

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

“RELACIÓN ENTRE LAS CAPACITACIONES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

2014”

Autor:

MARIA HINDIRA BARRENECHEA ALVARADO

Asesor:

Mg. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO

Tesis para optar el Grado de Maestro en Docencia Superior e Investigación
Universitaria.

Huacho – Perú

2022

RELACIÓN ENTRE LAS CAPACITACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN 2014

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	worldwidescience.org Fuente de Internet	2%
2	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
3	repositorio.inia.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	intagri.wordpress.com Fuente de Internet	1%
7	www.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.recorrido.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1%

10	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unia.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
14	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad del Rosario Trabajo del estudiante	<1 %
17	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
18	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	dspace.esPOCH.edu.ec	

Fuente de Internet

<1 %

22

yamilets.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

23

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.uteg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

25

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú

Trabajo del estudiante

<1 %

26

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Trabajo del estudiante

<1 %

29

kipdf.com

Fuente de Internet

<1 %

30

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

31

Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Trabajo del estudiante

<1 %

32	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
33	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ulc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
36	de.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.actualidadjuridicaambiental.com Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
39	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
41	gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ulasamericas.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

44

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

repositorio.utp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

46

revistas.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

47

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

49

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

50

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

52

www.docstoc.com

Fuente de Internet

<1 %

53

www.knowledgebank.irri.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

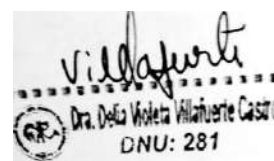


TESIS

“RELACIÓN ENTRE LAS CAPACITACIONES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

2014”

Autor:



MARIA HINDIRA BARRENECHEA ALVARADO

Asesor:

Mg. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO

Tesis para optar el Grado de Maestro en Docencia Superior e Investigación
Universitaria.

Huacho – Perú

2015

DEDICATORIA

A mis familiares, quienes fueron mi soporte durante este tiempo para alcanzar un objetivo más en mi carrera profesional.

Maria Hindira Barrenechea Alvarado

AGRADECIMIENTO

*A Dios, mi familia, mis docentes, quienes
no permitieron que me rindiera y me
alentaron a siempre avanzar a pesar de
las dificultades que se presentaban.*

Maria Hindira Barrenechea Alvarado

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1 <i>Problema general</i>	12
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	12
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	12
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	13
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5 DELIMITACIONES DEL ESTUDIO	13
1.6 VIABILIDAD.....	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.1.1 <i>Investigaciones internacionales</i>	14
2.1.2 <i>Investigaciones nacionales</i>	15
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	20
2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	21
2.4.1 <i>Hipótesis general</i>	21
2.4.2 <i>Hipótesis específicas</i>	21
2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	22
CAPÍTULO III.....	23
METODOLOGÍA	23
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO	23
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	24
3.2.1 <i>Población</i>	24
3.2.2 <i>Muestra</i>	24
3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	24
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25

4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	25
4.2	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	35
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		54
5.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		55
6.1	CONCLUSIONES	55
6.2	RECOMENDACIONES	56
CAPITULO VII REFERENCIAS.....		57
7.1	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....		61

RESUMEN

La presente investigación llamada “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014 - II ”, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y los niveles de desempeño laboral en los docentes. El estudio es de tipo observacional, retrospectivo, transversal y analítico con un nivel relacional, con un diseño metodológico transversal correlacional. La muestra está conformada por 128 docentes de la Facultad de Educación de la institución, para lo cual se emplea la técnica encuesta para la recolección de datos y se aplica el instrumento cuestionario, uno para la variable Capacitación y otro para la variable Desempeño laboral. Para el procesamiento de datos se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman y para evaluar orientación de la correlación el estadístico Tau-c de Kendall. Se concluye que, existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014 – II, con un coeficiente de correlación de 0.682, lo cual indica una relación positiva media.

Palabras clave: Desempeño laboral, Capacitación docente, habilidades y aptitudes laborales.

ABSTRACT

The present investigation called "Relationship between training and job performance of teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrion National University 2014 - II", has as a general objective to determine the relationship that exists between the levels of training and the levels of job performance in teachers. The study is observational, retrospective, cross-sectional and analytical with a relational level, with a correlational cross-sectional methodological design. The sample is made up of 128 teachers from the institution's Faculty of Education, for which the survey technique is used for data collection and the questionnaire instrument is applied, one for the Training variable and the other for the Work Performance variable. Spearman's Rho correlation coefficient was used for data processing and Kendall's Tau-c statistic was used to assess the orientation of the correlation. It is concluded that there is a relationship between training and job performance of teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University 2014 - II, with a correlation coefficient of 0.682, which indicates a positive average relationship.

Keywords: Job performance, Teacher training, job skills and aptitudes.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado que vivimos la expansión del derecho a la educación es una necesidad ineludible y que reclama la máxima atención de todos los poderes, sean locales, nacionales o internacionales, se insiste en que sea una educación de calidad.

El conocimiento crece en forma exponencial, estudios de las naciones unidas y de otros centros de investigación del futuro coinciden en señalar que en el mundo se vive alrededor del 5 % de los cambios científicos y tecnológicos que se producirán en el siguiente quinquenio por lo que, las formas de aprender y enseñar en el futuro serán de mucha importancia.

El pobre rendimiento de los alumnos en los centros de enseñanza no es consecuencia solamente de un entorno económico desfavorecido la cual no debe ser excusa para bajar las exigencias académicas sino, por el contrario, aumentar sus aspiraciones. Hacer de la educación una profesión rica en conocimientos, que repose en el más avanzado adelanto tecnológico que permita el acceso a conocimientos de las mejores prácticas de enseñanza que se producen en el mundo y al desarrollo profesional de más alta calidad, de forma que profesores bien calificados y esforzados desarrollen altas expectativas de aprendizaje, administrando con éxito estándares elevados de rendimiento en grupo de alumnos cada vez más diversos (Carnoy, E.T, 1996).

El desempeño laboral del docente juega un papel crucial en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se sabe que está relacionado con la eficacia del maestro. Además, el desempeño laboral de los docentes podría medirse a través de la satisfacción laboral de los docentes y las actitudes laborales, como el compromiso con el trabajo, los sentimientos de desafío laboral, la importancia del trabajo y la responsabilidad laboral pues cuando una persona está satisfecha, su desempeño laboral puede aumentar, por lo que es importante para garantizar la calidad de la instrucción que se lleva a cabo en la escuela.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los países iberoamericanos buscan la integración de sus economías para fortalecerse mutuamente, junto a ello experimentar realidades dramáticas de inequidad y exclusión social, con la imposibilidad de acceso de amplias masas de la población a bienes y servicios básicos como la educación, salud y alimentación. Las reformas educativas y los programas de capacitación de los ministerios de Trabajo de México y de Brasil, así como los proyectos que siguen el modelo de Chile Joven intentan aportar respuestas para la desburocratización en la formación profesional, pero los resultados dejan aún mucho que desear (CINTEFOR, 1997)

Los gastos promedio por estudiante en el sistema educativo se mantienen muy por debajo de los países industrializados, las tasas de estudios completos son bajas, el rendimiento en ciencia y tecnología es débil y, sobre todo, existe una gran brecha en el rendimiento de los alumnos de niveles socioeconómicos medios y altos que concurren a escuelas adecuadas, y los de los sectores populares que suelen asistir a escuelas de baja calidad (Puryear, 1997).

En el Perú en la evaluación que corresponde al 2004 reportada por el Ministerio de Educación nos señala que: lejos de mejorar el rendimiento en los aprendizajes de maestro-estudiantes, ellos siguen igual y/o han mermado en su “rendimiento” respecto a los años anteriores, si el sistema educativo peruano arroja tan malos resultados; que factores estarán determinando esta situación de crisis.

Sin embargo, en la última Evaluación Censal de Estudiantes 2014 realizada por el Ministerio de Educación da luces sobre un importante avance en materia de comprensión lectora y matemática, habiéndose logrado el incremento más grande de los últimos siete años, debido al compromiso y dedicación de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia, porque ellos son los actores fundamentales del cambio en la educación. Estos alentadores resultados nos reafirman que estamos en la ruta correcta, aunque todavía falta mucho por mejorar. (MINEDU, 2014)

En el Perú a nivel universitario aún no se han desarrollado evaluaciones nacionales para medir los aprendizajes de maestro-estudiantes, pero sí la Asamblea Nacional de Rectores, mediante la Dirección General de Investigación y acreditación universitaria promoción de la autoevaluación de sus docentes alumnos y egresados.

Académicamente todos reconocemos la importancia del “factor docente” como sujeto que actúa dentro de la institución, en países pobres como en el Perú el “factor docente” tiene importancia para explicar el rendimiento de nuestros estudiantes. Es cierto que el “factor docente” es uno de los factores endógenos de la escuela y por tanto no tiene mayor impacto en el mejoramiento de la calidad en la educación nacional, pero tampoco olvidemos que este “factor Docente” tiene mayor determinación dentro de los demás factores, esto implica que la evaluación de sus desempeños es primordial para controlar. los factores internos a la escuela (Brunner, E.T, 2003).

Un análisis difundido dice que los óptimos desempeños de los docentes dependían básicamente de una formación profesional inicial y continua de calidad y de un buen trato remunerativo y de condiciones de trabajo que permitan desarrollar una adecuada motivación docente. (IPP, 2006).

Una persona aprende a lo largo de toda su vida, necesita de nueva información para actuar en nuevos escenarios y en contextos diferentes cada vez. Por ende las capacitaciones nos permitirán una retroalimentación de información la cual debe ser continua, pero desafortunadamente muchas veces al finalizar la capacitación el individuo en este caso el docente vuelve a su clase a trabajar con sus alumnos, a lidiar con los mismos problemas sin poder aplicar ninguno de los conceptos que se impartieron en la capacitación entonces cómo contribuyen estas capacitaciones para el mejoramiento de la calidad educativa si el desempeño docente no mejora.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con el nivel de desempeño laboral?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con asistencia y puntualidad?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con el dominio de la asignatura que tiene los docentes?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con sus aptitudes, habilidades y ética de los docentes?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con el uso de las tecnologías?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con el sistema de evaluación?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionadas con promover las investigaciones?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y los niveles de desempeño laboral en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y la asistencia y puntualidad.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el dominio de la asignatura.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y las aptitudes, habilidades y ética del docente.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el uso de las tecnologías.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el sistema de evaluación.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y promoción de la investigación.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es de mucha importancia para esta casa de estudios, porque contribuirá a determinar si las capacitaciones en la que participan los docentes de la facultad de educación para enriquecer sus saberes y las practicas, ayudan a mejorar su desempeño laboral y por ende contribuyen a la búsqueda del mejoramiento y la calidad de la educación, ya que la universidad es el lugar clave de intervención para la mejora educativa.

1.5 Delimitaciones del estudio

El estudio está delimitado a recabar información de aquellos docentes que en los últimos 5 años se han capacitado y a la vez han sido evaluados por sus alumnos con la Ficha de Encuesta Docente que se realiza al finalizar cada ciclo por intermedio del Vicerrectorado Académico de la misma Universidad

1.6 Viabilidad

La presente investigación es viable pues será financiada por el tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Días, R., (2011), en su investigación titulada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad zona Montemorelos Linares, Nuevo León”, la cual fue de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León, participando 113 de ellos. Para la recolección de los datos se elaboraron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Como resultado se observó que sí existe una influencia lineal significativa entre la variable autoevaluación del nivel de capacitación (ANC) y la variable autoevaluación del nivel del desempeño laboral (ANDL). Al término del análisis se observó que la variable autoevaluación de la capacitación representa 47.6% de la varianza de la variable dependiente dado que el valor R^2 corregida fue igual a 0.476. Finalmente, los resultados de la investigación mostraron que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación y desempeño laborales.

Ramírez, M., (2014), en su tesis tiene como objetivo dar respuesta a la pregunta: La capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿son predictoras del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México? La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, de los cuales participaron 106. Para la recolección de los

datos se utilizaron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Para el análisis de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe una relación lineal positiva y significativa. Los coeficientes beta estandarizados y el correspondiente nivel de significación fueron: $\beta_1 = .153$ ($p = .133$), $\beta_2 = .083$ ($p = .415$) y $\beta_3 = .369$ ($p = .0$). Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula reteniendo como variable predictora del desempeño laboral a la variable capacitación laboral y eliminando del modelo a las variables edad y antigüedad en el puesto. Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Calcina, Y., (2014), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Guarniz, A., (2014), en su investigación propuso como objetivo principal establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional, incluyendo 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, durante el semestre de marzo a julio 2012. Para evaluar el nivel de satisfacción, se les aplicó la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5); en el factor de Satisfacción por la Institución se obtuvo una media de 14.14 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR, en cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61 la cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO. Al examinar por dimensiones el compromiso se halla: la afectiva con una fuerte correlación en el docente y no necesariamente el grupo de docentes con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la Universidad; mientras las áreas normativa, calculada y la global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. Al análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

2.2 Bases teóricas

Según Chiavenato, I. (2010) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Dolan, S y otros. (2003) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización.

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega ¿Por qué es importante medir este desempeño?: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.”

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esa complejidad Montenegro Ignacio nos dice:” Podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.” Y continúa señalando: Entre los factores asociados al docente está

su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación precisa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

Ante sociedades con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas sin responder a las nuevas demandas sociales; el cambio es signo de estos tiempos y también las prácticas educativas se ven afectadas por otro tipo de transformaciones que sin repercutir en la sociedad en su conjunto, impactan y deberán impactar en la manera de actuar de los profesionales de la Educación y ante estos cambios no es posible seguir educando de la misma manera.

Resulta evidente la seria necesidad de replantear la formación de los profesionales tanto a lo que respecta a su formación inicial como también a la que se identifica como parte de su desarrollo profesional por tal razón todo programa de formación continua y de post grados deberá aspirar no sólo a promover la superación profesional y la mejora será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales entendidos esencialmente como un saber actuar como expresa Crespi (2004,s.p) el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

Es por esta razón que las universidades no pueden ser percibidas únicamente, como organizaciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación. También deben procurar políticas y formas eficientes para elevar el nivel de sus docentes y establecer evaluaciones para evidenciar el desempeño del personal académico en

correspondencia con ese nivel deseado de excelencia y calidad. (Chiavenato, 2000, p.357).

Gomes Mejiay Balkin (2003) aclaran que la evaluación del desempeño es considerada para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas.

