa y actualizada de la situación del docente en relación con los aspectos cotidianos del ámbito académico, así como su percepción objetiva en cuanto a estos aspectos.

1.4.4. Justificación Metodológica

Busca dar respuesta a los objetivos propuestos en la presente investigación para hallar la relación existente entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. El diseño de investigación que se aplicó es no experimental cuantitativa y califica para diseño transeccional correlacional.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

No tenemos antecedentes de estudios realizados para establecer una relación entre el desempeño laboral y la formación profesional, pero, hay investigaciones que han estudiado algunas de las variables de estudio, sin embargo, marcan diferencia con la investigación que hemos realizado.

2.1.1. En el contexto internacional, tenemos la investigación efectuada por López, (2014), en su tesis doctoral titulada: Evaluación del Desempeño Docente en la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil, Unidad de Investigación y Desarrollo, Ecuador. Esta investigación concluye que los docentes están ligados al diseño curricular de sus materias y luego deben aplicar las estrategias didácticas en el salón de clase, y en el laboratorio aplicando la docencia dirigida y orientada al trabajo de grupo. Para saber si el docente cumple con su desempeño y se encuentra contribuyendo a la mejora continua de la calidad, es necesario evaluarlo, para ello se necesitan técnicas y métodos que sean veraces.

Pereira, (2012), elaboró su tesis doctoral titulada: La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao, Campus Sao Luís – Maracaná, Brasil. Trabajo realizado con el fin de estudiar tendencias actuales y la inclusión en el mercado de trabajo. Se aplicó una metodología cualitativa y cuantitativa, dirigida hacia las técnicas del agro, utilizando un cuestionario con preguntas cerradas y una prueba de opción múltiple. La muestra de estudio estuvo constituida por alumnos y profesores en el período años 2000 a 2010, formando así el universo de esta investigación; llegando a verificar cuáles son las estrategias de la sociedad, con las nuevas tendencias del mundo productivo, en el cual existe una relación entre educación y trabajo, orientándose hacia un desarrollo tecnológico para estar al nivel de una economía global establecida.

Esta tesis guarda una relación con nuestra investigación, ya que su objetivo permite llenar un vacío en la formación de profesionales, teniendo en cuenta el

contexto social en el que nosotros y la eficiencia del desarrollo local de salida en el sector agrícola relacionándolo con otras profesiones, para ser ciudadanos competentes y calificados para beneficio de la sociedad.

Pedraza, Amaya y Conde, (2010), con su trabajo de investigación titulado: Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, en el Instituto de Investigación de la Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo, Venezuela. Se manejó una investigación descriptiva, la muestra de estudio fue de 50 empleados administrativos contratados, se aplicó un censo poblacional para poder estudiar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia; se obtuvieron los resultados siguientes:

El estudio del desempeño laboral nos indica que es un elemento importante para el buen funcionamiento de toda organización. La medición del desempeño laboral proporciona beneficios a la organización y a las personas ya que contribuye a la satisfacción de los trabajadores para así poder garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, esta medición es muy importante para el cumplimiento de las deberes y responsabilidades del personal administrativo contratado. Relacionado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es importante porque le brinda al empleado la tranquilidad de su permanencia en la organización y ello repercute positivamente en el desempeño lo cual se ve reflejada en la producción y éxito de las organizaciones.

Esta investigación citada, guarda relación con nuestro estudio en el sentido que estudian la misma variable desempeño laboral; en resumen, su importancia radica en que permite comprender que el desempeño laboral es un elemento estratégico para el buen funcionamiento de cualquier organización.

2.1.2. Uno de los estudios más destacados a nivel nacional, citamos a, Espinoza, (2014), en su tesis de maestría titulada Influencia de la herramienta de autoevaluación docente en la mejora continua del desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Mecánica de la UNCP (Universidad Nacional del Centro del Perú), aplica un sistema de autoevaluación del desempeño docente que está formado por cuatro variables: desempeño docente, relación con colegas y estudiantes, proceso de enseñanza aprendizaje e innovación docente.

Pérez, (2012), realizó su investigación titulada, Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°. 1 Pachacutec y Ventanilla. Investigación efectuada en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Programa Académico de Maestría en Educación para docentes de la región Callao. Tuvo como objetivo principal, encontrar alguna relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El método empleado fue descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 253 docentes, entre hombres y mujeres, con una muestra no probabilística de tipo disponible conformada por 100 profesores. Los principales hallazgos fueron las siguientes:

La existencia de una relación regular y positiva entre el clima institucional, el nivel de comunicación, el nivel de motivación, el nivel de confianza y participación con el desempeño docente, de las instituciones educativas de la red N°. 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Natividad, Espinoza, Cruz y Gallardo, (2010), desarrollaron la investigación titulada: Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación (UNE) Enrique Guzmán y Valle. El tema principal fue, establecer que relaciones existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle”. El estudio efectuado fue descriptiva y correlacional. Con población de 29 docentes nombrados de los departamentos académicos de Agropecuaria y de Industria Alimentaria y Nutrición, y como muestra al total de los integrantes de la población; arribando entre otras a las siguientes conclusiones:

- a. Los estadísticos indican que las pruebas empleadas en esta investigación, aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente, presentan validez y confiabilidad.
- b. Haciendo el análisis comparativo de la prueba de aprendizaje organizacional por Sexo señala que existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, notándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.
- c. El análisis comparativo del desempeño laboral docente por sexo indica que no existen diferencias estadísticas significativas, por lo que los docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral.

d. El análisis del desempeño laboral por departamento académico, se hizo a través del análisis de varianza de un factor, y se observó que no existen diferencias estadísticas significativas en ninguno de los casos.

A nivel local no se encontró antecedentes.

2.2. Bases Teóricas Científicas

2.2.1. Teoría científica

McGregor, (1960), investigador norteamericano fue creador de las teorías "x" y "y". Sus investigaciones tienen bastante aplicación a pesar de haber pasado más de cinco décadas de teorías y modelos gerenciales. En su obra: El lado humano de las organizaciones, expone dos formas de pensamiento en la clase directiva a las que denominó "teoría x" y "teoría y". Son teorías que son contrarias en la dirección; en la primera, se plantea que los trabajadores actúan bajo amenazas y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente desea trabajar por necesidad.

La teoría x, presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y trata de evitar al trabajo si es posible, de tal manera que el director piensa que, los trabajadores son poco ambiciosos, y tratan de evitar la responsabilidad y optan por ser dirigidos.

La teoría y, considera al trabajador como el activo más importante de la Empresa, los considera personas optimistas, dinámicas y flexibles. Se cree que los trabajadores disfrutan de su trabajo en lo físico y mental.

Para el caso docente, las instituciones educativas deben capacitar, revalorar y perfeccionar a sus colaboradores para optimizar su desempeño laboral ya que representan el activo muy importante de las instituciones educativas.

2.2.2. Desempeño laboral

La Enciclopedia didáctica de la red cubana, EcuRed (2014), señala que desempeño laboral, indica lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, de tal forma que podemos ver aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado). Por tanto, el desempeño laboral es el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes universitarios en el ejercicio de sus funciones como actividad

profesional; así tenemos las dimensiones siguientes: docencia, investigación y extensión cultural y proyección social.

2.2.2.1. Docencia

La concepción de la docencia se entiende como una actividad de la persona que se dedica a enseñar o comunicar conocimientos, habilidades, ideas o experiencias a personas que no las tienen con la intención de que las aprendan”; también se puede decir que es la “práctica y ejercicio de las personas que se dedican a la enseñanza”, RAE, (2014).

Resulta entonces, que la profesión docente reúne el más profundo sentido ético del concepto, que es desempeñarse o consagrarse a una causa de una gran trascendencia social y humana, donde la acción entre docente y estudiante va más allá del propio interés personal.

Pavié, (2011), desarrollo un estudio sobre la “Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente”, conceptualiza a la competencia profesional docente “como aquel grupo de conocimientos, técnicas de enseñanza y rasgos personales que, mediante su aplicación y transferencia oportuna, le permite al profesor mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos en un ámbito específico del saber”.

En este marco, se nota que la docencia está vinculada a la investigación, sin embargo, hay casos en que el docente presenta fuertes problemas en el área investigativa, entre los cuales pueden mencionarse según Rico, (2002). Se le dificulta la delimitación de los problemas de investigación.

2.2.2.2. Investigación

González y González, (2008), hecho un estudio por estos investigadores sobre las competencias genéricas y formación profesional, un análisis desde la docencia universitaria, concluyen que la creatividad, la investigación, las habilidades de comunicación oral y escrita.

Desde esta óptica, según González y González, (2008), incluyen estos aspectos:

- Orden cognitivo: conocimientos acerca de los métodos de investigación.
- Orden afectivo: motivación, valores, actitudes hacia la investigación, autovaloración de su desempeño investigativo y de orden funcional;

La investigación estimula el perfeccionamiento de la metodología de razonamiento en la exposición, a su vez provoca un cambio en el comportamiento, en el área científica, también en la socioeconómica y cultural en general. Castillo y Cabrerizo, (2006)

2.2.2.3. Extensión cultural y proyección social

Etimológicamente la palabra proyección viene del latín proiectio, de proficere; donde pro igual delante y facere igual hacer. Es fácil entender la proyección cuando se realiza una representación gráfica de un objeto sobre una superficie plana, obteniéndola la proyección al unir las intersecciones sobre dicho plano, de las líneas proyectantes de todos los puntos del objeto desde el vértice. Serrano, (2013)

Entonces la proyección se limita a reflejar una cosa, la extensión trata de más ir más allá de la proyección y difundir la cosa. El objetivo de la extensión es establecer nexos de la universidad con su entorno y de éste con aquella, y garantizar la vocación de la universidad en la sociedad, a nivel nacional e internacional. La extensión permite interacciones sociales a través de programas de difusión, consultoría, asesoría e interventorías, que se expresan en actividades artísticas, científicas, técnicas y tecnológicas. González, (2006).

2.2.3. Formación profesional

La ley universitaria en su artículo 82 dice: Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es

obligatorio poseer el grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado, el grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización, grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado. Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de educación superior universitario y sus características son establecidas por los estatutos de cada universidad. Ley Universitaria, (30220)

Por tanto, la nueva ley universitaria exige que los docentes se adhieran a nuevas exigencias dentro de su formación profesional para ejercer la docencia en el Perú.

2.2.3.1. Definición

Espinoza y Pérez, (2003), en su trabajo de investigación, afirman que la “formación Integral del docente universitario debe ser una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio”, es decir que, la formación del docente universitario representa un desafío al contexto social de la globalización; por eso es necesario que el docente tome una actitud crítica desde y en su propia formación, debe ser asumida desde la perspectiva de la formación integral: ética, pedagógica, científica, humanística y tecnológica.

2.2.3.2. Evolución del concepto de Formación profesional

La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo.

La organización internacional del trabajo, en su recomendación 117, dice que: “La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”.

A efectos de la presente recomendación, la calificación profesional de los términos orientación y formación significa que tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender, individual o colectivamente, cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

2.2.3.3. Formación filosófica

Diversos autores definen que el arte de educar y la propia pedagogía como sistema de conocimientos sobre la educación requieren de un fundamento filosófico.

