



VICERECTORADO ACADEMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS
ANDES ABANCAY-APURIMAC, 2020**

PRESENTADO POR:

BACH. ROSA GENARA PANIAGUA AZURIN
<https://orcid.org/0000-0003-4653-2347>

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

LIMA – PERÚ

2024



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSTGRADO

**TÍTULO DE LA
TESIS**

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS
ANDES ABANCAY-APURIMAC, 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DESARROLLO DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD
CONECTADA AL EMPLEO Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD**

ASESOR

Dr. LOVERA BERNAOLA, DENNY ROLANDO
<https://orcid.org/0000-0003-4040-7537>

FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES ABANCAY-APURIMAC, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	11%
2	biblioteca.isfodosu.edu.do Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	dl.dropboxusercontent.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A altísimo por darme la fortaleza de concluir exitosamente mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A mi entorno familiar por su apoyo incondicional durante mis estudios.

RECONOCIMIENTO

A mis catedráticos por su sabias enseñanzas y motivación para concluir exitosamente.

ÍNDICE	
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RECONOCIMIENTO	5
INDICE DE TABLAS	9
INDICE DE GRÁFICOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	14
1.2 Delimitación de la investigación	15
1.2.1 Delimitación espacial.....	15
1.2.2 Delimitación social.....	15
1.2.3 Delimitación temporal.....	16
1.2.4 Delimitación conceptual.....	16
1.3 Problema de la investigación	16
1.3.1 Problema principal.....	16
1.3.2 Problemas específicos	16
1.4 Objetivos de la Investigación:.....	17
1.4.1 Objetivo General	17
1.4.2 Objetivos Específicos.....	17
1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:.....	17
1.5.1 Justificación.....	18
1.5.2 Importancia.....	18
1.6 Factibilidad de la investigación	19
1.7 Limitaciones del estudio	19
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	20
2.1 Antecedentes del Problema	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales	26
2.2 Bases Teóricas o Científicas	30
2.2.1 Definición de la variable Formación Profesional.....	31

2.2.2	Definición de la variable Desempeño Docente	36
2.3	Definición de términos Básicos	39
3	CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	42
3.1	Hipótesis general	42
3.2	Hipótesis Específicos.....	42
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables	43
3.3.1	Variable Independiente.....	43
3.3.2	Variable dependiente.....	43
3.4	Operacionalización de las variables	45
4	CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1	Tipo y nivel de Investigación.....	46
4.1.1	Tipo de Investigación	46
4.1.2	Nivel de Investigación.....	46
4.2	Diseño y Método de la Investigación	47
4.2.1	Método de Investigación	47
4.2.2	Diseño de Investigación:.....	47
4.3	Población y muestra de la investigación	48
4.3.1	Población	48
4.3.2	Muestra.....	48
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.4.1	Técnicas	49
4.4.2	Instrumentos	49
4.5	Validez y confiabilidad	50
4.6	Procesamiento y análisis de datos.....	51
4.7	Ética de la Investigación.....	52
5	CAPÍTULO V: RESULTADOS	53
5.1	Análisis Descriptivo	53
5.1.1	Variable Formación Profesional	53
5.1.2	Variable Desempeño Docente	58
5.2	Análisis Inferencial	62
6	CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	67
	CONCLUSIONES	69

RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71
ANEXOS	74
Anexo N°1: Matriz de consistencia	75
Anexo N°2: Cuestionario sobre Formación Profesional	76
Anexo N°3: Cuestionario sobre Desempeño Docente.....	77
Anexo N°4: Ficha de validación del instrumento	78
Anexo N°5: Copia de la data procesada	79
Anexo N°6: Consentimiento informado.....	80
Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	81
Anexo N°8: Declaratoria de autenticidad de tesis	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Formación Profesional.....	53
Tabla 2: D1 Formación Inicial	55
Tabla 3: D2 Formación Permanente.....	56
Tabla 4: D3 Formación Posgraduada.....	57
Tabla 5: Variable Desempeño Docente.....	58
Tabla 6: D1 Aspecto Personal-Social	59
Tabla 7: D2 Aspecto Pedagógico-Didáctico	60
Tabla 8: D3 Aspecto Institucional-Administrativo	61
Tabla 9: Prueba de Normalidad.....	62
Tabla 10: Contrastación de Hipótesis General	63
Tabla 11: Contrastación de Hipótesis Especifica 1.....	64
Tabla 12: Contrastación de Hipótesis Especifica 2.....	65
Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Especifica 3.....	66

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1: Variable Formación Profesional.....	54
Gráfica 2: D1 Formación Inicial	55
Gráfica 3: D2 Formación Permanente.....	56
Gráfica 4: D3 Formación Posgraduada.....	57
Gráfica 5: Variable Desempeño Docente	58
Gráfica 6: D1 Aspecto Personal-Social.....	59
Gráfica 7: D2 Aspecto Pedagógico-Didáctico	60
Gráfica 8: D3 Aspecto Institucional-Administrativo	61

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue determinar el nivel de relación entre la Formación Profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica de Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

En el desarrollo de las variables se consideró como dimensiones de la formación profesional a la formación inicial, la permanente y la posgraduada, así como también para el desarrollo de la variable desempeño docente las dimensiones relacionadas al aspecto personal-social, pedagógico-didáctico e institucional-administrativo.

La investigación fue básica, de nivel descriptivo relacional, hipotética deductiva no experimental.

Se consideró una población docente de 150, y luego se obtuvo una muestra probabilística de 108 de ellos. Posteriormente se aplicó mediante la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 40 preguntas mediante la escala de Likert.

Luego de la prueba de normalidad, se obtuvo que los datos fueron paramétricos, así como en el análisis de la estadística inferencial por ser de nivel relacional se empleó el Chi Cuadrado de Pearson, teniéndose como resultado de la hipótesis general que: Existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020, a un nivel de significancia bilateral 0,000.

PALABRAS CLAVE: Formación Profesional, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the level of relationship between Professional Training and the teaching performance of the professors of the Technological University of Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

In the development of the variables, initial, permanent and postgraduate training were considered as dimensions of professional training, as well as the dimensions related to the personal-social, pedagogical-didactic and institutional aspects for the development of the teacher performance variable. -administrative.

The research was basic, descriptive relational level, hypothetical deductive, not experimental. A teaching population of 150 was considered, and then a probabilistic sample of 108 of them was obtained. Subsequently, a questionnaire of 40 questions using the Likert scale was applied using the survey technique and its instrument.

After the normality test, it was obtained that the data were parametric, as well as in the analysis of the inferential statistics because it is relational level, Pearson's Chi Square was used, resulting from the general hypothesis that: There is a relationship between the professional training and the teaching performance of the professors of the Universidad Technological Los Andes Abancay-Apurímac, 2020, at a bilateral significance level of 0.000.

KEY WORDS: Professional Training, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En el mundo académico las instituciones educativas de nivel superior cada vez se viene dando una alta competitividad basada principalmente en la calidad educativa, donde además de la infraestructura, tecnología y equipamiento es fundamental el capital humano, los cuales son insertados a la vida académica con una formación inicial de acuerdo al perfil de cada carrera universitaria el cual es adecuado en forma estandarizada, pero de acuerdo al avance de la sociedad requiere que el docente este permanentemente actualizada con diplomados, segunda especialidad, la virtualidad entre otros y finalmente conducirse a una formación de posgrado que le permite globalizarse y estar alineado a la competitividad que demandan los estudiantes, para poder tener un aprendizaje significativo

Por lo que se hace necesario determinar la situación en que se encuentra la Universidad Tecnológica Los Andes para mantener el liderazgo académico que viene desarrollando y seguir empoderándose cada vez en una forma más eficiente, eficaz y efectiva para el logro de sus objetivos institucionales. Por lo que se desarrolla la formación profesional y el desempeño docente vigente para posteriormente proponer alternativas de solución a los problemas hallados, así como la mejora continua correspondiente.

La presente tesis está estructurada en seis capítulos. En el primer capítulo se exponen el planteamiento del problema, los objetivos de investigación, justificación e importancia de la investigación. En el capítulo II, se presentan los antecedentes, bases teóricas y definiciones de términos básicos. En el capítulo III se exponen la hipótesis y variables de estudio. En el Capítulo IV, se presenta la metodología de la investigación, tipo y nivel de investigación, método y diseño de la investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de la recolección de datos. En el capítulo V, se presentan los resultados estadísticos tanto descriptivos como los inferenciales. En el capítulo VI, la discusión de los resultados, y resultados de la investigación. Finalmente, los anexos tales como matriz de consistencia, cuestionario, validaciones, copia data procesada y declaratoria de autenticidad de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

En la formación profesional en toda institución de educación superior uno de sus objetivos principales es lograr la inserción laboral de sus egresados, los cuales deben alcanzar una alta competitividad, así como tengan cierta experiencia práctica profesional para desarrollar actividades laborales. Esto hace cada vez más competitivas a las universidades, quien dentro de su visión, misión y objetivos es brindar alta calidad académica, para la cual es necesario contar con infraestructura, equipamiento, tecnología, y lo principal el capital humano docente, donde el docente que tenga una buena formación inicial tendrá un efecto positivo en su actividad docente. El avance de desarrollo de la sociedad a nivel global trae consigo que se innove la educación por lo que el docente debe cada vez tener mejores formaciones, tales como segundas especialidades, diplomados, congresos, investigaciones, estudios de posgrado a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la institución donde labora

Tal es el caso de la Universidad Tecnológica Los Andes donde el docente es el pilar del proceso educativo en su función de trasmisor y reconstructor del conocimiento, lo cual en los últimos años se evidencia una disminución del desempeño docente lo cual cuestiona su formación inicial, permanente y posgraduada, lo que redundará en una baja influencia en la asimilación de conocimientos por los alumnos, así

como se realiza en una baja tendencia el mejoramiento y fortalecimiento de la institución. Existen docentes que solo han realizado la formación profesional inicial, y la formación permanente en forma básica no estando actualizado al mundo actual y en algunos casos no cuentan con los estudios de posgrado que le permitan brindar una mejor calidad educativa basada en la teoría y la práctica, de acuerdo a la demanda que la sociedad requiere para solucionar sus problemas, así como tampoco ha desarrollado investigación científica e innovación y emprendimiento.

Lo cual para el mejoramiento de la formación profesional es un proceso sistémico que debe ser adoptado por la institución así como las condiciones de trabajo para mejorar la situación actual, de no realizarse este proceso la calidad educativa se ira deteriorando y trayendo consigo deserción y baja demanda de servicios educativos universitarios, por lo que es necesario realizar el estudio de la formación profesional en forma sistémica para mejor el desempeño docente en las áreas pedagógica , didáctica, ,personal, social, administrativa e institucional.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac.

1.2.2 Delimitación social

La investigación consideró a los docentes de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac.

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación se desarrolló de enero a abril 2021

1.2.4 Delimitación conceptual

La investigación estuvo delimitada por las variables Formación Profesional y sus dimensiones inicial, permanente y posgraduado y el desempeño docente con sus dimensiones aspecto personal-social, aspecto institucional-administrativo y aspecto pedagógico-didáctico.

1.3 Problema de la investigación

1.3.1 Problema principal

“¿Cuál es la relación entre la Formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?”

1.3.2 Problemas específicos

- “¿Cuál es la relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?”
- ¿Cuál es la relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la Formación Posgraduado y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?”

1.4 Objetivos de la Investigación:

1.4.1 Objetivo General

“Determinar la relación entre la Formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020 ?”

