



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADAS DE LA  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO

VILLARREAL, LIMA, 2024

**Línea de investigación:**  
**Procesos sociales, periodismo y comunicación**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

**Autora**

Arellano Oliva, Claudia Cristina

**Asesor**

Porras Lavallo, Raul Ernesto

ORCID: 0000-0003-4371-0056

**Jurado**

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Acosta De Mantilla, Flora Nelida

Cabello Candela, Javier Aurelio

**Lima - Perú**

**2025**



# "FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA, 2024"

## INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Mariela Irene Bobadilla Quispe, Sergio Aaron Hospinal Vargas, Katherin Vanessa Estrella Escobar, Luis Fernando Morales Mamani. "Formación profesional y desempeño laboral egresados de Ciencias contables de la Universidad Privada de Tacna, 2018 – 2019", EVSOS, 2022 Publicación	1%
6	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**FORMACION PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EGRESADAS DE  
LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO  
VILLARREAL, LIMA, 2024**

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autor

Arellano Oliva, Claudia Cristina

Asesor

Porras Lavalle, Raul Ernesto

ORCID: 0000-0003-4371-0056

Jurado

Soto Hidalgo, Cinthya Virginia

Acosta De Mantilla, Flora Nelida

Cabello Candela, Javier Aurelio

LIMA – PERU

2025

## ÍNDICE

Resumen .....	5
Abstract .....	6
I. INTRODUCCIÓN .....	7
1.1. Descripción y formulación del problema.....	7
1.2. Antecedentes .....	9
1.2.1. Nacionales.....	9
1.2.2. Internacionales .....	12
1.3. Objetivos de la investigación .....	15
1.4. Justificación .....	15
1.5. Hipótesis .....	16
1.5.1. Hipótesis General.....	16
1.5.2. Hipótesis Específicas .....	16
II. MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Bases teóricas.....	18
III. MÉTODO .....	25
3.1. Tipo de investigación .....	25
3.2. Ámbito temporal y espacial .....	25
3.3. Variables.....	25
3.4. Población y muestra .....	32
3.5. Instrumentos.....	33
3.6. Procedimientos.....	34
IV. RESULTADOS .....	38
4.1. Variable Independiente: Formación profesional .....	38
4.1.1. <i>Organización de la EPTS de la UNFV</i> .....	38
4.1.2. <i>Estructura y contenidos de la EPTS de la UNFV</i> .....	39
4.1.3. <i>Desempeño docente</i> .....	40

4.2.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....	42
4.2.1.	Resultados de la formación recibida .....	42
4.2.2.	<i>Utilidad de la formación recibida</i> .....	43
4.2.3.	Desempeño profesional.....	44
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
VI.	CONCLUSIONES .....	49
VII.	RECOMENDACIONES.....	51
VIII.	REFERENCIAS.....	53
IX.	ANEXOS .....	61
A.	Matriz de consistencia.....	61
B.	Cuestionario: formación profesional y desempeño laboral .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables.....	27
Tabla 2: Organización de la EPTS de la UNFV.....	38
<b>Tabla 3:</b> Estructura y contenido de la EPTS de la UNFV.....	39
<b>Tabla 4 :</b> Desempeño docente .....	40
<b>Tabla 5:</b> Resultados de la formación recibida .....	42
<b>Tabla 6:</b> Utilidad de formación recibida.....	43
<b>Tabla 7:</b> Desempeño profesional.....	44

## Resumen

La presente investigación analiza la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV). El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-explicativo y diseño correlacional. Se aplicó una encuesta estructurada a una muestra de 101 egresadas, considerando las dimensiones: organización, estructura y contenido del programa, así como el desempeño docente. Los resultados revelan que más del 70% de las participantes evaluaron favorablemente su formación, señalando su utilidad y pertinencia en el ejercicio profesional. Además, se identificó una relación significativa entre los componentes de la formación recibida y el desempeño laboral, especialmente en aspectos como la resolución de problemas, el trabajo en contextos multiculturales y la toma de decisiones. Se concluye que una formación profesional sólida, alineada con las exigencias del mercado, impacta positivamente en el desempeño laboral de las egresadas.

*Palabras clave:* Desempeño laboral, trabajo social.

### **Abstract**

This research analyzes the relationship between professional training and the job performance of graduates from the School of Social Work at the National University Federico Villarreal (UNFV). The study employed a quantitative approach, using a descriptive-explanatory and correlational design. A structured survey was applied to a sample of 101 graduates, assessing program organization, content structure, and teaching performance. Results indicate that over 70% of participants positively evaluated their training, highlighting its relevance and usefulness in their professional practice. A significant relationship was found between professional training and job performance, particularly in problem-solving, multicultural work contexts, and decision-making. The study concludes that solid professional training aligned with market demands positively influences graduates' job performance.

*Keywords:* Job performance. Social work.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Descripción y formulación del problema

El desempeño laboral es la pieza central para comprobar el rendimiento de una organización, tanto dentro de organizaciones públicas y privadas, se describe como la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos (Morales y Gonzáles, 2020). Asimismo, es fundamental conseguir los objetivos de la organización y se expresa en la productividad y eficiencia, no depende únicamente de las competencias técnicas, sino también de factores como la motivación y las condiciones del ambiente de trabajo (Ramírez y Mármod, 2024). En el contexto latinoamericano el desempeño laboral tiene un peso considerable en el desarrollo social y organizacional. En nuestro país, una de las principales barreras para un buen desempeño laboral, es la brecha entre la instrucción académica y la exigencia del mercado laboral, lo que pone en evidencia la urgencia por optimizar la calidad profesional para que los egresados puedan asumir los retos laborales (Collantes, 2024).

El estudio que se planteó estará dirigido a las egresadas de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV), una casa de estudios reconocida por su dedicación a la calidad educativa y al desarrollo completo de sus estudiantes. La facultad de Ciencias Sociales de la UNFV, se están formando profesionales en trabajo social que ya están comenzando integrarse al mundo laboral para apoyar el bienestar social y el desarrollo comunitario. Por lo tanto, se busca conocer como la formación recibida ha impactado su desempeño profesional. Para ellos, y con la aprobación del Decanato, se reunirá información y se utilizarán encuestas como base para el estudio. El principal problema para la formación profesional se ha identificado como la posible disociación entre el contenido académico y las demandas reales del mercado laboral.

Gamarra (2023) afirma que cuando no hay suficientes oportunidades de formación continua ni incentivos, el desempeño laboral de los colaboradores puede verse afectado, lo que limita su capacidad de crecer en su sector. Por lo tanto, la formación profesional es esencial; no solo prepara a los estudiantes para sus futuras carreras, sino que también le aporta al fortalecimiento de habilidades que requiere el campo profesional.

Además, Gonzales (2024) afirma que la educación profesional no debe centrarse únicamente en impartir conocimientos teóricos, sino también en fortalecer las habilidades prácticas para que los graduados estén verdaderamente preparados para asumir los retos que les aguardan en su actividad laboral.

No obstante, existen 3 factores que inciden en el éxito de una escuela de formación profesional: la estructura del programa, el diseño y el contenido, y la calidad de la instrucción (Rodríguez-Obando, 2014). Un programa gestionado permite maximizar los insumos disponibles y cumplir los objetivos educativos, permitiendo a los estudiantes adquirir habilidades verdaderamente útiles. Por otro lado, una estructura mal diseñada puede generar carencias en el aprendizaje y perjudicar el desempeño futuro de los empleados.

En la presente tesis se analizará cómo el desarrollo profesional de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV impacta en su desempeño laboral. Se examinarán aspectos como la organización del programa, la estructura de los contenidos y el desempeño docente, con el fin de detectar áreas donde se pueden realizar mejoras para fortalecer la instrucción de las egresadas y mejorar su desempeño laboral. Por todo lo anteriormente mencionado se surge la siguiente interrogante de estudio: ¿cuál es la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV?

## **1.2. Antecedentes**

### ***1.2.1. Nacionales***

El trabajo de Landa y Vásquez (2022) busca la relación que hay entre el trabajo profesional de la orientadora social en el nivel de conformidad del equipo de trabajo del Hospital Daniel Alcides Carrión. Se usará el enfoque cuantitativo, sin manipulación de variables. La población es de 87 trabajadores. Manifestaron una alta valoración del desempeño desde la satisfacción de las trabajadoras sociales. Carrión - Huancayo acuden a la orientadora social cuando tienen problemas (75%), por su habilidad comunicativa. En cuanto al rendimiento cognitivo de la Trabajadora Social, el 70% de los empleados encuestados afirma que introduce conceptos novedosos que impactan en los colaboradores. En cuanto a la dirección de personal de la trabajadora social, el 87% de los encuestados afirma que planifica y coordina constantemente las numerosas funciones institucionales de forma positiva. En conclusión, se demuestra que el desempeño laboral de la Orientadora Social tiene un impacto directo y relevante en la satisfacción laboral del personal del Hospital Daniel Alcides Carrión–Huancayo, 2019.