El docente debe examinar cada momento del proceso formativo desde un enfoque contextual, hasta su posición actual, teniendo en cuenta los resultados y perfeccionamiento del proceso de transformaciones que el desarrollo actual de la educación superior exige.

El bagaje de los conocimientos pedagógicos se logra con la investigación del docente, pero con carácter científico del proceso docente educativo, las que asume en un proceso de investigación educativa que permite el contrastar la teoría y la práctica, sacando a luz las contradicciones que se dan entre ellas.

2.2.3.4. Formación científica

La enseñanza científica es trascendental, en los ámbitos de la docencia superior de todos los niveles y en la educación general integral.

La función de la universidad peruana se declara en los siguientes términos: la “formación profesional, investigación, extensión cultural y proyección social, educación continua, y contribuir al desarrollo humano” Ley No. 30220, (2014). En su artículo 6 de la misma ley, la universidad tiene como fines: “formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social; realizar y promover la

investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística”.

No obstante, hay investigadores, Castillo y Cabrerizo, (2006) que manifiestan que “aún son muchas universidades que, por uno u otro motivo, generalmente por falta de presupuesto, no prestan suficiente atención al desarrollo de la investigación en su ámbito”. Sin embargo, es una necesidad imperiosa que el docente de educación superior, fortalezca sus capacidades investigativas, la investigación no debe ser concebida como una actividad exclusiva de investigadores altamente especializados, sino, en primer lugar, como una potente herramienta de formación e inversión en el capital humano del profesor; en segundo lugar, se la puede considerar como un excelente recurso de la enseñanza universitaria.

2.2.3.5. Formación pedagógica

La formación de docentes de nivel superior y el mejoramiento de su desempeño pedagógico se convierte en una de las principales prioridades en la esfera académica.

De acuerdo a lo que afirma el presente investigador, Santos, (2008), afirma que la pedagogía al igual que las otras ciencias no se mantiene rígida, sino que se va mejorando en función de sus propias experiencias dentro de la práctica pedagógica, donde cada docente aporta conocimientos nuevos que enriquecen el desarrollo del proceso académico. Con respecto a la “formación pedagógica”, hay investigadores que abordan este proceso a partir de dos términos que son el de profesionalización y el de pedagogización.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Desempeño laboral

Se refiere a las acciones cotidianas que realizan los docentes de nivel superior en el desempeño de sus obligaciones como responsabilidad profesional, orientados al ejercicio de sus dimensiones como la docencia, investigación y extensión cultural y proyección social.

2.3.2. Formación profesional

Vienen a ser todas las formas de educación profesional que recibe la personalidad humana que se pone de manifiesto en sus dimensiones como: filosófica, científica y pedagógica, que ayudan a mejorar el rendimiento del docente universitario.

2.4. Identificación de Dimensiones

La variable Desempeño Laboral, expresa aquellas dimensiones necesarias para el ejercicio de la docencia universitaria, tenemos:

- a.) Docencia
- b.) Investigación
- c.) Extensión cultural y proyección social.

La variable Formación Profesional, comprende dimensiones que tienen relación con la formación académica de los docentes, tenemos:

- a.) Formación filosófica
- b.) Formación científica
- c.) Formación pedagógica.

2.5. Formulación de la Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

H_i : Existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

H_0 : No existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018

2.5.2. Hipótesis específicas

1. H_{e1} : El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente.

H_{01} : El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es deficiente.

2. H_{e2} : El nivel de formación profesional en los docentes de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente.

H₀2: El nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es deficiente.

3. He3: Existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

H₀3: No existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

4. He4: Existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

H₀4: No existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

5. He5: Existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

H₀5: No existe grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

6. He6: Existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión docencia en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

H₀₆: No existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión docencia en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

7. He7: Existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión investigación en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

H₀₇: No existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión investigación en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

8. He8: Existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

H₀₈: No existe grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

2.6. Variables

V1 = x = Desempeño Laboral

V2 = y = Formación Profesional

2.6.1. Definición operacional

a. Desempeño laboral (V1)

Es el rendimiento laboral y el modo de actuar, que manifiesta el docente al efectuar sus tareas académicas y al aplicar las encuestas se pudo evaluar esta variable en sus dimensiones docencia, investigación y extensión cultural y proyección social, verificándose niveles excelentes en 47% de aprobación de todos los docentes.

b. Formación profesional (V2)

Son procesos de enseñanza aprendizaje de carácter continuo y permanente que han demostrado tener los docentes y que han sido integrados y evaluados en dimensiones como la formación filosófica,

científica y pedagógica, por medio de encuestas, obteniéndose 51% de aprobación como excelente, conforme a la calificación de los docentes de esta casa de altos estudios superiores.

2.6.2. Operacionalización de Variables

Tabla 2.1.

Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumento
Desempeño Laboral	Se refiere a las acciones cotidianas que realizan los docentes de nivel superior en el desempeño de sus obligaciones como responsabilidad profesional, orientados al ejercicio de la docencia, investigación y extensión cultural y proyección social.	1. Docencia	1. Ejecución de la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el cumplimiento de sus funciones. 2. Ejecución de metodologías propias del proceso de enseñar aprender. 3. Realización de investigaciones en relación con la formación del estudiante. 4. Elaboración de instrumentos de evaluación en función a teorías pedagógicas, didácticas y psicológicas.	1. Aplica la teoría pedagógica. 2. Aplica la teoría curricular 3. Aplica la teoría didáctica 4. Aplica el diseño de su sistema de evaluación. 5. Aplica las teorías psicológicas. 6. Aplica técnicas para comprensión de clase. 7. Desarrolla el pensamiento crítico. 8. Aplica estrategias de investigación formativa. 9. Evalúa su clase permanentemente. 10. Desarrolla el aprendizaje del estudiante. 11. Desarrolla la elaboración de un trabajo académico. 12. Evalúa conocimientos, habilidades y valores.	0. Deficiente 1. Eficiente 2. Excelente	Cuestionario
		2. Investigación	1. Formulación de proyectos insertos en las líneas de investigación. 2. Promoción de la investigación como actividad necesaria para la formación y el desempeño. 3. Ejecución de proyectos de investigación orientados a la solución de problemas específicos. 4. Evaluación de los productos relacionados con la investigación que realiza en la cátedra, área o institución.	13. Elabora proyectos de investigación en aula. 14. Elabora proyectos de investigación de la Universidad. 15. Investiga para resolver la problemática universitaria. 16. Investiga la problemática social. 17. Investiga la problemática de la formación profesional. 18. Investigación utilizando un enfoque metodológico. 19. Evalúa proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado. 20. Desarrolla investigación formativa para sus estudiantes. 21. Desarrolla proyectos de investigación.	0. Deficiente 1. Eficiente 2. Excelente	

**3. Extensión
cultural y
proyección
social**

1. Reconocimiento de la investigación como un servicio de la universidad a la sociedad.

- 22. Elabora proyectos de extensión cultural.
- 23. Elabora proyectos de proyección social.
- 24. Elabora proyectos de extensión de acuerdo a las necesidades de la comunidad.
- 25. Elabora proyectos de proyección social a la comunidad local.
- 26. Elabora proyectos de proyección cultural hacia la región.
- 27. Proyección social hacia la comunidad regional.
- 28. Evalúa la pertinencia de proyectos de extensión cultural.
- 29. Evalúa el impacto de los proyectos a la sociedad
- 30. Evalúa el impacto de los proyectos sociales a la comunidad local.

0. Deficiente
1. Eficiente
2. Excelente

Tabla 2.2.

Operacionalización de la Variable Formación Profesional

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Instrumento
Formación Profesional	Vienen a ser todas las formas de educación profesional que recibe la personalidad humana que se pone de manifiesto en sus dimensiones como: filosófica, científica y pedagógica, que ayudan a mejorar el rendimiento del docente universitario.	1. Formación Filosófica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostración de conocimiento en disciplinas filosóficas y científicas, explicando su objeto de estudio y cuerpo teórico con alto grado de pertinencia. 2. Valoración de disciplinas filosóficas teniendo en cuenta la concepción materialista del mundo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce el estudio de la axiología. 2. Conoce el estudio de la ética. 3. Conoce el objeto de estudio de la lógica. 4. Conoce el estudio de la gnoseología. 5. Conoce el estudio de la antropología. 6. Conoce el objeto de estudio de la política. 7. Conoce el estudio de la filosofía de la cultura. 8. Conoce el estudio de la filosofía natural. 9. Conoce el estudio de la lógica dialéctica. 10. Conoce el estudio de la filosofía del lenguaje. 11. Conoce el estudio de la epistemología. 	<ol style="list-style-type: none"> 0. Deficiente 1. Eficiente 2. Excelente 	Cuestionario
		2. Formación Científica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación y desarrollo de recursos humanos. 2. Conocimiento del método científico con alto grado de pertinencia. 3. Gestión y funcionamiento de las actividades de investigación. 4. Aplicación de métodos y técnicas estadísticas en la investigación. 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Conoce el estudio de la sociología. 13. Conoce el estudio de la economía. 14. Conoce el estudio de la historia. 15. Conoce el estudio del derecho. 16. Conoce el objeto de estudio de la antropología 17. Conoce el estudio de la psicología. 18. Conoce el objeto de estudio de la metodología 19. Conoce la lógica del método científico. 20. Conoce los enfoques metodológicos. 21. Conoce las operaciones de pensamiento lógico. 22. Conoce el objeto de estudio de la estadística. 	<ol style="list-style-type: none"> 0. Deficiente 1. Eficiente 2. Excelente 	
		3. Formación Pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento de disciplinas y categorías pedagógico didácticas propias de su formación con alto grado de pertinencia. 2. Valoración de metodologías propias del proceso de enseñar aprender. 3. Ejecución de teorías curriculares, modelos y sistemas de evaluación curricular. 	<ol style="list-style-type: none"> 23. Conoce el objeto de estudio de la pedagogía. 24. Conoce el objeto de estudio de la didáctica. 25. Conoce el objeto de estudio de la educación. 26. Conoce el objeto de estudio del aprendizaje. 27. Conoce las tesis de las teorías curriculares. 28. Conoce la lógica de los modelos curriculares 29. Conoce las tesis de la evaluación curricular. 30. Conoce la didáctica aplicadas al currículo. 31. Conoce la teoría del método didáctico. 32. Conoce la lógica del currículo universitario. 	<ol style="list-style-type: none"> 0. Deficiente 1. Eficiente 2. Excelente 	

Capítulo III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación

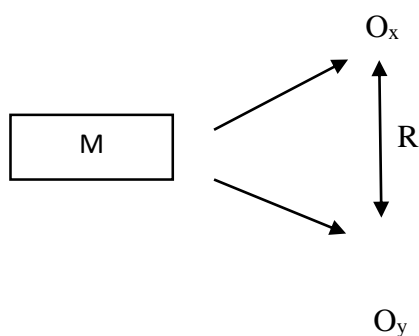
Es de tipo descriptiva correlacional, donde el investigador toma una sola muestra y realiza varias observaciones, comparando luego si existe algún grado de relación entre las observaciones realizadas. Tresierra, (2000)

3.2. Métodos de investigación

El método de investigación es el Hipotético deductivo, donde el investigador tiene que crear una hipótesis para explicar un fenómeno a estudiar, deducir consecuencias o proposiciones más elementales para la hipótesis. Hernández, Fernández y Baptista, (2014)

3.3. Diseño de investigación

Corresponde a diseño no experimental de corte Transversal. No experimental debido a que no se manipularon las variables de la investigación y transversal porque los colaboradores fueron observados en su ámbito natural para luego determinar la correlación de dichas variables. Estos diseños describen relaciones entre conceptos o variables en un momento determinado. Hernández, Fernández y Baptista, (2014)



Dónde: M = Muestra de docentes de la UCT.