1.4.2 Objetivos Específicos

- “Determinar la relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020-
- Determinar la relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.
- Determinar la relación entre la Formación Posgraduado y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:

1.5.1 Justificación

Teórica.- Permite mejorar el conocimiento sobre la relevancia de la formación profesional del docente en su desempeño laboral y por ende en la mejora de la calidad educativa, así como los resultados permitirán mejorar la enseñanza aprendizaje con mejores rendimientos de los estudiantes.

Metodológica.- Se aplicaron los procedimientos, técnicas e instrumentos del método científico con enfoque cuantitativo, así como la validación de los instrumentos para la recolección de datos cuyos resultados servirán de base para posteriores investigaciones relacionadas al tema y puedan alcanzarse beneficios a la sociedad

Práctica.- Brinda a la universidad considerar los lineamientos requeridos para desarrollar una formación docente actualizada y competitiva, la cual brindara mejoras en la calidad educativa de los estudiantes, permitiendo ser más competitivos y poder insertarse en forma más adecuada a la vida laboral. Servirá de referencia a ser tomada por otras instituciones universitarias para mejorar la calidad educativa.

Social.- Los resultados permiten estandarizar los perfiles docentes de las diversas facultades y escuelas profesionales mejorando la calidad educativa en beneficio de la enseñanza aprendizaje y por ende egresando estudiantes cada vez mejor formados y competitivos.

1.5.2 Importancia

A nivel práctico, la investigación es relevante para determinar el perfil requerido del docente que desarrolla actividades universitarias con el fin de brindar una mejor calidad educativa y poder estandarizar en la comunidad universitaria, así como a las diversas instituciones de la sociedad

1.6 Factibilidad de la investigación

La investigación contó con los recursos materiales y humanos requeridos, por lo que fue factible su realización.

1.7 Limitaciones del estudio

La obtención de datos fue una de las limitaciones, el cual mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes en línea por medio de wasap, google drive, permitieron superar esta limitación inicial.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

“Alava y Gómez (2016) en su investigación *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014 diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*”

“El presente proyecto se lo desarrolló a una Institución Pública de la ciudad de Guayaquil, cuyo objetivo es analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en la Coordinación Zonal 8 período 2014 de la institución.

El problema de investigación surge cuando se identifica que el desempeño laboral disminuye continuamente en el periodo evaluado lo que tiene como consecuencia que no se alcance los objetivos planteados por la Institución Pública en estudio”.

“Para un análisis profundo de la problemática se realizó el enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo a los servidores públicos de la Coordinación Zonal 8 de la institución, mediante encuestas y entrevistas.

En este proyecto se evaluará el nivel de confianza de los servidores públicos mediante de una encuesta piloto externa, con la finalidad conocer realmente cuáles son las causas del desempeño laboral, lo cual permite presentar un diseño de Propuesta de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano resaltando el Subsistema de Capacitación y Selección mediante la implementación de un aplicativo, que permitirá tener un mejor control en la Coordinación Zonal 8 de la institución en estudio.

Este estudio permite concluir que la administración de los subsistemas de Talento Humano; Clasificación de Puestos, Planificación, Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, influyen en el desempeño laboral de la institución en estudio”.

“Camposverde (2014) en su investigación *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014. Universidad Técnica Particular de Loja*”.

“La investigación se realizó en la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi en el año lectivo 2013-2014, el problema que se determinó en esta fue del desempeño docente, donde se estableció el objetivo sobre el desarrollo de talleres de capacitación para mejorar las prácticas pedagógicas, para el desarrollo de esta investigación se utilizó como base el método científico conjuntamente con el apoyo de métodos como el inductivo, analítico, hermenéutico, estadístico los que permitieron el desarrollo de este estudio y la colaboración de la comunidad educativa como son las autoridades, docentes, estudiantes que ayudaron a determinar los principales problemas que se suscitan en el momento

educativo, por lo que esta propuesta está basada en talleres para el mejoramiento del desempeño docente y con la finalidad de mejorar los procesos educativos en la institución a través de la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que se eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen en todas las instituciones educativas”.

“Flores (2008) en su investigación *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente, Universidad Complutense de Madrid*”.

“La presente Tesis para optar al Grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid (Programa Psicología Escolar y Desarrollo del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación), da cuenta de tres años de investigación, con el objetivo de describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores básicos del primer y segundo ciclo de Educación Básica de las competencias que movilizan en los procesos de: preparación para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y en sus responsabilidades profesionales, y de cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos los profesores del primer ciclo de Educación Básico en esas mismas competencias. El supuesto que subyace a esta investigación es, que para quienes se han consagrado a la educación, el aprender a ver, el aprender a descubrir las percepciones que tienen de sí mismo los profesores de su desempeño profesional, constituye un paso fundamental para el desafío de introducir cambios en los procesos de formación inicial, profesionalización y desarrollo continuo de los profesores, que permitan alcanzar el mejoramiento de la calidad y equidad que la sociedad demanda a los sistemas educativos y en especial a la escuela básica. Metodológicamente, la investigación se enmarca en la perspectiva de un estudio empírico, pone de manifiesto las percepciones que tienen de sí mismos los profesores en su desempeño profesional y cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos, a través de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, estructurado en dominios, criterios y descriptores, teniendo como base los

instrumentos del Ministerio de Educación de Chile: Estándares de Desempeño Profesional Docente, el Marco Para la Buena Enseñanza y el Instrumento de Evaluación de las Prácticas Profesionales de los alumnos de las Carreras Pedagógicas de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, diseñado por el propio investigador”.

“El estudio se realiza en dos etapas, la primera con la autoevaluación de 204 profesores del segundo ciclo básica (de 5 a 8 básico) en 29 escuelas básicas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social, la segunda etapa con la autoevaluación y evaluación de doscientos ochenta y cuatro profesores del primer ciclo básico (primero a cuarto básico) en cuarenta y dos escuelas básicas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social, la participación de los profesores fue voluntaria, habiéndose extendido la invitación a participar en el estudio a las cuarenta y cuatro escuelas básicas que constituyen el universo de los establecimientos de Educación Básica Municipalizados de la Comuna de Viña del Mar. Chile. En este estudio las competencias que moviliza el profesor, en su desempeño profesional, son ubicadas en el contexto de la realización de sus actividades pedagógicas, siguiendo el ciclo total del proceso educativo dividido en cuatro áreas o dominios: preparación de la enseñanza, creación del ambiente para el aprendizaje, el acto de enseñar y la relación con su entorno y su propia reflexión profesional. En cada uno de estos dominios subyacen cuatro preguntas básicas que todo profesor se debe hacer: ¿Qué es necesario saber?, ¿Qué es necesario saber hacer?, ¿Cuán bien se debe hacer? y ¿Cuán bien se está haciendo?”.

“Cabarcas y Contreras (2019) en su investigación *Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de calidad educativa en instituciones públicas del distrito de Barranquilla, Universidad de la Costa, Barranquilla*”.

“El presente artículo centra su interés en el estudio de estrategias encaminadas al mejoramiento de la calidad educativa. Su objetivo es establecer la relación entre la

Evaluación de Desempeño Docente (EDD) y los componentes del Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en el nivel de educación Básica Primaria en instituciones las públicas del Distrito de Barranquilla. La metodología desarrollada estuvo orientada bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño de tipo no experimental, transeccional correlacional, en el cual se tomó una muestra no probabilística, con la participación de 144 escuelas y 737 docentes del nivel básica primaria. Así mismo, para el análisis de los datos estadísticos se utilizó la herramienta Stata y el coeficiente de correlación de Pearson. La técnica utilizada fue el análisis de la revisión documental, proporcionada por la Secretaría de Educación Distrital de Barranquilla sobre las evaluaciones de desempeño de los docentes pertenecientes a las escuelas estudiadas y los resultados del ISCE 2017. Los resultados se describieron en dos fases: una fase descriptiva y una fase inferencial en la que los hallazgos determinaron que los componentes desempeño, progreso y eficiencia alcanzaron una correlación positiva pero baja y estadísticamente no significativa, mientras que el componente ambiente escolar tuvo una correlación negativa pero estadísticamente significativa. Por lo cual se concluyó que: no existe correlación entre la EDD y los componentes: Desempeño, Progreso y Eficiencia del ISCE, y que entre más alta es la calificación del docente, más bajo son los resultados del componente Ambiente Escolar”.

Martínez (2017) en su investigación *“Análisis de la formación psicopedagógica del docente universitario en el departamento de construcción de la Facultad de Ciencias e Ingeniería en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, durante el II semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.* El presente trabajo de investigación, trata sobre el Análisis de la formación psicopedagógica del docente universitario, en el Departamento de Construcción, de la Facultad de Ciencias e Ingeniería, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (UNAN-Managua), durante el II semestre del año 2016. El propósito fundamental del mismo, estuvo enmarcado en analizar la formación psicopedagógica de los docentes y su incidencia en el proceso – enseñanza aprendizaje, con el fin contar con un diagnóstico que permita a las autoridades pertinentes, diseñar un plan

de formación inicial que contribuya a la mejora de la calidad docente de esta unidad académica, para lograr dicho propósito se implementó una metodología basada en el enfoque cualitativo de investigación. Es necesario abordar la importancia de la formación del profesorado universitario y de su desarrollo profesional, como dimensión imprescindible para la innovación, la transformación y la mejora de la calidad de las actividades docentes y de investigación. El propósito de esta tesis es compartir algunas reflexiones de la autora en torno a mostrar la opinión y la percepción del profesorado universitario sobre la necesidad de la formación psicopedagógica en el contexto actual de la enseñanza superior. Nuestra investigación corresponde a un estudio fenomenológico transversal. Las técnicas utilizadas para recopilar la información fueron, entrevistas a profundidad al director del departamento de construcción y el decano de la facultad de ciencias e ingenierías, así como la aplicación de una guía de grupo focal a estudiantes y docentes de las carreras de Arquitectura e Ingeniería Civil, los informantes claves fueron seleccionados a través de un muestreo intencionado entre una población de 32 estudiantes y 11 docentes. La aplicación del enfoque sociológico cualitativo en esta investigación, hizo posible establecer contacto directo con los informantes claves y permanecer dentro del escenario, analizando detenidamente el fenómeno, esto permitió el análisis intensivo de la información, a la vez las dudas que surgieron durante el proceso fueron aclaradas, gracias a los valiosos aportes de las diferentes fuentes. Un hallazgo determinante en los docentes, es el sentido de competencias y de preparación para afrontar los problemas, dependen más de sus características personales y su disposición para el trabajo docente, que de su preparación previa a su llegada a la docencia. Cada uno de ellos ha manifestado, que tiene necesidades de herramientas didáctico-pedagógicas-psicológicas, porque consideran importante contar con espacios de formación y de preparación en lo psicopedagógico, que les posibilite de más herramientas de actuación en el aula de clase, así mismo los docentes necesitan sentirse acompañados en el proceso de iniciación en los primeros años de ejercicio docente. Cabe señalar, que los hallazgos encontrados en el proceso de la investigación testifican, como la formación psicopedagógica tiene incidencia directa en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, es notorio destacar algunos obstáculos que

impiden dicha formación, es no tener una planificación estructurada de las capacitaciones de formación, acompañamientos y asesoría psicopedagógicas, ineludible para mejorar la calidad de la educación en la Universidad”.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

“Yauri (2017) en su investigación *Formación Profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. Universidad César Vallejo*”.