El desempeño docente es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores. En el ámbito universitario hay una ausencia de criterios que especifiquen cuáles deben ser las funciones y roles específicos del profesor (Sánchez & Teruel, 2004). Sin embargo, existen algunas dimensiones e indicadores que son frecuentemente empleados para evaluar el desempeño docente.

Respecto a las capacitaciones Druker (1996), plantea que la empresa moderna o es una organización basada en el conocimiento, o de lo contrario es una organización obsoleta, incapaz de competir en el mercado con sus concurrentes; por tanto, en la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social se necesita de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional e integrado en la nueva cultura de la organización.

Blake (1997) alude que las capacitaciones están orientadas a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimiento, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) aclaran que la capacitación se refiere a actividades que ayudan a los empleados a superar limitaciones y mejorar el desempeño de sus empleados

2.3 Definición de términos básicos

Capacitación docente: Actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo.

Desempeño docente: Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.

Sistemas de evaluación: Los sistemas de evaluación del rendimiento, junto con los sistemas de incentivos, permiten determinar, en buena medida, qué espera la organización de cada individuo y qué va a recibir de ésta.

Dominio de la asignatura: Implica un proceso mental reflexivo, en donde cada uno de nosotros comprendamos el contenido y seamos capaces de explicarlo, ejemplificarlo, y plantear actividades de demostración y problemas para fomentar la reflexión en los estudiantes.

Aptitudes y habilidades: Son un conjunto de recursos que permiten a una persona desarrollar la acción de formación. Brindan la capacidad de dar una clase de calidad para que los alumnos aprendan y se consigan los objetivos pedagógicos.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

H1: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

2.4.2 Hipótesis específicas

H2: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

H3: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

H4: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

H5: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

H6: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

H7: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la promoción de la investigación.

2.5 Operacionalización de variables

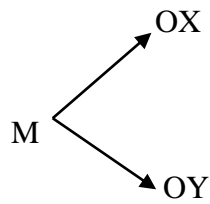
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CAPACITACIÓN	Actividad realizada en una organización buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo.	Nivel de capacitación	Baja Regular Alta
DESEMPEÑO LABORAL	Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.	Asistencia y puntualidad. Dominio de la asignatura. Aptitudes, habilidades y ética. Uso de tecnología. Sistemas de evaluación. Promoción de la investigación.	Insatisfactorio Básico Competente Destacado

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

De acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2014), el diseño es no experimental, transversal, y correlacional o de asociación. Representado por el siguiente gráfico:



Donde:

M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X = Variable 1

Y = Variable 2

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está constituida por todos los docentes de la facultad de educación. Nuestra muestra serán todos los docentes que en los últimos cinco años se han capacitado; el muestreo será de forma probabilística y aleatoria simple.

3.2.2 Muestra

El tamaño de la muestra lo calcularemos en base al total de los docentes que en los últimos años se han capacitado, el nivel de significancia para el caso será del 90 %.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos que utilizaremos para la recolección de datos serán de acuerdo con la variable. Para la variable Capacitación utilizaremos el método de la encuesta, para determinar quiénes son los docentes que se han capacitado en los últimos cinco años; como instrumento utilizaremos un cuestionario de acuerdo con nuestro requerimiento con preguntas dicotómicas y preguntas cerradas. Mientras que para el desempeño laboral será la encuesta realizada a los alumnos de la Facultad de Educación de la “Universidad José Faustino Sánchez Carrión” del Semestre 2014-II que cada fin de ciclo aplica el vicerrectorado académico.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Utilizaremos la estadística descriptiva y para determinar la relación o asociación que tienen las dos variables utilizaremos el estadístico chi-cuadrado, Así también, se empleará el estadístico Rho de Spearman para evaluar el grado de correlación entre variables, además se evaluará el Tau-c de Kendall para conocer la orientación de la correlación. Los datos serán procesados con el programa estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad

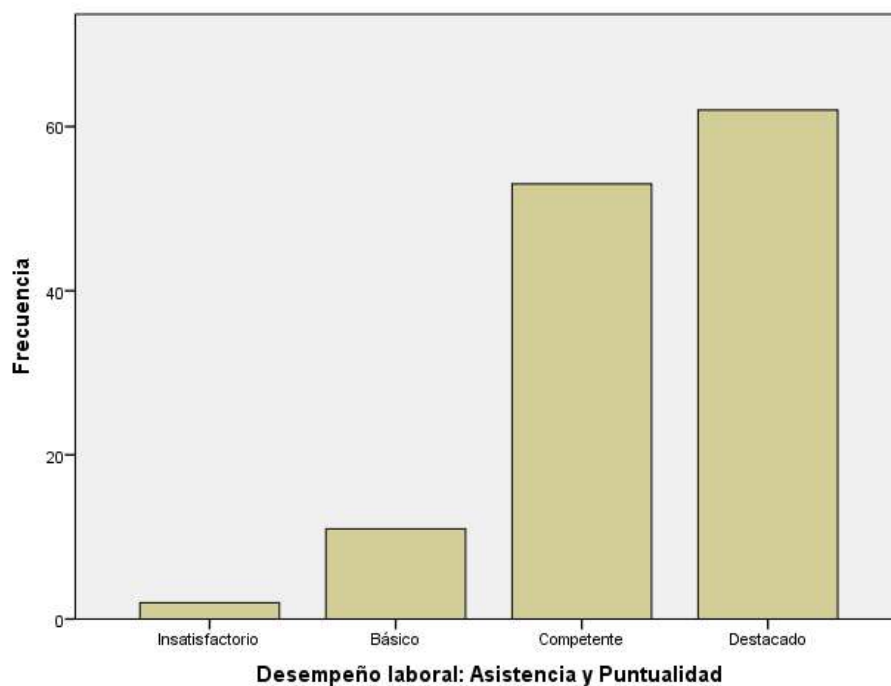
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	2	1,6
Básico	11	8,6
Competente	53	41,4
Destacado	62	48,4
Total	128	100,0

Elaboración propia

En la tabla 1, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto a la asistencia y puntualidad es de 89,8 % entre destacado y competente.

Figura 1

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad



En la figura 1, podemos identificar que la asistencia y puntualidad presentar los mayores puntajes mientras que el nivel insatisfactorio se encuentra con el puntaje menor.

Tabla 2

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura

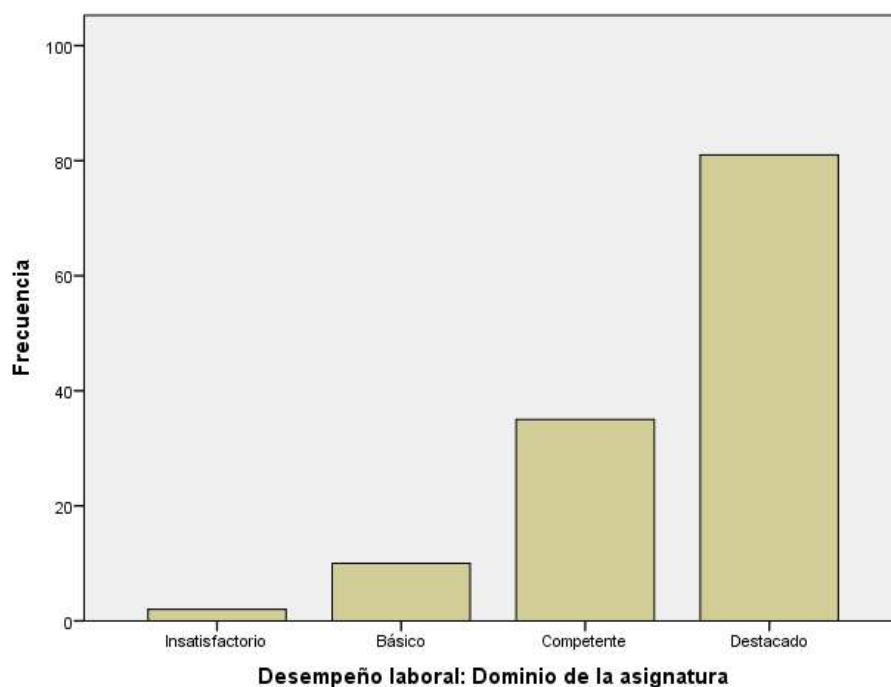
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	35	27,3
	Destacado	81	63,3
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 2, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto al dominio de la asignatura es de 90,6 % entre destacado y competente, donde el mayor porcentaje se registra para el nivel destacado, mientras que el nivel insatisfactorio presenta la menor puntuación.

Figura 2

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura



En la figura 2, se puede identificar que, la mayor proporción de docentes se encuentran en un nivel de dominio de la asignatura Destacado, mientras que la menor proporción es para el nivel insatisfactorio.

Tabla 3

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	38	29,7
	Destacado	78	60,9
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 3, se muestra que el desempeño laboral del docente con respecto a las aptitudes, habilidades y ética es de 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 3

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional



En la figura 3, se puede notar que el desempeño laboral del docente con respecto a las aptitudes, habilidades y ética se califica con un nivel Destacado, mientras que en menor proporción se encuentra el nivel insatisfactorio.

Tabla 4

Desempeño laboral: Uso de la tecnología

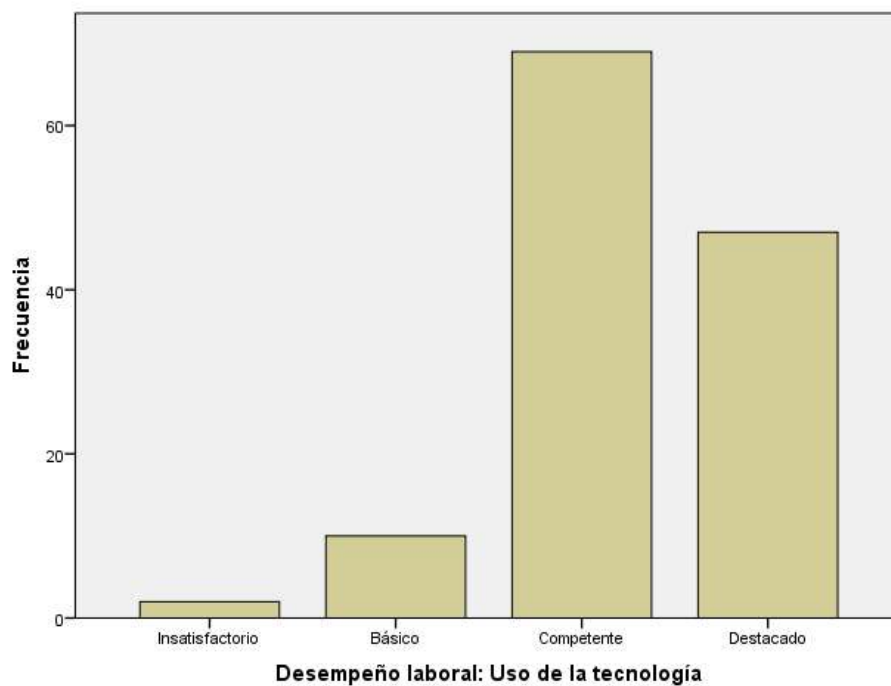
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	69	53,9
	Destacado	47	36,7
	Total	128	100,0

Elaboración propia

En la tabla 4, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto al uso de la tecnología es de 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 4

Desempeño laboral: Uso de la tecnología



En la figura 4, podemos notar que el nivel con mayor puntuación fue el Competente,

mientras que el siguiente nivel en puntuación es el Destacado, seguido por el nivel básico y el nivel menor percibido fue el insatisfactorio para la dimensión de Uso de la tecnología.

Tabla 5

Desempeño laboral: Evaluación

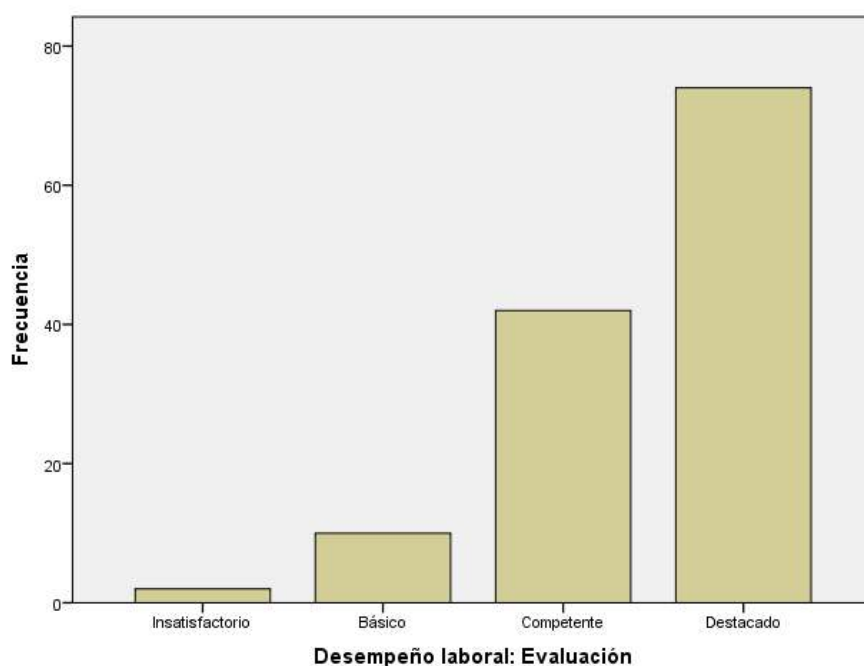
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	42	32,8
	Destacado	74	57,8
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 5, se muestran los porcentajes obtenidos para el desempeño laboral del docente con respecto a la evaluación el cual es de 89,6 % entre destacado y competente, siendo el mayor Destacado y el menor Insatisfactorio.

Figura 5

Desempeño laboral: Evaluación



En la figura 5, se identifica con el mayor puntaje para la dimensión Evaluación, el nivel Destacado, seguido por competente, básico y finalmente con el menor puntaje para el nivel insatisfactorio.