O_x = Observación de la variable desempeño laboral.

O_y = Observación de la variable formación profesional.

R = Relación entre variables.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La Población está representada por 122 docentes del pregrado y postgrado, excepto teología, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 3.1.

Población Docentes la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

ESPECIALIDAD	POBLACION	%
Ingeniería de Civil	10	08
Ingeniería de Minas	10	08
Ingeniería Ambiental	10	08
Ingeniería Industrial	10	08
Ingeniería Mecánica Eléctrica	10	08
Derecho	10	06
Psicología	10	07
Educación Inicial	05	04
Educación Especial	05	03
Ciencias de la Comunicación	05	04
Contabilidad	10	08
Administración Turística	10	04
Administración	15	08
Maestría en Investigación y Docencia Universitaria	10	04
Maestría en Gestión y Acreditación Educativa	10	04
Maestría en Intervención y Violencia contra las Mujeres	10	04
Maestría en Doctrina Social, Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible	05	04
TOTAL	122	100 %

Fuente: *Datos de UCT*

3.4.2. Muestra

Se aplicó la fórmula estadística para una población finita conocida, con datos cualitativos, donde se verifica un tipo de muestreo probabilístico, porque todo integrante de la población tiene una probabilidad determinada y conocida de conformar la muestra y esa probabilidad puede ser calculada con precisión estadística. Vara, (2008)

$$n = [N Z^2 P (1 - P)] / [E^2 (N - 1) + (Z^2 P (1 - P))]]$$

Donde:

N = Población (122 docentes)

Z = 1.96 Valor para nivel de confianza del 95%

E = 5% Error según el investigador

P (1-P) = 0.25 Varianza de la población

n = muestra

Reemplazando:

$$n = [122 * 1.96^2 * 0.50 (1 - 0.50)] / [(0.05^2 * 121) + (1.96^2 * 0.25)]$$

$$n = 93$$

Tabla 3.2.

Docentes por especialidad de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

ESPECIALIDAD	%	(n x %)
Ingeniería de Civil	08	7
Ingeniería de Minas	08	7
Ingeniería Ambiental	08	7
Ingeniería Industrial	08	7
Ingeniería Mecánica Eléctrica	08	7
Derecho	06	5
Psicología	07	7
Educación Inicial	04	4
Educación Especial	03	3
Ciencias de la Comunicación	04	5
Contabilidad	08	7
Administración Turística	04	4
Administración	08	7
Maestría en Investigación y Docencia Universitaria	04	4
Maestría en Gestión y Acreditación Educativa	04	4
Maestría en Intervención y Violencia contra las Mujeres	04	4
Maestría en Doctrina Social, Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible	04	4
TOTAL	100 %	93

Fuente: *Cálculos de tesistas*

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

Se aplicó una encuesta, para recoger la información. La encuesta toma dos formas: el cuestionario y la entrevista. Tresierra, (2000)

3.5.2. Instrumentos

En esta investigación se diseñó dos cuestionarios, que contienen preguntas cerradas con alternativas de respuestas que han sido delimitadas, serán politómicas por incluir varias alternativas de respuesta. Tresierra, (2000)

Se preparó dos cuestionarios, el primero referido al desempeño laboral y el segundo a la formación profesional, los cuales fueron validados por expertos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI (UCT).

El cuestionario de desempeño laboral constó de 30 ítems, los cuales se agruparon en 3 dimensiones que calificaron el desempeño laboral del personal docente de la UCT, los ítems se ubicaron en desorden con relación a las dimensiones que pertenecen, con el fin de disminuir el sesgo.

Las dimensiones fueron: docencia, investigación, extensión cultural y proyección social.

Los criterios que se tomaron en cuenta fueron: desempeño laboral deficiente (0 puntos), desempeño laboral eficiente (1 punto) y desempeño laboral excelente (2 puntos). La calificación se realizó con la obtención del puntaje total que resultó de sumar las puntuaciones que fueron alcanzadas en las respuestas de cada ítem, pudiéndose lograr un puntaje en cada uno de 30 puntos con un total de 60 puntos. El desempeño laboral fue determinado por la siguiente calificación: Deficiente (1 a 20 puntos), eficiente (21 a 40) y excelente (41 a 60). (Anexo 2)

El segundo cuestionario aplicado fue referente a la formación profesional, constó de 32 ítems. Consideró las siguientes dimensiones: formación filosófica, formación científica y formación pedagógica.

Los criterios que se tomaron en cuenta fueron: Formación profesional deficiente (0 puntos), formación profesional eficiente (1 punto) y formación profesional excelente (2 puntos). La calificación se obtuvo de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem, lográndose un puntaje máximo de 64 puntos. Se determinó la calificación siguiente:

Deficiente (1 – 22 puntos), eficiente (23 a 43) y excelente (44 a 64). (Anexo 6)

3.5.3. VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD

3.5.3.1. Validez interna

Para conocer la validez del instrumento para el desempeño laboral y la formación profesional, se utilizó la fórmula “r” llamada correlación de Pearson para los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r = 0.85$ ($r > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño laboral y $r = 0.87$ ($r > 0.70$) para el instrumento que evalúa la formación profesional, indican que los instrumentos que evalúan el desempeño laboral y la formación profesional son válidos, para aplicar a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018 (Anexo 4 y 8).

3.5.3.2. Confiabilidad

De un total de 20 pruebas a nivel piloto se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.81$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño laboral, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.85$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la formación profesional, lo que indica que los instrumentos que evalúan el desempeño laboral y la formación profesional son confiables, para aplicar a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018. (Anexo 4 y 8).

Tabla 3.3.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1. Desempeño Laboral	Encuesta.	Cuestionario: Escala de Desempeño Laboral
Variable 2. Formación Profesional	Encuesta	Cuestionario: Escala de Formación Profesional

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

- Método Científico, se recogieron los datos tomando como base la hipótesis, se resumió la información de manera cuidadosa y luego se analizó minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. A las variables se necesitó precisar su valor y expresarlas en conceptos susceptibles de medición.
- Método estadístico, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, como se tiene variables ordinales cualitativas se aplicará el método del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman puede tomar valores de -1 hasta +1, es decir que un valor 0 indica correlación nula, sin embargo, para valores menores de cero la correlación existe, pero es negativa inversa, por el contrario, para valores mayores de cero la correlación es positiva.

Los valores obtenidos de $p < 0.05$, nos indican que la distribución no es normal, debido a que los datos son cualitativos ordinales.

Aplicamos el programa IBM SPSS Statistics 24, para el cálculo de todas las correlaciones.

3.7. Aspectos éticos

La información recepcionada de los cuestionarios y el procesamiento de datos se realizó de acuerdo a la realidad motivo de la investigación.

Los instrumentos de medición se validaron por tres expertos profesionales.

Capítulo IV

RESULTADOS

4. Presentación y Análisis de Resultados

4.1. Distribución de los Docentes por especialidad

Tabla 4.1.

Muestra por especialidad - Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018

ESPECIALIDAD	%	(n° x %)
Ingeniería de Civil	08	7
Ingeniería de Minas	08	7
Ingeniería Ambiental	08	7
Ingeniería Industrial	08	7
Ingeniería Mecánica Eléctrica	08	7
Derecho	06	5
Psicología	07	7
Educación Inicial	04	4
Educación Especial	03	3
Ciencias de la Comunicación	04	5
Contabilidad	08	7
Administración Turística	04	4
Administración	08	7
Maestría en Investigación y Docencia Universitaria	04	4
Maestría en Gestión y Acreditación Educativa	04	4
Maestría en Intervención y Violencia contra las Mujeres	04	4
Maestría en Doctrina Social, Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible	04	4
TOTAL	100 %	93

Fuente: *Preparado por tesistas*

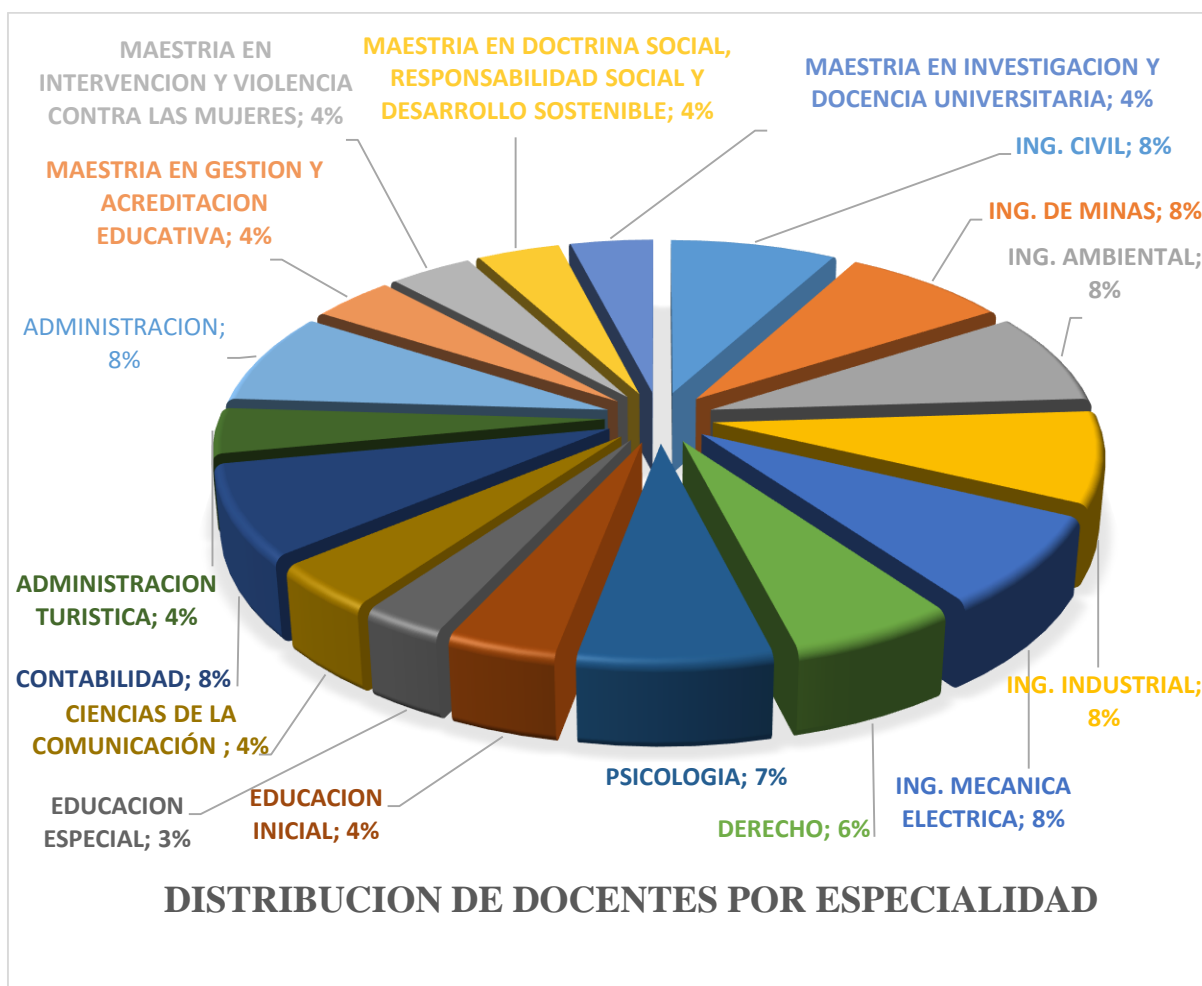


Grafico 4.1. Distribucion total de Docentes por especialidad.

a) Interpretación:

En cuanto al perfil de la muestra de 93 docentes encuestados, que dictan clase en 17 especialidades, se observa que el mayor porcentaje trabajan en las carreras de pregrado de ingeniería y administración participando con un 8%, seguido por el postgrado de maestrías con 4%. La enseñanza en el área técnica sobresale, respecto al área de letras o de ciencias blandas.

