



Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Br. Milagros Betsabe Enriquez Espinoza

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ENRIQUEZ ESPINOZA, MILAGROS BETSABE

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Docencia Universitaria*, ha sustentado la tesis titulada:

VOCACIÓN DOCENTE Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.S.T. "EL BUEN PASTOR", LOS OLIVOS, 2018

Fecha: 25 de enero de 2019

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio

Firma:

SECRETARIO: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma:

VOCAL: Dra. Flor de María Sanchez Aguirre

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios quien en todo momento está conmigo, y a mi esposo César Llaja Bazán e hijos Lucía Milagros y César Jesús Llaja Enriquez quienes son mi motivo existencial, por su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por la oportunidad brindada para superarnos con el desarrollo de nuestras potencialidades y conocimientos necesarios en nuestra formación profesional.

A todos mis docentes y asesores de la Escuela de Posgrado, especialmente a la Dra. Flor de María Sánchez A. por su valioso apoyo y exigencia para la culminación del presente trabajo.

A los miembros de la I.E.P. “El Buen Pastor” por su colaboración para la muestra de este trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Milagros Betsabe Enriquez Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos - 2018” presentada, en 138 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, enero de 2019.


Milagros Betsabe Enriquez Espinoza
DNI N° 08138463

Presentación

El título de la presente investigación es vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor” Los Olivos, 2018. Cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores. Lo valioso de este trabajo radica en destacar lo importante que es la vocación para elevar el desempeño en los maestros a fin de optimizar el aprendizaje de los estudiantes en el nivel de educación superior.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado en 7 capítulos, los cuales son: el capítulo I relacionado con la introducción que contiene realidad problemática, los trabajos previos, la teoría relacionada al tema de investigación, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. Capítulo II. El método, donde se esboza diseño de investigación, variables, operacionalización, población, muestra, técnicas de instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. Capítulo III Resultados estadísticos. Capítulo IV Discusión de la temática. Capítulo V Conclusiones. Capítulo VI Recomendaciones. Capítulo VII Referencias y finalmente los anexos.

Esta investigación motivó un sentido reflexivo al momento de la toma de la muestra en los docentes observados, teniendo como conclusión general del estudio que la vocación docente tiene una relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva con el desempeño profesional docente con una puntuación de 0,892 determinado por el Rho de Spearman, por lo cual se pone a disposición de los investigadores su revisión como un inicio para su aplicación en otras instituciones educativas a fin de que sirva de punto de partida en la toma de decisiones de mejoras en el quehacer docente.

Esperamos que el presente trabajo permita brindar la información requerida y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Carátula

Páginas Preliminares

Página del jurado-Dictamen de la Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii

I. Introducción

1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	54
1.5. Justificación del estudio	55
1.6. Hipótesis	58
1.7. Objetivos	59

II. Método

2.1. Diseño de investigación	61
2.2. Variables, operacionalización	62
2.3. Población y muestra	65
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.5. Métodos de análisis de datos	71
2.6. Aspectos éticos	71

III. Resultados	
3.1.Descripción de los resultados	74
3.2.Contrastación de las hipótesis	88
IV. Discusión	92
V. Conclusiones	98
VI. Recomendaciones	100
VII. Referencias	102
Anexos	110
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Solicitud de investigación y permiso de la Institución	
Anexo 4. Instrumentos	
Anexo 5. Validez de los instrumentos	
Anexo 6. Matriz de datos (Excel y/o SPSS)	

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable vocación docente.	63
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño profesional.	64
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	68
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la Variable vocación docente	68
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la Variable desempeño docente	69
Tabla 6: Niveles de confiabilidad.	69
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad de la variable vocación docente.	70
Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño profesional.	71
Tabla 9: Tabla cruzada de las variables vocación docente y desempeño Profesional.	74
Tabla10: Tabla cruzada entre las características psicológicas y el desempeño profesional.	76
Tabla 11: Tabla cruzada entre las características sociales y el desempeño Profesional.	77
Tabla 12: Dimensión de la variable vocación docente.	79
Tabla 13: Dimensión de la variable vocación docente: características psicológicas.	80
Tabla 14: Dimensión de la variable vocación docente: características sociales.	81
Tabla 15: Dimensión de la variable desempeño profesional	82
Tabla 16: Dimensión de la variable desempeño profesional: dominio Científico pedagógico.	83
Tabla 17: Dimensión de la variable desempeño profesional: dominio tecnológico.	84
Tabla 18: Dimensión de la variable desempeño profesional: responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	85
Tabla 19: Dimensión de la variable desempeño profesional: relaciones interpersonales.	86
Tabla 20: Dimensión de la variable desempeño profesional: formación en valores éticos.	87