Tabla 6

Desempeño laboral: Promoción de la investigación

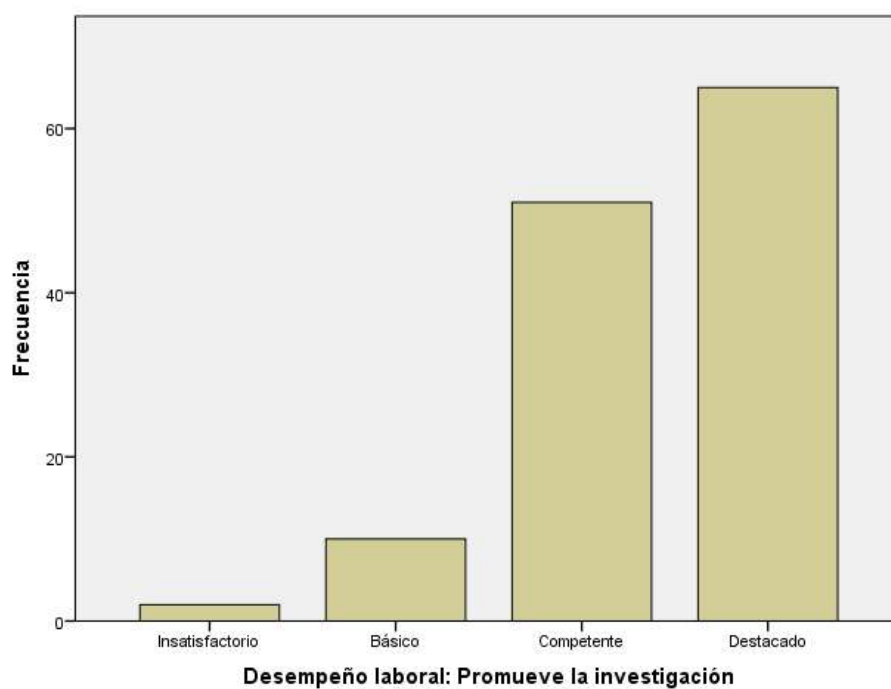
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	51	39,8
	Destacado	65	50,8
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 6, se muestran los resultados para el desempeño laboral del docente con respecto a que promoción de la investigación es de 89,6 % entre destacado y competente.

Figura 6

Desempeño laboral: Promoción de la investigación



En la figura 6, podemos notar que el nivel “Destacado” sobresale respecto a los demás niveles, sin embargo el nivel “Competente” se encuentra muy cercano, a diferencia de los niveles “básico” e “insatisfactorio” que presentan calificaciones bajas.

Tabla 7

Desempeño laboral: Promedio total

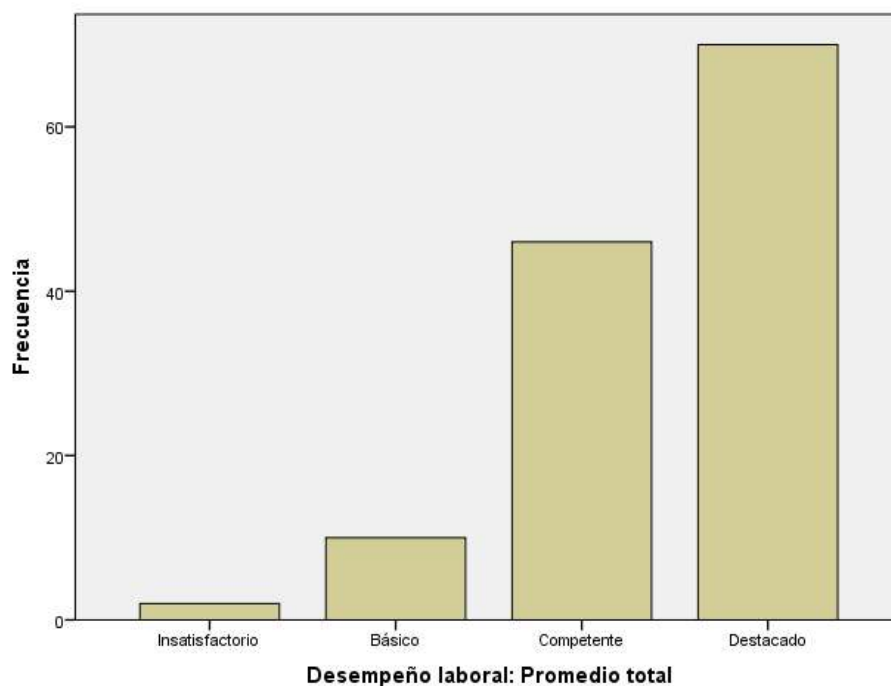
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	46	35,9
	Destacado	70	54,7
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 7, se presenta el promedio del desempeño laboral del docente, el cual representa el 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 7

Desempeño laboral: Promedio total



En la figura 7, podemos notar que el nivel “Destacado” sobresale respecto a los demás niveles, seguido por el nivel “Competente”, luego, los niveles “básico” e “insatisfactorio” que presentan las calificaciones más bajas.

Tabla 8

Nivel de capacitación

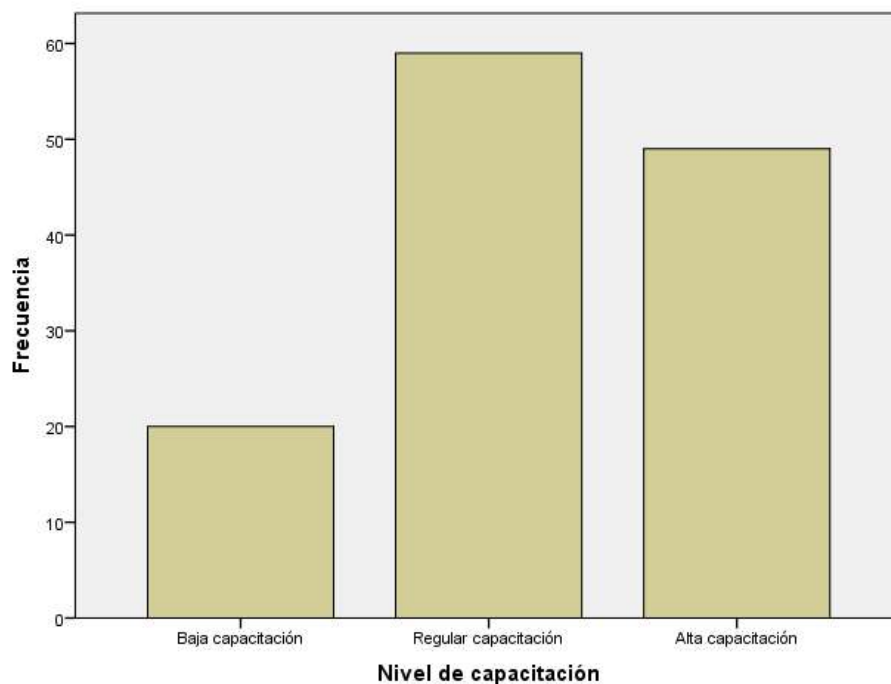
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja capacitación	20	15,6
	Regular capacitación	59	46,1
	Alta capacitación	49	38,3
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 8, se muestra que el 15,6% de los docentes presentan baja capacitación, 46,1% regular capacitación y 38,3% alta capacitación.

Figura 8

Nivel de capacitación



En la figura 8, podemos observar que la mayor puntuación fue la Capacitación en un nivel regular, seguida por la Alta capacitación y finalmente una baja capacitación.

Tabla 9

Nivel de capacitación y grado académico de los docentes

Grado académico* Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Nivel de capacitación			Total	
		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Grado académico	Licenciado	Recuento	7	17	12	36
		% dentro de Grado académico	19,4%	47,2%	33,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	35,0%	28,8%	24,5%	28,1%
		% del total	5,5%	13,3%	9,4%	28,1%
	Maestro	Recuento	10	32	31	73
		% dentro de Grado académico	13,7%	43,8%	42,5%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	54,2%	63,3%	57,0%
		% del total	7,8%	25,0%	24,2%	57,0%
	Doctor	Recuento	3	10	6	19
		% dentro de Grado académico	15,8%	52,6%	31,6%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	16,9%	12,2%	14,8%
		% del total	2,3%	7,8%	4,7%	14,8%
Total	Recuento	20	59	49	128	
	% dentro de Grado académico	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%	
	% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%	

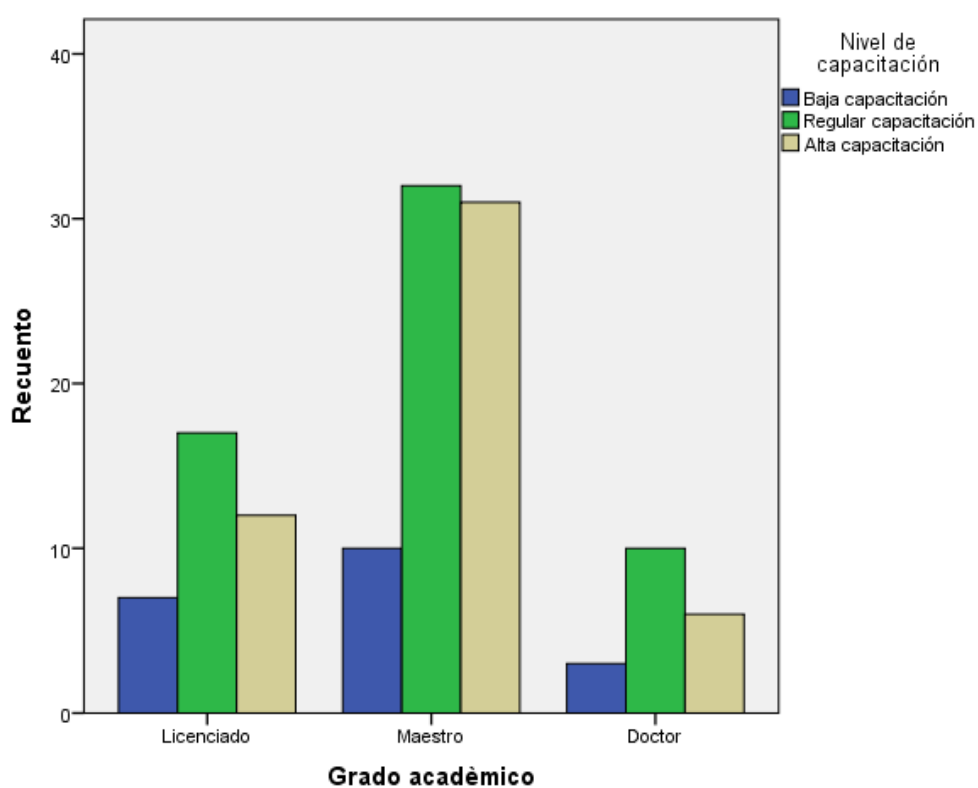
Elaboración propia.

Elaboración propia.

De acuerdo al grado académico frente al nivel de capacitación se puede observar que los licenciados con grado de bachiller el 33,3% presentan alta capacitación, mientras que los licenciados con grado de maestro el 42,5% tienen alta capacitación y por último los licenciados con grado de doctor el 31,6% tienen alta capacitación.

Figura 9

Nivel de capacitación y grado académico de los docentes



La figura 9 muestra que, los docentes en todos los niveles de capacitación tienen generalmente el grado de maestro, y generalmente todos los grados académicos presentan un nivel de capacitación regular.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Hipótesis General

El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

Hipótesis estadística

H0: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II no depende del nivel de capacitación.

H1: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,704	,053	11,120	,000c
Ordinal por ordinal	de Spearman	,682	,058	10,454	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,682; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación.

Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el p~valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto, podemos decir que el nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II se relaciona con el nivel de capacitación que los docentes tengan.

Desempeño laboral: Promedio total*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Nivel de capacitación			
		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación	
Desempeño laboral: Promedio total	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Desempeño laboral: Promedio total	100,0%	0,0%	0,0%	00,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico	Recuento	10	0	0	0
	% dentro de Desempeño laboral: Promedio total	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
	% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente	Recuento	5	38	3	46
	% dentro de Desempeño laboral: Promedio total	10,9%	82,%	6,5%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	64,4%	6,1%	35,9%
	% del total	3,9%	29,7%	2,3%	35,9%
Destacado	Recuento	3	21	46	70
	% dentro de Desempeño laboral: Promedio total	4,3%	30,0%	65,7%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	35,6%	93,9%	54,7%
	% del total				

	% del total	2,3%	16,4%	35,9%	54,7%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	Desempeño				
	laboral: Promedio				
	total				
	% dentro de Nivel	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	de capacitación				
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a promedio total vs nivel de capacitación, se puede observar el promedio total tiene como competente el 6,5 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 65,7 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 1

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Nivel de significancia = 0,95

$A = 0,05$ (margen de error)

Estadístico de correlación

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	656	,064	9,744	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	630	,067	9,113	,000c
N de casos válidos		28			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

La correlación de Spearman encontrado es 0,630; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	1	11
		% dentro de Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	90,9%	0,0%	9,1%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	2,0%	8,6%
		% del total	7,8%	0,0%	0,8%	8,6%
Competente		Recuento	6	40	7	53
		% dentro de Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	11,3%	75,5%	13,2%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	30,0%	67,8%	14,3%	41,4%
		% del total	4,7%	31,3%	5,5%	41,4%
Destacado		Recuento	2	19	41	62
		% dentro de Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	3,2%	30,6%	66,1%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	32,2%	83,7%	48,4%
		% del total	1,6%	14,8%	32,0%	48,4%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a la asistencia y puntualidad vs nivel de capacitación, se puede observar que la asistencia y puntualidad tiene como competente el 13,2 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 66,1% que presentan alta capacidad.

Hipótesis 2

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

			Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo intervalo	por	R de persona	,656	,064	9,744	,000c
Ordinal ordinal	por	Correlación de Spearman	,630	,067	9,113	,000c
N de casos válidos			128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,630; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura* Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Dominio de la asignatura	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	5	28	2	35
		% dentro de	14,3%	80,0%	5,7%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	47,5%	4,1%	27,3%
		% del total	3,9%	21,9%	1,6%	27,3%
Destacado		Recuento	3	31	47	81
		% dentro de	3,7%	38,3%	58,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	52,5%	95,9%	63,3%
		% del total	2,3%	24,2%	36,7%	63,3%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo al dominio de la signatura vs nivel de capacitación, se puede observar que el dominio de la signatura tiene como competente el 5,7 % que presentan alta

capacitación, mientras como destacado tiene un 58,0% que presentan alta capacidad.

Hipótesis 3

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,672	,051	10,196	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,627	,060	9,042	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,627; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%	
Básico	Recuento	10	0	0	10	
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
	% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%	
Competente	Recuento	6	28	4	38	

	% dentro de	15,8%	73,7%	10,5%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	30,0%	47,5%	8,2%	29,7%
	capacitación				
	% del total	4,7%	21,9%	3,1%	29,7%
Destacado	Recuento	2	31	45	78
	% dentro de	2,6%	39,7%	57,7%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	10,0%	52,5%	91,8%	60,9%
	capacitación				
	% del total	1,6%	24,2%	35,2%	60,9%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	capacitación				
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a las aptitudes, habilidades y ética profesional vs nivel de capacitación, se puede observar que las aptitudes, habilidades y ética profesional tiene como competente el 10,5 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 57,7 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 4

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en

el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo	porR de persona	,817	,044	15,908	,000c
intervalo					
Ordinal	por ordinal Correlación de Spearman	,834	,046	16,950	,000c
	N de casos válidos	128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,834; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva considerable.