4.2. Objetivos específicos

4.2.1. Nivel alcanzado por la variable Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018

Tabla 4.2.

Niveles de frecuencias de cada dimensión: docencia, investigación, extensión cultural y proyección social

Niveles	Deficiente		Eficiente		Excelente		Total, fi	
Dimensiones	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Docencia	223	20	614	55	279	25	1116	100
Investigación	219	26	419	50	201	24	839	100
Extensión Cultural y Proyección Social	318	38	335	40	184	22	837	100
Total, fi por niveles	760		1368		664		2792	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes.

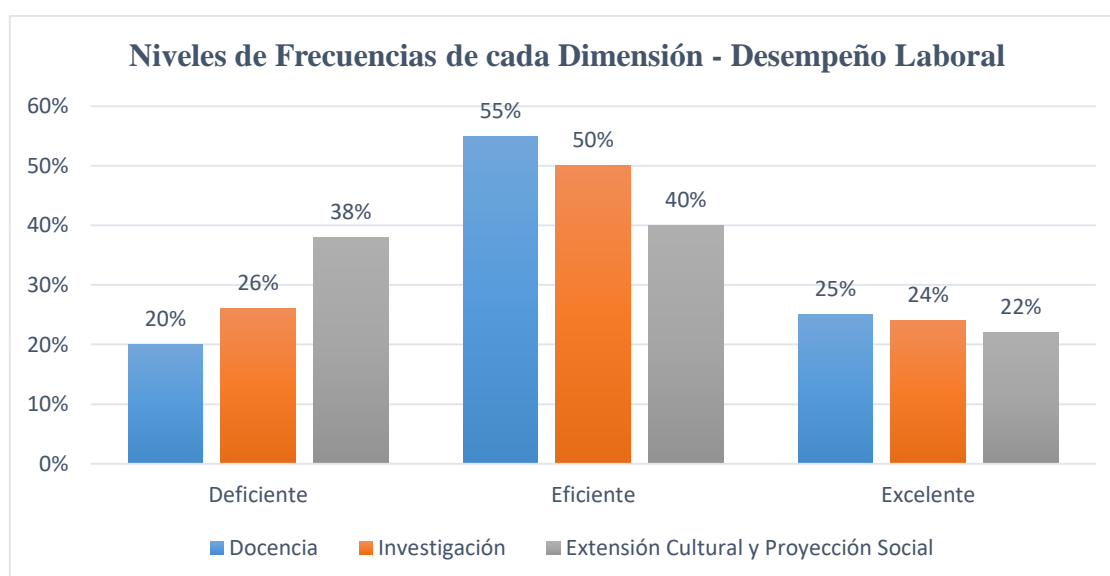


Gráfico 4.2. Distribución de porcentajes de frecuencias de dimensiones del desempeño laboral

a) Interpretación:

En este gráfico se observan los niveles de cada dimensión de la variable desempeño laboral, se tiene que en Docencia sobresale con un 55% de aprobación alcanzando un nivel eficiente, seguido por Investigación con 50% de aceptación y Extensión Cultural y Proyección Social con 40%. Entonces los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, tienen un nivel significativo de eficiente en sus tres dimensiones respecto a desempeño laboral.

Tabla 4.3.

Nivel general en porcentaje de Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018

DESEMPEÑO LABORAL		
NIVEL	n	%
Deficiente	21	22
Eficiente	50	54
Excelente	22	24
TOTAL	93	100

Fuente: *Calculo efectuado por los investigadores.*

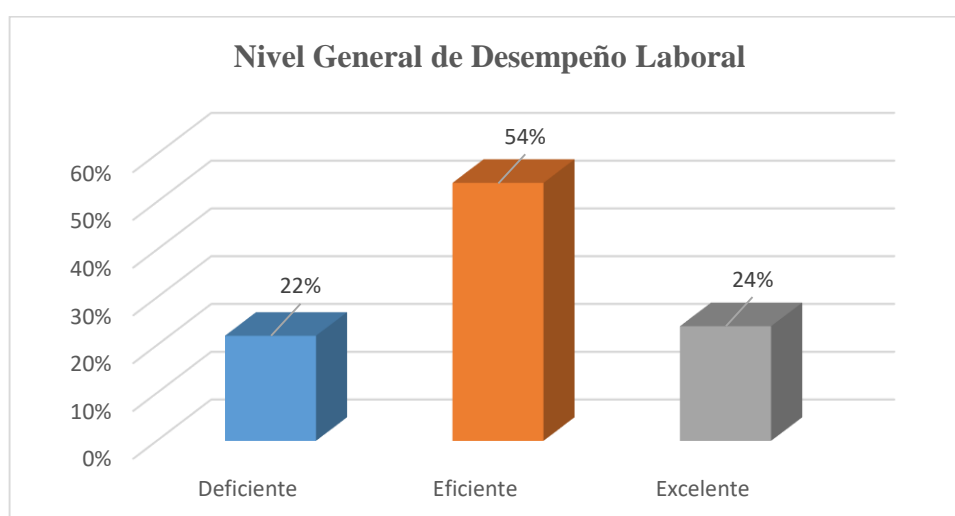


Gráfico 4.3. *Distribución porcentaje general de desempeño laboral*

a) Interpretación:

Podemos analizar la variable y afirmar que el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, tiene un nivel que califica como Eficiente con 54% de aprobación y apuntando a mejorar. Esto se conseguirá si la institución continua con sus planes de capacitación docente, apertura hacia la investigación y reforzar su proyección hacia la comunidad.

b) Contrastación de la Hipótesis:

H_{e1} : El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente.

Los resultados obtenidos del análisis estadístico dieron que el desempeño laboral docente es eficiente en 54%, por tanto, se descarta la hipótesis nula, H_0 .

4.2.2. Nivel alcanzado por la Variable Formación Profesional de los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018

Tabla 4.4.

Niveles de frecuencias de cada dimensión: formación filosófica, formación científica y formación pedagógica

Niveles	Deficiente		Eficiente		Excelente		Total, fi	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Formación Filosófica	266	26	460	45	297	29	1023	100
Formación Científica	225	22	491	48	307	30	1023	100
Formación Pedagógica	130	14	493	53	307	33	930	100
Total, fi por niveles	621		1444		911		2976	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes.

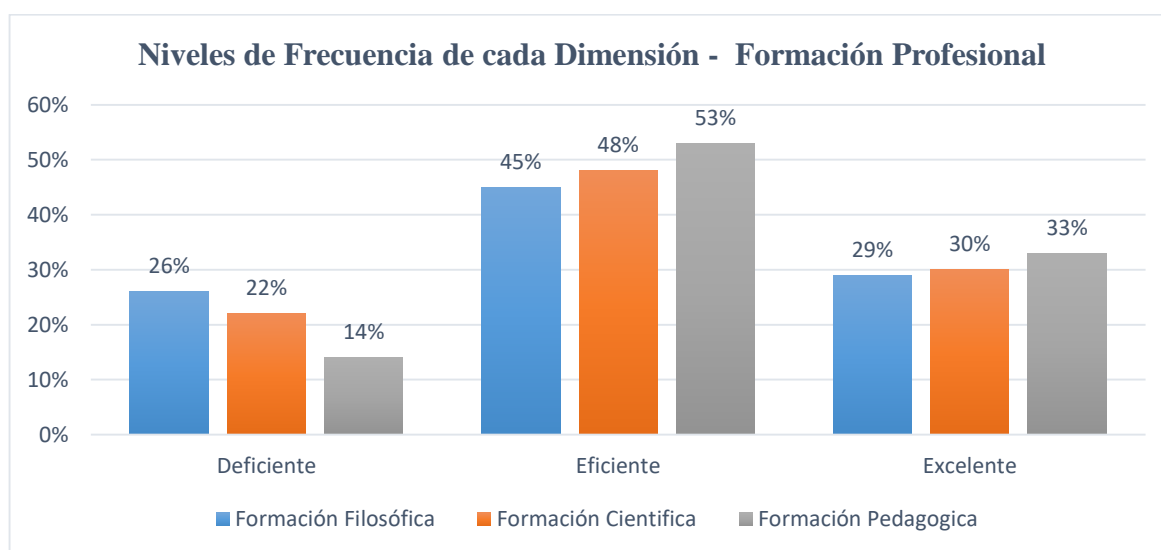


Gráfico 4.4. Distribución de porcentaje de frecuencias de formación profesional.

a) Interpretación:

Se observan los niveles de cada dimensión de la variable formación profesional, se tiene que formación filosófica tiene 45% de aprobación alcanzando un nivel eficiente, formación científica sobresale con 48% de aceptación califica como eficiente y formación pedagógica con 53% que califica como eficiente. Entonces los docentes de la Universidad Católica de

Trujillo Benedicto XVI – 2018, tienen un nivel eficiente en sus tres dimensiones respecto a formación profesional.

Tabla 4.5.