La investigación de Huamán (2022), el efecto de la educación profesional en el desempeño laboral de los egresados de 2017 del programa de administración de empresas. El estudio es básico, correlacional, transversal y no experimental. La muestra incluyó a 46 egresados y 8 catedráticos. Se observó que el resultado de la instrucción fue positivo. El coeficiente de correlación utilizado fue Pearson, no Spearman, lo que sugiere que los datos eran paramétricos y se asumió una relación lineal. Los factores positivos en el desempeño incluyeron la propuesta creativa del docente y el dominio tecnológico, mientras que los negativos fueron el perfil profesional del docente y la estructura del plan de estudios. El 85% de los egresados trabaja en el sector privado, y el 83% tuvo un desempeño laboral clasificado

como medio. Se propuso implementar estrategias para mejorar la formación profesional, como la reestructuración curricular y la delimitación de los aprendizajes esperados del egresado según el mercado laboral.

Cruzado (2023) investigó la relación entre la capacitación profesional y la eficacia en el puesto de los trabajadores sociales egresados de la Universidad Nacional de Trujillo en 2021. Identificar como la mejora de destrezas profesionales impacta en la calidad del trabajo desempeñado influyen en su desempeño laboral. El estudio empleó métodos deductivo, inductivo, analítico-sintético y estadístico para ofrecer una visión integral del impacto de estas competencias. Se recurrió a técnicas la observación, entrevistas, encuestas y recopilación bibliográfica. Los instrumentos aplicados incluyeron una guía y registro de entrevista y un cuestionario diseñado para capturar tanto datos cualitativos como cuantitativos. La población consistió en 20 trabajadores sociales egresados, y se seleccionó una muestra completa debido a la limitada cantidad de participantes disponibles. Los resultados indicaron que las competencias profesionales técnicas (diseño y gestión de planes, organización, resolución de conflictos, análisis de problemas) y transversales (compromiso ético, iniciativa, adaptabilidad, trabajo en equipo, liderazgo, uso de TIC) influyen notablemente en el rendimiento laboral, Aunque no se especifica el coeficiente de Spearman, el estudio utilizó análisis estadísticos para correlacionar las competencias con el desempeño. El nivel de error no se menciona explícitamente, pero los hallazgos sugieren que fortalecer estas competencias es crucial para mejorar el rendimiento.

El estudio de Guevara (2019) tuvo como objetivo identificar el vínculo entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la universidad privada en Trujillo, durante el año 2019. La investigación, con un enfoque cuantitativo-correlacional, empleo un cuestionario previamente validado por 03 docentes profesionales. El coeficiente de confiabilidad del instrumento fue comprobado, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.823 en

el apartado de formación profesional y de 0.811 en el desempeño laboral. Se trabajó con una muestra de 120 estudiantes, seleccionados aleatoriamente de un total de 170 posibles participantes. Los hallazgos revelaron que existe una correlación baja entre la formación profesional y el desempeño laboral ( $p < 0,005$ ,  $r = 0,188$ ). Además, se encontró una correlación significativa entre la formación profesional y las dimensiones del desempeño laboral ( $p = 0,017$ ,  $r = 0,217$ ). Los resultados son paramétricos y se asumió una relación lineal, por lo que, se recurrió el coeficiente de indicador de asociación lineal, con un nivel de significancia de 0.05. Los resultados concluyen que mejorar la formación profesional podría beneficiar el desempeño laboral de los docentes, lo que, resulta importante para futuras investigaciones y posibles mejoras en la institución.

Castro (2020) investigó la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta. Aunque no se especifica el margen de error ni el número de participantes, incluyeron empleados municipales. Se concluyó que existe una fuerte relación positiva entre la capacitación recibida y la productividad en el trabajo, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.896 y un valor de  $p = 0.000$ .

Además, se encontró que la forma en que se planifica la capacitación impacta directamente en el rendimiento y productividad de los trabajadores ( $Rho = 0.353$ ,  $p$ -valor = 0.000), una adecuada ejecución de la capacitación influye directamente en la eficiencia del personal ( $Rho = 0.435$ ,  $p$ -valor = 0.000), y una supervisión adecuada de los procesos de capacitación aportan a mejorar la eficacia en el desempeño del personal ( $Rho = 0.568$ ,  $p$ -valor = 0.000). Se concluye que los participantes no están satisfechos con la manera con la que se llevó a cabo las capacitaciones dentro de la municipalidad, ya sea en la planificación, el desarrollo o la supervisión de estas. La insatisfacción se vio de forma negativa en cómo trabajan, afectando su desempeño laboral.

### **1.2.2. Internacionales**

Núñez y Fauta (2022) su objetivo fue examinar el vínculo entre la calidad de la formación profesional recibida se refleja en el desempeño pedagógico de la Universidad Educativa Provincial de Cotopaxi, ubicada en el Cantón Pujilí. Cuantitativo y correlacional cuyo objetivo fue medir el grado de vinculación entre los factores mediante datos numéricos. Se recurrió a la Auto evaluación de Competencias Docentes (IACD) y una encuesta para evaluar el desempeño pedagógico, a la que respondieron 200 estudiantes. Los resultados del análisis evidenciaron una correlación positiva alta, con un valor de 0.953, lo que indica una fuerte relación directa entre la formación profesional y la productividad en el trabajo de los profesores. Aunque no se menciona explícitamente el tipo de correlación utilizada en el resumen, el valor elevado obtenido sugiere que probablemente se haya aplicado el coeficiente de Pearson, recomendado para datos con distribución normal. 44% de los docentes se encuentra en un nivel aceptable de formación, mientras que la mayoría de los docentes recibió una evaluación positiva en cuanto a su desempeño laboral por parte de los estudiantes. Como conclusión, se propuso la creación de un programa de innovación educativa sustentado en el modelo por competencias para mejorar tanto el proceso educativo y formativo profesional de los docentes.

Piñeros (2022) estudia el recorrido laboral de los egresados del SENA, Cundinamarca 2015-2021. Una metodología mixta que combinó el análisis cuantitativo de la trayectoria laboral de los egresados con datos cualitativos obtenidos a través de biografías narrativas. Se aplicó un cuestionario a 90 egresados utilizando formularios de Google, complementando la información con la técnica biográfico-narrativa. Los hallazgos destacan que la institucionalidad desempeña un papel clave tanto en el proceso formativo como en la integración al mundo laboral. Además, se resalta la importancia de adquirir conocimientos en entornos reales como entrenamiento fundamental antes de ingresar al mercado laboral.

La investigación de Soriano (2022) se centró en comprobar el ámbito laboral y su efecto en la educación profesional de las colaboradoras administrativas del GAD Parroquial Rural de Ricaurte, en el Cantón Urdaneta. Se trata de una investigación de tipo descriptivo-correlacional, con un enfoque mixto, que emplea el método inductivo con base en observaciones específicas, se establece una conclusión general. Se aplicó una encuesta a 8 asistentes administrativas, seleccionadas mediante muestreo no probabilística por conveniencia. El instrumento utilizado consto de 7 preguntas objetivas. El 50% de las asistentes carecen de la información para evaluar y mejorar el desempeño laboral. Muchas no tienen títulos adecuados para sus funciones, afectando la optimización de la gestión administrativa. Además, se observó que la mayoría no ha participado en capacitaciones específicas, aunque aquellas que lo hicieron reportaron beneficios, y el uso de tecnología fue identificado como un factor influyente en la formación profesional. La investigación no especificó el uso del coeficiente de Spearman ni el nivel de error en el análisis; sin embargo, dado el enfoque mixto, se infiere que se realizaron análisis descriptivos y correlacionales sin profundizar en técnicas estadística específicas como Spearman. Los resultados sugieren la culminación de programas de capacitación continua y talleres específicos para mejorar la educación profesional y el desempeño laboral.

Palma (2019) desarrolló un trabajo cuyo objetivo fue analizar la relación entre la educación profesional de las secretarías ejecutivas de una cooperativa con la productividad laboral, identificando variables que repercuten en el nivel de productividad laboral de las secretarías ejecutivas. La metodología fue cuantitativa, correlacional, determinando la muestra en cuanto a la relación de las variables. La muestra incluyó a 12 secretarías ejecutivas y 12 jefes departamentales, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios validados. Los resultados revelaron que existe una relación positiva y significativa entre la educación profesional de las secretarías ejecutivas y la productividad laboral dentro de la cooperativa.

Los análisis cuantitativos mostraron que, a mayor nivel de educación profesional, se observó un crecimiento laboral. Las secretarías ejecutivas con educación académica especializada en áreas como administración, gestión de oficinas y tecnologías de la información demostraron mayor eficacia en la realización de sus tareas, optimización del tiempo y manejo de recursos. La investigación concluyó que la educación profesional de las secretarías ejecutivas es un factor determinante en la productividad laboral dentro de la cooperativa estudiada. Se verificó que las secretarías con una educación más especializada y actualizada no solo mejoraron sus propias capacidades de gestión, sino que también aportaron al aumento general del rendimiento departamental y organizacional.