Tabla 21: Coeficiente de correlación entre vocación docente y desempeño profesional.	88
Tabla 22: Coeficiente de correlación entre las características psicológicas y el desempeño profesional.	89
Tabla 23: Coeficiente de correlación entre las características sociales y el desempeño profesional.	90

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Vinculaciones para la elección vocacional.	35
<i>Figura 2:</i> Frecuencia cruzada entre las variables vocación docente y desempeño profesional.	75
<i>Figura 3:</i> Frecuencia cruzada entre las características psicológicas y el desempeño profesional.	76
<i>Figura 4:</i> Frecuencia cruzada entre las características sociales y el desempeño profesional.	78
<i>Figura 5:</i> Frecuencia vocación docente.	79
<i>Figura 6:</i> Frecuencia características psicológicas.	80
<i>Figura 7:</i> Frecuencia características sociales.	81
<i>Figura 8:</i> Frecuencia desempeño profesional.	82
<i>Figura 9:</i> Frecuencia dominio científico pedagógico.	83
<i>Figura 10:</i> Frecuencia dominio tecnológico.	84
<i>Figura 11:</i> Frecuencia responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	85
<i>Figura 12:</i> Frecuencia relaciones interpersonales.	86
<i>Figura 13:</i> Frecuencia formación en valores éticos.	87

Resumen

El trabajo de investigación titulado Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor” Los Olivos, 2018, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los maestros de la institución referida.

El paradigma del estudio fue positivista, el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño no experimental de sub-diseño correlacional, método hipotético deductivo, población 36 docentes, con un muestreo censal. La técnica utilizada fueron la encuesta y la observación, usando los instrumentos de recolección de datos el cuestionario y la ficha técnica de evaluación, los cuales fueron validados por juicio de expertos y la fiabilidad con el método del alpha de Cronbach. El cuestionario que mide la variable vocación docente tuvo como resultado: 0,847 y la ficha de observación que mide la variable desempeño profesional: 0,898.

Los resultados generales obtenidos demuestran que la vocación docente tiene una relación significativa alta con el desempeño profesional docente, arrojando un resultado de 0.752 de correlación, lo cual nos permite concluir que a mayor vocación docente, mayor desempeño profesional.

Palabras claves: vocación docente, desempeño profesional, profesores, institución superior tecnológica.

Abstract

The research work entitled Teaching vocation and professional performance of the teachers of the Higher Institute of Technology "El Buen Pastor" Los Olivos, 2018, whose general objective was to determine the relationship that exists between the teaching vocation and the professional performance of the teachers of the institution referred.

The paradigm of the study was positivist, the quantitative approach, type of basic research, non-experimental design of correlational sub-design, hypothetical deductive method, population of 36 teachers, with a census sample. The technique used was the survey and the observation, using the data collection instruments, the questionnaire and the evaluation data sheet, which were validated by expert judgment and reliability with the Cronbach alpha method. The questionnaire that measures the variable teacher vocation had as a result: 0,847 and the observation form that measures the professional performance variable: 0,898.

The general results obtained show that the teaching vocation has a significant high relation with the professional teaching performance, yielding a result of 0.752 of correlation, which allows us to conclude that the greater the teaching vocation, the greater the professional performance.

Key words: teaching vocation, professional performance, professors, superior technological institution.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En la actualidad siendo una sociedad afectada por constantes cambios, surge la esperanza que estos transformen positivamente el ámbito educativo para lograr la mejora continua que beneficie a todos. Se identificó, como lo sostiene Sánchez (2003) que la vocación en la labor docente, nace de este anhelo por el cambio y que es la docencia el camino adecuado por la cual la vocación adquiere un sentimiento vivencial que motiva el entusiasmo, la misma que hace que el docente aspire superarse logrando con su aporte mejorar todo el proceso en búsqueda de resultados óptimos. Sumado a ello, Larrosa (2010) mencionó que la vocación docente se realiza en diversas organizaciones educativas y se concretiza en la tarea pedagógica del maestro, siendo conveniente indicar que se deben conocer los saberes pedagógicos identificando la vocación en los docentes. Desde la perspectiva de la investigación se desea indicar que la actividad profesional involucra una vocación y a su vez comprender su paralelismo con el desempeño docente, como lo afirmó Larrosa (2010): sólo se es un verdadero profesional al poseer vocación, porque influye en el desempeño y satisfacción laboral. Esto se explica porque mientras el docente profesional se satisface sólo con el deber cumplido, el docente con vocación siente satisfacción por su labor, la misma que le genera realización personal y profesional, por consiguiente los educadores deben tener vocación personal y profesional, términos que nunca deben de ser separados. Asimismo, se busca resaltar la importancia del término vocación y cómo de esta surge la motivación y el compromiso en el rol de la pasión por la enseñanza, así como las características idóneas que debe poseer el buen docente (Velásquez, 2017).