Nivel general en porcentaje de Formación Profesional de los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

FORMACION PROFESIONAL		
NIVEL	n	%
Deficiente	19	20
Eficiente	48	52
Excelente	26	28
TOTAL	93	100

Fuente: *Calculo efectuado por los investigadores.*

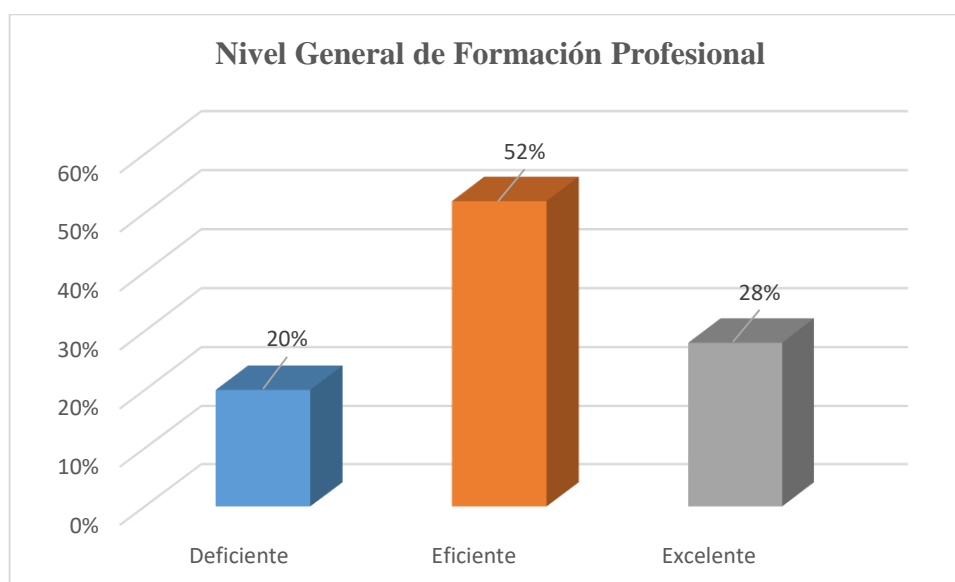


Grafico 4.5. *Distribución porcentaje general de formación profesional*

a) Interpretación:

Podemos decir que el nivel de formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, tiene un nivel que califica como Eficiente con un valor de 52% de aprobación. Estos resultados pueden mejorar, si la institución continua con sus planes de capacitación y mejora en la formación filosófica, científica y pedagógica, de todos los docentes que prestan servicio en la institución.

b) Contratación de la Hipótesis:

H₂: El nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente. Los resultados obtenidos del análisis estadístico dieron que la formación profesional docente es eficiente con 52%, por tanto, se descarta la hipótesis nula, H₀₂.

4.2.3. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 4.6.

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y formación filosófica

CORRELACIONES			Desempeño Laboral (Agrupada)	Formación Filosófica (Agrupada)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,148
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	93	93
	Formación Filosófica (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	93	93

a) Interpretación:

Se observa en la tabla que existe un bajo grado de correlación positiva, entre desempeño laboral y formación filosófica de 0.148, con un nivel de significancia de 0.044; esto indica que el conocimiento filosófico en la docencia puede mejorar el desempeño laboral docente.

b) Contrastación de la Hipótesis:

He₃: Existe algún grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Existe un bajo grado de relación significativa directa, $p = 0.044$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.148, entre el desempeño laboral y formación filosófica de los docentes. Se descarta H₀₃.

4.2.4. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 4.7.

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y formación científica.

			CORRELACIONES	
			Desempeño Laboral (Agrupada)	Formación Científica (Agrupada)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	93	93
	Formación Científica (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a) Interpretación:

Se observa en la tabla 4.7, que existe una baja correlación positiva entre desempeño laboral y formación científica de 0.121, con un nivel de significancia de 0.045; esto indica que el conocimiento científico en la docencia puede mejorar el desempeño laboral docente.

b) Contrastación de la Hipótesis:

He4: Existe algún grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Existe un grado bajo de relación directa y significativa $p = 0.045$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.121, entre el desempeño laboral y formación científica de los docentes. Se descarta la H_04 .

4.2.5. Relación entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica de la variable formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 4.8.*Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y formación pedagógica.*

			CORRELACIONES	
			Desempeño Laboral (Agrupada)	Formación Pedagogica (Agrupada)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	93	93
	Formación Pedagógica (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a) Interpretación:

Se observa en la tabla 4.8, una baja correlación positiva entre desempeño laboral y formación pedagógica de 0.115, con un nivel de significancia de 0.048; esto indica que el conocimiento de métodos pedagógicos para la enseñanza se refleja en el buen desempeño laboral docente.

b) Contrastación de la Hipótesis:

He5: Existe algún grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Existe un grado bajo de relación directa y significativa con un valor de $p = 0.048$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.115, entre el desempeño laboral y formación pedagógica del personal docente. Se descarta la H_05 .

4.2.6. Relación entre la formación profesional y la dimensión docencia de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 4.9.*Coefficiente de correlación entre formación profesional y la dimensión docencia.*

		CORRELACIONES		
			Formación Profesional (Agrupada)	Docencia (Agrupada)
Rho de Spearman	Formación Profesional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,231*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	93	93
	Docencia (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,231*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	93	93

a) Interpretación:

Se observa en la tabla 4.9, una correlación positiva baja entre formación profesional y la dimensión docencia de 0.231, con un nivel de significancia de 0.026; esto indica que el ejercicio de la docencia requiere de una eficiente formación académica y profesional del docente para la obtención de sus objetivos.

b) Contrastación de la Hipótesis:

H_{e6} : Existe algún grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión docencia en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Existe un grado bajo de relación directa y significativa $p = 0.026$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.231. Por lo que se acepta H_{e6} , se descarta la H_{06} .

4.2.7. Relación entre la formación profesional y la dimensión investigación de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Tabla 4.10.*Coefficiente de correlación entre formación profesional y la dimensión investigación.*

CORRELACIONES

			Formación Profesional (Agrupada)	Investigación (Agrupada)
Rho de Spearman	Formación Profesional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,169
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	93	93
	Investigación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,169	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	93	93

a) Interpretación:

Se observa en esta tabla, una correlación positiva baja entre formación profesional y la dimensión investigación de 0.169, con un nivel de significancia de 0.035; esto indica que la formación profesional del docente debe estar inmersa en investigaciones científicas de su área de conocimiento para dar solución a problemas que requiera la sociedad.

b) Contrastación de la Hipótesis:

He7: Existe algún grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión investigación en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Existe un grado bajo de relación directa y significativa $p = 0.035$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.169, entre la formación profesional y la dimensión investigación. Se descarta la H_07 .

4.2.8. Relación entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social de la variable desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018

Tabla 4.11.

Coefficiente de correlación entre formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social.

CORRELACIONES

			Formación Profesional (Agrupada)	Extensión Cultural y Proyección Social (Agrupada)
Rho de Spearman	Formación Profesional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	93	93
	Extensión Cultural y Proyección Social (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a) Interpretación:

Observamos una correlación positiva baja entre formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social de 0.112, con un nivel de significancia de 0.041 este valor es menor de 0.05 que es la significancia bilateral limite; concluimos que hay relación entre estas variables de estudio. Se debe mejorar la proyección social y cultural hacia la sociedad, es una tarea pendiente para que todos los que conformamos esta institución de altos estudios.

b) Contrastación de la Hipótesis:

He8: Existe algún grado de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Existe un grado bajo de relación directa y significativa con valor de $p = 0.041$ menor que 0.05, un coeficiente de correlación de 0.112, entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social. Se descarta la H_08 .

4.3. Prueba de Hipótesis General

4.3.1. Relación entre el desempeño laboral y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.

Tabla 4.12.

Coefficiente de correlación entre desempeño laboral y formación profesional.

CORRELACIONES			Desempeño Laboral (Agrupada)	Formación Profesional (Agrupada)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,165
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	93	93
	Formación Profesional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	93	93

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

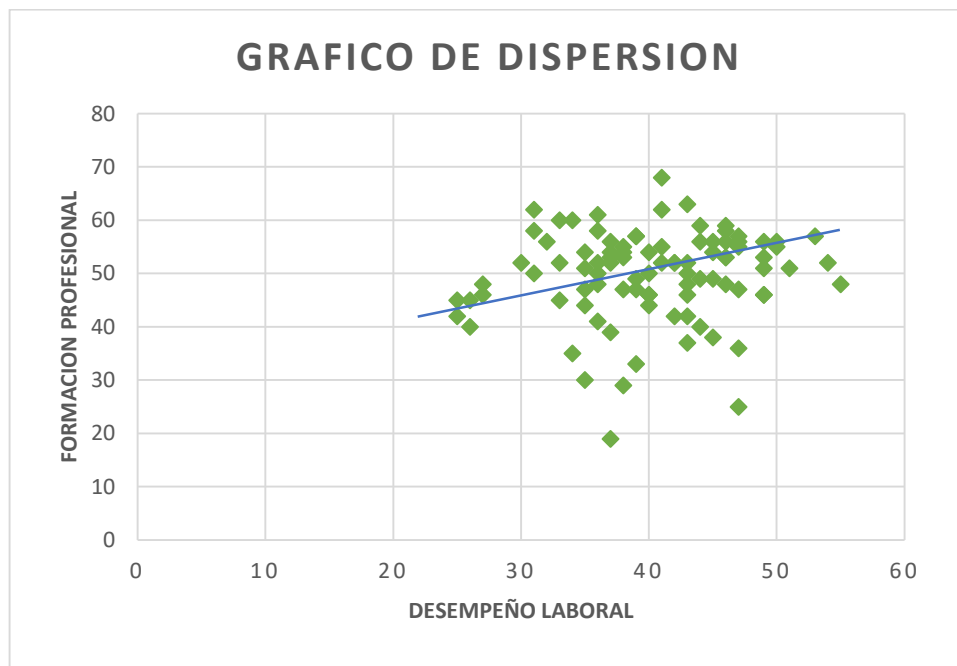


Grafico 4.6. *Distribucion lineal positiva, N=93 de Anexo 11.*

a) Interpretación:

Conforme a la tabla 4.12 se observa que existe una correlación positiva baja entre desempeño laboral y la formación profesional de 0.165, con un nivel de significancia de 0.040.

En el Grafico de Dispersión 4.6, observamos una dispersión lineal positiva, con pendiente baja aceptable con tendencia a aumentar la pendiente. Estos resultados indican que existe un grado de relación entre estas dos variables, que ayudan directamente en la formación de los estudiantes.

4.4. Contrastación de la Hipótesis General.

En la presente investigación se planteó las siguientes hipótesis:

Hi: Existe algún grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Para determinar este grado de relación, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman; la cual arrojó el siguiente resultado, significancia bilateral, $p = 0.040$ menor que 0.05, con un coeficiente de correlación de 0.165, estos valores bajos, indican la existencia de una relación significativa directa positiva, pero en un grado bajo de cohesión. Se concluye que existe un grado de relación significativa directa entre las variables desempeño laboral y formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018. Se descarta la H_0 .

4.5. Discusión de resultados

Terminado la tabulación y el procesamiento de resultados de la presente investigación, se procede a explicar por qué y cómo la hipótesis general H_i , compuesta por las hipótesis específicas, desde H_{e1} hasta H_{e8} , evidencian que existe algún grado de relación directa y significativa.

En esta investigación, de acuerdo al objetivo general se evaluó y analizó la existencia de algún grado de relación existente entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018 y se comprobó que existe grado de relación directa y significativa estadísticamente (Coeficiente Rho de Spearman = 0.165 y $p = 0.040$) conforme al cálculo obtenido con el programa SPSS de la Tabla 4.12.

Estos resultados coinciden con algunos trabajos de investigadores en el tema de estudio: López, (2014), en su tesis doctoral titulada: Evaluación del Desempeño Docente en la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil, Unidad de Investigación y Desarrollo, Ecuador. Se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultando de 0.817 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de 0,05, lo cual nos indica que el desempeño docente tiene gran influencia en la percepción de la evaluación pedagógica conforme a los estudiantes. Para saber si el docente cumple con su desempeño y se encuentra contribuyendo a la mejora continua de la calidad, es necesario evaluarlo, para ello se necesitan técnicas y métodos que sean veraces.