“La presente investigación, que se ha titulado: Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015; con el objetivo general de: Determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es relacionada al enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica con un nivel correlacional, con un corte transversal. Con una población de 320 estudiantes y una muestra de 170 estudiantes y el tipo de muestreo es: probabilística estratificada. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se halló una correlación de 0,711 con un nivel de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva. Ante las evidencias estadísticas se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que si existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015”.

Amachi (2016) “en su investigación *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”.

“El presente trabajo titulado Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco.

2015. Tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre estas dos variables. Se aplicó para ello una escala tipo Likert compuesto de 46 preguntas y un cuestionario (encuesta) de 19 preguntas a un total de 55 profesores. El tipo de investigación es correlacional, ya que se analizó dos variables utilizando para el procesamiento de los resultados el paquete de análisis estadístico para la investigación en ciencias sociales SPSS (versión 22.0), mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se halló una correlación positiva significativa entre el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza – aprendizaje, selección de contenidos disciplinares, aplicación de metodología didáctica y evaluación del aprendizaje y la formación profesional permanente de los docentes de la ESABAC, lo cual puede evidenciarse en el mejoramiento de la calidad en la formación profesional, compromiso de los docentes en su desempeño y el esfuerzo por seguir estudios pos profesionales en las distintas universidades del país aun cuando muchas de ellas no ofrecen un servicio de calidad. De igual manera la capacitación profesional permanente afecta el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, la selección y estructuración de contenidos, la metodología y la evaluación del aprendizaje”.

Rivera y Asencios (2015) “en su investigación *Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la Unidad de Gestión Local N° 06 Vitarte. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. En este estudio se planteó, como objetivo general, establecer las relaciones que existen entre la formación profesional universitaria y el desempeño docente de los maestros del Área de Educación Para el Trabajo, UGEL N° 06, Vitarte, 2014, para lo cual se investigó los conceptos de la formación profesional universitaria, desde una perspectiva educativa, y el desempeño docente, desde una visión pedagógica. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo; el tipo de estudio es descriptivo y explicativo. Se emplea el método general de la ciencia y entre los específicos se utilizaron el de análisis, el inductivo - el deductivo, el sintético y el analógico. El diseño de investigación

es descriptivo-correlacional. El tipo de hipótesis empleado es el de correlación bivariada, en el que se busca la covarianza de las variables. En esta investigación se indaga la unidad metodológica desde el planteamiento de la matriz de consistencia, el sistema de hipótesis, y la dimensionalidad de las variables, los mismos que guardan una relación significativa con el marco teórico. Se utilizaron los siguientes instrumentos: el Cuestionario A de la Formación Profesional Universitaria y el Cuestionario B del Desempeño Docente. La población estuvo constituida por 32 docentes y la muestra por 32 docentes. Para establecer la confiabilidad se usó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach; para la validez se utilizó la prueba de Análisis Factorial (Kaiser Meyer Olkin); para la validación de los instrumentos se aplicó el juicio de expertos de cinco profesionales de la educación; y en la prueba de hipótesis se consideró la prueba estadística paramétrica r de Karl Pearson. Palabras claves: Formación profesional universitaria, formación inicial, formación continua, desempeño docente, motivación inicial, planeamiento educativo, proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación del educando”.

Paredes (2016) en su investigación *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en estudiantes de educación secundaria. Universidad Nacional del Altiplano*.

“La presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera Sur Yunguyo en el año 2015. La investigación se realizó considerando el diseño no experimental de tipo causal o explicativo. La población de estudio estuvo constituida por 353 docentes y 2 897 estudiantes, siendo la muestra de 123 docentes y 453 estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, respectivamente. Para la primera variable independiente se aplicó la técnica del análisis documental con su instrumento la ficha de análisis, tomándose como fuente de datos, el legajo de documentos personales de los docentes considerados en la muestra; mientras que, para la segunda variable independiente, la encuesta, con su cuestionario de preguntas.

Para la variable dependiente se aplicó la técnica del análisis documental con su instrumento denominado la ficha de análisis, siendo la fuente de datos los registros de evaluación de las áreas más importantes. La conclusión general a la que se arriba en el estudio señala que la formación continua de los docentes en servicio y el desempeño docente, influyen significativamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo. Esta conclusión se basa en la prueba de independencia de la chi cuadrado calculado ($X^2_C=65.8$) que es superior al valor de la chi cuadrado tabulado ($X^2_t= 5.99$), aceptándose como cierta la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula”.

“Ayay (2016) en su investigación *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. El objeto de estudio de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; para tal propósito se realizó aplicando una encuesta y como instrumento un cuestionario validado estadísticamente con un Alfa de Crombach de confiabilidad aceptable ($\alpha=85\%$). Se obtuvo una muestra probabilística con afijación proporcional en forma aleatoria de 90 de 118 docentes. Los resultados obtenidos demuestran una clara relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral ($p<0.05$, $X^2=51.83$, $r=0.59$), es decir existe una relación moderada entre las variables de estudio; así mismo se obtuvo del total de la muestra un 64% con nivel regular de formación profesional y un 53% con nivel regular de desempeño laboral, ya que según las dimensiones de formación profesional: filosófica, científica y pedagógica tuvieron una relación estadísticamente significativa ($p<0.05$, $X^2 = 53.82$ $r = 0.56$; $X^2 = 55.50$, $r = 0.60$ y $X^2 = 61.42$, $r = 0.62$); así también según las dimensiones del desempeño laboral: docencia, investigación, extensión universitaria y proyección social tuvieron una relación estadísticamente significativa ($p<0.05$, $X^2 = 62.80$, $r = 0.63$; $X^2 = 55.25$, $r = 0.58$ y $X^2 = 57.32$, $r=0.57$). En conclusión, el estudio determinó que existe una relación

significativa positiva estadísticamente entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en consecuencia, sirva estos resultados para tenerlo en cuenta y su aportación a estudios futuros en esta universidad y a otras universidades del Perú en” beneficio de la sociedad actual y futuro que vivimos.

Aroca y Valderrama (2018) en su investigación *Desempeño laboral y formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI-2018*.

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.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Definición de la variable Formación Profesional

“De acuerdo a Gil (2018), afirma que”:

“Son todos los estudios que va de la mano con el aprendizaje todo esto para poder insertarse, reinsertarse, y estar actualizándose en el tema laboral, para incrementar las habilidades y conocimientos del profesional en su vida laboral. La formación docente parte de las situaciones y dilemas que el docente enfrenta en la práctica y conducir a la reconstrucción de saberes, creencias y formas de actuación en el aula. Así como se ha determinado cuál es la cadena de obstáculos epistemológicos que el docente experimenta en los procesos de cambio, que aspiran a generar innovaciones didácticas y pedagógicas”.

“Suele ser habitual que los trechos de la formación docente carezcan de perspectiva sistémica. Se apuesta, en unos casos, a la formación inicial, sin tomar en cuenta su necesaria continuidad desde la perspectiva de continuum educativo, dejando en otros planos la formación permanente y la posgraduada. Esta fragmentación no abona al fortalecimiento, integralidad y solidez de la formación docente. Por esta razón, presentamos este sistema del que se describen algunos de sus necesarios atributos, a la vez que su debida articulación sistémica con los trechos de dicha formación. Es necesario ver este proceso como un continuum formativo. Superarlos, requiere del modelaje, acompañamiento, cooperación y apoyo motivacional. En la formación del docente, hay que considerar el tránsito de este por distintas etapas en el complejo camino que conduce a entender e incorporar en su aula dichos modelos de innovación. Al mismo tiempo, se involucran los procesos afectivos, motivacionales y volitivos del docente, los cuales requieren considerarse en el proceso formativo. Es necesario el acompañamiento de mentores competentes, por cuanto los profesores requieren recibir el suficiente modelado, guía y realimentación en el proceso formativo, para una enseñanza estratégica con base en las innovaciones. La formación no puede ser demasiado corta en tiempo ni restringirse a una simple habilitación técnica: requiere ser continuada y enfocarse a la adquisición de competencias que respondan a distintos niveles de apropiación, sobre la base dinamizadora de la reflexión metacognitiva y

autorreguladora. Es imposible separar la formación en la disciplina que se enseña de la didáctica específica de esta y, al mismo tiempo, de la formación en torno a los modelos curriculares innovadores, considerando la especificidad de cada uno de ellos. Se requiere iniciar un camino de colaboración con la participación de” especialistas curriculares e instruccionales, didactas y docentes, que conduzca al desarrollo de nuevos abordajes didácticos con un carácter interdisciplinar. En el proceso de formación, no puede dejarse al docente a su suerte, como sujeto aislado, se requiere su incorporación a una comunidad de discurso crítico y de producción situada de nuevas propuestas didácticas, que tomen en cuenta las transformaciones requeridas en el plano de la organización, normatividad e infraestructura requeridas.

2.2.1.1 Dimensiones de Formación Profesional

2.2.1.1.1 Formación Inicial

La experiencia y numerosas investigaciones confirman que la formación de los docentes se constituye como un factor esencial de calidad del sistema educativo. De esta forma, en consonancia con el planteamiento de Körner (2006) citado por Gil 2018: (...) los problemas y retos que tiene el propio sistema educativo en su conjunto, tienen necesariamente repercusión y respuesta en la formación inicial de los docentes de los diferentes niveles. Con ello, los retos de la formación de docentes han de ser, inicialmente, los mismos que para el sistema educativo en su conjunto. (p. 404)

Por consiguiente, el papel de la formación inicial de los maestros para enfrentar esos retos es clave, ya que el cambio solo será plausible si se cuenta con profesionales adecuadamente capacitados. Por esta razón, cada día están más presentes en los currículos de formación inicial, la atención a la diversidad del alumnado, la educación intercultural, las tecnologías de la información y la comunicación, y la adquisición de una segunda lengua, entre otras.

Es claro que la formación inicial es, necesariamente, condicionadora de la formación posterior; tiene sentido en sí misma, pero desempeña, a su vez, un papel propedéutico decisivo, como el eslabón necesario que proporciona los cimientos más duraderos posibles. Ello implica concebir la formación en sus diferentes escalones, desde una perspectiva sistémica y de un continuum formativo. En realidad, se evidencia la descontextualización de la formación de las condiciones sociales y culturales que influyen en el trabajo del profesorado en los centros, dejando de lado o minimizando la influencia de los aspectos ambientales, culturales, axiológicos y organizativos en las propuestas de cambio.

2.2.1.1.2 Formación Permanente

“Es importante que el proceso de actualización docente posibilite realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (Abello et al., 2004). Pero también es necesario que la formación permanente contribuya al encuentro de una mejora de estatus para el personal docente, en la perspectiva de un cambio cultural de su profesión”.

La necesidad que tiene la formación permanente de cada país, de articularse alrededor de un modelo que le proporcione fundamento, estructura y coherencia. De igual manera, la importancia que tiene, dentro de un modelo concertado, establecer los pertinentes sistemas de orientación, organización, intervención y evaluación, por lo general, ausentes en países como el Perú. Lo dicho se sustenta en que los países necesitan disponer de personas especialmente preparadas y capaces para dedicarse profesionalmente y de forma continua a las tareas que comporta la formación permanente del profesorado. En el mismo sentido, resalta la necesidad de profundizar más y mejor en el conocimiento y en las experiencias de evaluación de dicha formación.