Como el p~valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto,

podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Desempeño laboral: Uso de la tecnología*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Uso de la tecnología	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	00,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	7	56	6	69
		% dentro de	10,1%	81,2%	8,7%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	35,0%	94,9%	12,2%	53,9%
		% del total	5,5%	43,8%	4,7%	53,9%
Destacado		Recuento	1	3	43	47
		% dentro de	2,1%	6,4%	91,5%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	5,0%	5,1%	87,8%	36,7%
		% del total	0,8%	2,3%	33,6%	36,7%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo al uso de la tecnología vs nivel de capacitación, se puede observar que el

uso de la tecnología tiene como competente el 8,7 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 91,5 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 5

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,608	,062	8,600	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,545	,071	7,304	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,545; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Desempeño laboral: Evaluación*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Evaluación	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	5	29	8	42
		% dentro de	11,9%	69,0%	19,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	49,2%	16,3%	32,8%
		% del total	3,9%	22,7%	6,3%	32,8%
Destacado		Recuento	3	30	41	74
		% dentro de	4,1%	40,5%	55,4%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	50,8%	83,7%	57,8%
		% del total	2,3%	23,4%	32,0%	57,8%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a la evaluación vs nivel de capacitación, se puede observar que a la evaluación tiene como competente el 19,0 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 55,4 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 6

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo	porR de persona	,711	,052	11,334	,000c
Intervalo					
Ordinal	por ordinal	,688	,058	10,632	,000c
	Correlación de Spearman				
	N de casos válidos	128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,688; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Desempeño laboral: Promoción de la investigación*Nivel de capacitación tabulación cruzada

			Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación	
Desempeño laboral: Promoción de la investigación	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico	Recuento	Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente	Recuento	Recuento	6	40	5	51
		% dentro de	11,8%	78,4%	9,8%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación				

	% dentro de Nivel de capacitación	30,0%	67,8%	10,2%	39,8%
	% del total	4,7%	31,3%	3,9%	39,8%
Destacado	Recuento	2	19	44	65
	% dentro de Desempeño laboral: Promoción de la investigación	3,1%	29,2%	67,7%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	32,2%	89,8%	50,8%
	% del total	1,6%	14,8%	34,4%	50,8%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de Desempeño laboral: Promoción de la investigación	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a promover la investigación vs nivel de capacitación, se puede observar que promover la investigación tiene como competente el 9,8 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 67,7 % que presentan alta capacitación.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación concuerda con Días, R., (2011), quien obtuvo en sus resultados que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación y desempeño laborales, a pesar de que en nuestro caso, también participaron alumnos, con un número similar de muestra. De igual manera, en el estudio de Ramírez, M., (2014), quien obtuvo a partir del análisis estadístico a los datos de la muestra concluyó que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral mientras que la capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral, por lo que se llegó a la misma conclusión, aun cuando empleó algunos factores que no se consideraron en este estudio. Por otro lado, Calcina, Y., (2014), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, donde concluyó que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Con esta afirmación podemos identificar otro factor que favorece al desempeño laboral, lo cual indica que las dimensiones consideradas en el presente estudio pueden ampliarse. En ese sentido, Guarniz, A., (2014), en su investigación incluye los factores satisfacción laboral y compromiso institucional para encontrar su relación con el desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, con lo cual concluye que existe influencia de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia entre el compromiso institucional con el desempeño docente, lo cual indica que existen más variables que pueden influir en el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Los niveles de capacitación se relacionan con los niveles de desempeño laboral en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”

Los niveles de capacitación se relacionan con la asistencia y puntualidad en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el dominio de la asignatura en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con las aptitudes, habilidades y ética del docente en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el uso de las tecnologías en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el sistema de evaluación en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con la promoción de la investigación en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

6.2 Recomendaciones

Se ha observado que en la capacitación de los docentes se tiene una percepción entre regular y alta del 90% aproximadamente, por lo que se debe identificar a los docentes que se encuentran en un nivel bajo para brindarle apoyo en su desarrollo profesional que le permitirá desarrollar un mejor desempeño laboral en favor de los estudiantes.

Así también, es necesario incentivar a los docentes a completar su grado académico más alto, pues, la mayoría de docentes llegan hasta maestría, entonces debe realizarse una evaluación de los motivos por los que no realizan un doctorado a pesar de tener maestría.

CAPITULO VII REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Blake, O. (1997). La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones (2ª ed.).

Buenos Aires: Macchi.

Brunner José Joaquín y ELACQUA Gregory. 2003. Factores que Inciden en una

Educación Efectiva. En el Mercurio. Santiago de Chile, 15 de junio 2003.

Calcina Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE

CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL

ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012.

Comuni@cción, 5(1), 22-29.

Canales F.H; Alvarado de E.L. y Pineda E. B. 1988. Metodología de la investigación.

Primera Adición. Editorial Limusa S.A. México.

Canales Quevedo Isaac. 2001. Evaluación Educacional. Editorial LEMM. Lima

UNMSM-FE.

Carnoy, M.; Moura de Castro, C., «¿Qué rumbo debe tomar el mejoramiento de la

educación en América Latina?» Documento de antecedentes para el BID.

Seminario sobre Reforma Educativa, Buenos Aires, Argentina, 1996.

CINTERFOR, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 139-140,

Montevideo, Uruguay, 1997.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá.

Crespí, M. (2004). La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto

- para el desarrollo profesional del educador. Revista Digital de Educación y Nuevas tecnologías, Año VI, Número 31. Contexto Educativo y Nueva Alejandría. Disponible en: <http://contexto-educativo.com>. Consulta mayo del 2010.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Días Chimba, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/88>
- Dolan, S y otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Drucker, P. F. (1996). Drucker: Su visión sobre la administración, la organización basada en la información, la economía y la sociedad.
- . EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS DOCENTES. informe Numero 6, Lima, IPP, enero 2006. catalogo.ipp.edu.pe
- Gómez Mejía, L. y Balkin, D. (2003). Administración. Madrid: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, E. S. y Slocum, Jr. J.W. (2005). Administración: un enfoque basado en competencias (10ª ed.). México: Thomson.
- Guarniz Lozano, A. L. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/738>
- Hernández Roberto; Fernández Carlos; Baptista María del Pilar. 2010. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. México. 613 págs.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2017). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw Hill Interamericana.

- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Montenegro, I.(2005).Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- PURYEAR, J., «La educación en América Latina: problemas y desafíos», en Documentos de PREAL, N° 7, Santiago, Chile, 1997. www.mineduc
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMA). 2014. <http://umc.minedu.gob.pe>.
- OCDE (2009) Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales. Ed.OCDE.publishing.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO. 1998. La educación superior en el siglo XXI visión et acción. Debate temático: “Las exigencias del mundo del trabajo”.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113609So.pdf>
- Ramírez Amado, A. (2014). Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Administración [Maestría, Universidad de Montemorelos].
<https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1>
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.
- Silíceo Aguilar, A. (2008). Capacitación y desarrollo de personal (4ª ed.) México: Limusa
- Wrther William B. y Davis Heith.1994. Administración de Personal y Recursos Humanos. Segunda Edición. Editorial Mc. Graw Hill.
- Zabalza, M. (2008). El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo

profesional. Madrid: Narcea

Anexos

INSTRUMENTO 1:

La presente ficha se utilizará para cualificar el nivel de capacitación de aquellos docentes que han sido seleccionados de acuerdo con el instrumento

FICHA DE NIVEL DE CAPACITACIONES RECIBIDAS

**DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN.**

Nivel de capacitación	Doctorado	Maestría	Diplomado	otros
Código del Docente				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

INSTRUMENTO 2:

Con el presente instrumento evaluaremos el Nivel de Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014-II.

Las preguntas de este instrumento han sido elaboradas por el Vicerrectorado Académico de la misma Universidad y esta encuesta es aplicada a los alumnos todos los fines de ciclo académico.

Las dimensiones han sido organizadas por la autora para el procesamiento de datos estadísticos y dar respuesta a las hipótesis específicas.

I. Asistencia y puntualidad

- ¿Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario; así mismo desarrolla el total de las horas y siempre recupera las clases no realizadas por motivos de fuerza mayor?
- ¿Entrega material didáctico (módulo, texto guía, material bibliográfico) para el desarrollo de la asignatura al inicio del semestre académico?
- ¿El docente explica el plan académico de la asignatura al inicio del periodo lectivo, precisando la forma de evaluación y los productos que se obtendrán a lo largo del curso (evidencias de aprendizaje)?
- ¿Efectúa recomendaciones a los trabajos presentados y devuelve las evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis?

II. Dominio de la asignatura

- ¿Qué nivel de dominio muestra el docente en la aplicación de los contenidos de la asignatura para la resolución de problemas fuera de las aulas?
- ¿El docente demuestra que dispone de información y conocimientos actualizados sobre los temas que desarrolla en sus clases?
- ¿Qué nivel de pedagogía demuestra el docente en la exposición de los temas y en los ejemplos que proporciona de su aplicación a situaciones reales?
- ¿Explica el aporte de la asignatura y sus contenidos en el desarrollo de las competencias laborales que Ud. Requiere para el ejercicio de su profesión?
- ¿Los contenidos desarrollados en clases corresponden a los temas contemplados en la sumilla del curso y/o aprendizajes esperados en el sílabo?
- ¿Relaciona la teoría de la unidad curricular con la práctica en la realidad concreta?
- ¿Satisface positivamente todas las inquietudes dentro y fuera del aula de clase?

III. Aptitudes y habilidades.

- ¿Procura permanentemente en cada una de las clases, conocer si los estudiantes entienden la utilidad y aplicación de los contenidos de su asignatura?

- ¿Desarrolla actividades interactivas y participativas (debates, exposiciones, etc.) con los estudiantes?
- ¿Actúa con honestidad, siempre muestra respeto por los estudiantes y promueve la unidad entre los miembros de la unidad universitaria, demuestra ética profesional?
- ¿Utiliza técnicas para asegurar que todos los miembros del equipo de trabajo participen activamente y colaboren en el logro de los resultados?
- ¿Mantiene la disciplina en el ambiente donde se desarrollan las clases?

IV. Uso de la Tecnología.

- ¿utiliza herramientas tecnológicas de e-learning en el proceso de enseñanza- aprendizaje (videoconferencia, web, seminario web, blog, material multimedia publicado en internet, otros) para impartir la clase?

V. Sistema de Evaluación.

- ¿El docente evalúa a todos los alumnos con equidad y respetando las normas estipuladas en el Reglamento Académico?

VI. Promueve la investigación.

- ¿Recomienda en cada clase bibliografía específica para que el estudiante profundice sus conocimientos sobre el tema abordado en clase?
- ¿El docente motiva al estudiante para asumir retos que implican la solución de problemas de la comunidad, brindándole asistencia y guía permanente?

FORMATO 3: PARA EL LLENADO DE ENCUESTA ESTUDIANTIL

Permitirá determinar el puntaje acumulado por cada docente evaluado a nivel general y por dimensiones.

DIMENSIONES	indicadores	CODIGO DE DOCENTE EVALUADO/PUNTAJE									
I. Asistencia y puntualidad	1) ¿Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario; así mismo desarrolla el total de las horas y siempre recupera las clases no realizadas por motivos de fuerza mayor?										
	2) ¿Entrega material didáctico (módulo, texto guía, material bibliográfico) para el desarrollo de la asignatura al inicio del semestre académico?										
	3) ¿El docente explica el plan académico de la asignatura al inicio del periodo lectivo, precisando la forma de evaluación y los productos que se obtendrán a lo largo del curso (evidencias de aprendizaje)?										
	4) ¿Efectúa recomendaciones a los trabajos presentados y devuelve las evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis										
TOTAL											
I. Dominio de la asignatura	5) ¿Qué nivel de dominio muestra el docente en la aplicación de los contenidos de la asignatura para la resolución de problemas fuera de las aulas?										
	6) ¿El docente demuestra que dispone de información y conocimientos actualizados sobre los temas que desarrolla en sus clases?										
	7) ¿Qué nivel de pedagogía demuestra el docente en la exposición de los temas y en los ejemplos que proporciona de su aplicación a situaciones reales?										
	8) ¿Explica el aporte de la asignatura y sus contenidos en el desarrollo de las competencias laborales que Ud. Requiere para el ejercicio de su profesión?										
	9) ¿Los contenidos desarrollados en clases corresponden a los temas contemplados en la sumilla del curso y/o aprendizajes esperados en el sílabo?										
10) ¿Relaciona la teoría de la unidad curricular con la práctica en la realidad											

DEDICATORIA

A mis familiares, quienes fueron mi soporte durante este tiempo para alcanzar un objetivo más en mi carrera profesional.

Maria Hindira Barrenechea Alvarado

AGRADECIMIENTO

*A Dios, mi familia, mis docentes, quienes
no permitieron que me rindiera y me
alentaron a siempre avanzar a pesar de
las dificultades que se presentaban.*

Maria Hindira Barrenechea Alvarado

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	10
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1 <i>Problema general</i>	12
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	12
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	12
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	13
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5 DELIMITACIONES DEL ESTUDIO	13
1.6 VIABILIDAD.....	13
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.1.1 <i>Investigaciones internacionales</i>	14
2.1.2 <i>Investigaciones nacionales</i>	15
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	20
2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	21
2.4.1 <i>Hipótesis general</i>	21
2.4.2 <i>Hipótesis específicas</i>	21
2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	22
CAPÍTULO III.....	23
METODOLOGÍA	23
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO	23
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	24
3.2.1 <i>Población</i>	24
3.2.2 <i>Muestra</i>	24
3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	24
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25

4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
4.2	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	35
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		54
5.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		55
6.1	CONCLUSIONES	55
6.2	RECOMENDACIONES	56
CAPITULO VII REFERENCIAS.....		57
7.1	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....		61

RESUMEN

La presente investigación llamada “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014 - II ”, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y los niveles de desempeño laboral en los docentes. El estudio es de tipo observacional, retrospectivo, transversal y analítico con un nivel relacional, con un diseño metodológico transversal correlacional. La muestra está conformada por 128 docentes de la Facultad de Educación de la institución, para lo cual se emplea la técnica encuesta para la recolección de datos y se aplica el instrumento cuestionario, uno para la variable Capacitación y otro para la variable Desempeño laboral. Para el procesamiento de datos se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman y para evaluar orientación de la correlación el estadístico Tau-c de Kendall. Se concluye que, existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014 – II, con un coeficiente de correlación de 0.682, lo cual indica una relación positiva media.