Pereira, (2012), elaboró su tesis doctoral titulada: La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao, Campus Sao Luís – Maracaná, Brasil. Trabajo realizado con el fin de estudiar tendencias actuales y la inclusión en el mercado de trabajo. Se aplicó una metodología cualitativa y cuantitativa, dirigida hacia las técnicas del agro, utilizando un cuestionario con preguntas cerradas y una prueba de opción múltiple, llegando a verificar cuáles son las estrategias de la sociedad, con las nuevas tendencias del mundo productivo.

Por tanto, existe relación la formación profesional docente y la motivación en estudiantes del centro educativo en estudio, orientándose hacia un desarrollo tecnológico para estar al nivel de una economía global establecida.

Pedraza, Amaya y Conde, (2010), con su trabajo de investigación titulado: Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, en el Instituto de Investigación de la Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo, Venezuela. Se manejó una investigación descriptiva, la muestra de estudio fue de 50 empleados administrativos contratados, se aplicó un censo poblacional para poder estudiar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Esta investigación, guarda relación con nuestro estudio en el sentido que estudian la misma variable desempeño laboral; permite comprender que el desempeño laboral es un elemento estratégico para el buen funcionamiento de cualquier organización.

Respecto a los objetivos específicos, se calcularon y evaluaron los niveles y el grado de relación que existen entre las dimensiones y las variables desempeño laboral y formación profesional. Se obtuvo en función de las frecuencias de votación, que los niveles que alcanzaron las variables desempeño laboral (54%, Grafico 4.3) y formación profesional (52%, Grafico 4.5) fue de eficiente para las dos variables. Los valores entre las relaciones del desempeño laboral y sus dimensiones, aplicando la correlación de Rho de Spearman (r) se obtuvo: Docencia $r = 0.148$, Investigación $r = 0.121$, Extensión Cultural y Proyección Social $r = 0.115$ y los valores entre las relaciones de la formación profesional y sus dimensiones en función de la correlación de Rho de Spearman (r) fueron: Formación Filosófica $r = 0.231$, Formación Científica $r = 0.169$ y Formación Pedagógica $r = 0.112$. Analizando las 6 correlaciones obtenidas, verificamos que corresponden a correlaciones bajas positivas, pero indican que si existe un grado de relación bilateral porque el grado de significancia siempre fue menor de 0.050. Pero, se puede mejorar el grado de relación de estas dimensiones con sus variables, debido a que presenta una dispersión lineal con fuerte tendencia positiva.

Presentamos estudios de investigación similares, que estudiaron algunas dimensiones. Espinoza, (2014), en su tesis de maestría titulada Influencia de la herramienta de autoevaluación docente en la mejora continua del desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Mecánica de la UNCP (Universidad Nacional del Centro del Perú), aplica un sistema de autoevaluación del desempeño docente que está formado por cuatro variables:

desempeño docente, relación con colegas y estudiantes, proceso de enseñanza aprendizaje e investigación docente.

Pérez, (2012), realizó su investigación titulada, Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°. 1 Pachacutec y Ventanilla. Investigación efectuada en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Programa Académico de Maestría en Educación para docentes de la región Callao. Esta investigación demostró la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El método empleado fue descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 253 docentes, entre hombres y mujeres, con una muestra no probabilística de tipo disponible conformada por 100 profesores.

Natividad, Espinoza, Cruz y Gallardo, (2010), estos investigadores desarrollaron la investigación titulada: Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación (UNE) Enrique Guzmán y Valle. Establecieron las relaciones que existen entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle”. El estudio efectuado fue descriptiva y correlacional. Con población de 29 docentes nombrados de los departamentos académicos de Agropecuaria y de Industria Alimentaria y Nutrición. Los estadísticos indican que las pruebas empleadas en esta investigación, aprendizaje organizacional y desempeño laboral docente, presentan validez y confiabilidad.

Finalmente, en relación a la metodología empleada debemos reconocer que, si bien la encuesta tiene algunas limitaciones, nos ha servido para hallar datos fiables con respecto a la medición de las variables de este trabajo de investigación.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Tenemos las siguientes conclusiones obtenidas de este trabajo de investigación:

1. Verificamos que nuestro objetivo general se cumple, se afirma que existe un grado de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

Se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman; la cual arrojó el siguiente resultado: significancia bilateral, $p = 0.040$ menor que 0.05 , con un coeficiente de correlación de 0.165 . Por tanto, se tiene una relación bilateral significativa y una correlación baja positiva.

2. El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente (54%), por los datos de frecuencias de votos obtenidos del cuestionario llenado por nuestros docentes colaboradores.

3. El nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018, es eficiente (52%), por los datos de frecuencias de votos obtenidos del cuestionario llenado por nuestros docentes colaboradores.

4. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación filosófica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.148$ y $p = 0.044$.

5. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación científica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.121$ y $p = 0.045$.

6. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la dimensión formación pedagógica en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.115$ y $p = 0.048$.

7. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión docencia en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.231$ y $p = 0.026$.

8. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión investigación en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.169$ y $p = 0.035$.

9. Existe un grado bajo de relación directa y significativa entre la formación profesional y la dimensión extensión cultural y proyección social en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.112$ y $p = 0.041$.

5.2. Recomendaciones

Proponemos las siguientes recomendaciones:

1. Conforme a la conclusión del objetivo general, existe un grado de relación significativa baja positiva. Para mejorar esta relación; se tiene que evaluar continuamente tales variables y otros factores externos posibles que podrían influir en la relación de las mismas y así poder incrementar el grado de relación entre la formación profesional y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
2. Obtenido el resultado del primer objetivo específico, tenemos un desempeño laboral docente de nivel eficiente (54%). Existe un déficit en la excelencia del desempeño laboral para superar el 54%, lo cual se podría mejorar con desarrollo de capacitación en diseño curricular, promover incentivos económicos, ascensos, según su desempeño laboral, motivación laboral, ofrecer buen clima laboral y condiciones necesarias para que los profesionales en estudio fortalezcan sus capacidades y pueda evidenciarse posteriormente un alto grado de eficiencia en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
3. De acuerdo a la conclusión del segundo objetivo específico, hay una formación profesional de nivel eficiente (52%). Se puede mejorar desarrollando capacitaciones en metodología de la investigación científica y en estrategias de investigación formativa para los docentes, cursos aplicados y acorde a la formación profesional, estudios vivenciales aplicados a la realidad en lo científico, tecnológico y social, orientados a mejorar el nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.
4. Según los objetivos específicos 3,4 y 5, existe un grado de relación directa y significativa con correlaciones de nivel bajo en las dimensiones: filosófica, científica y pedagógica cuando se vinculan con la variable desempeño laboral, podemos mejorar los valores bajos de las correlaciones, incentivando capacitaciones constantes sobre corrientes filosóficas, ya que los conocimientos de la filosofía se refieren fundamentalmente a las leyes universales que rigen tanto al ser (natural o social), como el pensamiento y el proceso de pensamiento, más la investigación científica y tecnológica con proyectos de investigación.
5. Según los objetivos específicos 6,7 y 8, existe un grado de relación directa y significativa con correlaciones de nivel bajo en las dimensiones: docencia, investigación y extensión cultural y proyección social cuando se vinculan con la variable formación profesional, estos resultados se pueden mejorar elevando el nivel de relación de tales dimensiones, podríamos

incentivar capacitaciones en investigación científica con proyectos de investigación, capacitaciones constantes sobre proyección social y extensión cultural hacia la comunidad, son factores que influyan en la docencia universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.

6. Es necesario, desarrollar mayores investigaciones sobre el tema investigado, en diferentes facultades y universidades a nivel local y nacional para obtener mayores evidencias empíricas que nos permitan conocer cuál es la relación real entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes en todo el país.

BIBLIOGRAFIA

- Carrión W. Roque (2011). *La naturaleza de la Universidad*, p. 37. Recuperado el 26 de diciembre del 2017 de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/educacion/univer_peru/pdf/a01.pdf.
- Castillo, S. & Cabrerizo, J. (2006). *Formación del profesorado en educación superior*. Madrid: McGRAW Hill/Interamericana de España.
- Constitución Política del Perú* (1993). Recuperado de:
<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- EcuRed (2014). *Desempeño laboral*. Recuperado de:
http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Espinoza, N. & Pérez, M. (2003). *Formación Integral del docente universitario como una alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio*. Fermentum – *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*. Universidad de los Andes, 13 (38), 483-506. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20562/1/articulo3.pdf>
- Espinoza Montes A. (2014), tesis doctoral, *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú*. Universidad Nacional del Centro del Perú. 2014
- González, E. M. (diciembre, 2006). *La investigación formativa como una posibilidad para articular las funciones universitarias de la investigación, la extensión y la docencia*. Revista Educación y Pedagogía, Medellín, Universidad de Antioquia, 18(46), pp. 101-109. Recuperado de:
http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/3052/1/GonzalezElvia_2006_Investigacionformativaposibilidad.pdf.
- González, V. & González, R. M. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. Revista Iberoamericana de educación, (47), 185-209. Recuperado de:
<http://rieoei.org/rie47a09.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Mc Graw-Hill.
- Ley No. 28740 (2006). *Ley del sistema nacional de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa*. Lima, Perú: Diario oficial El Peruano.
Recuperado de:
http://emiliabarca.org/normas/Ley_28740.pdf

- Ley No. 30220 (2014). *Ley Universitaria*. Lima Perú: Diario oficial El Peruano
Recuperado de:
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30220.pdf>
- López Flores, M.C. (2014). *Evaluación del Desempeño Docente de la Carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil, Frente al Reglamento de Escalafón y Carrera Docente, Propuesta de un Sistema de Evaluación Docente Alternativo*. Unidad de Postgrado, Investigación y Desarrollo. Ecuador.
- McGregor Douglas, (1960). *El lado humano de las organizaciones*, en la década de 1960 en MIT Sloan School of Management. Estados Unidos 1960.
- Montenegro Aldana, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Natividad, J. A., Espinoza, E. E., Cruz, M. O. & Gallardo, V. G. (2010). *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle 2010*. (Trabajo de investigación). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Recuperado de:
<http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%202010/FAN-2010-fan%20NATIVIDADCaratula%20%20invest%20.%20UNE%202010.pdf>.
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado 14 (1), pp. 67-80. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017192006>
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS) 16(3). 493 – 505. Recuperado de:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010
- Pereira, J. (2012). *La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná. Maranhão – Brasil*. (Tesis doctoral), Universidad de Alcalá. Recuperado de:
[http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral%](http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral%20Pereira%20J.pdf)

20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC%20(1).pdf? sequence =1

- Pérez, Y. M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°. 1 Pachacutec – Ventanilla. – Perú.* (Tesis de maestría). Facultad de Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Real Academia Española – RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española.* 23.^a ed. Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Rico, P. (2002). *Teoría e Investigación.* Vademécum del educador. Universidad Pedagógica Nacional de Zitácuaro, México. pp. 227-244. Recuperado el 27 de diciembre del 2017 de: <http://www.monografias.com/trabajos35/investigacion-y-docencia/investigacion-y-docencia.shtml>
- Santos, J. (2008). *La profesionalización del profesor de la educación técnica profesional y el desempeño pedagógico.* Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos65/profesionalizacionprofesor-educacion- tecnica-profesional/profesionalizacion-profesoreduracion-tecnica-profesional2>.
- Serrano J. D. (2013). *La extensión, vinculación y proyección social universitaria y comunitaria.* Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/laextencion-vinculacion-yproyeccion-social-universitaria-y-comunitaria/laextencion-vinculacion-yproyeccion-social-universitaria-y-comunitaria.shtml>
- Tresierra Aguilar, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica.* Universidad Nacional de Trujillo. Editorial Biociencia. Trujillo – Perú.
- Universidad Autónoma de Yucatán, (2010). *Plan de desarrollo institucional 2010 – 2020. Internacionalización de las funciones universitarias.* Mérida, Yucatán: UADY. México C.P. 9700. Recuperado de: <http://www.pdi.uady.mx/PDI2010-2020/docs/pdi.pdf>
- Vera Horna A. A. (2008). *La Tesis de Maestría en Educación.* Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Estimado Docente a continuación se le presentan un grupo de enunciados; escoja, a su criterio, una de las propuestas, marca con “x” la valoración que tenga en tu desempeño docente, sabiendo que:

Desempeño laboral deficiente = 0

Desempeño laboral eficiente = 1

Desempeño laboral excelente = 2

Hacemos referencia que la información es anónima.