“De hecho, consideramos que es necesario que la formación se configure como un sistema específico, que vaya dirigido al perfeccionamiento del profesorado en sus

tareas docentes, asumiendo un mejoramiento profesional y humano que le posibilite adaptarse a los cambios específicos, sociales y globales de su entorno. Esto implicará, sobre todo, la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria, a la vez que profundizará la formación inicial. Es, por consiguiente, el proceso de mejora de los conocimientos y de las competencias referidas a su actuación, y de estrategias y actitudes requeridas para su labor escolar; en definitiva, se trata de un proceso urgente que favorezca el aprendizaje”.

“Ya desde 1982, la Unesco había señalado que la formación permanente del profesorado era un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades de los docentes, que venía dado por la necesidad de renovar los conocimientos, con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad”.

Difícilmente, alguien duda que la formación permanente sea un componente indispensable para una educación de calidad, pero no debemos olvidar que ejecutar políticas para mejorar las condiciones de vida, salariales, de trabajo, de beneficios de la seguridad social, etc., no debe separarse de las políticas de formación, debido a que todas se intercomunican y se condicionan.

Algunos indicadores que cumple la formación permanente son como lo reconoce Tello (2010), las siguientes:

- “La formación permanente es identificada por el profesorado como una herramienta para la adaptación profesional a las exigencias y características de la sociedad actual.
- La formación permanente es necesaria y útil porque le permitirá al personal docente estar capacitado para integrar los elementos educativos que el constante cambio social genera.
- El profesorado reconoce que la función principal de la formación permanente ha de ser la de actualización de su práctica docente y de los conocimientos iniciales que adquirieron para adecuarlos a las necesidades surgidas por los cambios sociales.
- La adaptación del profesorado a esos cambios es percibida como una exigencia profesional inherente a la condición docente.

-La necesidad de capacitar al profesorado en aquellas líneas que la administración educativa define como preferentes: idiomas, TIC y competencias básicas.

-El profesorado entiende que es función de la formación permanente la adaptación al sistema educativo del profesorado novel”.

-La formación permanente es valorada como muy necesaria en el inicio profesional para conseguir alinear más eficientemente teoría y práctica docente.

-La función última de la formación permanente es la de influir en el trabajo del docente en el aula y en el centro educativo, y la de mejorarlo.

2.2.1.1.3 Formación Posgraduada

Implica la preparación pedagógica y didáctica del profesorado universitario, que le permita desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje que responda a las exigencias del conocimiento contemporáneo.

Es necesario pasar de una formación basada solo en adquisición de conocimientos, a una centrada en el proceso de aprendizaje, que desarrolle en los individuos la capacidad para la autoformación y el análisis de lo imprescindible, con el fin de dar respuesta a las exigencias del ejercicio de la profesión. Esta formación debe ser desarrollada al abordar prácticas caracterizadas por la singularidad, pero también por la incertidumbre y los conflictos, donde se consideren las necesidades y las expectativas de la formación pedagógica, como alternativa para que el docente cuente con los contenidos cognitivos, actitudinales y procedimentales, y que pueda implementar métodos novedosos de aprendizaje que ajusten el desempeño del docente a las demandas sociales. Lo anterior, no solo complejiza las particularidades de la formación posgraduada que se desarrolla hoy a nivel internacional, nacional y local, en lo referido a la didáctica que debe caracterizar al posgrado en la contemporaneidad, en las diferentes ramas del saber, sino también como resultado de la información y de la necesidad de su gestión pertinente para transformar la práctica social. Sin embargo, por su carácter procesal, la formación posgraduada pedagógica

en este nivel se constituye en una serie de acciones y de operaciones que tienen “un devenir dinámico y complejo”, que no debe circunscribirse al proceso de la comunicación solamente, sino a la subjetividad humana y a la necesidad de que los docentes se inserten de manera permanente al posgrado, como vía para perfeccionar la preparación requerida, en función de la adquisición de conocimientos, “y en virtud del desarrollo de habilidades y modos de actuación docente que posibiliten un mejor desempeño”.

2.2.2 Definición de la variable Desempeño Docente

Según Simari y Torneiro (2009) es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Rodríguez (1999), expresó lo siguiente: El desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48).

En resumen, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, asimismo el desempeño docente es concebido como “una práctica relacional”; lo que involucra las capacidades de interacción del docente con el otro, del conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro

2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Docente

Dimensión Aspecto Personal-Social

Actualmente el docente enfrenta nuevas demandas, dominio de la virtualidad, la informática, las tecnologías de la información y comunicación, dominarse a sí mismo

“para controlar las emociones, y cambiar hábitos de conducta y actitudes para adaptarse a los cambios sociales y laborales. Este desarrollo personal implica el autoconocimiento de sí mismo, la autoestima, y la interrelación para lograr el bienestar personal, familiar, social y laboral. Por tal motivo, se consideran los siguientes indicadores: Capacitación, estrategias didácticas, atención y disciplina, capacidades, respeto, participación, reuniones, relaciones interpersonales, creatividad, liderazgo, solución de problemas, presentación personal, trato cordial, autocrítica, vida personal, etc”.

“1- Formación y Capacitación Profesional

Actualización profesional (cursos, talleres, seminarios, etc.)

Aplicación en el proceso de aprendizaje

Organización de la tarea didáctica

2- Relación con el grupo a cargo

Capacidad de percepción del grupo

Orientación y coordinación grupal

Seguimiento

3- Comunicación

Con los alumnos

Con las familias

Con sus pares

Con el personal de conducción

4- Presencia personal y disposición

Puntualidad (horario de entrada y salida)

Asistencia

Prolijidad

Actitud personal

Creatividad

Disposición y colaboración

Compromiso con la tarea

Capacidad para trabajar en equipo

5- Actitudes de orden

Orden en el aula

Cuidado del material didáctico

Control en desplazamientos y juegos

Utilización de estrategias para manejar las dificultades y conflictos”

Dimensión Aspecto Pedagógico-Didáctico

“Las instituciones educativas compiten para poder mejorar su calidad educativa y diferenciarse, a fin de asegurar aprendizajes significativos. Por ello, la dimensión pedagógico – didáctica es la que por sus características brinda especificidad a los establecimientos educativos, constituyéndose las actividades de enseñanza y de aprendizaje en su eje estructurante, actividad sustantiva y específica, siendo, además, la dimensión pedagógica – didáctica la función inherente al docente”.

“Las prácticas pedagógicas se constituyen en el elemento clave del perfeccionamiento docente, siendo este espacio donde los docentes facilitan, organizan y aseguran el encuentro y el vínculo entre los alumnos y el conocimiento. Siendo este un agente que, sirviéndose de los procesos de enseñanza, se ocupa de dirigir o facilitar la interacción de los alumnos con el saber que la institución propone, para que ellos construyan su propio conocimiento. El propósito es determinar la naturaleza y profundidad de los aprendizajes adquiridos por los alumnos en términos de conocimientos y habilidades. Tiene como indicadores”:

“Selección de contenidos

Metodología

Logro de objetivos propuestos

Conducción de la clase

Manejo de las dificultades de aprendizaje

Utilización de recursos y tecnología

Seguimiento individual

Articulación hogar-familia-escuela”

Dimensión Aspecto Institucional-Administrativo

“Es la reflexión acerca de cómo la institución socializa al docente con sus saberes acerca del oficio, tradiciones, estas ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: la experiencia de pertenencia institucional y la normativa”.

“Registro de asistencia de alumnos

Libro de Firmas (Registro de asistencia docente)”

Boletines

Carpeta didáctica (presentación, actualización)

Planificaciones y Proyectos

Reuniones de padres

Reuniones de personal

Actos y eventos institucionales

Informes y Legajos de alumnos

Actitud frente a sugerencias y observaciones.

2.3 Definición de términos Básicos

Aprendizaje activo. “Propicia una actitud activa del estudiante en clase. Es el proceso que compenetra a los estudiantes a realizar cosas y a pensar en esas cosas que realizan (Bonwell y Eison, 1991, 501)”.

Aprendizaje significativo. “Es aquel que el estudiante ha logrado interiorizar y retener luego de haber encontrado un sentido teórico o una aplicación real para su vida; este tipo de aprendizaje va más allá de la memorización, ingresando al campo de la comprensión, aplicación, síntesis y evaluación (Picardo, 2004, 25)”.

Calidad de la formación profesional. “según Castillo (2005), manifestó que: Es el conjunto de requisitos y competencias (conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas), que debe tener el egresado de una carrera profesional, para satisfacer

plenamente, al cien por ciento, las expectativas y exigencias de las empresas e instituciones que ofertan puestos de trabajo, como parte del mercado laboral (p. 84)”.

Competencia de formación básica. “En la mayoría de las definiciones de competencia profesional se reconoce que esta expresión no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado. Es decir, no se limita a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer y saber ser (Picardo, 2004)”.

Competencia de formación especializada. “Un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas en el plano cognitivo (conocimientos y habilidades) que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores (Flores, 2008)”.

Interacción: “se refiere a la acción continua y permanente entre los miembros del equipo y que hace posible el proceso de comunicación e intercambio de información, ideas, percepciones, etcétera. A partir de la interacción se confronta, se negocia, se reflexiona y se toman decisiones para la solución del problema. Durante este proceso, a partir de conocimientos y experiencias previas, se logran generar nuevos significados y la movilización de saberes en favor de la construcción de nuevos aprendizajes. (Ruiz, Martínez y Galindo, 2015)”.

Formación general/área pedagógica. “Flores (2008) manifestó: Se consideran las temáticas necesarias para profundizar y ampliar los conocimientos del estudiante y del egresado, para que dicho estudiante y egresado amplíe su visión de conjunto de las disciplinas que comprenden el saber humano, los mismo que le permitan tener un mejor dominio de las competencias de formación básica y especializada. Siendo los cursos curriculares, de autorreflexión y antropocéntricos (p. 45)”.

Aprendizaje conceptual. “Son aquellos datos o hechos que el alumno debe comprender, e incorporar a su estructura mental en forma significativa, pues son los

saberes que una sociedad dada estima como valiosos e imprescindibles que sean poseídos por sus miembros, para ser transmitidos en forma generacional. Salinas (2000), pág. 34”.

Aprendizaje actitudinal. “Los contenidos actitudinales se refieren a la formación de un accionar positivo según las valoraciones de la sociedad en la que se vive, motivando al alumno a moldear una personalidad que opte o prefiera por ejercer conductas deseables que sean provechosas para sí mismo y para la sociedad. Salinas (2000), pág. 36”.

La participación: “retroalimenta y motiva la interacción y es elemento clave para la formación de los educandos. No tan solo porque hace que el alumno sea un sujeto activo, consciente y comprometido con la construcción de su conocimiento y de su persona, sino también por la participación que favorece el desarrollo del pensamiento crítico y creativo, los sentimientos y una conducta personal y social acorde con valores altamente apreciados (Ruiz, Martínez y Galindo, 2015)”.