Lobato (2015) estudió en México la vocación a la que define como un factor importante para que el docente sienta la motivación en la preparación y desarrollo de su clase, alcanzando el objetivo principal de despertar el interés en sus estudiantes y comunicarse con claridad para optimizar la adquisición del conocimiento y de la respectiva competencia, concluyendo que la falta de vocación docente, perjudica directamente a los estudiantes y al desempeño docente porque

el objetivo de la práctica pedagógica es lograr el aprendizaje en ellos. En el caso del desempeño docente, Valdés (2000) lo precisó como el quehacer educativo en el que se pone en práctica las sapiencias y capacidades aprendidas en la profesión, como el dominio cognoscitivo de la teoría y práctica sobre la pedagogía, conductas y procedimientos para lograr el aprendizaje y la socialización; con técnicas de enseñanza que facilitan su labor, todo ello es demostrable mediante la evaluación de los resultados observables lo cual permite medir su desempeño y finalmente BBC (2016) indica que el desempeño está sustentado en la evaluación de los conocimientos actualizados, perfil, cualidades humanas y psicológicas, con la finalidad de detectar sus deficiencias y mejorar, no obstante contrario a lo que se pensaría, los docentes de México y Chile han mostrado su rechazo, a pesar de que está comprobado que la casi totalidad de los países con óptima calidad educativa evalúa a sus docentes, como lo manifestó Cox (2016), experto en estrategia docente de la Oficina Regional de Educación de la Unesco para América Latina y el Caribe.

Asimismo, continúa la BBC (2016) en el medio asiático: Shaghái, Singapur, Hong Kong y Japón; no sólo se evalúan las habilidades y capacidades de los docentes, sino también su integridad profesional y los valores que poseen, a todo esto se suma la autoevaluación, cuestionarios entre pares, a los alumnos y a los padres; asimismo se toma en cuenta el premiar al docente cuyos logros se pueden plasmar en los resultados académicos de sus propios alumnos. Toda esta labor es dirigida por el gobierno central, quien se preocupa por estudiar el sistema en forma científica, menciona Steward en la cumbre de la profesión docente organizada por la Sociedad Asia en el 2013. En Singapur el cual es uno de los países que lidera el informe PISA (2016) se evalúa anualmente a cada docente, tomando en cuenta no solamente el rendimiento escolar, sino las iniciativas pedagógicas de cada maestro, las contribuciones y su grado de socialización con los padres de familia y las comunidades de su medio. Este maestro debe preparar su propio plan en cada curso el cual debe ser revisado por el director en tres oportunidades durante el año.

Prosiguió detallando que en Japón (2016) cada maestro traza sus objetivos conjuntamente con su director cada inicio del año y al finalizar el mismo, evalúa los grados alcanzados y los analiza. Se llevan a cabo supervisiones inopinadas por un grupo de docentes e investigadores o políticos en video, quienes estudian la planificación de la clase, qué objetivos son logrados, dificultades encontradas y en qué se están equivocando. En el caso Finlandés, es un modelo más liberado en donde el director tiene conversaciones con cada docente, todo ello basado en la confianza. En el caso de América Latina, Chile es el país quien lleva más años evaluando a sus docentes, esta consta de una revisión a su portafolio, documentación de cada unidad didáctica, grabación de una sesión de 40 minutos, una autoevaluación y los informes concluyentes de una entrevista con un evaluador junto a observaciones documentadas de referencia de su director. Se juntan estos datos y se calcula la evaluación de su desempeño como docente.

Existen pocos estudios nacionales sobre la vocación docente, uno de ellos enfocado sólo a la vocación es el de Aquije (2017) en el que mencionó que el acierto vocacional al elegir una profesión lleva a la persona a su realización plena, humana, profesional y social. La vocación causa satisfacción convirtiendo a la persona en un ser productivo que aporta al crecimiento y desarrollo de la sociedad. Esto es lo que necesita la docencia, la cual es la base de una sociedad porque favorece a la inculcación de valores en los educandos y la eleva a una labor altruista. En la actualidad, la exigencia profesional y cualidades humanas para ejercer esta labor es mayor, esto sumado a los múltiples cambios de los paradigmas convencionales y los modelos educativos, motivando al docente a poseer conocimientos pedagógicos, psicológicos, de estrategia metodológica, procedimental técnica y habilidades blandas, además de una formación permanente orientada a su vocación, tal como se analiza en el estudio sobre la profesión docente en el Perú realizado por el Ministerio de Educación (2017).