Chamba (2023) exploró las formas de incorporación laboral de profesionales del Trabajo Social, utilizando un enfoque cuantitativo, un trabajo de campo con enfoque descriptivo y de tipo transversal, utilizando técnicas sintéticas e inductivas. El grupo consistió en 60 expertos graduados de la Unidad Académica de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Amabto, a quienes se les aplicó el método de recopilación de datos. Los hallazgos más significativos indican que el 50% de los participantes en la encuesta ha manifestado que se desempeña en su área de trabajo, el 40% afirma estar muy contento con su sueldo, el 60% sostiene que la habilidad para adaptarse es muy beneficiosa y respecto al proceso de incorporación laboral, el 66.7% encuestados expresan que hay ciertos elementos para la inserción laboral, siendo el principal elemento la ausencia de experiencia. Se deduce que se han determinado los métodos de introducción laboral de los profesionales de Trabajo Social, estableciéndose que se realizan a través de bolsas de trabajo, recomendaciones de amigos o familiares y redes sociales. Además, se han establecido las zonas donde se encuentran los profesionales de Trabajo Social, confirmándose que un gran número trabaja en su área de trabajo y se han establecido las condiciones de trabajo de los profesionales de trabajador Social, confirmándose que un gran número trabaja en relación de dependencia.

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Analizar la relación de la organización de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.

Examinar la relación de la estructura y contenidos de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.

Establecer la relación del aprendizaje alcanzado de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.

Analizar la relación del desempeño docente de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.

### **1.4. Justificación**

La investigación sobre la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV) es de suma importancia tanto a nivel académico como práctico. En primer lugar, este trabajo permitirá analizar mejor como distintos componentes del proyecto de educación profesional inciden en el desempeño laboral de las egresadas, aspectos clave para perfeccionar la especialidad de trabajo Social. Al realizar un análisis minucioso de la manera en que está estructurado el programa, sus contenidos, el nivel de enseñanza y el rendimiento de los docentes, será posible identificar puntos débiles y proponer mejoras que aseguren una instrucción más acorde con las exigencias del mercado actual.

La importancia radica en que sus hallazgos permitirán adecuar el currículo de la formación profesional a las verdaderas necesidades del campo laboral, fortaleciendo así las capacidades y la efectividad de los futuros egresados. Los aportes de la investigación beneficiarán a distintos actores; a las propias egresadas quienes estarán mejor equipados para asumir los retos de su profesión; a la UNFV, que podrá revisar y actualizar su plan para mantener su vigencia y calidad; y a las instituciones empleadoras, que contarán con profesionales más competentes y adecuados y así demandas. Al fortalecer la educación profesional, se fomenta una fuerza laboral más preparada y eficiente, lo que repercute positivamente tanto en el desarrollo del sector como en la satisfacción de quienes lo integran.

La investigación no solo busca aportar a la mejora educativa y profesional, sino también a la optimización de prácticas y políticas en el ámbito del Trabajo Social, con un efecto positivo en la calidad del servicio entregado por los egresados.

## **1.5. Hipótesis**

### ***1.5.1. Hipótesis general***

Determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV.

### ***1.5.2. Hipótesis específicas***

Existe una relación significativa entre la organización de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.

Existe una relación significativa entre la estructura y contenidos de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.

Existe una relación significativa entre el aprendizaje alcanzado de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.

Existe una relación significativa entre el desempeño docente de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. *Formación profesional Definiciones*

La formación profesional se refiere al proceso educativo formal mediante el cual una persona adquiere competencias específicas, tanto teóricas como prácticas, para desempeñarse en un campo laboral determinado. Este proceso supone la adquisición de capacidades y conocimientos indispensables para satisfacer la exigencia de una profesión (Peralta, 2024).

De acuerdo con Pérez (2024), la formación profesional abarca no solo el dominio de saberes técnicos, sino también y el pensamiento crítico, que resultan esenciales para asumir los cambios del ambiente de trabajo.

Asimismo, la formación profesional es continua, por lo que los profesionales deben actualizarse y ampliar sus conocimientos constantemente con el fin de estar al corriente de los cambios tecnológicos y las nuevas necesidades del mercado, garantizando así su vigencia en el sector (Laguado, 2024).

Valencia (2023) considera que la formación profesional integra el aprendizaje formal y la experiencia práctica, lo que permite a las personas adquirir tanto competencias técnicas como habilidades socio emocionales necesarias para un desempeño efectivo. Además, resalta la significación de la ética y la responsabilidad social, así como el impulso a la innovación en la formación profesional en el contexto actual.

Iñiquez (2024) determinó que el emprendimiento juvenil aporta al crecimiento del trabajo independiente. Es decir, el emprendimiento juvenil introduce ideas tecnológicas y métodos innovadores impulsando la economía local y generando empleo. Recomienda diseñar e implementar herramientas de apoyo (financiero, formativas, tecnológicas) dirigidas a jóvenes emprendedores.

## Dimensiones

- ***Organización del Programa de Formación Profesional***

La estructuración de un programa de formación profesional abarca la elaboración planificada de los contenidos, la definición de metas precisas y evaluables, así como la adopción de métodos pedagógicos efectivos. Un programa bien diseñado debe responder a las exigencias del mercado de trabajo y a la exigencia específica de la profesión, asegurando que los estudiantes desarrollen las habilidades claves para desenvolverse en el entorno profesional.

Además, una buena organización implica trabajar en conjunto con empresas y organización del sector productivo, lo que permite mantener los contenidos académicos actualizados y en sintonía con las tendencias y exigencias del sector. Igualmente, es fundamental realizar una evaluación continua tanto de docentes como de alumnos, con el fin de introducir mejoras al programa cuando sea necesario y así optimizar los aprendizajes y las oportunidades de inserción laboral de los egresados (Nina, 2024).

- ***Estructura y contenidos de la Formación Profesional***

La estructura de un programa de formación profesional hace referencias a la manera en que se retribuyen los cursos y las actividades de aprendizaje a lo largo del plan abarcando y equilibrio entre las teorías y la práctica, así como la secuencia de los contenidos desde niveles introductorios hasta avanzados. Es fundamental que esta organización sea lógica y coherente, de modo que los estudiantes puedan potenciar sus competencias profesionalmente de forma progresiva y eficiente.

La interacción entre el esquema curricular y la instrucción profesional en los estudiantes evidencian un vínculo significativo entre la organización del currículo y el nivel de formación profesional alcanzado por los estudiantes. La estructura curricular vigente impacta de manera positiva en la formación profesional (Zeballos, 2021).

- *Desempeño docente*

El desempeño docente se refiere a la labor que realizan los docentes, el factor clave en el progreso y mejora del proceso formativo de los estudiantes. Una actividad profesional que exige capacitación continua y evaluación permanente. Así mismo, debe contar con habilidades pedagógicas y adaptar sus métodos a las necesidades de los alumnos. Incorpora tecnologías y metodologías activas (Roque, 2021).

## **Teorías**

### *Teoría del Capital Humano*

La teoría por Becker en 1964 indica que apoyar a la educación y formación profesional aumenta las capacidades y habilidades de las personas. Por lo que, eleva su productividad y valor en el mercado laboral. Con esta idea, la teoría del capital humano, la inversión en el desarrollo y gestión del equipo de trabajo a través de la educación, capacitación y motivación es fundamental para aumentar la sostenibilidad financiera de las PYMES. Estas inversiones no son desperdicio, sino acciones estratégicas para incrementar la productividad, retención del talento y estabilidad organizacional, reforzando así la viabilidad de financiar a largo plazo (Borja et al., 2023).

### *Teoría de la experiencia concreta*

Kolb en 1984 propuso la teoría de la enseñanza recibida como un proceso de transformación de la experiencia, destacando la relevancia de experiencia directa, el análisis reflexivo, la elaboración conceptual y la aplicación práctica. Por lo tanto, este enfoque es como un ciclo que parte de la experiencia concreta, pasa por la reflexión y la conceptualización y culmina en la experimentación activa. Es un método de adquisición de conocimientos, se centra en la experiencia directa como principal herramienta de conocimiento y habilidades (Bohórquez y Castelblanco, 2022).

### *Teoría del Constructivismo Social*

La teoría del constructivismo social, según Vygotsky planteó que el conocimiento y la formación no se producen de manera individual, sino que son el resultado del trato social y la influencia cultural. El fortalecimiento de habilidades es un proceso social que aumenta exponencialmente a los estudiantes cuando colaboran y conversan con otros compañeros, promover el trabajo en grupo ayuda agilizar la mejora de destrezas mentales para el análisis y la interpretación de contenidos, todo esto con ayuda de prácticas pedagógicas (Flores y Gonzáles, 2024).

Vygotsky en 1978 desarrollo la teoría del constructivismo social, la cual proyecta el aprendizaje se construye a partir de procesos mentales internos que permiten organizar, interpretar y almacenar la información del trato social. En la formación profesional, esta perspectiva resalta la relevancia del trabajo colaborativo, el intercambio de ideas y la cooperación como factores clave en el proceso de aprendizaje. Así, los estudiantes fortalecen sus competencias no solo mediante el estudio individual, sino también a través de comprensión y habilidades (Flores y Gonzáles, 2024).