Inteligencia Emocional. “Navarro (2009) afirmó, la inteligencia emocional: Es la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente. Es decir, la capacidad del individuo para acceder a sus emociones y crear una sintonización e integración entre sus experiencias. (p.189)”.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

“Existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

3.2 Hipótesis Específicos

- “Existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020-
- Existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

- Existe relación entre la Formación Posgraduada y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

3.3.1 Variable Independiente

Definición conceptual:

Son todos los estudios que va de la mano con el aprendizaje todo esto para poder insertarse, reinsertarse, y estar actualizándose en el tema laboral, para incrementar las habilidades y conocimientos del profesional en su vida laboral. La formación docente parte de las situaciones y dilemas que el docente enfrenta en la práctica y conducir a la reconstrucción de saberes, creencias y formas de actuación en el aula. (Gil, 2018)

Definición operacional:

D1 Formación Inicial

D2 Formación Permanente

D3 Formación Posgraduada

3.3.2 Variable dependiente

Definición conceptual:

Son todos los estudios que va de la mano con el aprendizaje todo esto para poder insertarse, reinsertarse, y estar actualizándose en el tema laboral, para incrementar las habilidades y conocimientos del profesional en su vida laboral. La formación docente parte de las situaciones y dilemas que el docente enfrenta en la práctica y conducir a la reconstrucción de saberes, creencias y formas de actuación en el aula. (Gil, 2018)

Definición operacional:

D1 Aspecto Personal-Social

D2 Aspecto Pedagógico -Didáctico

D3 Aspecto Institucional -Administrativo

3.4 Operacionalización de las variables

“Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Items	Escala de valores”
“Formación Profesional”	“Son todos los estudios que va de la mano con el aprendizaje todo esto para poder insertarse, reinsertarse, y estar actualizándose en el tema laboral, para incrementar las habilidades y conocimientos del profesional en su vida laboral. La formación docente parte de las situaciones y dilemas que el docente enfrenta en la práctica y conducir a la reconstrucción de saberes, creencias y formas de actuación en el aula.(Gil, 2018)”	Aplicar el cuestionario a fin de obtener información sobre la formación desarrollada por los docentes	Formación Inicial	1,2,3,4,5,6,7,8	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Formación Permanente	9,10,11,12,13,14,15	
			Formación posgraduada	16,17,18,19,20	
Desempeño Docente	Según Simari y Torneiro (2009) “es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo”.	Son los resultados que permiten determinar el desempeño docente brindado al estudiante.	Aspecto personal-social	“1.2.3.4,5,6,7”	
			Aspecto pedagógico-didáctico	8,9,10.11.12.13.14	
			“Aspecto Institucional-administrativo”	15,16,17,18,19,20	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de Investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

Básica: al respecto Villegas et al (2011), señaló: En lo que se refiere a investigación básica, podemos mencionar que se refiere a los problemas teóricos, sustantivos o específicos; para describir y predecir determinada realidad, explicar un aspecto de estudio. Se trata de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación o de sustentar y de construir una nueva teoría general de la educación (p. 87).

4.1.2 Nivel de Investigación

Descriptiva relacional: Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que: “porque busca enfatizar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades, así como el principal propósito de realizar estudios de tipo relacional es conocer el comportamiento causal de una variable y su efecto en otra variable” (P.122). La estadística bivariada nos permite hacer asociaciones y medidas de asociación; correlaciones.

4.2 Diseño y Método de la Investigación

4.2.1 Método de Investigación

Método general, se usará el hipotético deductivo, que consiste en un conocimiento que comienza con una afirmación como una hipótesis y busca refutar o falsificar dichas hipótesis, sacando conclusiones de ellas que deben compararse con los hechos. Según Tamayo y Tamayo (2006). Se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos probar directamente, por su naturaleza, declaraciones generales o leyes, que incluyen términos teóricos) basadas en la verdad o falsedad de los efectos observados, algunas declaraciones que se refieren a lo observado a los objetos y propiedades que se obtienen deduciéndolos de hipótesis y cuya verdad o falsedad podemos establecer directamente. (Behar, 2008. p.40).

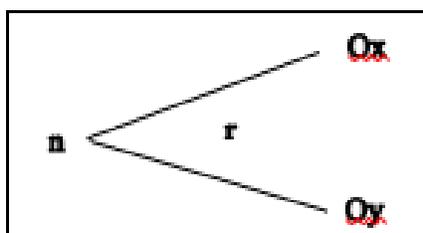
Método específico, se aplicará las estadísticas consisten en una secuencia de procedimientos para gestionar datos de investigación cualitativos y cuantitativos. El objetivo de la gestión de dichos datos es probar en términos de la realidad de una o más consecuencias verificables que surgen de la hipótesis general de la investigación. Las características adoptadas en los procedimientos del método estadístico dependen del plan de investigación elegido para verificar el efecto en cuestión. (Hernández et al. (2014).

4.2.2 Diseño de Investigación:

Se considerará lo tomado por Alfaro (2012) quien señalo que: “una investigación es no experimental cuando el investigador se restringe a observar los sucesos sin intervenir en ellos” (p.24)

No experimental, descriptivo- relacional.

Presentación de gráfica del diseño:



Fuente: Elaboración propia

Donde:

n	=	Muestra
O	=	Observación
x	=	Formación profesional
y	=	Desempeño docente
r	=	Relación entre las variables

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

Según, Hernández, et al (2014), Define a la población como un grupo que sirve para someterse a un estudio en general y para el cual se pretende resumir los resultados. La población estará constituida por los 150 docentes.

4.3.2 Muestra

“Según Hernández, (2014) la muestra es un subconjunto de los elementos de una población, por lo que este subconjunto representa a todo el grupo. Se considerará un muestreo probabilístico, conformada por los 108 docentes de tiempo completo y parcial, el mismo que se calculó con la siguiente formula”:

“Determinación del tamaño muestral.

$$n = (N \times Z^2 \times p \times q) / e^2 \times (N-1) + (Z^2 \times p \times q)$$

Dónde: N = Población de estudio = 150

n= Tamaño de la muestra

Z² = 1.96 (Nivel de confianza del 95%)

p = Proporción esperada (0.05)

q = 1 – p = 0.5

e = error = 0.05”

$$n = (150) \times (1.96) \times (1.96) (0.5) \times (0.5) / (0.05)^2 \times (149) + (1.96) \times (1.96) \times (0.5) \times (0.5)$$

$$n = 144.06 / 1.3329 = 108$$

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

“La encuesta es un método que busca conocer la opinión de que cierta parte de la población tiene cierto problema, según Arias, (2006)”.

4.4.2 Instrumentos

Según Hernández (2014), el cuestionario, contiene un conjunto estructurado de elementos que le permiten obtener la información necesaria de acuerdo con los indicadores formulados en este estudio. Para el presente estudio se aplicará un cuestionario de 40 preguntas, 20 para la variable Formación Profesional y 20 para Desempeño docente.

4.5 Validez y confiabilidad

“En cuanto al concepto de validez del instrumento que se va a aplicar (Cuestionario), Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014: p.200), la definen como al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Para esta investigación la validez ha sido emitida por la técnica de juicio de expertos, quienes han validado los cuestionarios, como se indica en el siguiente cuadro”:

Validez de instrumentos según expertos

“Jueces expertos	Cuestionario de motivación de logro	Cuestionario de Rendimiento académico
Juez 1	Muy bueno	Muy Bueno
Juez 2	Bueno	Bueno
Juez 3	Muy Bueno	Muy Bueno
Juez 4	Bueno	Muy Bueno
Juez 5	Muy Bueno	Bueno”

Fuente: Juicio de Expertos

“En ese sentido, se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, con características similares a la población y muestra a evaluar, obteniéndose coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.855 para el instrumento sobre Formación Profesional y 0.864 para el instrumento sobre Desempeño Docente, conforme se aprecia en el cuadro siguiente”:

Resultados de Fiabilidad – Coeficiente de Alfa de Cronbach

“Jueces expertos	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de Items
Formación profesional	0.855	20
Desempeño Docente	0.864	20”

Fuente: Prueba piloto

“Ambos valores se encuentran comprendidos en el rango de 0.8 a 1, lo que significa que los instrumentos evaluados presentan alta fiabilidad, grado de consistencia y precisión; es decir, los instrumentos medidos, de replicarse las pruebas, arrojarán los mismos resultados”.

4.6 Procesamiento y análisis de datos

Como concepto de procesamiento de datos mencionamos: Esta parte del proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos Bernal C. (2016: p.198).

Asimismo, sobre el análisis de datos “El análisis de resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos propuestos, la hipótesis y/o preguntas formuladas, y las teorías o presupuestos planteados en el

marco teórico, con la finalidad de evaluar si confirman las teorías o no, y se generan debates con la teoría ya existente” Bernal C. (2016, P. 220).

La información de la investigación será procesada a través de un cuestionario utilizando la escala ordinal de Likert, con 05 alternativas, asignando un valor numérico decreciente: Siempre (5), Casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). Se realizará el análisis estadístico descriptivo y el estudio correlacional de Chi Cuadrado de Pearson para ello usaremos hojas de Excel y el programa SPSS, versión 26.

4.7 Ética de la Investigación

La presente investigación no vulnera los principios éticos que rigen las investigaciones científicas, toda vez que se solicitará los permisos correspondientes de ser necesarios.

También, la evidencia documentada que se recabará será presentada en el desarrollo del informe final de tesis. Asimismo, la información recopilada se procesará en forma confidencial y sus resultados tendrán las reservas del caso, eliminándose posteriormente los cuestionarios aplicados.

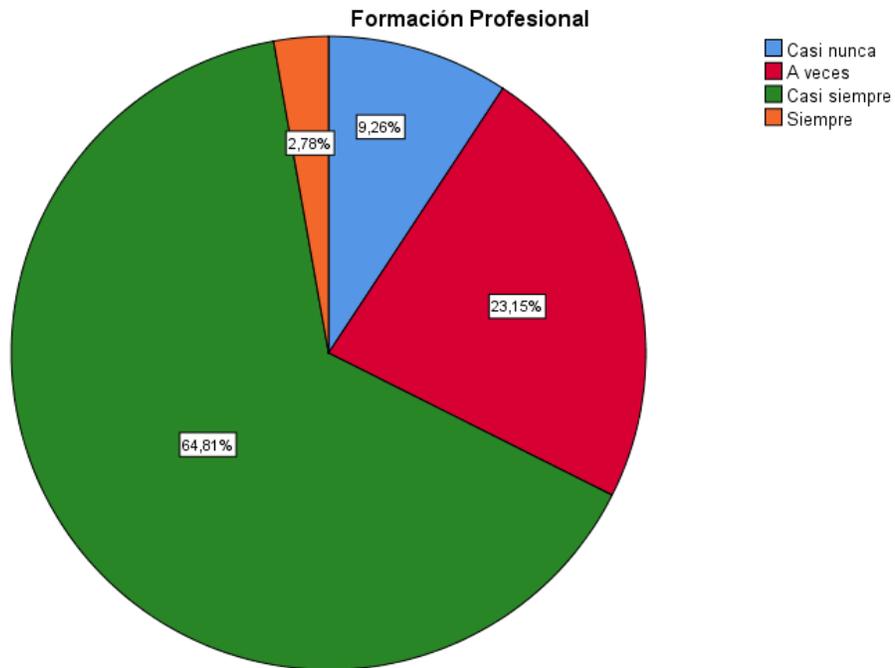
CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 Análisis Descriptivo

5.1.1 Variable Formación Profesional

Tabla 1: Variable Formación Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	9,3	9,3	9,3
	A veces	25	23,1	23,1	32,4
	Casi siempre	70	64,8	64,8	97,2
	Siempre	3	2,8	2,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

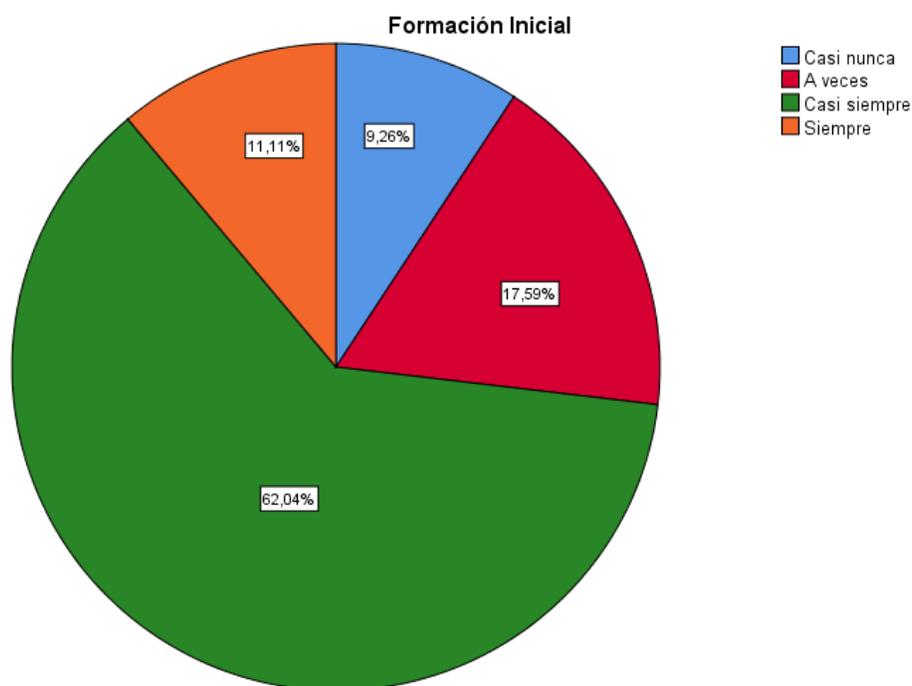


Gráfica 1: Variable Formación Profesional

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que la formación profesional es relevante casi siempre con un 64.8 % seguida de 23.1% de a veces.