Palabras clave: Desempeño laboral, Capacitación docente, habilidades y aptitudes laborales.

ABSTRACT

The present investigation called "Relationship between training and job performance of teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrion National University 2014 - II", has as a general objective to determine the relationship that exists between the levels of training and the levels of job performance in teachers. The study is observational, retrospective, cross-sectional and analytical with a relational level, with a correlational cross-sectional methodological design. The sample is made up of 128 teachers from the institution's Faculty of Education, for which the survey technique is used for data collection and the questionnaire instrument is applied, one for the Training variable and the other for the Work Performance variable. Spearman's Rho correlation coefficient was used for data processing and Kendall's Tau-c statistic was used to assess the orientation of the correlation. It is concluded that there is a relationship between training and job performance of teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University 2014 - II, with a correlation coefficient of 0.682, which indicates a positive average relationship.

Keywords: Job performance, Teacher training, job skills and aptitudes.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado que vivimos la expansión del derecho a la educación es una necesidad ineludible y que reclama la máxima atención de todos los poderes, sean locales, nacionales o internacionales, se insiste en que sea una educación de calidad.

El conocimiento crece en forma exponencial, estudios de las naciones unidas y de otros centros de investigación del futuro coinciden en señalar que en el mundo se vive alrededor del 5 % de los cambios científicos y tecnológicos que se producirán en el siguiente quinquenio por lo que, las formas de aprender y enseñar en el futuro serán de mucha importancia.

El pobre rendimiento de los alumnos en los centros de enseñanza no es consecuencia solamente de un entorno económico desfavorecido la cual no debe ser excusa para bajar las exigencias académicas sino, por el contrario, aumentar sus aspiraciones. Hacer de la educación una profesión rica en conocimientos, que repose en el más avanzado adelanto tecnológico que permita el acceso a conocimientos de las mejores prácticas de enseñanza que se producen en el mundo y al desarrollo profesional de más alta calidad, de forma que profesores bien calificados y esforzados desarrollen altas expectativas de aprendizaje, administrando con éxito estándares elevados de rendimiento en grupo de alumnos cada vez más diversos (Carnoy, E.T, 1996).

El desempeño laboral del docente juega un papel crucial en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se sabe que está relacionado con la eficacia del maestro. Además, el desempeño laboral de los docentes podría medirse a través de la satisfacción laboral de los docentes y las actitudes laborales, como el compromiso con el trabajo, los sentimientos de desafío laboral, la importancia del trabajo y la responsabilidad laboral pues cuando una persona está satisfecha, su desempeño laboral puede aumentar, por lo que es importante para garantizar la calidad de la instrucción que se lleva a cabo en la escuela.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los países iberoamericanos buscan la integración de sus economías para fortalecerse mutuamente, junto a ello experimentar realidades dramáticas de inequidad y exclusión social, con la imposibilidad de acceso de amplias masas de la población a bienes y servicios básicos como la educación, salud y alimentación. Las reformas educativas y los programas de capacitación de los ministerios de Trabajo de México y de Brasil, así como los proyectos que siguen el modelo de Chile Joven intentan aportar respuestas para la desburocratización en la formación profesional, pero los resultados dejan aún mucho que desear (CINTEFOR, 1997)

Los gastos promedio por estudiante en el sistema educativo se mantienen muy por debajo de los países industrializados, las tasas de estudios completos son bajas, el rendimiento en ciencia y tecnología es débil y, sobre todo, existe una gran brecha en el rendimiento de los alumnos de niveles socioeconómicos medios y altos que concurren a escuelas adecuadas, y los de los sectores populares que suelen asistir a escuelas de baja calidad (Puryear, 1997).

En el Perú en la evaluación que corresponde al 2004 reportada por el Ministerio de Educación nos señala que: lejos de mejorar el rendimiento en los aprendizajes de maestro-estudiantes, ellos siguen igual y/o han mermado en su “rendimiento” respecto a los años anteriores, si el sistema educativo peruano arroja tan malos resultados; que factores estarán determinando esta situación de crisis.

Sin embargo, en la última Evaluación Censal de Estudiantes 2014 realizada por el Ministerio de Educación da luces sobre un importante avance en materia de comprensión lectora y matemática, habiéndose logrado el incremento más grande de los últimos siete años, debido al compromiso y dedicación de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia, porque ellos son los actores fundamentales del cambio en la educación. Estos alentadores resultados nos reafirman que estamos en la ruta correcta, aunque todavía falta mucho por mejorar. (MINEDU, 2014)

En el Perú a nivel universitario aún no se han desarrollado evaluaciones nacionales para medir los aprendizajes de maestro-estudiantes, pero sí la Asamblea Nacional de Rectores, mediante la Dirección General de Investigación y acreditación universitaria promoción de la autoevaluación de sus docentes alumnos y egresados.

Académicamente todos reconocemos la importancia del “factor docente” como sujeto que actúa dentro de la institución, en países pobres como en el Perú el “factor docente” tiene importancia para explicar el rendimiento de nuestros estudiantes. Es cierto que el “factor docente” es uno de los factores endógenos de la escuela y por tanto no tiene mayor impacto en el mejoramiento de la calidad en la educación nacional, pero tampoco olvidemos que este “factor Docente” tiene mayor determinación dentro de los demás factores, esto implica que la evaluación de sus desempeños es primordial para controlar. los factores internos a la escuela (Brunner, E.T, 2003).

Un análisis difundido dice que los óptimos desempeños de los docentes dependían básicamente de una formación profesional inicial y continua de calidad y de un buen trato remunerativo y de condiciones de trabajo que permitan desarrollar una adecuada motivación docente. (IPP, 2006).

Una persona aprende a lo largo de toda su vida, necesita de nueva información para actuar en nuevos escenarios y en contextos diferentes cada vez. Por ende las capacitaciones nos permitirán una retroalimentación de información la cual debe ser continua, pero desafortunadamente muchas veces al finalizar la capacitación el individuo en este caso el docente vuelve a su clase a trabajar con sus alumnos, a lidiar con los mismos problemas sin poder aplicar ninguno de los conceptos que se impartieron en la capacitación entonces cómo contribuyen estas capacitaciones para el mejoramiento de la calidad educativa si el desempeño docente no mejora.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con el nivel de desempeño laboral?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con asistencia y puntualidad?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con el dominio de la asignatura que tiene los docentes?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionado con sus aptitudes, habilidades y ética de los docentes?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con el uso de las tecnologías?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionados con el sistema de evaluación?

¿En qué medida el nivel de las capacitaciones estará relacionadas con promover las investigaciones?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y los niveles de desempeño laboral en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y la asistencia y puntualidad.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el dominio de la asignatura.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y las aptitudes, habilidades y ética del docente.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el uso de las tecnologías.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y el sistema de evaluación.

Determinar la relación que existe entre los niveles de capacitación y promoción de la investigación.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es de mucha importancia para esta casa de estudios, porque contribuirá a determinar si las capacitaciones en la que participan los docentes de la facultad de educación para enriquecer sus saberes y las practicas, ayudan a mejorar su desempeño laboral y por ende contribuyen a la búsqueda del mejoramiento y la calidad de la educación, ya que la universidad es el lugar clave de intervención para la mejora educativa.

1.5 Delimitaciones del estudio

El estudio está delimitado a recabar información de aquellos docentes que en los últimos 5 años se han capacitado y a la vez han sido evaluados por sus alumnos con la Ficha de Encuesta Docente que se realiza al finalizar cada ciclo por intermedio del Vicerrectorado Académico de la misma Universidad

1.6 Viabilidad

La presente investigación es viable pues será financiada por el tesista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Días, R., (2011), en su investigación titulada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad zona Montemorelos Linares, Nuevo León”, la cual fue de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León, participando 113 de ellos. Para la recolección de los datos se elaboraron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Como resultado se observó que sí existe una influencia lineal significativa entre la variable autoevaluación del nivel de capacitación (ANC) y la variable autoevaluación del nivel del desempeño laboral (ANDL). Al término del análisis se observó que la variable autoevaluación de la capacitación representa 47.6% de la varianza de la variable dependiente dado que el valor R^2 corregida fue igual a 0.476. Finalmente, los resultados de la investigación mostraron que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación y desempeño laborales.

Ramírez, M., (2014), en su tesis tiene como objetivo dar respuesta a la pregunta: La capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿son predictoras del desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México? La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, de los cuales participaron 106. Para la recolección de los

datos se utilizaron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Para el análisis de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe una relación lineal positiva y significativa. Los coeficientes beta estandarizados y el correspondiente nivel de significación fueron: $\beta_1 = .153$ ($p = .133$), $\beta_2 = .083$ ($p = .415$) y $\beta_3 = .369$ ($p = .0$). Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula reteniendo como variable predictora del desempeño laboral a la variable capacitación laboral y eliminando del modelo a las variables edad y antigüedad en el puesto. Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Calcina, Y., (2014), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Guarniz, A., (2014), en su investigación propuso como objetivo principal establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional, incluyendo 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, durante el semestre de marzo a julio 2012. Para evaluar el nivel de satisfacción, se les aplicó la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5); en el factor de Satisfacción por la Institución se obtuvo una media de 14.14 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR, en cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61 la cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO. Al examinar por dimensiones el compromiso se halla: la afectiva con una fuerte correlación en el docente y no necesariamente el grupo de docentes con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la Universidad; mientras las áreas normativa, calculada y la global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. Al análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

2.2 Bases teóricas

Según Chiavenato, I. (2010) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Dolan, S y otros. (2003) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización.

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega ¿Por qué es importante medir este desempeño?: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.”

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esa complejidad Montenegro Ignacio nos dice:” Podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.” Y continúa señalando: Entre los factores asociados al docente está

su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación precisa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

Ante sociedades con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas sin responder a las nuevas demandas sociales; el cambio es signo de estos tiempos y también las prácticas educativas se ven afectadas por otro tipo de transformaciones que sin repercutir en la sociedad en su conjunto, impactan y deberán impactar en la manera de actuar de los profesionales de la Educación y ante estos cambios no es posible seguir educando de la misma manera.

Resulta evidente la seria necesidad de replantear la formación de los profesionales tanto a lo que respecta a su formación inicial como también a la que se identifica como parte de su desarrollo profesional por tal razón todo programa de formación continua y de post grados deberá aspirar no sólo a promover la superación profesional y la mejora será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales entendidos esencialmente como un saber actuar como expresa Crespi (2004,s.p) el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

Es por esta razón que las universidades no pueden ser percibidas únicamente, como organizaciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo de generación en generación. También deben procurar políticas y formas eficientes para elevar el nivel de sus docentes y establecer evaluaciones para evidenciar el desempeño del personal académico en

correspondencia con ese nivel deseado de excelencia y calidad. (Chiavenato, 2000, p.357).

Gomes Mejiay Balkin (2003) aclaran que la evaluación del desempeño es considerada para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas.

El desempeño docente es una de las variables más conocidas y útiles para comprender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores. En el ámbito universitario hay una ausencia de criterios que especifiquen cuáles deben ser las funciones y roles específicos del profesor (Sánchez & Teruel, 2004). Sin embargo, existen algunas dimensiones e indicadores que son frecuentemente empleados para evaluar el desempeño docente.

Respecto a las capacitaciones Druker (1996), plantea que la empresa moderna o es una organización basada en el conocimiento, o de lo contrario es una organización obsoleta, incapaz de competir en el mercado con sus concurrentes; por tanto, en la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social se necesita de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional e integrado en la nueva cultura de la organización.

Blake (1997) alude que las capacitaciones están orientadas a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimiento, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) aclaran que la capacitación se refiere a actividades que ayudan a los empleados a superar limitaciones y mejorar el desempeño de sus empleados

2.3 Definición de términos básicos

Capacitación docente: Actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo.

Desempeño docente: Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.

Sistemas de evaluación: Los sistemas de evaluación del rendimiento, junto con los sistemas de incentivos, permiten determinar, en buena medida, qué espera la organización de cada individuo y qué va a recibir de ésta.

Dominio de la asignatura: Implica un proceso mental reflexivo, en donde cada uno de nosotros comprendamos el contenido y seamos capaces de explicarlo, ejemplificarlo, y plantear actividades de demostración y problemas para fomentar la reflexión en los estudiantes.

Aptitudes y habilidades: Son un conjunto de recursos que permiten a una persona desarrollar la acción de formación. Brindan la capacidad de dar una clase de calidad para que los alumnos aprendan y se consigan los objetivos pedagógicos.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

H1: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

2.4.2 Hipótesis específicas

H2: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

H3: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

H4: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

H5: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

H6: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

H7: Existe Relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la promoción de la investigación.

2.5 Operacionalización de variables

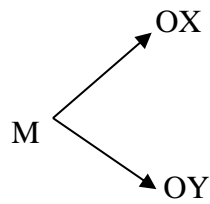
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
CAPACITACIÓN	Actividad realizada en una organización buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo.	Nivel de capacitación	Baja Regular Alta
DESEMPEÑO LABORAL	Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente.	Asistencia y puntualidad. Dominio de la asignatura. Aptitudes, habilidades y ética. Uso de tecnología. Sistemas de evaluación. Promoción de la investigación.	Insatisfactorio Básico Competente Destacado

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

De acuerdo con Hernández Sampieri et al., (2014), el diseño es no experimental, transversal, y correlacional o de asociación. Representado por el siguiente gráfico:



Donde:

M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X = Variable 1

Y = Variable 2

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está constituida por todos los docentes de la facultad de educación. Nuestra muestra serán todos los docentes que en los últimos cinco años se han capacitado; el muestreo será de forma probabilística y aleatoria simple.