#### ***2.1.2. Desempeño Laboral***

##### **Definiciones**

Es la capacidad con la que el trabajador cumple sus obligaciones, aportando a la culminación de los objetivos corporativos y la respuesta a las necesidades del público objetivo. Constituye un factor indispensable para la operatividad de los sistemas en la organización (Condor, 2004).

De manera complementaria, el desempeño es una actuación orientada a resultados, observables y medibles, que abarca aspectos personales y contextuales con las tareas asignadas para concretar los objetivos organizaciones (Morales & Gonzáles, 2020).

El grado en que lo colaboradores desarrollan eficientemente sus funciones, deberes y responsabilidades asignadas. Aportaron a la obtención de los resultados esperados. El desempeño puede ser mejorado mediante enfoques exitosos para el capital humano (Checa, 2020).

Por lo que, se entiende que el desempeño laboral es el cumplimiento eficiente de las funciones y tareas asignadas, reflejado en la productividad y la calidad. Se ve reflejado en la productividad y la calidad del trabajo realizado, y que aporta de manera directa al logro de los objetivos organizacionales (Madrid-Apolo y Olivares-Izquierdo, 2023)

### **Dimensiones**

#### **•Utilidad de la capacitación**

La utilidad de la capacitación hace referencia a cuanto aportaron iniciativas de formación y mejora de competencias profesionales en el ambiente de trabajo para que los trabajadores mejoren su rendimiento y alcancen las finalidades estratégicas. Una capacitación efectiva es aquella que responde a las necesidades de la empresa y dota a los empleados de herramientas prácticas para afrontar los retos de sus funciones. Es fundamental que la formación sea aplicable al contexto laboral, de modo que los empleados puedan emplear de inmediato los conocimientos adquiridos y así aumentar su eficiencia y productividad.

#### **•Resultados de la capacitación**

#### **•Desempeño Laboral**

## Teorías

Frederick Herzberg, en 1959, formulo “Teoría de la Motivación-Higiene”, la cual sostiene que existen catalizadores de la satisfacción (factores motivadores) y aspectos que mitigan el malestar en el trabajo (factores de higiene). Entre los factores que impulsan la motivación se encuentra el reconocimiento, la toma de responsabilidades y las alternativas de crecimiento, mientras que los factores de mantenimiento están relacionados con las condiciones laborales, el salario y la seguridad en el empleo. Esta teoría subraya que, para mejorar el rendimiento laboral, es fundamental atender tanto los factores higiénicos como los motivadores (Siesquen y Mondragón, 2023).

Teoría del Refuerzo: Skinner en 1953 propuso la teoría del refuerzo, que establece que las respuestas del entorno moldean el comportamiento humano que se derivan de sus acciones. En el contexto del trabajo, la teoría indica que el personal aumenta su rendimiento cuando reciben refuerzos positivos como recompensas, reconocimiento o incentivos. De igual manera, el refuerzo negativo, como la eliminación de condiciones no deseadas, también puede fomentar un mejor cumplimiento. La aplicación de esta teoría en las organizaciones implica la creación de sistemas de recompensa efectivos que promuevan comportamientos deseables y mejoren la productividad (Rubiano, 2019).

Teoría de “Evaluación Cognitiva”: Deci y Ryan en 1985 desarrollaron la teoría de la evaluación cognitiva, que propone que los factores externos como las recompensas pueden influir en el impulso interno de los trabajadores. Según esta teoría, cuando las recompensas son vistas como controladoras, pueden disminuir el impulso interno de los trabajadores, mientras que, si son percibidas como indicadores de competencia, pueden aumentar la motivación y, por ende, el rendimiento laboral. Esta teoría es relevante en el contexto organizacional, ya que señala el valor de planificar sistemas de incentivo que no solo

recompensen el buen cumplimiento, sino que también refuercen la autonomía y el sentido de competencia de los empleados (Tovar, 2021).

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Se enmarca dentro de una investigación de tipo descriptiva y explicativa, con un nivel correlacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación descriptiva busca precisar las características y atributos que componen el fenómeno en estudio, mientras que la investigación explicativa tiene como objetivo identificar las causas o razones de ciertos eventos. En este caso, el estudio pretende describir y explicar la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Tiene un diseño descriptivo-correlacional, lo cual implica, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), que se explorará el grado de relación existente entre las variables, sin intervenir ni manipular dichas variables. La investigación se enfocará en identificar si existe una correlación relevante entre la formación profesional recibida y el desempeño laboral de las egresadas.

#### **3.2. Ámbito temporal y espacial**

El ámbito físico geográfico en donde se realizará la investigación corresponde la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico

Villarreal, ubicada en la ciudad de Lima, Perú.

#### **3.3. Variables**

Formación profesional

Dimensiones

Organización del Programa de Formación Profesional

Estructura y contenidos del Formación Profesional

Desempeño docente

Desempeño Laboral

Dimensiones

Utilidad de la capacitación

Resultados de la capacitación

Desempeño laboral

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
	La formación profesional se medirá mediante la organización del programa de formación profesional, la estructura y contenidos de la formación profesional y el desempeño docente (Rodríguez-Obando, 2014).	Organización del Programa de Formación Profesional	1. Los equipos e instalaciones son: 2. La ventilación, higiene, iluminación y mobiliario es: 3. El material distribuido es: 4. La supervisión del Programa fue: 5. Ejemplificación de materias	01, 02, 03, 04, 05	

---

<b>Formación profesional</b>	Estructura y contenidos del Formación Profesional	<p>1. Los objetivos de los cursos se han planteado de manera:</p> <p>2. Los temas tratados corresponden a lo programado</p> <p>3. Los trabajos asignados a los grupos son:</p> <p>4. El ordenamiento de los y temas es:</p> <p>5. Los recursos materiales y bibliográficos son:</p> <p>6. La comunicación con los docentes y autoridades fue:</p>	06, 07, 08, 09, 10, 11	Ordinal
------------------------------	---	---	------------------------	---------

---

---

Desempeño docente	1. Los docentes explican el silabo en forma:	
	2. Los docentes mantienen el interés de los estudiantes:	12,13, 14, 15, 16, 17, 18
	3. Los docentes utilizan ejemplos, analogías, anécdotas:	
	4. La información que presentan es:	
	5. Las referencias que utilizan el docente son:	
	6. Los docentes promueven la participación e investigación de los estudiantes:	

---

---

7. La metodología

docente es:

---

28

---

	1. Aplico los conocimientos adquiridos	
	2. Los conocimientos adquiridos serán útiles en el futuro	22,23, 24,
Utilidad de la capacitación	3. Tengo dificultades para aplicar los conocimientos adquiridos	25, 26
	4. El Programa respondió a mis expectativas e intereses	
	5. Ha mejorado mi actividad profesional después de la capacitación recibida	

---

---

Desempeño laboral	El desempeño laboral se medirá mediante la utilidad de la capacitación, los resultados de la capacitación y el desempeño laboral (Rodríguez-Obando, 2014).	Resultados de la capacitación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los conocimientos adquiridos son pertinentes</li> <li>2. He desarrollado otras destrezas cognitivas (análisis, síntesis, crítica...)</li> <li>3. Los trabajos asignados desarrollados fueron coherentes con la teoría</li> </ol>	19,20, 21	Ordinal
----------------------	---	----------------------------------	--	-----------	---------

---

**Fuente:** Rodríguez-Obando, 2014

### **3.4. Población y muestra**

Es un total de 135 egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Se utilizará muestreo probabilístico, el muestreo aleatorio simple, el cual garantiza que cada integrante de la población tenga la misma verosimilitud de ser seleccionada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se realizó con un nivel de confianza del 95%, un error muestral del 5%, y una varianza poblacional del 50%. Bajo estos parámetros, se determinó que la muestra adecuada para este estudio es de 101 egresadas, lo que asegura la precisión de los resultados obtenidos y su generalización a la población total.

#### **Criterios de inclusión**

Egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional

Federico Villarreal en el periodo 2021-2023.

Egresadas que estén actualmente empleadas en áreas relacionadas con trabajo social.

Egresadas que acepten participar voluntariamente en el estudio y

completen el cuestionario en su totalidad.

#### **Criterios de exclusión**

Egresadas que no estén actualmente empleadas en el ámbito laboral relacionado con su formación.

Egresadas que no hayan culminado en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Egresadas que no deseen participar en el estudio o que no completen el cuestionario de manera íntegra.

### 3.5. Instrumentos

La técnica es la encuesta, ya que permite obtener información directa de las egresadas sobre las variables de estudio de manera estructurada y sistemática (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

#### **Cuestionario de Formación Profesional - Ficha técnica**

Autor: Rodríguez-Obando

Año: 2014

Tiempo: 10 minutos  
aproximadamente

Aplicación: Adultos

Escala: Likert

Dimensiones: Organización del Programa de Formación Profesional

Estructura y contenidos del Formación Profesional

Desempeño docente

Calificación: El cuestionario consta de 18 ítems calificados en una escala Likert, que varían de: De (Deficiente), Re (Regular), Bu (Bueno), Mb (Muy bueno).