Tabla 2: D1 Formación Inicial

		"Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	9,3	9,3	9,3
	A veces	19	17,6	17,6	26,9
	Casi siempre"	67	62,0	62,0	88,9
	Siempre	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

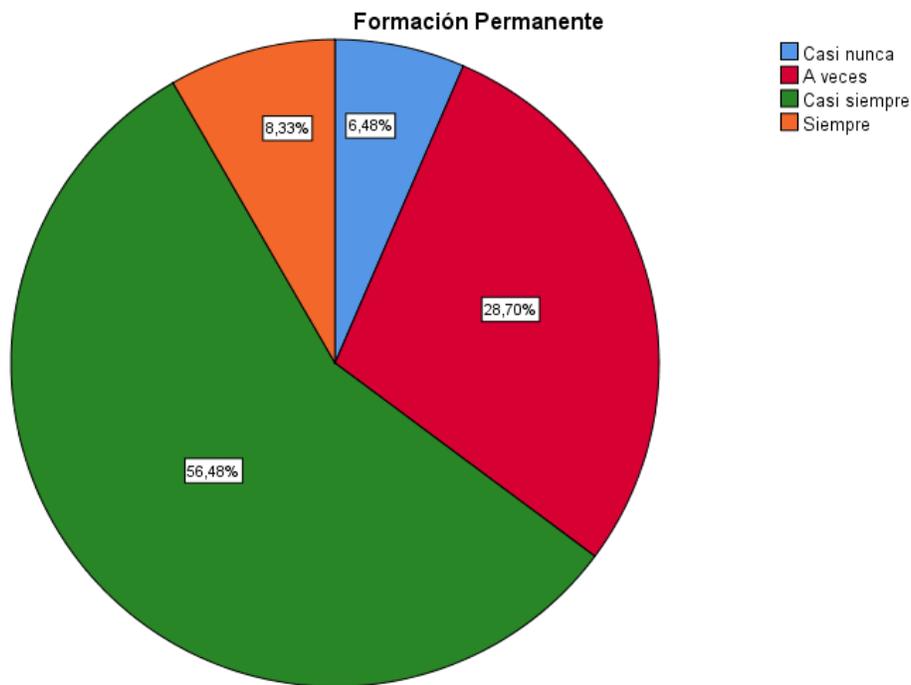


Gráfica 2: D1 Formación Inicial

Interpretación: “El mayor porcentaje de docentes considera que la formación inicial es relevante casi siempre con un 62.0 % seguida de 17.6 % de a veces”.

Tabla 3: D2 Formación Permanente

		"Frecuencia	"Porcentaje	Porcentaje válido"	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	6,5	6,5	6,5
	A veces	31	28,7	28,7	35,2
	Casi siempre"	61	56,5	56,5	91,7
	Siempre	9	8,3	8,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

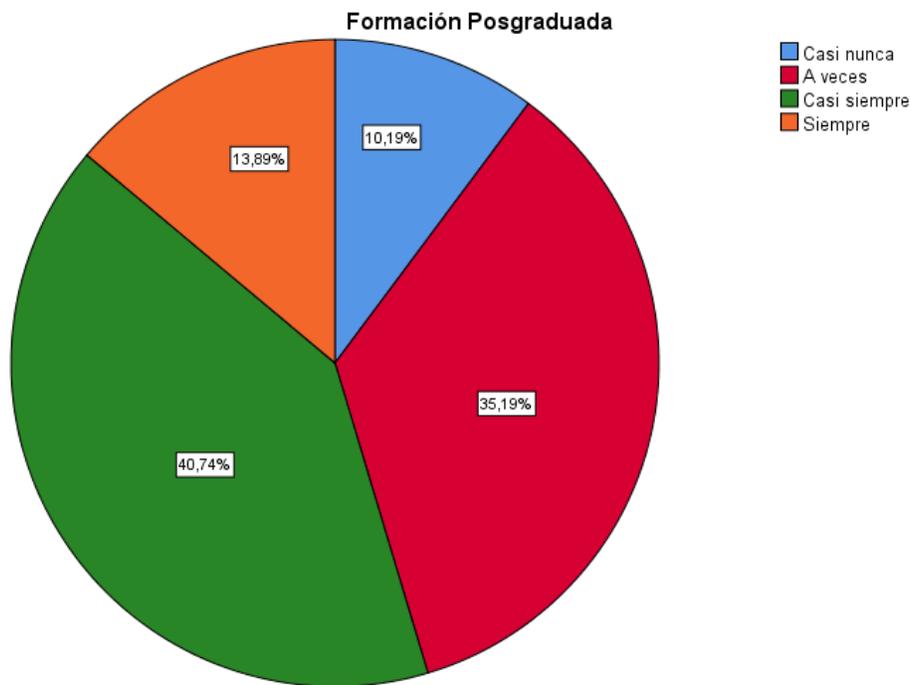


Gráfica 3: D2 Formación Permanente

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que la formación permanente es relevante casi siempre con un 56.5 % seguida de 28.7 % de a veces.

Tabla 4: D3 Formación Posgraduada

		Frecuencia	"Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	10,2	10,2	10,2
	A veces	38	35,2	35,2	45,4
	Casi siempre"	44	40,7	40,7	86,1
	Siempre	15	13,9	13,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	



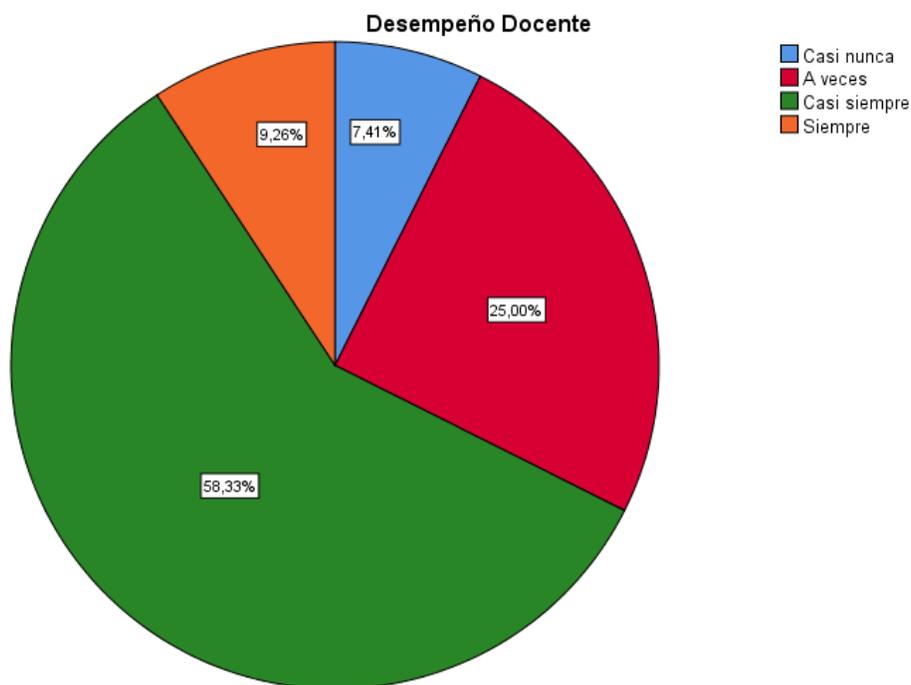
Gráfica 4: D3 Formación Posgraduada

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que la formación posgraduada es relevante casi siempre con un 40.7 % seguida de 35.2 % de a veces.

5.1.2 Variable Desempeño Docente

Tabla 5: Variable Desempeño Docente

		Frecuencia	"Porcentaje"	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	7,4	7,4	7,4
	A veces	27	25,0	25,0	32,4
	Casi siempre	63	58,3	58,3	90,7
	Siempre"	10	9,3	9,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

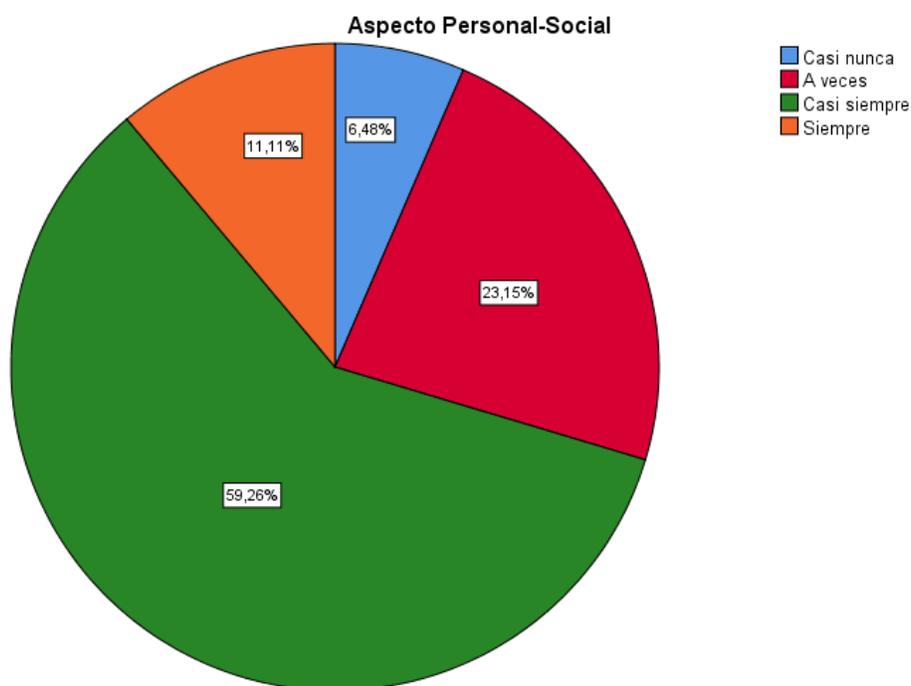


Gráfica 5: Variable Desempeño Docente

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que realiza un buen desempeño docente casi siempre con un 58.3 % seguida de 25.0 % de a veces.