3.2.2 Muestra

El tamaño de la muestra lo calcularemos en base al total de los docentes que en los últimos años se han capacitado, el nivel de significancia para el caso será del 90 %.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos que utilizaremos para la recolección de datos serán de acuerdo con la variable. Para la variable Capacitación utilizaremos el método de la encuesta, para determinar quiénes son los docentes que se han capacitado en los últimos cinco años; como instrumento utilizaremos un cuestionario de acuerdo con nuestro requerimiento con preguntas dicotómicas y preguntas cerradas. Mientras que para el desempeño laboral será la encuesta realizada a los alumnos de la Facultad de Educación de la “Universidad José Faustino Sánchez Carrión” del Semestre 2014-II que cada fin de ciclo aplica el vicerrectorado académico.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Utilizaremos la estadística descriptiva y para determinar la relación o asociación que tienen las dos variables utilizaremos el estadístico chi-cuadrado, Así también, se empleará el estadístico Rho de Spearman para evaluar el grado de correlación entre variables, además se evaluará el Tau-c de Kendall para conocer la orientación de la correlación. Los datos serán procesados con el programa estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad

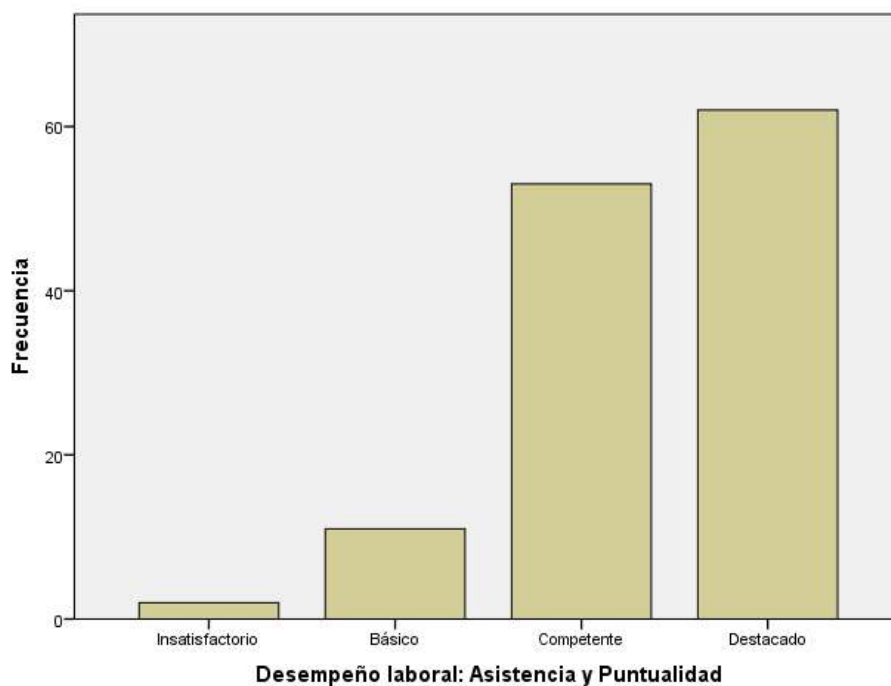
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	2	1,6
Básico	11	8,6
Competente	53	41,4
Destacado	62	48,4
Total	128	100,0

Elaboración propia

En la tabla 1, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto a la asistencia y puntualidad es de 89,8 % entre destacado y competente.

Figura 1

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad



En la figura 1, podemos identificar que la asistencia y puntualidad presentar los mayores puntajes mientras que el nivel insatisfactorio se encuentra con el puntaje menor.

Tabla 2

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura

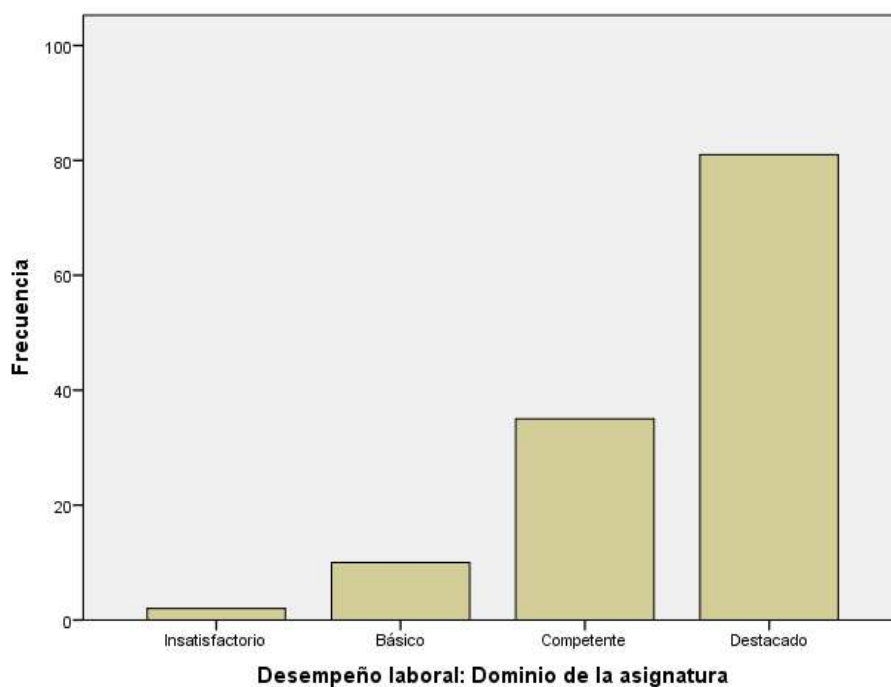
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	35	27,3
	Destacado	81	63,3
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 2, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto al dominio de la asignatura es de 90,6 % entre destacado y competente, donde el mayor porcentaje se registra para el nivel destacado, mientras que el nivel insatisfactorio presenta la menor puntuación.

Figura 2

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura



En la figura 2, se puede identificar que, la mayor proporción de docentes se encuentran en un nivel de dominio de la asignatura Destacado, mientras que la menor proporción es para el nivel insatisfactorio.

Tabla 3

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional

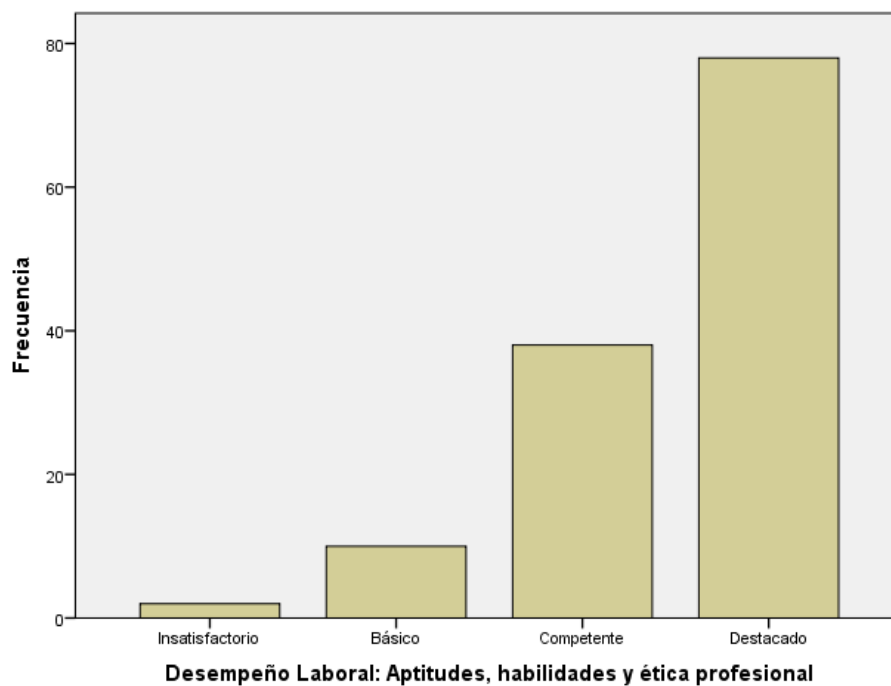
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	38	29,7
	Destacado	78	60,9
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 3, se muestra que el desempeño laboral del docente con respecto a las aptitudes, habilidades y ética es de 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 3

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional



En la figura 3, se puede notar que el desempeño laboral del docente con respecto a las aptitudes, habilidades y ética se califica con un nivel Destacado, mientras que en menor proporción se encuentra el nivel insatisfactorio.

Tabla 4

Desempeño laboral: Uso de la tecnología

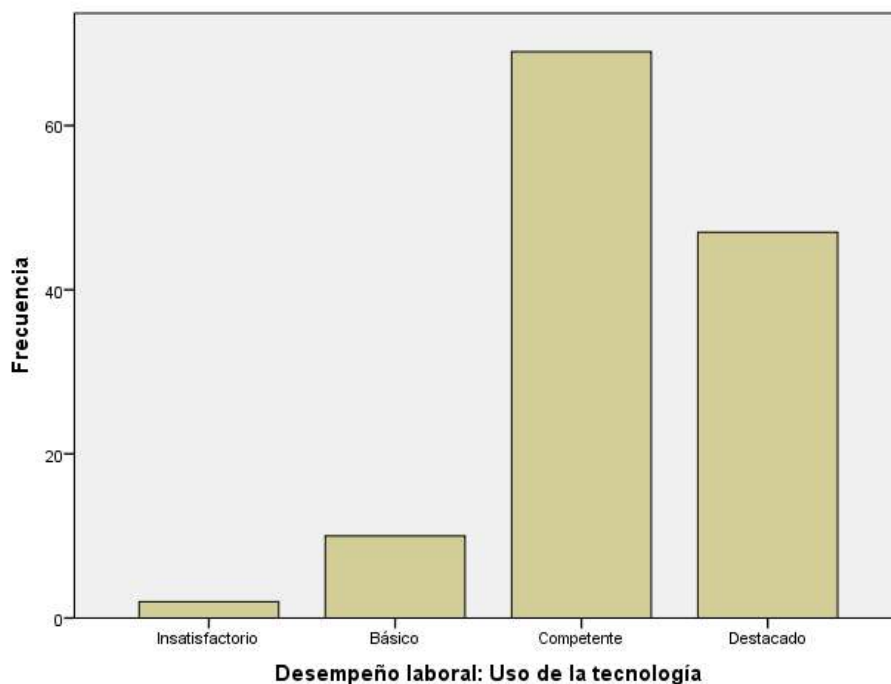
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	69	53,9
	Destacado	47	36,7
	Total	128	100,0

Elaboración propia

En la tabla 4, se muestra el desempeño laboral del docente con respecto al uso de la tecnología es de 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 4

Desempeño laboral: Uso de la tecnología



En la figura 4, podemos notar que el nivel con mayor puntuación fue el Competente,

mientras que el siguiente nivel en puntuación es el Destacado, seguido por el nivel básico y el nivel menor percibido fue el insatisfactorio para la dimensión de Uso de la tecnología.

Tabla 5

Desempeño laboral: Evaluación

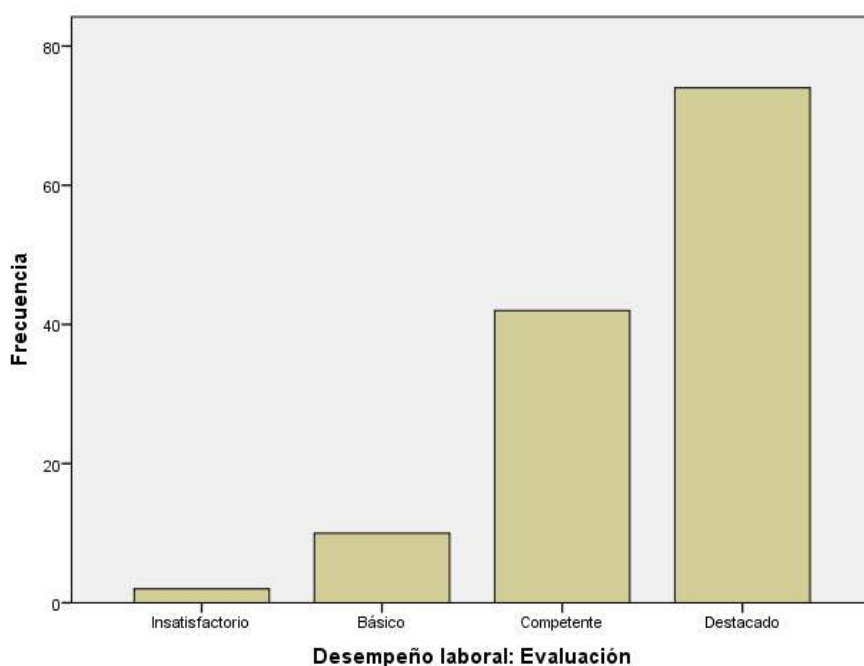
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	42	32,8
	Destacado	74	57,8
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 5, se muestran los porcentajes obtenidos para el desempeño laboral del docente con respecto a la evaluación el cual es de 89,6 % entre destacado y competente, siendo el mayor Destacado y el menor Insatisfactorio.

Figura 5

Desempeño laboral: Evaluación



En la figura 5, se identifica con el mayor puntaje para la dimensión Evaluación, el nivel Destacado, seguido por competente, básico y finalmente con el menor puntaje para el nivel insatisfactorio.

Tabla 6

Desempeño laboral: Promoción de la investigación

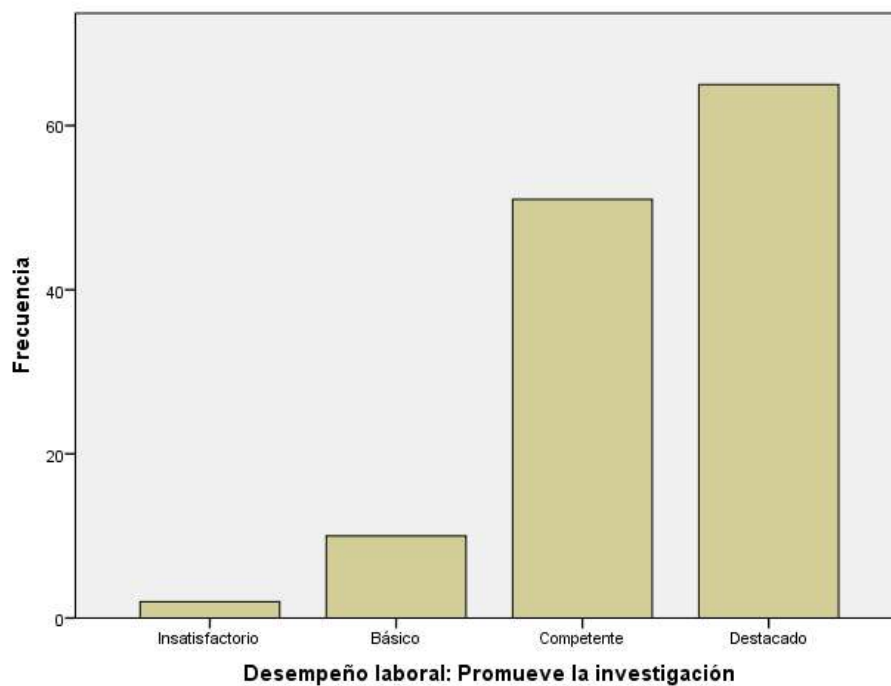
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	51	39,8
	Destacado	65	50,8
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 6, se muestran los resultados para el desempeño laboral del docente con respecto a que promoción de la investigación es de 89,6 % entre destacado y competente.