Validez: El cuestionario fue sometido a la validación por un panel de tres expertos en el área, quienes identificaron que el instrumento presenta una validez adecuada y es confiable para la población objetivo (Rodríguez-Obando, 2014).

## Cuestionario de Desempeño Laboral - Ficha técnica

Autor: Rodríguez-Obando

Año: 2014

Tiempo: 10 minutos

aproximadamente

Aplicación: Adultos

Escala: Likert

Dimensiones: Utilidad de la capacitación

Resultados de la capacitación

Desempeño laboral

Calificación: El cuestionario consta de 13 ítems calificados en una escala Likert, que varían de TD (Totalmente en desacuerdo), ED (En desacuerdo), DA (De acuerdo), TA (Totalmente de acuerdo).

Validez: El cuestionario fue validado por tres expertos en el área, quienes determinaron que el instrumento es adecuado (Rodríguez-Obando, 2014)

### 3.6. Procedimientos

Se llevarán a cabo una serie de procedimientos que garantizarán el rigor y la validez del estudio. En primer lugar, se solicitará formalmente el permiso a la Dirección de la Escuela de Trabajo Social para acceder a la base de datos de egresadas y contar con la autorización para realizar la investigación. La solicitud incluirá una carta explicativa con los objetivos del

estudio, asegurando el cumplimiento de la privacidad. Posteriormente, se identificará a las egresadas con consigan los criterios de inclusión establecidos en el diseño de la investigación, eligiendo la muestra representativa. Para la recolección de datos, se utilizará el cuestionario, se les explicará a las participantes el plan, garantizándoles el anonimato de sus respuestas. Los datos recolectados serán posteriormente analizados utilizando métodos estadísticos apropiados, asegurando la precisión del instrumento aplicado a los resultados. Finalmente, los hallazgos fueron presentados en un informe detallado, destacando las implicancias de la formación profesional en el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social.

### **3.7. Análisis de datos**

Se utilizará el software SPSS versión 27. Las técnicas seleccionadas permitirán analizar tanto los aspectos descriptivos como la relación con las variables de estudio. Se utilizarán tablas descriptivas para resumir y presentar las características de la muestra. Se presentarán las frecuencias para las dimensiones de la Formación Profesional y el Desempeño Laboral. Esto permitirá obtener una visión general de los datos y las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Se tiene objetivo, identificar la relación entre la Formación Profesional y el Desempeño Laboral, se aplicará el coeficiente de dirección de la relación entre dos variables cuantitativas. Este coeficiente permitirá medir el grado de relación lineal entre las dos variables principales y sus respectivas dimensiones. El valor del coeficiente oscilará entre -1 y 1, donde un valor cercano a 1 indicará una relación positiva fuerte, mientras que un valor cercano a -1 sugerirá una relación negativa fuerte. Un valor de 0 indicará la ausencia de relación. Se aplicarán pruebas de significancia (p-valor) para identificar si las correlaciones observadas son estadísticamente significativas. Se considerará un nivel de significancia del

0.05, lo que indicará que la probabilidad de obtener los resultados observados debido al azar es menor al 5%.

### **3.8. Consideraciones éticas**

Se observará estrictamente las normas éticas nacionales e internacionales para garantizar el respeto y bienestar de los participantes. En este sentido seguirá estrictamente las normas éticas vigentes, tanto nacionales como internacionales, adaptadas a las ciencias sociales. Se atenderán los lineamientos establecidos por la Ley Universitaria N° 30220 de

Perú y las directrices internacionales como IFSW y la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO.

Se proporcionará a los participantes una explicación exhaustiva sobre los fines, procedimientos, beneficios y eventuales riesgos asociados al estudio, solicitando su consentimiento informado, el cual será firmado antes de participar en el estudio, garantizando así su voluntariedad. Se respetará estrictamente la información brindada por la muestra. Los datos recopilados serán anonimizados para evitar la identificación de las participantes, protegiendo así su privacidad. Toda la información obtenida se empleará exclusivamente para fines académicos y será almacenada en bases de datos cifrada y solo para el equipo de investigación.

La investigación se llevará a cabo minimizando cualquier riesgo o malestar para las participantes. La encuesta, será la herramienta a utilizar, no se prevé que los procedimientos generen efectos adversos para las egresadas. En todo momento, se buscará no causar daño emocional o psicológico y ofrecer un ambiente seguro para la participación. Los resultados de la investigación se destinarán al mejoramiento de la formación profesional y al fortalecimiento del desempeño laboral de las egresadas. Se garantizará que los hallazgos contribuyan al desarrollo profesional y académico de la

población participante, lo que a su vez redundará en un impacto positivo para la universidad y la sociedad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Variable Independiente: Formación profesional

#### 4.1.1. Organización de la EPTS de la UNFV

**Tabla 2**

*Organización de la EPTS de la UNFV*

N°	Indicadores	D		R		B		Mb	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
01	Los equipos e instalaciones son:	9	8,9	24	23,8	43	42,6	25	24,8
02	La ventilación, higiene, iluminación y mobiliario es:	10	9,9	41	40,6	19	18,8	31	30,7
03	El material distribuido es:	6	5,9	15	14,9	41	40,6	39	38,6
04	La supervisión del Programa fue:	12	11,9	29	28,7	41	40,6	19	18,8
05	Ejemplificación de materias	9	8,9	12	11,9	34	33,7	46	45,5

**Fuente:** Base de datos SPSS 21.0

**Análisis e Interpretación:** La mayoría de las egresadas evalúa de manera positiva los aspectos organizativos de la Escuela Profesional de Trabajo Social (EPTS) de la UNFV. Un 67,4% (sumando “bueno” y “muy bueno”) califica favorablemente los equipos e instalaciones, mientras que sólo el 8,9% considera estos recursos como “deficientes”. Este

patrón se repite en la percepción del material distribuido y la ejemplificación de materias, donde más del 70% se inclina por las categorías más altas. No obstante, hay aspectos como la ventilación, higiene, iluminación y mobiliario donde la valoración es menos uniforme: un 40,6% lo califica como “regular”, lo que sugiere oportunidades de mejora en infraestructura.

#### 4.1.2. Estructura y contenidos de la EPTS

##### de la UNFV

**Tabla 2**

*Estructura y contenido de la EPTS de la UNFV*

N°	Indicadores	D		R		B		Mb	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
06	Los objetivos de los cursos se han planteado de manera:	7	6,9	33	32,7	34	33,7	27	26,7
07	Los temas tratados corresponden a lo programado	14	13,9	30	29,7	31	30,7	26	25,7
08	Los trabajos asignados a los grupos son:	8	7,9	21	20,8	45	44,6	27	26,7
09	El ordenamiento de los y temas es:	6	8,9	12	11,9	42	41,6	38	37,6

<b>10</b>	Los recursos materiales y bibliográficos son:	5	5,0	9	8,9	51	50,5	36	35,6
<b>11</b>	La comunicación con los docentes y autoridades fue:	42	41,6	6	5,9	33	32,7	20	19,8

**Fuente:** Base de datos SPSS 21.0

**Análisis e interpretación:** Respecto a la estructura y contenidos, la mayoría de las egresadas considera que los objetivos de los cursos, los temas tratados y los trabajos asignados han sido planteados de manera adecuada (más del 60% en “bueno” o “muy bueno”). Destaca especialmente la alta valoración de los recursos materiales y bibliográficos, con un 86,1% de respuestas en estas dos categorías superiores. Sin embargo, la comunicación con docentes y autoridades muestra una dispersión importante, donde el 41,6% califica este aspecto como “deficiente”, señalando un área prioritaria de mejora institucional.

#### 4.1.3. *Desempeño docente*

**Tabla 3**

*Desempeño docente*

N°	Indicadores	D		R		B		Mb	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>12</b>	Los docentes explican el silabo en forma:	4	4,0	17	16,8	25	24,8	55	54,5

13	Los docentes mantienen el interés de los estudiantes:	8	7,9	7	6,9	32	31,7	54	53,5
14	Los docentes utilizan ejemplos, analogías, anécdotas	3	3,0	9	8,9	47	46,5	42	41,6
15	La información que presentan es:	5	5,0	9	8,9	35	34,7	52	51,5
16	Las referencias que utilizan el docente son:	9	8,9	16	15,8	32	31,7	44	43,6
17	Los docentes promueven la participación e investigación de los estudiantes:	11	10,9	14	13,9	45	44,6	31	30,7
18	La metodología docente es:	8	7,9	14	13,9	46	45,5	33	32,7

**Fuente:** Base de datos SPSS 21.0

**Análisis e Interpretación:** En cuanto al desempeño docente, la percepción es abrumadoramente positiva: la mayoría de los indicadores evaluados obtienen más del 75% de respuestas en “bueno” o “muy bueno”. Destacan especialmente la explicación del sílabo, el mantenimiento del interés estudiantil y el uso de ejemplos o analogías. Esto sugiere que las egresadas reconocen en los docentes un papel clave para el logro de los aprendizajes y el desarrollo profesional.