Tabla 6: D1 Aspecto Personal-Social

		Frecuencia	"Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	6,5	6,5	6,5
	A veces	25	23,1	23,1	29,6
	Casi siempre"	64	59,3	59,3	88,9
	Siempre	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

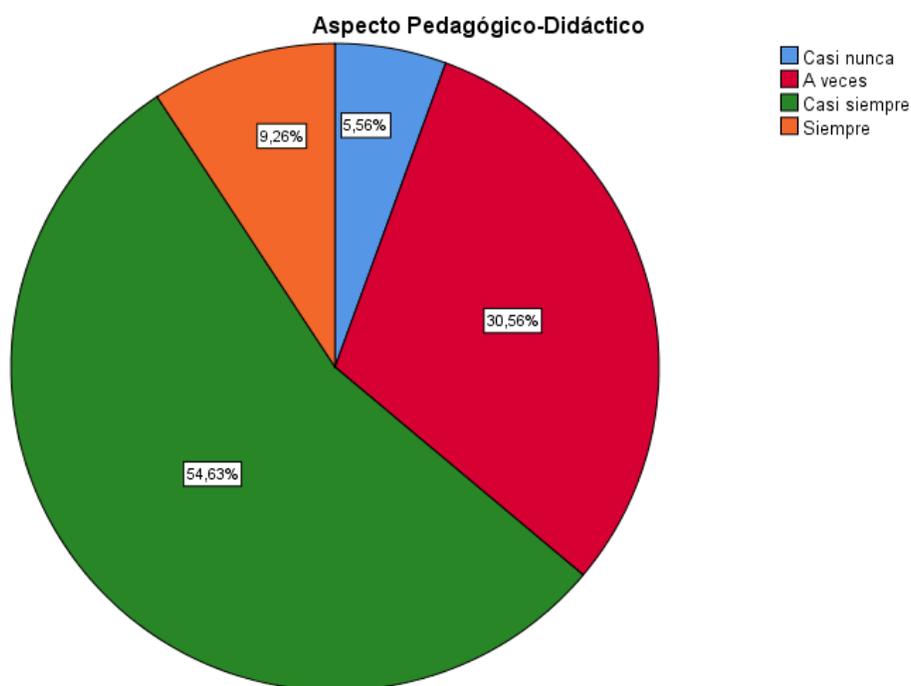


Gráfica 6: D1 Aspecto Personal-Social

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que desarrolla el aspecto personal social casi siempre con un 59.3 % seguida de 23.1 % de a veces.

Tabla 7: D2 Aspecto Pedagógico-Didáctico

		"Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	5,6	5,6	5,6
	A veces	33	30,6	30,6	36,1
	Casi siempre"	59	54,6	54,6	90,7
	Siempre	10	9,3	9,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

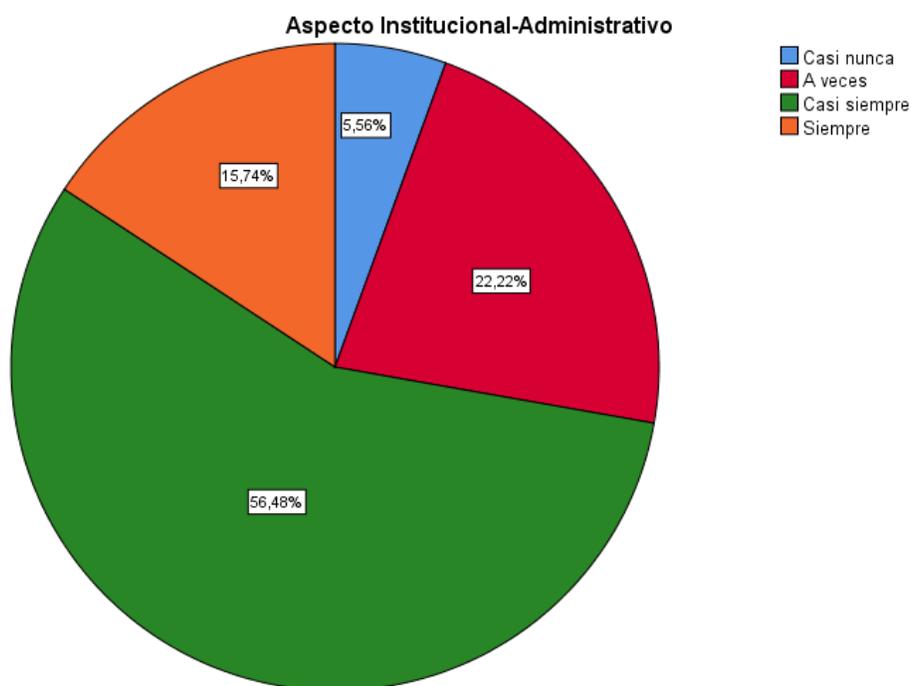


Gráfica 7: D2 Aspecto Pedagógico-Didáctico

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes considera que desarrolla el aspecto Pedagógico-Didáctico casi siempre con un 54.6 % seguida de 30.6 % de a veces.

Tabla 8: D3 Aspecto Institucional-Administrativo

		"Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	5,6	5,6	5,6
	A veces	24	22,2	22,2	27,8
	Casi siempre"	61	56,5	56,5	84,3
	Siempre	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	



Gráfica 8: D3 Aspecto Institucional-Administrativo

Interpretación: “El mayor porcentaje de docentes considera que desarrolla el aspecto Institucional-Administrativo casi siempre con un 56.5 % seguida de 22.2 % de a veces”.

5.2 Análisis Inferencial

Prueba de Distribución normal:

“**Ho:** Los datos referentes a la formación profesional y desempeño docente tienen una distribución normal.

Ha: Los datos referentes a la formación profesional y desempeño docente no tienen una distribución normal

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística:

Tabla 9: Prueba de Normalidad

	Desempeño Docente	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig [”] .
Formación Profesional	“Nunca	.	3	.	.	3	.
	Casi nunca	,231	4	,06	,38	4	,07
	Algunas veces	,401	28	,06	,521	28	,06
	Casi siempre	,126	72	,07	,626	72	,07
	Siempre”	.	1	.	.	1	.

a. “Corrección de significación de Lilliefors”

“Al ser los datos mayores a 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov los resultados de la prueba estadística (sig.= 0.06) es menor al 5% (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Los datos tienen una distribución normal o paramétrica, por lo tanto, la más adecuada es la Prueba de Rho de Spearman. Debido a que el nivel de estudio es Relacional o casusa efecto se empleó el estadístico Chi Cuadrado de Pearson”.

Contrastación de hipótesis general

“Ha: Existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

Ho: No existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Tabla 10: Contrastación de Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado

	“Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	154,760 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	102,887	9	,000
Asociación lineal por lineal	68,568	1	,000
N de casos válidos”	108		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

“Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Contrastación de hipótesis específica 1

- “Ha: Existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020
- Ho: No existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”

Tabla 11: Contrastación de Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado

	“Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,176 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	69,871	9	,000
Asociación lineal por lineal	46,938	1	,000
N de casos válidos”	108		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,74.

“Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Contrastación de hipótesis específica 2

- “Ha: Existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.
- Ho: No existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Tabla 12: Contrastación de Hipótesis Especifica 2

Pruebas de chi-cuadrado

	“Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	169,792 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	119,293	9	,000
Asociación lineal por lineal	74,721	1	,000
N de casos válidos”	108		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,52.

“Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

- Existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Contrastación de hipótesis específica 3

- “Ha: Existe relación entre la Formación Posgraduada y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.
- Ho: No existe relación entre la Formación Posgraduada y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

Tabla 13: Contrastación de Hipótesis Especifica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	“Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,175 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	66,145	9	,000
Asociación lineal por lineal	47,522	1	,000
N de casos válidos”	108		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,81.

“Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación entre la Formación Posgraduada y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

“La investigación tuvo como resultado que existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020”.

“Estos resultados están alineados con la investigación realizada por Martínez (2017) en su investigación *Análisis de la formación psicopedagógica del docente universitario en el departamento de construcción de la Facultad de Ciencias e Ingeniería en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, durante el II semestre del año 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. En el cual tiene como conclusiones un hallazgo determinante en los docentes, es el sentido de competencias y de preparación para afrontar los problemas, dependen más de sus características personales y su disposición para el trabajo docente, que de su preparación previa a su llegada a la docencia. Cada uno de ellos ha manifestado, que tiene necesidades de herramientas didáctico-pedagógicas-psicológicas, porque consideran importante contar con espacios de formación y de preparación en lo psicopedagógico, que les posibilite de más herramientas de actuación en el aula de clase, así mismo los docentes necesitan sentirse acompañados en el proceso de iniciación en los primeros años de ejercicio docente. Cabe señalar, que los hallazgos encontrados en el proceso de la investigación testifican, como la formación psicopedagógica tiene incidencia directa en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, es notorio destacar algunos obstáculos que impiden dicha formación, es no tener una planificación estructurada de las capacitaciones de formación, acompañamientos y asesoría psicopedagógicas, ineludible para mejorar la

calidad de la educación en la Universidad”.

“Los resultados concuerdan con los realizados por Yauri (2017) en su investigación *Formación Profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. Universidad César Vallejo*. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se halló una correlación de 0,711 con un nivel de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva. Por lo que se concluye que si existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015”.

“También tiene resultados similares la investigación Ayay (2016) en su investigación *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. Los resultados obtenidos demuestran una clara relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral ($p < 0.05$, $X^2 = 51.83$, $r = 0.59$), es decir existe una relación moderada entre las variables de estudio; así mismo se obtuvo del total de la muestra un 64% con nivel regular de formación profesional y un 53% con nivel regular de desempeño laboral, ya que según las dimensiones de formación profesional: filosófica, científica y pedagógica tuvieron una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$, $X^2 = 53.82$, $r = 0.56$; $X^2 = 55.50$, $r = 0.60$ y $X^2 = 61.42$, $r = 0.62$); así también según las dimensiones del desempeño laboral: docencia, investigación, extensión universitaria y proyección social tuvieron una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$, $X^2 = 62.80$, $r = 0.63$; $X^2 = 55.25$, $r = 0.58$ y $X^2 = 57.32$, $r = 0.57$). En conclusión, el estudio determinó que existe una relación significativa positiva estadísticamente entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en consecuencia, sirva estos resultados para tenerlo en cuenta y su aportación a estudios futuros en esta universidad y a otras universidades del Perú en beneficio de la sociedad actual y futuro que vivimos”.

CONCLUSIONES

1.-Existe relación entre la formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

2.-Existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

3.-. Existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

4.-Existe relación entre la Formación Posgraduada y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.

RECOMENDACIONES

1.- Que el área académica norme y se vaya completando cuadro de docentes que tenga una formación inicial, permanente y posgraduada alineada a los cursos en los cuales se le asigna la carga académica docente. Así como contar con cuadro de docentes que cumplan este perfil y que tengan experiencia laboral en el curso que se le asigna, a fin de que puedan desarrollar sus competencias en forma más integral y por ende un mejor desempeño docente. Asimismo, brindar capacitaciones sobre aspectos metodológicas, didácticos y virtuales para estar acorde a los nuevos retos y cambios de la sociedad con énfasis en la calidad educativa, los mismos que deben realizarse al inicio de cada ciclo y que sea considerado dentro de la evaluación docente.

2.-. El área académica debe formular perfiles en los cuales incluya para cada curso la formación inicial y alterna para asumir el dictado de un curso, en el cual además se incluya la experiencia laboral, para de esa forma contar con docente con mejor desempeño laboral. De no contar con el perfil, realizar concurso público para cubrir la plaza en forma adecuada y de esa forma mantener la calidad educativa.