Figura 6

Desempeño laboral: Promoción de la investigación



En la figura 6, podemos notar que el nivel “Destacado” sobresale respecto a los demás niveles, sin embargo el nivel “Competente” se encuentra muy cercano, a diferencia de los niveles “básico” e “insatisfactorio” que presentan calificaciones bajas.

Tabla 7

Desempeño laboral: Promedio total

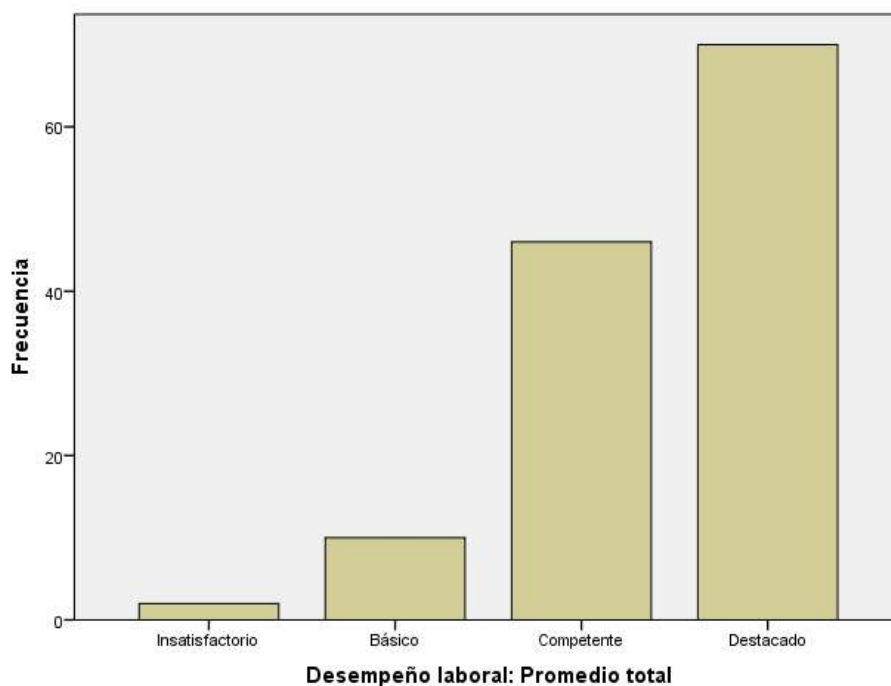
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorio	2	1,6
	Básico	10	7,8
	Competente	46	35,9
	Destacado	70	54,7
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 7, se presenta el promedio del desempeño laboral del docente, el cual representa el 90,6 % entre destacado y competente.

Figura 7

Desempeño laboral: Promedio total



En la figura 7, podemos notar que el nivel “Destacado” sobresale respecto a los demás niveles, seguido por el nivel “Competente”, luego, los niveles “básico” e “insatisfactorio” que presentan las calificaciones más bajas.

Tabla 8

Nivel de capacitación

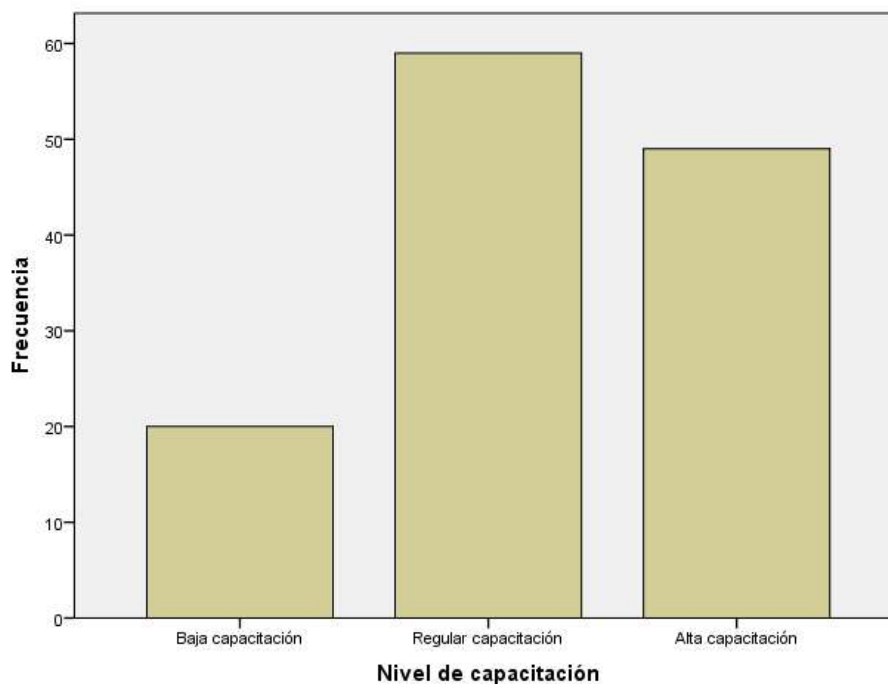
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja capacitación	20	15,6
	Regular capacitación	59	46,1
	Alta capacitación	49	38,3
	Total	128	100,0

Elaboración propia.

En la tabla 8, se muestra que el 15,6% de los docentes presentan baja capacitación, 46,1% regular capacitación y 38,3% alta capacitación.

Figura 8

Nivel de capacitación



En la figura 8, podemos observar que la mayor puntuación fue la Capacitación en un nivel regular, seguida por la Alta capacitación y finalmente una baja capacitación.

Tabla 9

Nivel de capacitación y grado académico de los docentes

Grado académico* Nivel de capacitación tabulación cruzada

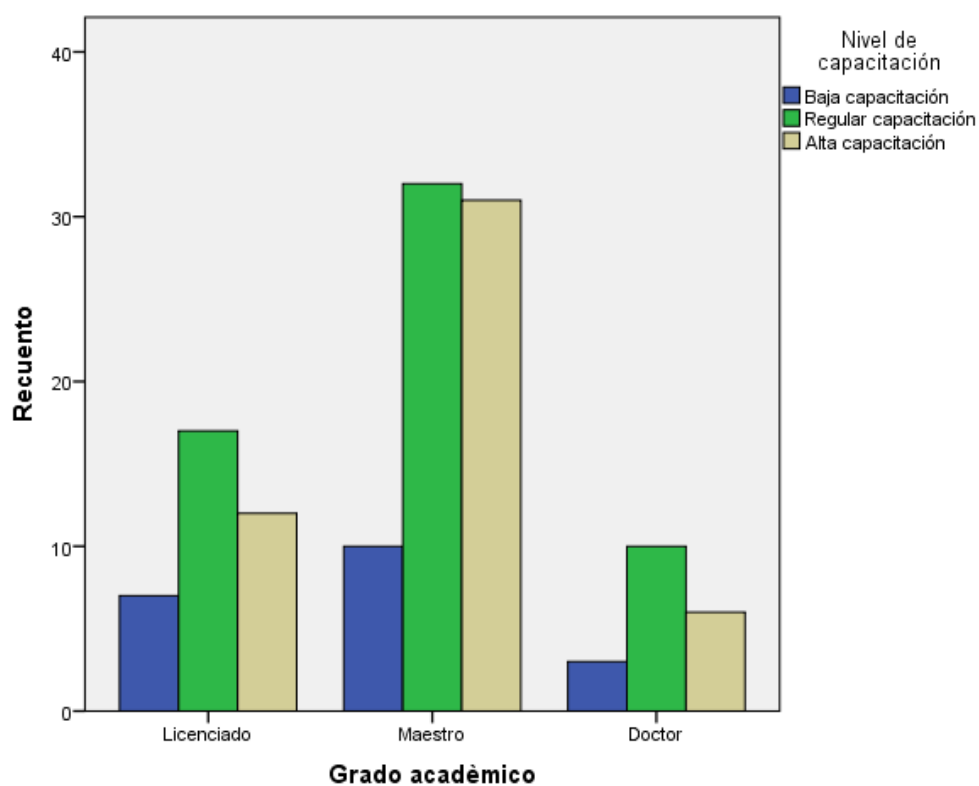
		Nivel de capacitación			Total	
		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Grado académico	Licenciado	Recuento	7	17	12	36
		% dentro de Grado académico	19,4%	47,2%	33,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	35,0%	28,8%	24,5%	28,1%
		% del total	5,5%	13,3%	9,4%	28,1%
	Maestro	Recuento	10	32	31	73
		% dentro de Grado académico	13,7%	43,8%	42,5%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	54,2%	63,3%	57,0%
		% del total	7,8%	25,0%	24,2%	57,0%
	Doctor	Recuento	3	10	6	19
		% dentro de Grado académico	15,8%	52,6%	31,6%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	16,9%	12,2%	14,8%
		% del total	2,3%	7,8%	4,7%	14,8%
Total	Recuento	20	59	49	128	
	% dentro de Grado académico	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%	
	% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%	

Elaboración propia.

Elaboración propia.

De acuerdo al grado académico frente al nivel de capacitación se puede observar que los licenciados con grado de bachiller el 33,3% presentan alta capacitación, mientras que los licenciados con grado de maestro el 42,5% tienen alta capacitación y por último los licenciados con grado de doctor el 31,6% tienen alta capacitación.

Figura 9
Nivel de capacitación y grado académico de los docentes



La figura 9 muestra que, los docentes en todos los niveles de capacitación tienen generalmente el grado de maestro, y generalmente todos los grados académicos presentan un nivel de capacitación regular.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Hipótesis General

El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

Hipótesis estadística

H0: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II no depende del nivel de capacitación.

H1: El nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II depende del nivel de capacitación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,704	,053	11,120	,000c
Ordinal por ordinal	de Correlación	,682	,058	10,454	,000c
	de Spearman				
	N de casos válidos	128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,682; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el p~valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto, podemos decir que el nivel de desempeño laboral de los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014–II se relaciona con el nivel de capacitación que los docentes tengan.

Desempeño laboral: Promedio total*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación	
Desempeño laboral: Promedio total	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	00,0%
	Desempeño laboral: Promedio total				
	% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico	Recuento	10	0	0	0
	% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Desempeño laboral: Promedio total				
	% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
	% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente	Recuento	5	38	3	46
	% dentro de	10,9%	82,%	6,5%	100,0%
	Desempeño laboral: Promedio total				
	% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	64,4%	6,1%	35,9%
	% del total	3,9%	29,7%	2,3%	35,9%
Destacado	Recuento	3	21	46	70
	% dentro de	4,3%	30,0%	65,7%	100,0%
	Desempeño laboral: Promedio total				
	% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	35,6%	93,9%	54,7%

	% del total	2,3%	16,4%	35,9%	54,7%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	Desempeño				
	laboral: Promedio				
	total				
	% dentro de Nivel	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	de capacitación				
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a promedio total vs nivel de capacitación, se puede observar el promedio total tiene como competente el 6,5 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 65,7 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 1

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	656	,064	9,744	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	630	,067	9,113	,000c
N de casos válidos		28			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

La correlación de Spearman encontrado es 0,630; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y la asistencia y puntualidad.

Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de				
		Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	1	11
		% dentro de				
		Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	90,9%	0,0%	9,1%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	2,0%	8,6%
		% del total	7,8%	0,0%	0,8%	8,6%
Competente		Recuento	6	40	7	53
		% dentro de				
		Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	11,3%	75,5%	13,2%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	30,0%	67,8%	14,3%	41,4%
		% del total	4,7%	31,3%	5,5%	41,4%
Destacado		Recuento	2	19	41	62
		% dentro de				
		Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	3,2%	30,6%	66,1%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	32,2%	83,7%	48,4%
		% del total	1,6%	14,8%	32,0%	48,4%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de				
		Desempeño laboral: Asistencia y Puntualidad	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a la asistencia y puntualidad vs nivel de capacitación, se puede observar que la asistencia y puntualidad tiene como competente el 13,2 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 66,1% que presentan alta capacidad.

Hipótesis 2

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

			Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo intervalo	por	R de persona	,656	,064	9,744	,000c
Ordinal ordinal	por	Correlación de Spearman	,630	,067	9,113	,000c
N de casos válidos			128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,630; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y dominio de la asignatura.

Desempeño laboral: Dominio de la asignatura* Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Dominio de la asignatura	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	5	28	2	35
		% dentro de	14,3%	80,0%	5,7%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	47,5%	4,1%	27,3%
		% del total	3,9%	21,9%	1,6%	27,3%
Destacado		Recuento	3	31	47	81
		% dentro de	3,7%	38,3%	58,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	52,5%	95,9%	63,3%
		% del total	2,3%	24,2%	36,7%	63,3%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Dominio de la asignatura				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo al dominio de la signatura vs nivel de capacitación, se puede observar que el dominio de la signatura tiene como competente el 5,7 % que presentan alta

capacitación, mientras como destacado tiene un 58,0% que presentan alta capacidad.

Hipótesis 3

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,672	,051	10,196	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,627	,060	9,042	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,627; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el p-valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y las aptitudes, habilidades y ética.

Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente	Recuento	6	28	4	38	

	% dentro de	15,8%	73,7%	10,5%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	30,0%	47,5%	8,2%	29,7%
	capacitación				
	% del total	4,7%	21,9%	3,1%	29,7%
Destacado	Recuento	2	31	45	78
	% dentro de	2,6%	39,7%	57,7%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	10,0%	52,5%	91,8%	60,9%
	capacitación				
	% del total	1,6%	24,2%	35,2%	60,9%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	Desempeño Laboral: Aptitudes, habilidades y ética profesional				
	% dentro de Nivel de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	capacitación				
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a las aptitudes, habilidades y ética profesional vs nivel de capacitación, se puede observar que las aptitudes, habilidades y ética profesional tiene como competente el 10,5 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 57,7 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 4

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en

el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo intervalo	porR de persona	,817	,044	15,908	,000c
Ordinal	Ordinal Correlación de Spearman	,834	,046	16,950	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,834; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva considerable.

Como el p~valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto,

podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el uso de las tecnologías.