No.	ENUNCIADOS	VALORACIÓN		
		0	1	2
1	Aplica la teoría pedagógica en el diseño del currículo de formación del docente.			
2	Aplica la teoría pedagógica y curricular en el diseño del sílabo.			
3	Aplica la teoría didáctica y curricular en el diseño de su sesión de aprendizaje.			
4	Aplica la teoría pedagógica en el diseño de su sistema de evaluación.			
5	Aplica las teorías psicológicas en el diseño del proceso de formación profesional a nivel curricular			
6	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar la comprensión.			
7	En el desarrollo de su clase aplica técnicas para desarrollar el pensamiento crítico.			
8	En el desarrollo de su clase aplica estrategias de investigación formativa.			
9	En el desarrollo de su clase evalúa permanentemente los procesos.			
10	Su clase se centra en el desarrollo del aprendizaje del estudiante.			
11	El desarrollo de un tema termina con la elaboración de un producto (o trabajo académico).			
12	En la asignatura evalúa conocimientos, habilidades y valores.			
13	Elabora proyectos de investigación de manera conjunta con sus alumnos.			
14	Elabora proyectos de investigación concordantes con las líneas de investigación aprobadas por la universidad.			
15	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática universitaria.			

16	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática social.			
17	Elabora proyectos de investigación para resolver la problemática de la formación profesional.			
18	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.			
19	Evalúa la pertinencia de los proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.			
20	Desarrolla investigación formativa de manera conjunta con sus estudiantes de modo individual.			
21	Desarrolla proyectos de investigación teniendo en cuenta un enfoque metodológico.			
22	Elabora proyectos de extensión cultural de manera conjunta con sus alumnos.			
23	Elabora proyectos de proyección social de manera conjunta con sus alumnos.			
24	Elabora proyectos de extensión cultural teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad local.			
25	Elabora proyectos de proyección social teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad local.			
26	Elabora proyectos de extensión cultural teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad regional.			
27	Elabora proyectos de proyección social teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad regional.			
28	Evalúa la pertinencia de los proyectos de extensión cultural y de proyección social.			
29	Evalúa el impacto de los proyectos de extensión cultural de la comunidad local.			
30	Evalúa el impacto de los proyectos de proyección social de la comunidad local.			

DIMENSIONES:

1. DOCENCIA: 1 - 12

2. INVESTIGACIÓN: 13 - 21

3. EXTENSIÓN CULTURAL Y PROYECCIÓN SOCIAL: 22 -30

Agradecemos su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

ANEXO 2

FICHA TECNICA INSTRUMENTAL PARA DESEMPEÑO LABORAL

1. Nombre:

Ficha de observación para evaluar el desempeño laboral de los docentes de Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

2. Autores:

Br. Pablo Belibrando Valderrama Fernández

Br. Br. Fani Madaleni Aroca Veneros

3. Objetivos:

Evaluar en nivel de desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

4. Usuarios:

Se obtendrá información de 53 docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

5. Características y modo de aplicación.

1° El presente instrumento de recolección de datos está estructurado en base a un cuestionario, uno referido al desempeño laboral del docente, tiene 3 dimensiones y 30 ítems,

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada docente, bajo responsabilidad del equipo de investigación, se procuró que la observación sea objetiva sobre la información de la variable estudiada.

3° Su aplicación tendrá como duración de 15 minutos aproximadamente por cada encuestado.

6. Estructura

Dimensiones	Variable: Desempeño Laboral / Items
Docencia	1 – 12
Investigación	13 – 21
Extensión cultural y proyección social	22 - 30

7. Escala.

a. Escala General:

Mínimo = 0

Máximo = 60 (30 x 2)

Nivel	Rango
Deficiente	(0 – 20)
Eficiente	(21 – 40)
Excelente	(41 – 60)

8. Validación: El contenido del instrumento será validado por juicio de experto.

Previamente se coordinó con tres especialistas en el tema, quienes recibieron el instrumento y la ficha técnica correspondiente. Ellos analizaron cada uno de los ítems propuestos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, luego emitieron su opinión respecto de la pertinencia y utilidad o no de cada uno de ellos.

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
5	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
6	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
7	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
8	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
9	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
10	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	
11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
12	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
13	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
17	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
18	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	
19	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
20	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	

Fuente: Muestra Piloto - SPSS

ANEXO 4

CALCULO DE ESTADISTICOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

x	y	x ²	y ²	x*y
19	17	361	289	323
24	23	576	529	552
19	20	361	400	380
16	18	256	324	288
25	21	625	441	525
24	21	576	441	504
20	21	400	441	420
23	24	529	576	552
18	19	324	361	342
25	22	625	484	550
17	19	289	361	323
19	18	361	324	342
21	19	441	361	399
18	20	324	400	360
24	22	576	484	528
25	24	625	576	600
18	19	324	361	342
23	21	529	441	483
17	18	289	324	306
28	27	784	729	756
423	413	9175	8647	8875

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa el Desempeño Laboral “r”
Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y^2 : Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

Σ : Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadísticos	x	y	x^2	y^2	$x * y$
Suma	423	413	9175	8647	8875

Coefficiente de correlación

$$r = (20 \times 8875) - (423 \times 413) / \sqrt{(20 \times 9175) - (423)^2} \times \sqrt{(20 \times 8647) - (413)^2}$$

$$r = 0.85 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido.}$$

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Desempeño Laboral “ α ” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

k: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 30$$

$$\sum S_i^2 = 7$$

$$S_t^2 = 33$$

Reemplazando:

$$\alpha = (30/30 - 1) \times (1 - (7/33)) = 0.81 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

ANEXO 5

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTRUCCIÓN: Estimado Docente a continuación se presentan un grupo de enunciados escoja, a su criterio, una de las propuestas, marca con “x” la valoración que tenga en su formación profesional, sabiendo que:

Formación profesional deficiente = 0

Formación profesional eficiente = 1

Formación profesional excelente = 2

Hacemos referencia que la información es anónima.

No.	ENUNCIADOS	VALORACIÓN		
		0	1	2
1	Conoce el objeto de estudio de la Axiología.			
2	Conoce el objeto de estudio de la Ética.			
3	Conoce el objeto de estudio de la Lógica.			
4	Conoce el objeto de estudio de la Gnoseología (o teoría del conocimiento).			
5	Conoce el objeto de estudio de la Antropología.			
6	Conoce el objeto de estudio de la Política.			
7	Conoce el objeto de estudio de la Filosofía de la Cultura			
8	Conoce el objeto de estudio de la Filosofía Natural (o cosmología).			
9	Conoce el objeto de estudio de la Lógica Dialéctica.			
10	Conoce el objeto de estudio de la Filosofía del Lenguaje.			
11	Conoce el objeto de estudio de la Epistemología.			
12	Conoce el objeto de estudio de la Sociología (o filosofía social).			
13	Conoce el objeto de estudio de la Economía (o filosofía económica).			
14	Conoce el objeto de estudio de la Historia.			
15	Conoce el objeto de estudio del Derecho.			
16	Conoce el objeto de estudio de la Antropología Social			
17	Conoce el objeto de estudio de la Psicología.			

18	Conoce el objeto de estudio de la Metodología.			
19	Conoce la lógica del método científico a nivel empírico y teórico.			
20	Conoce los enfoques metodológicos.			
21	Conoce las operaciones de pensamiento lógico.			
22	Conoce el objeto de estudio de la Estadística.			
23	Conoce el objeto de estudio de la Pedagogía.			
24	Conoce el objeto de estudio de la Didáctica.			
25	Conoce el objeto de estudio de la Educación.			
26	Conoce el objeto de estudio del Aprendizaje.			
27	Conoce las tesis esenciales para las teorías curriculares.			
28	Conoce la lógica de los distintos modelos curriculares.			
29	Conoce las tesis esenciales de la evaluación curricular.			
30	Conoce el sistema de categorías didácticas que aplican en el diseño curricular a nivel macro, meso, y micro curricular.			
31	Conoce la teoría del método didáctico, estrategias y técnicas didácticas.			
32	Conoce la lógica del currículo universitario (o proyecto educativo).			

DIMENSIONES:

1. FORMACIÓN FILOSÓFICA: 1 - 11
2. FORMACIÓN CIENTÍFICA: 12 - 22
3. FORMACIÓN PEDAGÓGICA: 23 – 32

Agradecemos su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta

ANEXO 6

FICHA TECNICA INSTRUMENTAL PARA FORMACION PROFESIONAL

1. Nombre:

Ficha de observación para evaluar la formación profesional de los docentes de Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

2. Autores:

Br. Pablo Belibrando Valderrama Fernández

Br. Br. Fani Madaleni Aroca Veneros

3. Objetivos:

Evaluar en nivel de formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

4. Usuarios:

Se obtendrá información de 53 docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

5. Características y modo de aplicación.

1° El presente instrumento de recolección de datos está estructurado en base a un cuestionario referido a la formación profesional del docente, consta de 3 dimensiones y 32 items.

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada docente, bajo responsabilidad del equipo de investigación, se procuró que la observación sea objetiva sobre la información de la variable estudiada.

3° Su aplicación tendrá como duración de 15 minutos aproximadamente por cada encuestado.

6. Estructura

Dimensiones	Variable: Formación Profesional / Items
Formación Filosófica	1 – 11
Formación Científica	12 – 22
Formación Pedagógica	23 - 32

7. Escala.

a. Escala General:

Mínimo = 0

Máximo = 64 (32 x 2)

Nivel	Rango
Deficiente	(0 – 22)
Eficiente	(23 – 43)
Excelente	(44 – 64)

8. Validación: El contenido del instrumento será validado por juicio de experto.

Previamente se coordinó con tres especialistas en el tema, quienes recibieron el instrumento y la ficha técnica correspondiente. Ellos analizaron cada uno de los items propuestos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, luego emitieron su opinión respecto de la pertinencia y utilidad o no de cada uno de ellos.