## 4.2.Variable Dependiente: Desempeño

### Laboral

#### 4.2.1. Resultados de la formación recibida

**Tabla 4**

*Resultados de la formación recibida*

N°	Indicadores	TD		ED		DA		TA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
19	Los conocimientos adquiridos son pertinentes	6	5,9	24	23,8	45	44,6	26	25,7
20	He desarrollado otras destrezas cognitivas (análisis, síntesis, crítica...)	3	3,0	30	29,7	42	41,6	26	25,7
21	Los trabajos asignados y prácticas desarrolladas fueron coherentes con la teoría	3	3,0	32	31,7	40	39,6	26	25,7

**Fuente:** Base de datos SPSS 21.0

**Análisis e Interpretación:** Los datos reflejan que la formación recibida es considerada pertinente y útil: cerca del 70% de las egresadas está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” en que los conocimientos adquiridos son pertinentes y en que han desarrollado destrezas cognitivas relevantes como el análisis, síntesis y crítica. De igual manera, más del 65% percibe coherencia entre los trabajos/prácticas y la teoría.

#### 4.2.2. Utilidad de la formación recibida

**Tabla 5**

*Utilidad de formación recibida*

N°	Indicadores	TD		ED		DA		TA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
22	Aplico los conocimientos adquiridos en el Programa de Formación Profesional	12	11,9	12	11,9	54	53,5	23	22,8
23	Los conocimientos adquiridos serán útiles en el futuro	6	5,9	12	11,9	48	47,5	35	34,7
24	No tengo dificultades para aplicar los conocimientos adquiridos	4	4,0	19	18,8	40	39,6	38	37,6
25	El Programa respondió a mis expectativas e intereses	8	7,9	9	8,9	39	38,6	45	44,6
26	Ha mejorado mi actividad profesional después de la formación recibida en	12	11,9	3	3,0	34	33,7	52	51,5

---

el Programa de

Formación

---

**Fuente:** Base de datos SPSS 21.0

**Análisis e interpretación:** En relación con la utilidad de la formación, la mayoría señala aplicar en su labor profesional los conocimientos adquiridos (76,3% “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo”), además de anticipar que serán útiles en el futuro (82,2%). La mayoría manifiesta pocas dificultades para aplicar lo aprendido (77,2%) y consideran que el programa respondió a sus expectativas e intereses (83,2%). Más del 85% indica que la formación mejoró su actividad profesional.

#### 4.2.3. Desempeño profesional

**Tabla 6**

*Desempeño profesional*

N°	Indicadores	TD		ED		DA		TA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
27	La formación recibida ha sido suficiente en mi desempeño profesional	10	9,9	25	24,8	38	37,6	28	27,7
28	La formación más útil para el desempeño de mi trabajo la obtuve en La EPTS de la UNFV	11	10,9	17	16,8	38	37,6	35	34,7

---

<b>29</b>	La formación recibida me permite trabajar en contextos multiculturales	8	7,9	10	9,9	39	38,6	44	43,6
<b>30</b>	Puedo identificar, plantear y solucionar problemas	11	10,9	31	30,7	44	43,6	15	14,9
<b>31</b>	Ahora puedo asumir responsabilidades y tomar decisiones	11	10,9	31	30,7	44	43,6	15	14,9

**Fuente:** Base datos SPSS 21.0

**Análisis e interpretación:** Por último, los resultados muestran que el impacto de la formación en el desempeño profesional es considerable. El 65,3% de las egresadas considera suficiente la formación recibida para su labor, y el 72,3% atribuye a la EPTS de la UNFV la formación más útil para su trabajo. Un 82,2% señala que la formación les permite trabajar en contextos multiculturales. Respecto a competencias profesionales, el 58,5% se siente capaz de identificar y solucionar problemas, y de asumir responsabilidades y tomar decisiones, gracias a la formación recibida.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se identificó la relación entre la formación profesional impartida por la Escuela Profesional de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de sus egresadas. La investigación descriptiva evidenció un patrón consistente en las egresadas que valoran positivamente casi todos los componentes de la formación profesional y a la vez reportan un desempeño laboral estable. La convergencia de tendencias en ambas variables anticipa una asociación favorable que respalda la hipótesis del trabajo.

Las egresadas califican con “bueno” o “muy bueno” el 67.4% de los indicadores ligados a equipos, instalaciones, material distribuido y ejemplificaciones de materias. Más del 70% considera que la educación recibida es suficiente para su labor diaria y la más útil para su trabajo provino precisamente de la EPTS. Esta coincidencia sugiere que una dotación logística y académica supervisada en la etapa formativa se traduce en confianza para afrontar los retos profesionales.

Los objetivos de curso, los temas tratados y los trabajos grupales reciben valoraciones altas entre “bueno” y “muy bueno”, se destaca la solidez de los recursos bibliográficos (86.1%). No obstante, la comunicación con docentes u autoridades muestra 41.6% de respuestas “deficiente”, señala inequívocamente que la interacción académica podría reforzarse para cerrar la brecha entre expectativas y acompañamiento institucional. Este punto es crucial porque, como muestran las tablas de desempeño laboral. La capacidad de las egresadas para asumir obligaciones y resolver problemas (58.5% en niveles altos) podría aumentar si existiera un acompañamiento docente-administrativo más claro.

Alrededor de 70% considera pertinentes los conocimientos adquiridos y afirma haber desarrollado destrezas cognitivas clave como análisis, síntesis y crítica. El 83.2% indica que el programa cumplió con sus expectativas y el 85% reconoce un aumento en su actividad profesional. Estas cifras confirman que los aprendizajes no solo están alineados con las

demandas de puesto, sino que también se aplican de manera inmediata a un indicado sólido de transferencia efectiva de competencias.

Las egresadas muestran ampliamente el desempeño docente, más del 75% califica como “bueno” o “muy bueno” la explicación del sílabo, el mantenimiento de interés y el uso de ejemplos y analogías. Este respaldo coincide con el papel que la literatura otorga al profesorado como catalizador del aprendizaje significativo, en consecuencia, del desempeño laboral. La elevada participación e investigación promovidas por los docentes refuerzan la hipótesis de que un cuerpo docente comprometido impulsa la adquisición de habilidades laborales transferibles.

El trabajo de Huamán (2022) también explora la relación entre la calidad de la formación recibida y el rendimiento en el ámbito laboral. En el caso de la UNFV, la percepción de las egresadas de Trabajo Social sugiere una relación fuerte entre ambas variables, desempeño laboral y la formación profesional. La evidencia advierte que la fortaleza de dicha relación puede variar en función de factores contextuales, disciplinares y metodológicos, lo que hace necesario complementar los análisis perceptuales con pruebas estadísticas y con indicadores objetivos de desempeño profesional. Los resultados obtenidos en este estudio no solo coinciden en dirección con los antecedentes revisados, sino que además apoyan la comprensión de los factores que pueden potenciar o limitar el impacto de la formación universitaria en la trayectoria laboral de las egresadas.

Los hallazgos evidencian que destinar presupuesto en infraestructura, fortalecer la comunicación institucional y mantener la calidad docente darán profesionales mejor preparados. En intervenciones sociales de mayor impacto. Asimismo, los resultados confirman la pertinencia de la malla curricular actual, pero señalan la necesidad de ajustes en aspectos logísticos y de acompañamiento académico. Las evidencias expuestas indican una validación empírica que la formación ofrecida por la EPTS de la UNFV cumple su plan fundamental,

habilitar a sus egresadas para desempeñarse con formalidad y responsabilidad em el ámbito laboral del Trabajo Social.

## VI. CONCLUSIONES

- Los datos demuestran una correspondencia directa y consistente entre la calidad de la formación recibida en la EPTS-UNFV y en rendimiento de las egresadas de sus puestos de trabajo. Tanto la alta valoración de los componentes formativos que fue más del 70% “bueno” o “muy bueno”. Como los niveles de desempeño profesional auto-reportados (65.3%) consideran suficiente su educación y 72.3% señala que la formación más útil la obtuvieron en la Escuela. Confirman la hipótesis general de que una mejor formación se refleja en un mejor desempeño laboral.
- Las egresadas reconocen la solidez logística de la Escuela; 67.4% califico positivamente los equipos e instalaciones más del 70% valoro favorablemente el material distribuido y la ejemplificación de materiales. Sin embargo, el 40.6% juzgo “regular” la ventilación, iluminación y mobiliario, lo que sugiere la necesidad de modernizar ciertos espacios físicos para sostener la calidad alcanzada.
- Los objetivos, temas y trabajos muestran coherencia interna más del 60% los únicos como “bueno” o “muy bueno” y los recursos bibliográficos reciben un respaldo del 96.1%. El punto crítico es la comunicación con docentes y autoridades; 41.6% calificade “deficiente”. Fortalecer canales formales de feedback y acompañamiento académico aparece como línea de mejora prioritaria.
- Cerca del 70% de las egresadas está de acuerdo en que los conocimientos adquiridos son pertinentes y han desarrollado habilidades cognitivas como análisis, crítica y síntesis. 76.3% aplica lo aprendido en su labor. 82.2% anticipa que seguirá siendo útil y 85% reporta mejoras concretas en su actividad profesional. Estos indicadores evidencian una transferencia efectiva de competencias desde la etapa académica al entorno laboral.