Desempeño laboral: Uso de la tecnología*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Uso de la tecnología	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	00,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	7	56	6	69
		% dentro de	10,1%	81,2%	8,7%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	35,0%	94,9%	12,2%	53,9%
		% del total	5,5%	43,8%	4,7%	53,9%
Destacado		Recuento	1	3	43	47
		% dentro de	2,1%	6,4%	91,5%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	5,0%	5,1%	87,8%	36,7%
		% del total	0,8%	2,3%	33,6%	36,7%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Uso de la tecnología				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo al uso de la tecnología vs nivel de capacitación, se puede observar que el

uso de la tecnología tiene como competente el 8,7 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 91,5 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 5

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	,608	,062	8,600	,000c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,545	,071	7,304	,000c
N de casos válidos		128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta H_0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,545; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el $p\text{-valor}$ es 0,000 entonces rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el sistema de evaluación.

Desempeño laboral: Evaluación*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación		
Desempeño laboral: Evaluación	Insatisfactorio	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento	10	0	0	10
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	50,0%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento	5	29	8	42
		% dentro de	11,9%	69,0%	19,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	25,0%	49,2%	16,3%	32,8%
		% del total	3,9%	22,7%	6,3%	32,8%
Destacado		Recuento	3	30	41	74
		% dentro de	4,1%	40,5%	55,4%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	15,0%	50,8%	83,7%	57,8%
		% del total	2,3%	23,4%	32,0%	57,8%
Total		Recuento	20	59	49	128
		% dentro de	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
		Desempeño laboral: Evaluación				
		% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a la evaluación vs nivel de capacitación, se puede observar que a la evaluación tiene como competente el 19,0 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 55,4 % que presentan alta capacidad.

Hipótesis 6

Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

H1: Existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Nivel de significancia = 0,95

A = 0,05 (margen de error)

Estadístico de correlación

Paramétrico: Coeficiente de Pearson

No paramétrico: Coeficiente de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo	porR de persona	,711	,052	11,334	,000c
intervalo					
Ordinal	por ordinal				
	Correlación	,688	,058	10,632	,000c
	de Spearman				
	N de casos válidos	128			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Criterio de decisión

Si p-valor < 0,05 se rechaza H0

Si p-valor \geq 0,05 se acepta H0

Resultados y conclusión

El Tau-c de Kendall encontrado es 0,688; el signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Según este resultado nos indica que existe una correlación positiva media.

Como el p-valor es 0,000 entonces rechazamos H0 y aceptamos H1, por lo tanto, podemos decir que existe relación significativa entre los niveles de capacitación de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el semestre 2014 – II y el promover la investigación.

Desempeño laboral: Promoción de la investigación*Nivel de capacitación tabulación cruzada

		Baja capacitación	Regular capacitación	Alta capacitación	
Desempeño laboral: Promoción de la investigación	Insatisfactorio	Recuento 2	0	0	2
		% dentro de 100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación			
		% dentro de Nivel de capacitación % del total	10,0%	0,0%	0,0%
		1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Básico		Recuento 10	0	0	10
		% dentro de 100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación			
		% dentro de Nivel de capacitación % del total	50,0%	0,0%	0,0%
		7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Competente		Recuento 6	40	5	51
		% dentro de 11,8%	78,4%	9,8%	100,0%
		Desempeño laboral: Promoción de la investigación			

	% dentro de Nivel de capacitación	30,0%	67,8%	10,2%	39,8%
	% del total	4,7%	31,3%	3,9%	39,8%
Destacado	Recuento	2	19	44	65
	% dentro de Desempeño laboral: Promoción de la investigación	3,1%	29,2%	67,7%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	10,0%	32,2%	89,8%	50,8%
	% del total	1,6%	14,8%	34,4%	50,8%
Total	Recuento	20	59	49	128
	% dentro de Desempeño laboral: Promoción de la investigación	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%
	% dentro de Nivel de capacitación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	15,6%	46,1%	38,3%	100,0%

De acuerdo a promover la investigación vs nivel de capacitación, se puede observar que promover la investigación tiene como competente el 9,8 % que presentan alta capacitación, mientras como destacado tiene un 67,7 % que presentan alta capacitación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación concuerda con Días, R., (2011), quien obtuvo en sus resultados que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación y desempeño laborales, a pesar de que en nuestro caso, también participaron alumnos, con un número similar de muestra. De igual manera, en el estudio de Ramírez, M., (2014), quien obtuvo a partir del análisis estadístico a los datos de la muestra concluyó que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral mientras que la capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral, por lo que se llegó a la misma conclusión, aun cuando empleó algunos factores que no se consideraron en este estudio. Por otro lado, Calcina, Y., (2014), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, donde concluyó que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Con esta afirmación podemos identificar otro factor que favorece al desempeño laboral, lo cual indica que las dimensiones consideradas en el presente estudio pueden ampliarse. En ese sentido, Guarniz, A., (2014), en su investigación incluye los factores satisfacción laboral y compromiso institucional para encontrar su relación con el desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, con lo cual concluye que existe influencia de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia entre el compromiso institucional con el desempeño docente, lo cual indica que existen más variables que pueden influir en el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Los niveles de capacitación se relacionan con los niveles de desempeño laboral en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”

Los niveles de capacitación se relacionan con la asistencia y puntualidad en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el dominio de la asignatura en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con las aptitudes, habilidades y ética del docente en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el uso de las tecnologías en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con el sistema de evaluación en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

Los niveles de capacitación se relacionan con la promoción de la investigación en los docentes de la facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”.

6.2 Recomendaciones

Se ha observado que en la capacitación de los docentes se tiene una percepción entre regular y alta del 90% aproximadamente, por lo que se debe identificar a los docentes que se encuentran en un nivel bajo para brindarle apoyo en su desarrollo profesional que le permitirá desarrollar un mejor desempeño laboral en favor de los estudiantes.

Así también, es necesario incentivar a los docentes a completar su grado académico más alto, pues, la mayoría de docentes llegan hasta maestría, entonces debe realizarse una evaluación de los motivos por los que no realizan un doctorado a pesar de tener maestría.

CAPITULO VII REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Blake, O. (1997). La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones (2ª ed.).

Buenos Aires: Macchi.

Brunner José Joaquín y ELACQUA Gregory. 2003. Factores que Inciden en una

Educación Efectiva. En el Mercurio. Santiago de Chile, 15 de junio 2003.

Calcina Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE

CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL

ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012.

Comuni@cción, 5(1), 22-29.

Canales F.H; Alvarado de E.L. y Pineda E. B. 1988. Metodología de la investigación.

Primera Adición. Editorial Limusa S.A. México.

Canales Quevedo Isaac. 2001. Evaluación Educacional. Editorial LEMM. Lima

UNMSM-FE.

Carnoy, M.; Moura de Castro, C., «¿Qué rumbo debe tomar el mejoramiento de la

educación en América Latina?» Documento de antecedentes para el BID.

Seminario sobre Reforma Educativa, Buenos Aires, Argentina, 1996.

CINTERFOR, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 139-140,

Montevideo, Uruguay, 1997.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá.

Crespí, M. (2004). La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto

para el desarrollo profesional del educador. Revista Digital de Educación y Nuevas tecnologías, Año VI, Número 31. Contexto Educativo y Nueva Alejandría. Disponible en: <http://contexto-educativo.com>. Consulta mayo del 2010.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Días Chimba, R. (2011). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos-Linares, Nuevo León. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/88>

Dolan, S y otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.

Drucker, P. F. (1996). Drucker: Su visión sobre la administración, la organización basada en la información, la economía y la sociedad.

. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS DOCENTES. informe Numero 6, Lima, IPP, enero 2006. catalogo.ipp.edu.pe

Gómez Mejía, L. y Balkin, D. (2003). Administración. Madrid: McGraw-Hill.

Hellriegel, D., Jackson, E. S. y Slocum, Jr. J.W. (2005). Administración: un enfoque basado en competencias (10ª ed.). México: Thomson.

Guarniz Lozano, A. L. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/738>

Hernández Roberto; Fernández Carlos; Baptista María del Pilar. 2010. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. México. 613 págs.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2017). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw Hill Interamericana.

- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Montenegro, I.(2005).Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- PURYEAR, J., «La educación en América Latina: problemas y desafíos», en Documentos de PREAL, N° 7, Santiago, Chile, 1997. www.mineduc
- Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMA). 2014. <http://umc.minedu.gob.pe>.
- OCDE (2009) Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales. Ed.OCDE.publishing.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO. 1998. La educación superior en el siglo XXI visión et acción. Debate temático: “Las exigencias del mundo del trabajo”.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113609So.pdf>
- Ramírez Amado, A. (2014). Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Administración [Maestría, Universidad de Montemorelos].
<https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/98/Tesis%20Antonio%20Ram%C3%ADrez%20Amado.pdf?sequence=1>
- Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.
- Silíceo Aguilar, A. (2008). Capacitación y desarrollo de personal (4ª ed.) México: Limusa
- Wrther William B. y Davis Heith.1994. Administración de Personal y Recursos Humanos. Segunda Edición. Editorial Mc. Graw Hill.
- Zabalza, M. (2008). El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo

profesional. Madrid: Narcea

Anexos

INSTRUMENTO 1:

La presente ficha se utilizará para cualificar el nivel de capacitación de aquellos docentes que han sido seleccionados de acuerdo con el instrumento

FICHA DE NIVEL DE CAPACITACIONES RECIBIDAS

**DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN.**

Nivel de capacitación	Doctorado	Maestría	Diplomado	otros
Código del Docente				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

INSTRUMENTO 2:

Con el presente instrumento evaluaremos el Nivel de Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2014-II.

Las preguntas de este instrumento han sido elaboradas por el Vicerrectorado Académico de la misma Universidad y esta encuesta es aplicada a los alumnos todos los fines de ciclo académico.

Las dimensiones han sido organizadas por la autora para el procesamiento de datos estadísticos y dar respuesta a las hipótesis específicas.

I. Asistencia y puntualidad

- ¿Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario; así mismo desarrolla el total de las horas y siempre recupera las clases no realizadas por motivos de fuerza mayor?
- ¿Entrega material didáctico (módulo, texto guía, material bibliográfico) para el desarrollo de la asignatura al inicio del semestre académico?
- ¿El docente explica el plan académico de la asignatura al inicio del periodo lectivo, precisando la forma de evaluación y los productos que se obtendrán a lo largo del curso (evidencias de aprendizaje)?
- ¿Efectúa recomendaciones a los trabajos presentados y devuelve las evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis?

II. Dominio de la asignatura

- ¿Qué nivel de dominio muestra el docente en la aplicación de los contenidos de la asignatura para la resolución de problemas fuera de las aulas?
- ¿El docente demuestra que dispone de información y conocimientos actualizados sobre los temas que desarrolla en sus clases?
- ¿Qué nivel de pedagogía demuestra el docente en la exposición de los temas y en los ejemplos que proporciona de su aplicación a situaciones reales?
- ¿Explica el aporte de la asignatura y sus contenidos en el desarrollo de las competencias laborales que Ud. Requiere para el ejercicio de su profesión?
- ¿Los contenidos desarrollados en clases corresponden a los temas contemplados en la sumilla del curso y/o aprendizajes esperados en el sílabo?
- ¿Relaciona la teoría de la unidad curricular con la práctica en la realidad concreta?
- ¿Satisface positivamente todas las inquietudes dentro y fuera del aula de clase?

III. Aptitudes y habilidades.

- ¿Procura permanentemente en cada una de las clases, conocer si los estudiantes entienden la utilidad y aplicación de los contenidos de su asignatura?

- ¿Desarrolla actividades interactivas y participativas (debates, exposiciones, etc.) con los estudiantes?
- ¿Actúa con honestidad, siempre muestra respeto por los estudiantes y promueve la unidad entre los miembros de la unidad universitaria, demuestra ética profesional?
- ¿Utiliza técnicas para asegurar que todos los miembros del equipo de trabajo participen activamente y colaboren en el logro de los resultados?
- ¿Mantiene la disciplina en el ambiente donde se desarrollan las clases?

IV. Uso de la Tecnología.

- ¿utiliza herramientas tecnológicas de e-learning en el proceso de enseñanza- aprendizaje (videoconferencia, web, seminario web, blog, material multimedia publicado en internet, otros) para impartir la clase?

V. Sistema de Evaluación.

- ¿El docente evalúa a todos los alumnos con equidad y respetando las normas estipuladas en el Reglamento Académico?

VI. Promueve la investigación.

- ¿Recomienda en cada clase bibliografía específica para que el estudiante profundice sus conocimientos sobre el tema abordado en clase?
- ¿El docente motiva al estudiante para asumir retos que implican la solución de problemas de la comunidad, brindándole asistencia y guía permanente?

FORMATO 3: PARA EL LLENADO DE ENCUESTA ESTUDIANTIL

Permitirá determinar el puntaje acumulado por cada docente evaluado a nivel general y por dimensiones.

DIMENSIONES	indicadores	CODIGO DE DOCENTE EVALUADO/PUNTAJE									
I. Asistencia y puntualidad	1) ¿Asiste a clases regularmente y con puntualidad según el horario; así mismo desarrolla el total de las horas y siempre recupera las clases no realizadas por motivos de fuerza mayor?										
	2) ¿Entrega material didáctico (módulo, texto guía, material bibliográfico) para el desarrollo de la asignatura al inicio del semestre académico?										
	3) ¿El docente explica el plan académico de la asignatura al inicio del periodo lectivo, precisando la forma de evaluación y los productos que se obtendrán a lo largo del curso (evidencias de aprendizaje)?										
	4) ¿Efectúa recomendaciones a los trabajos presentados y devuelve las evaluaciones calificadas a los estudiantes para su análisis										
TOTAL											
I. Dominio de la asignatura	5) ¿Qué nivel de dominio muestra el docente en la aplicación de los contenidos de la asignatura para la resolución de problemas fuera de las aulas?										
	6) ¿El docente demuestra que dispone de información y conocimientos actualizados sobre los temas que desarrolla en sus clases?										
	7) ¿Qué nivel de pedagogía demuestra el docente en la exposición de los temas y en los ejemplos que proporciona de su aplicación a situaciones reales?										
	8) ¿Explica el aporte de la asignatura y sus contenidos en el desarrollo de las competencias laborales que Ud. Requiere para el ejercicio de su profesión?										
	9) ¿Los contenidos desarrollados en clases corresponden a los temas contemplados en la sumilla del curso y/o aprendizajes esperados en el sílabo?										
10) ¿Relaciona la teoría de la unidad curricular con la práctica en la realidad											