3.-El área de recursos humanos debe elaborar el perfil docente para ser promovido, en la cual se pida contar con estudios permanentes relacionados a su especialidad en forma anual y dentro de un plazo no mayor de 5 años, para de esta forma contar con docentes competitivos y desarrollen una mejor labor docente de calidad.

4.-El área académica, administrativa realice convenios para que el personal docente realice estudios de posgrado en las mejores universidades del país o del exterior, con precios, horarios y menciones que contribuyan al mejor desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía referida al tema

- Abello, M., Calvo, G., Franco, M.C., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., y Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. Educación y Educadores.
- Alava, M. y Gómez, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y Selección Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Algaba, C. (2017). Análisis de la formación psicopedagógica del docente universitario en el departamento de construcción de la Facultad de Ciencias e Ingeniería en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, durante el II semestre del año 2016.
- Amachi, Mi. (2016). Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aroca, F. y Valderrama, P. (2018). Desempeño Laboral y formación profesional en los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI-2018. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Ayay, G. (2016) Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Universidad Nacional de Trujillo.
- Bonwell, C y Eison, J. A. (1991). *Active learning: creating excitement in the classroom*, ashe-eric higher education report N°, George Washington university, school of education and human development, Washington.
- Cabarcas, D. y Contreras, Y. (2019). Evaluación del desempeño docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del distrito de Barranquilla. Universidad De La Costa
- Campoverde, M. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Castillo, J. (2005). Formación del profesorado en Educación Superior. Madrid, España, Mc GrawHill.
- Flores, F. (2008) Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Universidad Complutense de Madrid

- Flores, A. (2008) La investigación sobre los primeros años de enseñanza: Lecturas e implicaciones. En Marcelo, C. (Coord.). El profesorado principiante. Inserción a la docencia. Barcelona: Octaedro.
- Gil, R. (2018). La formación docente: horizontes y rutas de innovación. Buenos Aires: Clacso, 2018 ISBN 978-987-722-355-2
- Flores, F. (2008) Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Universidad Complutense de Madrid
- Navarro, T. (2009). La formación del docente universitario en Latinoamérica. En revista en línea Artemisa, México, Vol. 13, Num.2, junio.
- Picardo Joao, O. (junio de 2004). Diccionario Enciclopédico de las Ciencias de la Educación. San Salvador.
- Rivera, E (2015). Formación profesional Universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de gestión local N° 06, Vitarte. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Rodríguez, J. (1999) Administración moderna de personal. 7ma. Edición. Learning Editores, S.A.
- Ruiz, E. , Martínez, N y Galindo, R (2015). El aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales. Editorial Centro de estudios e investigaciones para el desarrollo docente. Cenid AC. Jalisco México.
- Salinas, J. (2000). *El aprendizaje colaborativo con los nuevos canales de comunicación. Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.* Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Simari, G. y Torneiro, M. (2009) Autoevaluación Docente: Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica
- Tello, C. (2006). Formación permanente de educadores. Desafíos latinoamericanos. Notas de análisis, Nómadas. Recuperado de [Http://www.ucm.es/info/nomadas/13/ctell.pdf](http://www.ucm.es/info/nomadas/13/ctell.pdf).
- Unesco (2004) Las tecnologías de la información y la comunicación en la formación docente. Guía de Planificación.
- Yauri, J. (2017). Formación profesional y el desempeño docente de la Red N°05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. Universidad César Vallejo.

Bibliografía referida a la metodología

- Arias (2006). El proyecto de investigación. Editorial Episteme. Oriol ediciones. Caracas. Venezuela

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicada*. Lima - Perú:
Instituto de investigación de la Universidad de Callao.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía,
Humanidades y Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Pearson Educación. México.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^o
ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Villegas et al (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. (1ra Ed.). Lima Perú:
Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Formación Profesional y desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes, Abancay-Apurímac, 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre la Formación Profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes ABANCAY-Apurímac, 2020?	Determinar la relación entre la Formación profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020	Existe relación entre la Formación Profesional y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020	FORMACIÓN PROFESIONAL	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo	
			DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEP X:		TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica.
			Formación Inicial		NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-relacional
			Formación Permanente		
Formación Posgraduado					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DESEMPEÑO DOCENTE	MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, relacional <div style="text-align: center;"> <p>QX M → r QY</p> </div> POBLACIÓN: 150 docentes. MUESTRA: 108 docentes. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
-¿Cuál es la relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?	Determinar la relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020	Existe relación entre la Formación Inicial y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.	DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPEND. "Y"		
			Aspecto Personal-Social		
			Aspecto Pedagógico-Didáctico		
Aspecto Institucional-Administrativo					
--¿Cuál es la relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?	Determinar la relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020	Existe relación entre la Formación Permanente y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.			
-¿Cuál es la relación entre la Formación Posgraduado y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020?	Determinar la relación entre la Formación Posgraduado y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020	Existe relación entre la Formación Posgraduado y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes Abancay-Apurímac, 2020.			



La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la Formación Profesional y el desempeño docente en los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes, Abancay-Apurímac, 2020, únicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre = Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

DIMENSIONES						
N°	Formación Inicial	1	2	3	4	5
1	El conocimiento del idioma ingles le permite realizar temas innovadores					
2	Administra adecuadamente las técnicas de información y comunicación					
3	Desarrolla metodología didáctica en sus clases					
4	Asiste a eventos como congresos, cursos, seminarios, conversatorios, talleres					
5	Recibe carga académica alineada a sus labores de su carrera profesional					
7	Utiliza tecnologías de última generación en clase					
8	Realiza clases que se interrelacionen la teoría con la practica					
N°	Formación Permanente	1	2	3	4	5
9	Realiza estudios de diplomados relacionados a los cursos que enseña					
10	Desarrolla su formación profesional en forma permanente para atender las exigencias y características de la sociedad actual					
11	Realiza actualización de su práctica docente y de los conocimientos iniciales que adquirió para adecuarlos a las necesidades surgidas por los cambios sociales					
12	Considera que la adaptación a los cambios es una exigencia profesional inherente como docente					
13	Considera necesaria la capacitación en idiomas, TIC y competencias básicas					
14	Considera que la formación permanente influye en el trabajo del docente en el aula y en la universidad y la de mejorarlo					
15	Realiza sus motivaciones formativas en las necesidades profesionales ligadas al aula(bien en el contenido, en el proceso de enseñanza o en el alumnado), le da una gran importancia al hecho de que la formación recibida cumpla con sus expectativas e intereses					
N°	Formación Posgraduada	1	2	3	4	5
16	Considera que es necesario pasar de una formación basad solo en adquisición de conocimientos a una centrada en el proceso de aprendizaje que desarrolle capacidad para la autoformación					
17	El contar con una maestría le permite perfeccionar la preparación requerida, en función de la adquisición de conocimientos y en virtud del desarrollo de habilidades y modos de actuación docente que posibiliten un mejor desempeño					
18	Practica el intercambio entre colegas para mejorar la parte reflexiva como estrategia de desarrollo profesional					
19	Se involucra y/o desarrolla proyectos de investigación relacionados a su profesión.					
20	Se involucra y/o desarrolla proyectos de innovación de acuerdo a su profesión					

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre la Formación Profesional y el desempeño docente en los profesores de la Universidad Tecnológica Los Andes, Abancay-Apurímac, 2020, únicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre = Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

Ítem	Dimensiones					
		1	2	3	4	5
Aspecto Personal-Social						
1	Participa en capacitaciones y actualizaciones					
2	Tiene capacidad de liderazgo					
3	Estimula la participación de los alumnos					
4	Participa en las reuniones de los profesores					
5	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los alumnos, profesores y padres de familia					
6	Mantiene un trato cordial con todos los integrantes de la comunidad educativa					
7	Es un buen ejemplo de vida personal y profesional					
Ítem	Aspecto Pedagógico-Didáctico					
		1	2	3	4	5
8	Muestra un nivel adecuado de conocimiento de los contenidos que enseña					
9	Identifica características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje en sus alumnos					
10	Fomenta la participación y el trabajo en equipo de los alumnos					
11	Fomenta la iniciativa y capacidad creadora de los alumnos					
12	Estimula el afianzamiento de valores y actitudes dentro del grupo de trabajo					
13	Utiliza diferentes metodologías para que los alumnos trabajen motivados					
14	Entrega las evaluaciones, trabajos y tareas oportunamente y con observaciones al evaluar					
Aspecto Institucional-Administrativo		1	2	3	4	5
15	Planea las actividades institucionales con anterioridad					
16	Usted presenta oportunamente los documentos pedagógicos					
17	Usted planifica y prepara sus clases en forma diaria					
18	Considera importante la asistencia y la puntualidad en el cumplimiento de sus funciones					
19	Participa en las actividades del plan anual de la institución					
20	Su actitud profesional como docente refleja identidad institucional					

Anexo N°4: Ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Título de la Investigación:
-
-
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención:
- 1.7 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

.....
Firma y Posfirma del experto
DNI:

Anexo N°5: Copia de la data procesada

Encuestac	ESTILOS DE APRENDIZAJE																				INTELIGENCIA EMOCIONAL																					
	CONVERGENTE					DIVERGENTE					ASIMILADOR					ACOMODADOR					PERCEPCIÓN					COMPRESIÓN					REGULACIÓN											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4		
5	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	5	2	3	2	5	3	4	3	5	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3		
6	3	5	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	4	4	2	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5			
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4		
8	5	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
9	6	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4		
10	7	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	5	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4		
11	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
12	9	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	2	3	1	5	2	3	1	4	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1	4	3	3	2	1	5	3	4	
13	10	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	1	5	3	1	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	1	1	2	3	3	3		
14	11	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	4	3	1	2	2	2	2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	
15	12	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	1	5	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2			
16	13	5	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	5	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1		
17	14	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
18	15	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1		
19	16	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
20	17	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	3	3	1	3	3	2	3	2		
21	18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
22	19	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	1	5	3	1	1	3	3	4	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	3	2		
23	20	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	5	3	1	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
24	21	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	2	5	2	1	3	3	3	4	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1		
25	22	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	1	1	2	1	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
26	23	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
27	24	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	1	3	5	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1		
28	25	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
29	26	5	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	5	3	1	5	5	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1		
30	27	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2		
31	28	3	5	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	1	3	2	5	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1		
32	29	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	4	5	3	3	1	4	3	2	5	3	3	4	3	5	4	2	4	2	3	3	1	1	4	2	1	1			
33	30	5	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	5	4	5	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	1	1		
34	31	5	3	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	1	4	4	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	5	4	1	1		
35	32	3	3	5	2	4	5	2	5	5	5	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	3	4	3	5	5	2	4	5	2		
36	33	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	2	3	5	5	5	3	5	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	5	5	3	3	5		
37	34	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	2	5	4	3	2	2	4	5	2	5	2	5	2	5	4	3	5		
38	35	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	5	5	2	5	3	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2	2		
39	36	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5			
40	37	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
41	38	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3			
42	39	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	4	3	5	2	3	
43	40	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	5	4	5		

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____



Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios fueron aplicados a los docentes, vía google drive y wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.



Anexo N°8: Declaratoria de autenticidad de tesis

Yo, Rosa Genara Paniagua Azurin, identificada con DNI 23992755, egresada del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, declaro bajo juramento que:

Soy autora de la tesis titulada: FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA LOS ANDES ABANCA Y-APURÍMAC, 2020.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 26 abril de 2021

.....
DNI.23992755