- La formación recibida permite a un 82.2% desenvolverse en contextos multiculturales y a un 58.5% identificar y resolver problemas y asumir decisiones con autonomía. Si bien la mayoría demuestra competencias básicas sólidas, el margen restante apunta a reforzar habilidades avanzadas como gestión de la complejidad, liderazgo y toma de decisiones estratégicas. Mediante programas de actualización y acompañamiento posgrado.
- La organización institucional muestra vínculos estadísticamente favorables con el desempeño laboral, aunque la infraestructura exige ajustes. La coherencia de la malla curricular respalda la calidad del trabajo de las egresadas, pero la comunicación descendente debe ajustarse para aprovechar todo su potencial. El desempeño docente se confirma como uno de los determinantes más fuertes del éxito profesional posterior. En conjunto se evidencio la pertinencia de la propuesta formativa de la EPTS-UNFV y validan cada hipótesis especificada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Mejorar la infraestructura física y los recursos logísticos, considerando que la ventilación, iluminación y mobiliario fueron señalados como “regulares” por más del 40% de las egresadas, la EPTS debería ejecutar un plan de modernización de aulas, laboratorios y bibliotecas. Esto influye instalar luminarias LED regulables, ventilación mecánica y mobiliario ergonómico, así como garantizar la disponibilidad y permanente de material didáctico actualizado.
- Fortalecer los canales de comunicación y retroalimentación académica. Dado que la interacción con docentes y autoridades califico más bajo, se recomienda desarrollar un sistema formal de tutorías y asesorías, reuniones semestrales de feedback docente-estudiante y plataformas virtuales de sugerencias. Las acciones permitirán detectar y corregir a tiempo las dificultades que afectan el aprendizaje y la satisfacción estudiantil.
- Actualizar el currículo mostro buena coherencia interna, conviene realizar revisiones periódicas para incorporar temas emergentes en Trabajo Social y para reforzar competencias criticas detectadas como áreas de mejora, tales como liderazgo, gestión de la complejidad y toma de decisiones estratégicas.
- Potencias el desarrollo y la evaluación de habilidades blandas. Los resultados indica que un segmento de egresadas aún enfrenta desafíos en resolución de problemas complejos. Se sugiere integrar talleres prácticos de pensamiento crítico y trabajo colaborativo acompañado de rubricas claras que midan el progreso en estas habilidades.
- Impulsar la capacitación continua del cuerpo docente. El alto impacto del desempeño docente sobre el rendimiento profesional posterior subraya la necesidad de planes de actualización pedagógica. Se recomienda ofrecer becas internas para diplomados en

didáctica universitaria, cursos de aprendizaje activo e inclusión y certificaciones de enseñanza virtual y mixta.

- Implementar un sistema de seguimiento de egresadas y retroalimentación de empleadores para evaluar la pertinencia de la formación de manera objetiva y continua, la EPTS debería crear una unidad de seguimiento laboral que recoja indicadores de inserción, permanencia y desempeño de las egresadas.
- Fortalecer vínculos con el sector profesional y la comunidad. Establecer convenios sistemáticos con organizaciones públicas y privadas permitirá aplicar la oferta de prácticas preprofesionales e investigación aplicada.

## VIII. REFERENCIAS

- Acosta, Y. (2023). Diseño de un proceso de capacitación que mide el impacto en el desempeño laboral en la Dirección General de Contrataciones Públicas [Tesis de maestría, Universidad Iberoamericana]. Repositorio Institucional UNIBE. <https://repositorio.unibe.edu.do/xmlui/handle/123456789/1766>
- Bohórquez, L. & Castelblanco, K. (2022). *El aprendizaje experiencial de Kolb y la enseñanza de algunas propiedades periódicas de los elementos de la tabla periódica, una experiencia a través de un diario de aprendizaje* [Tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional]. Repositorio Institucional Universidad Pedagógica Nacional. <http://upnblib.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/17385>
- Borja, P., Olivar, L. & Moreno, S. (2023). *Influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/badadb3-eb4e-4564-8aa4b9f5fd0780d2/content>
- Castro, C. (2020). *Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020* [Tesis de maestría, Universidad de Huanta]. Repositorio de la Universidad de Huanta. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/560>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>

- Chamba, M. (2023). *Inserción de los Profesionales Trabajadores Sociales de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de Titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/39526>
- Collantes, M. (2024). *Inserción laboral a través de prácticas preprofesionales en una institución educativa privada, Lima 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/148748>
- Conde, C. & Valdez, F. (2024). *Capacitación del personal y desempeño laboral en colaboradores de la empresa distribuciones G&A, Huaura – 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149572>
- Condor, Z. (2024). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/149488>
- Cruzado, M. (2023). *Competencias profesionales y desempeño laboral de las y los Trabajadores Sociales, Trujillo 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://repositorio.unt.edu.pe/handle/20.500.12345/6789>
- Flores, D. & Gonzáles, J. (2024). *La pedagogía constructivista en el desarrollo cognitivo de niños de 4 a 5 años* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa

Elena]. Repositorio Institucional Universidad Estatal Península de Santa Elena.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12177>

Gamarra, T. (2023) *Influencia de las Habilidades Blandas en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del INPE – Oficina Regional Centro, Huancayo – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana de los Andes.  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5657/T037\\_47554852\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5657/T037_47554852_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, S. (2024). *La formación profesional y las habilidades gerenciales en los Contadores Públicos en la provincia de Coronel Portillo* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali.  
<https://repositorio.unu.edu.pe/items/9e55f6bb-8004-42ad-ad3a-d59a7e60bd9f>

Guevara, V. (2019). *Formación profesional y desempeño laboral en los docentes de una universidad privada, Trujillo – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo.  
<https://repositorio.untr.edu.pe/handle/20.500.14077/2879>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

Huamán, D. (2022). *Impacto de la formación profesional en el desempeño laboral de los egresados 2017 del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -Chachapoyas, Amazonas, 2020*

[Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2859>

Iñiguez, A. (2024). *Emprendimiento juvenil y trabajo independiente, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11717>

Laguado, R. (2024). *Constructo teórico para la formación de competencias globales en los estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad Francisco De Paula Santander Colombia* [Tesis de doctorado, Universidad Francisco De Paula Santander]. Repositorio Institucional Universidad Francisco de Paula Santander. <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1286>

Madrid-Apolo, J. & Olivares-Izquierdo, L. (2023). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141295>

Maravi, S. y Alamo, K. (2024). *Capacitación del personal y desempeño laboral del área administrativa de un Hospital público nivel III (Lima-Perú), 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio de la Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3335>

Mendoza, L. & Saltos, L. (2024). *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral del personal del Centro de Salud tipo C del cantón Tosagua* [Tesis de

- Licenciatura, Escuela Superior Politécnica]. Repositorio Institucional Escuela Superior Politécnica. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2515>
- Morales, D. & Gonzáles, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/31523>
- Nina, L. (2024). *La capacitación productiva un instrumento para mejorar la formación profesional: estudio en la Subdirección de Educación regular de la Dirección Departamental de educación, La Paz* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/37709>
- Núñez, C. & Fauta, J. (2022). *Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/34559>
- Palma, J. (2019). *Formación profesional y productividad laboral de la secretaria ejecutiva de la Cooperativa 15 de abril Ltda., Cantón Portoviejo* [Tesis de licenciatura, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. Repositorio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/2216>
- Peralta, Y. (2024). *Modelos que sustentan el desarrollo de competencias o habilidades socioemocionales en la formación inicial docente en Perú, Chile y México* [Tesis de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27604>

Pérez, B. (2024). *Los saberes socialmente productivos y las prácticas de enseñanza en la formación profesional integral del programa “Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, durante los años 2020-2022, Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio de la Universidad Nacional de la Plata. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169613>

Piñeros, M. (2022). *Relaciones entre la formación profesional y la inserción laboral; Un estudio sobre las trayectorias de los egresados del SENA (Regional Cundimarca), 2015 a 2021* [Tesis de maestría, Universidad de la Plata]. Repositorio de la Universidad de la Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/159274>

Ramírez, R. & Mármol, M. (2024). *La motivación laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores de la fundación “Tía Angie Nueva Época del Futuro” de Guayaquil* [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27550>

Roque, F. (2021). *Nivel de correlación entre el desempeño docente y la formación profesional de los estudiantes, en la Escuela Profesional de Educación Primaria de la UNSAAC - filial Espinar – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco]. Repositorio de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5785>

Rubiano, J. (2019). *Construcción de un portafolio de incentivos y valoración de su efecto en la productividad de una organización* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de