ANEXO 7

MATRIZ DE VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA FORMACION PROFESIONAL

N°	ITEMS																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2		
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2		
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2		
5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1		
6	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2		
8	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2		
9	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
10	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1		
11	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1		
12	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
15	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	
16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
17	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
18	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
19	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2

Fuente: Muestra Piloto - SPSS

ANEXO 8

CALCULO DE ESTADISTICOS DE FORMACION PROFESIONAL

x	y	x ²	y ²	x*y
16	18	256	324	288
20	18	400	324	360
24	22	576	484	528
20	21	400	441	420
17	18	289	324	306
26	25	676	625	650
23	21	529	441	483
25	24	625	576	600
18	20	324	400	360
19	18	361	324	342
25	22	625	484	550
23	24	529	576	552
24	21	576	441	504
17	19	289	361	323
24	23	576	529	552
18	19	324	361	342
26	22	676	484	572
19	20	361	400	380
16	17	256	289	272
26	23	676	529	598
426	415	9324	8717	8982

1. Prueba de Validez interna del Instrumento que evalúa la Formación Profesional “r”
Correlación de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x²: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y²: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de individuos

∑: Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadísticos	x	y	x ²	y ²	x * y
Suma	426	415	9324	8717	8982

Coefficiente de correlación:

$$r = (20 \times 8982) - (426 \times 415) / \sqrt{(20 \times 9324) - (426)^2} \times \sqrt{(20 \times 8717) - (415)^2}$$

$$r = 0.87 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la Formación Profesional “α” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i²: Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 32$$

$$\Sigma S_i^2 = 7.73$$

$$S_t^2 = 44.46$$

Reemplazando:

$$\alpha = (32 / 32 - 1) \times (1 - (7.73 / 44.46)) = 0,85 \Rightarrow \text{Confiable}$$

ANEXO 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: *Desempeño Laboral y Formación Profesional en los Docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, 2018.*

AUTOR(ES): *Pablo Belibrando Valderrama Fernández y Fani Madaleni Aroca Veneros*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			INTEMS	METODOLOGIA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de formación profesional de los docentes de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>H₀: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p>	<p>Docencia</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>Investigación</p>	<p>1. Ejecución de la teoría pedagógica, didáctica y curricular en el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>2. Ejecución de Metodologías propias del proceso de enseñar aprender.</p> <p>3. Realización de Investigaciones en relación con la formación del estudiante.</p> <p>4. Elaboración de instrumentos de evaluación en función a teorías pedagógicas, didácticas y psicológicas.</p> <p>1. Formulación de proyectos insertos en las líneas de investigación.</p> <p>2. Promoción de la investigación como actividad necesaria para la formación y el desempeño.</p> <p>3. Ejecución de proyectos de investigación orientados a la solución</p>	<p>1. Aplica la teoría pedagógica.</p> <p>2. Aplica la teoría curricular</p> <p>3. Aplica la teoría didáctica</p> <p>4. Aplica el diseño de su sistema de evaluación.</p> <p>5. Aplica las teorías psicológicas.</p> <p>6. Aplica técnicas para comprensión de clase.</p> <p>7. Desarrolla el pensamiento crítico.</p> <p>8. Aplica estrategias de investigación formativa.</p> <p>9. Evalúa su clase permanentemente.</p> <p>10. Desarrolla el aprendizaje del estudiante.</p> <p>11. Desarrolla la elaboración de un trabajo académico.</p> <p>12. Evalúa conocimientos, habilidades y valores.</p> <p>13. Elabora proyectos de investigación en aula.</p> <p>14. Elabora proyectos de investigación de la Universidad.</p> <p>15. Investiga para resolver la problemática universitaria.</p> <p>16. Investiga la problemática social.</p> <p>17. Investiga la problemática de la formación profesional.</p> <p>18. Investigación utilizando un enfoque metodológico.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptiva Correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>La Población está representada por 122 docentes, excepto teología, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, se obtuvo una muestra de 93 docentes.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Es No Experimental y Transversal.</p>

<p>Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dimensión docencia y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión investigación y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la dimensión extensión cultural y proyección social, y la formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Benedicto XVI - 2018.</p> <p>2. Identificar el nivel de formación profesional de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dimensión docencia y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.</p> <p>4. Determinar la relación entre la dimensión investigación y formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.</p> <p>5. Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1. He1: El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018, es eficiente</p> <p>H₀1: El nivel de desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018, es deficiente.</p> <p>2. He2: El nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018, es eficiente.</p> <p>H₀2: El nivel de formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018, es deficiente.</p> <p>3. He3: Existe relación directa y significativa entre</p>	<p>de problemas específicos.</p> <p>4. Evaluación de los Productos relacionados con la investigación que realiza en la cátedra, área o institución.</p> <p>Extensión Cultural y Proyección Social</p> <p>1. Reconocimiento de la investigación como un servicio de la universidad a la sociedad.</p> <p>Formación Filosófica</p> <p>1. Demostración del conocimiento de disciplinas filosóficas y científicas, explicando su objeto de estudio y cuerpo teórico con alto grado de pertinencia.</p> <p>2. Valoración de disciplinas filosóficas teniendo en cuenta la concepción materialista del mundo.</p>	<p>19. Evalúa proyectos de investigación a nivel de pre y postgrado.</p> <p>20. Desarrolla investigación formativa para sus estudiantes.</p> <p>21. Desarrolla proyectos de investigación.</p> <p>22. Elabora proyectos de extensión cultural.</p> <p>23. Elabora proyectos de proyección social.</p> <p>24. Elabora proyectos de extensión de acuerdo a las necesidades de la comunidad.</p> <p>25. Elabora proyectos de proyección social a la comunidad local.</p> <p>26. Elabora proyectos de proyección cultural hacia la región.</p> <p>27. Proyección social hacia la comunidad regional.</p> <p>28. Evalúa la pertinencia de proyectos de extensión cultural.</p> <p>29. Evalúa el impacto de los proyectos a la sociedad</p> <p>30. Evalúa el impacto de los proyectos sociales a la comunidad local.</p> <p>1. Conoce el estudio de la axiología.</p> <p>2. Conoce el estudio de la ética.</p> <p>3. Conoce el objeto de estudio de la lógica.</p> <p>4. Conoce el estudio de la gnoseología.</p> <p>5. Conoce el estudio de la antropología.</p> <p>6. Conoce el objeto de estudio de la política.</p> <p>7. Conoce el estudio de la filosofía de la cultura.</p> <p>8. Conoce el estudio de la filosofía natural.</p> <p>9. Conoce el estudio de la lógica dialéctica.</p> <p>10. Conoce el estudio de la filosofía del lenguaje.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de medición</p> <p>Se aplicará una encuesta a la muestra seleccionada. Como instrumentos de medición se aplicará 2 cuestionarios con referencia a cada variable, antes se validará aplicándolos a una muestra piloto. Para el procesamiento y análisis de datos se aplicará la estadística descriptiva y la estadística inferencial, coeficiente de correlación de rho de Spearman</p>
--	---	---	---	---	--

<p>dimensión formación filosófica y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre la dimensión formación científica y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?</p> <p>8. ¿Qué relación existe entre la dimensión formación pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018?</p>	<p>extensión cultural y proyección social, y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.</p> <p>6. Determinar la relación entre la dimensión formación filosófica y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.</p> <p>7. Determinar la relación entre la dimensión formación científica y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.</p> <p>8. Determinar la relación entre la dimensión formación</p>	<p>la dimensión docencia y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>H₀₃: No existe relación directa y significativa entre la dimensión docencia y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.</p> <p>4. He₄: Existe relación directa y significativa entre la dimensión investigación y la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>H₀₄: No existe relación directa y significativa entre la dimensión investigación y la formación profesional en los docentes de la</p>	<p>Formación Profesional</p>	<p>Formación Científica</p> <p>Formación Pedagógica</p>	<p>1. Formación y desarrollo de recurso humanos.</p> <p>2. Reconocimiento del método científico con alto grado de pertinencia.</p> <p>3. Gestión y funcionamiento de las actividades de investigación.</p> <p>4. Aplicación de métodos y técnicas estadísticas en la investigación.</p> <p>1. Reconocimiento de disciplinas y categorías pedagógico didácticas propias de su formación con alto grado de pertinencia.</p> <p>2. Valoración de Metodologías propias del proceso de enseñar aprender.</p> <p>3. Ejecución de teorías curriculares, modelos y sistemas de evaluación curricular.</p>	<p>11. Conoce el estudio de la epistemología.</p> <p>12. Conoce el estudio de la sociología.</p> <p>13. Conoce el estudio de la economía.</p> <p>14. Conoce el estudio de la historia.</p> <p>15. Conoce el estudio del derecho.</p> <p>16. Conoce el objeto de estudio de la antropología</p> <p>17. Conoce el estudio de la psicología.</p> <p>18. Conoce el objeto de estudio de la metodología</p> <p>19. Conoce la lógica del método científico.</p> <p>20. Conoce los enfoques metodológicos.</p> <p>21. Conoce las operaciones de pensamiento lógico.</p> <p>22. Conoce el objeto de estudio de la estadística.</p> <p>23. Conoce el objeto de estudio de la pedagogía.</p> <p>24. Conoce el objeto de estudio de la didáctica.</p> <p>25. Conoce el objeto de estudio de la educación.</p> <p>26. Conoce el objeto de estudio del aprendizaje.</p> <p>27. Conoce las tesis de las teorías curriculares.</p> <p>28. Conoce la lógica de los modelos curriculares</p> <p>29. Conoce las tesis de la evaluación curricular.</p> <p>30. Conoce la didáctica aplicadas al currículo.</p> <p>31. Conoce la teoría del método didáctico.</p> <p>32. Conoce la lógica del currículo universitario.</p>
---	---	---	-------------------------------------	---	---	--

pedagógica y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad católica de Trujillo, Benedicto XVI - 2018.	<p>Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI – 2018.</p> <p>5. He5: Existe relación directa y significativa entre la dimensión extensión cultural y proyección social con la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>H₀5: No existe relación directa y significativa entre la dimensión extensión cultural y proyección social con la formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - 2018.</p> <p>6. H_e6: Existe relación directa y significativa entre la dimensión formación filosófica con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad</p>
---	---

Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.

H₀6: No existe
relación directa y
significativa entre
la dimensión
formación
filosófica con el
desempeño laboral
en los docentes de
la Universidad

Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.

7. He7: Existe
relación directa y
significativa entre
la dimensión
formación
científica con el
desempeño laboral
en los docentes de
la Universidad

Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.

H₀7: No existe
relación directa y
significativa entre
la dimensión
formación
científica con el
desempeño laboral
en los docentes de
la Universidad

Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.

8. He8: Existe
relación directa y

significativa entre
la dimensión
formación
pedagógica con el
desempeño laboral
en los docentes de
la Universidad
Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.
H₀₈: No existe
relación directa y
significativa entre
la dimensión
formación
científica con el
desempeño laboral
en los docentes de
la Universidad
Católica de
Trujillo Benedicto
XVI - 2018.