Colombia]. Repositorio de la Universidad Nacional de Colombia.  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76972>

Siesquen, F. & Mondragon, H. (2023). *Los factores motivacionales e higiénicos de la teoría de herzberg en la empresa textil Multiservicios Astolingon S.A.C.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11723>

Soriano, E. (2022). *Desempeño laboral y su efecto en la formación profesional de las asistentes administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Ricaurte del Cantón Urdaneta* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Babahoyo.  
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12230>

Tovar, C. (2021). *Regulaciones motivacionales según la teoría de la autodeterminación en ámbitos de educación física escolar, deporte escolar, universitario y alto rendimiento. revisión sistemática* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.  
<https://repositorio.uptc.edu.co/items/1eae90ab-c6d1-4371-bc10-f8f31df9eb2c>

Valencia, J. (2023). *Formación continua colaborativa reflexiva para desarrollar la competencia profesional en docentes de ingeniería* [Tesis de doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/f57622a8-a0d7-42fc-8410-72b0da8600b7>

Zevallos, I. (2021). *Análisis de la estructura curricular en la formación profesional de las estudiantes de la Escuela de Educación Inicial - UNFV 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villareal. <http://190.12.84.13:8080/handle/20.500.13084/6299>

## IX. ANEXOS

## A. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de las egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Analizar la relación de la</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral de egresadas de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p>		<p>del</p> <p>Organización</p> <p>Programa de Formación Profesional</p>	<p>1. Los equipos e instalaciones son:</p> <p>2. La ventilación, higiene, iluminación y mobiliario es:</p> <p>3. El material distribuido es:</p> <p>4. La supervisión del Programa de FP fue:</p> <p>5. Ejemplificación de materias</p> <p>6. En general la organización del Programa FP fue:</p>	<p><b>a) Tipificación de la investigación</b></p> <p><b>Método:</b> General y específico.</p> <p><b>Tipo:</b> investigación descriptiva y explicativa.</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional <b>Diseño:</b> descriptivo correlacional</p>

	<p>organización de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.</p> <p>b) Examinar la relación de la estructura y contenidos de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.</p> <p>c) Establecer la relación del aprendizaje alcanzado de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.</p>	<p>a) Existe una relación significativa entre la organización de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre la estructura y contenidos de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.</p> <p>c) Existe una relación</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Formación profesional</p>	<p>Estructura y contenidos del Formación Profesional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los objetivos de los cursos se han planteado de manera:</li> <li>2. Los temas tratados corresponden a lo programado</li> <li>3. La participación en el PF es:</li> <li>4. Los trabajos asignados a los estudiantes son:</li> <li>5. La duración de los cursos es:</li> <li>6. El ordenamiento de los cursos y temas es:</li> <li>7. Los recursos materiales y bibliográficos son:</li> <li>8. La comunicación con las autoridades es:</li> </ol>	<p><b>b) Población y muestra</b> Población 2,825 Nivel de confianza 0.95 Error muestral 0.5 Varianza poblacional 0.50 Muestra 339 trabajadores.</p> <p><b>c) Recolección de datos</b> Encuesta. Procesamiento de datos. Juicio de expertos. Prueba de cuestionarios. Fichaje. Recopilación bibliográfica. Observación. Entrevista.</p>
--	---	--	---	--	--	--

		<p>significativa entre el aprendizaje alcanzado de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el desempeño laboral de las egresadas.</p> <p>d) Existe una relación significativa entre el desempeño docente de</p>		<p>Desempeño docente</p>	<p>9. La comunicación con los docentes es:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los docentes explican los objetivos a lograr en forma:</li> <li>2. Los docentes mantienen el interés de los participantes en forma:</li> <li>3. Los docentes ayudan a la comprensión de los temas en forma:</li> <li>4. Los docentes utilizan ejemplos, analogías, anécdotas de manera:</li> <li>5. Los docentes escuchan a los participantes:</li> <li>6. La información que presentan es:</li> </ol>	<p>d) <b>Análisis de datos</b></p> <p>SPSS 21.0</p>
--	--	---	--	--------------------------	---	---

					<p>7. Las referencias que utilizan los docentes son:</p> <p>8. Los docentes promueven la participación de los asistentes:</p> <p>9. Los docentes promueven la investigación en forma:</p> <p>10. La metodología docente es:</p> <p>11. Los docentes han propiciado la comunicación en forma:</p>
--	--	--	--	--	--

	d) Analizar la relación del desempeño	la Escuela de Trabajo Social de la UNFV y el			<p>1. Aplico los conocimientos adquiridos</p> <p>2. Los conocimientos adquiridos serán útiles en el futuro</p>	
--	--	--	--	--	--	--

	<p>docente de la Escuela de Trabajo Social de la UNFV con el desempeño laboral de las egresadas.</p>	<p>desempeño laboral de las egresadas.</p>	<p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Utilidad de la capacitación</p>	<p>3. Tengo dificultades para aplicar los conocimientos adquiridos</p> <p>4. El Programa respondió a mis expectativas e intereses</p> <p>5. Ha mejorado mi actividad profesional después de la capacitación recibida</p>	
<p>Resultados de la capacitación</p>	<p>1. Los conocimientos adquiridos son pertinentes</p> <p>2. He desarrollado otras destrezas cognitivas (análisis, síntesis, crítica...)</p> <p>3. Los trabajos asignados desarrollados fueron coherentes con la teoría</p>					
	<p>1. La formación recibida ha sido suficiente en mi desempeño profesional</p> <p>2. La formación más útil para el desempeño de mi trabajo la obtuve en la EPTS</p>					

				Desempeño laboral	<p>3. La formación recibida me permite trabajar en contextos multiculturales</p> <p>4. Puedo identificar, plantear y solucionar problemas</p> <p>5. Ahora puedo asumir responsabilidades y tomar decisiones</p>
--	--	--	--	----------------------	---

## B. Cuestionario: formación profesional y desempeño laboral

Cuestionario

Formación profesional y desempeño laboral

Lea cada uno de los reactivos y estime, en su opinión, en qué intensidad posee cada uno de los rasgos, inscribiendo dentro de un círculo la letra correspondiente: De = Deficiente. Re = Regular. Bu = Bueno. Mb = Muy bueno; y, TD = Totalmente en desacuerdo. ED = En desacuerdo. DA = De acuerdo. TA = Totalmente de acuerdo.

VARIABLE INDEPENDIENTE

I. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

<b>N°</b>	<b>Indicador</b>	<b>D</b>	<b>R</b>	<b>B</b>	<b>Mb</b>
01	Los equipos e instalaciones son:				
02	La ventilación, higiene, iluminación y mobiliario es:				
03	El material distribuido es:				
04	La supervisión del Programa fue:				
05	Ejemplificación de materias				

## II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PROGRAM

<b>N°</b>	<b>Indicador</b>	<b>D</b>	<b>R</b>	<b>B</b>	<b>Mb</b>
06	Los objetivos de los cursos se han planteado de manera:				
07	Los temas tratados corresponden a lo programado				
08	Los trabajos asignados a los grupos son:				
09	El ordenamiento de los y temas es:				
10	Los recursos materiales y bibliográficos son:				
11	La comunicación con los docentes y autoridades fue:				

## III. DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Indicador	D	R	B	Mb
12	Los docentes explican el silabo en forma:				
13	Los docentes mantienen el interés de los estudiantes:				
14	Los docentes utilizan ejemplos, analogías, anécdotas				
15	La información que presentan es:				
16	Las referencias que utilizan el docente son:				
17	Los docentes promueven la participación e investigación de los estudiantes:				
18	La metodología docente es:				

## VARIABLE DEPENDIENTE

## IV. RESULTADOS DE LA FORMACION RECIBIDA

°	<b>Indicador</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
9	Los conocimientos adquiridos son pertinentes				
0	He desarrollado otras destrezas cognitivas (análisis, síntesis, crítica...)				
1	Los trabajos asignados y prácticas desarrolladas fueron coherentes con la teoría				

## V. UTILIDAD DE LA FORMACION RECIBIDA

°	<b>Indicador</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
1	Aplico los conocimientos adquiridos en el Programa de Formación Profesional				
2	Los conocimientos adquiridos serán útiles en el futuro				
3	No tengo dificultades para aplicar los conocimientos adquiridos				
4	El Programa respondió a mis expectativas e intereses				
5	Ha mejorado mi actividad profesional después de la formación recibida en el Programa de Formación				

## VI. DESEMPEÑO PROFESIONAL

N°	Indicador	TD	ED	DA	TA
26	La formación recibida ha sido suficiente en mi desempeño profesional				
27	La formación más útil para el desempeño de mi trabajo la obtuve en el Programa de Capacitación del CGE				
28	La formación recibida me permite trabajar en contextos multiculturales				
29	Puedo identificar, plantear y solucionar problemas				
30	Ahora puedo asumir responsabilidades y tomar decisiones				
31	Ahora puedo asumir responsabilidades y tomar decisiones				