En cuanto al desempeño profesional Flores (2014) lo conceptualizó como el acatamiento de las funciones profesionales las que comprueban con elementos unidos a sus alumnos, con su entorno y a su propio actuar, entre lo que sabe y

puede hacer, su forma de proceder y por los resultados obtenidos, con lo cual se concluye la necesidad de demostrar con datos cuantificados los resultados del desempeño del docente. Debido a ello, el Ministerio de Educación del Perú elaboró la propuesta de la Nueva Docencia (2007), la cual analiza la problemática que existe en el ejercicio de esta profesión, ante su deterioro por las políticas educativas a corto plazo mal implementadas por cada gobierno, las cuales no han logrado el objetivo fundamental que es la mejora de la calidad de la organización educativa. Posteriormente surgió el Proyecto Educativo Nacional al 2021 el cual identifica y analiza 6 objetivos, estrategias, políticas, metas e indicadores enfocadas en cambios positivos en la educación y pretende dar valor a la profesión docente para garantizar su formación profesional, actualización pedagógica y un salario digno, manifestándose con ello un interés aunque débil aún, de mejorar la educación y consecuentemente el rendimiento educativo en todo el país.

En tal sentido, cada modelo evaluativo debe adaptarse al medio y contexto en que se desenvuelve y funcione, para ello se debe tener especial cuidado en siempre conservar los estándares de medición los cuales deben estar pre establecidos y cada docente debe conocerlos. La vocación unida a la formación pedagógica recae entonces en una problemática de desempeño docente en nuestro país, porque al momento de la contratación de sus servicios sólo se les exige preparación profesional en un área determinada, sin considerar estudios de nivel pedagógico necesarios para la aplicación de técnicas al impartir conocimientos y lograr competencias en el discente, como lo sustentó Díaz (2015) en cifras, quien confirmó que un total de 66,3% de docentes peruanos ejercen sin título pedagógico en el sector privado. Es así como en la presente investigación se estudió la vocación docente resaltando su importancia para elevar el desempeño profesional, debido a que al existir vocación surge la motivación para actuar con responsabilidad e iniciativa en actualizar los conocimientos que se requieren en el uso de técnicas y herramientas pedagógicas útiles en los sistemas de enseñanza aprendizaje, lo cual es una de las causas que pueden optimizar la adquisición de las competencias en los estudiantes.

En este contexto, identificando las consecuencias de la ausencia de vocación docente ligada al desempeño profesional, se observó que en el Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor” los docentes carecen del entusiasmo al no innovar sus técnicas de enseñanza y aprendizaje, debiéndose determinar a qué se debe y cómo afecta a su nivel de desempeño debido a que según Yildirim (2012) tiene un impacto negativo en la actitud de los estudiantes. Asimismo a consecuencia de la proliferación de institutos superiores, se contrataron profesionales en las carreras a enseñar pero sin requerir estudios pedagógicos necesarios para la aplicación de técnicas y herramientas de enseñanza, capacitación pedagógica que pudo ser brindada por la institución con el fin de desarrollar en ellos herramientas básicas educativas para lograr mejorar su desempeño docente. Se manifiesta en sus docentes despreocupación en adquirir las competencias y conocimientos pedagógicos con capacitaciones o maestrías en educación, lo cual les brindaría ventajas cognoscitivas para desarrollar su labor, es por ello que se busca determinar el grado de vocación que tienen y asimismo medir su nivel de desempeño, proponiendo innovar los parámetros de la evaluación existente, a fin de determinar sus debilidades, en la búsqueda de la implementación de mejoras para llegar a la calidad pedagógica ansiada.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Velásquez (2017) en su investigación *docencia y vocación: un estudio exploratorio en el Nivel Medio de la CABA* (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), tuvo como finalidad estudiar la vocación docente para darle un significado especial y reflexivo, de lo que verdaderamente significa y qué impacto causa en su identidad resaltando la importancia de su labor. Afirmó que la vocación docente es la realización del yo que surge en el interior del ser y se desarrolla durante su vida proporcionándole satisfacción y significancia, por lo cual siendo la vocación la base de la identidad docente, ésta se puede observar visiblemente en el desempeño docente. Analizó la necesidad de que el docente posea conocimientos científicos y técnicos de la enseñanza y se perfeccione con la adquisición de competencias necesarias para el

ejercicio de la misma, la cual debe estar complementada con el compromiso y el entusiasmo que cada profesor le brinda a su carrera. Su universo fue los colegios de Nivel medio de Buenos Aires, técnicos, bachilleres, comerciales, públicos y privados, con entrevistas a profundidad en una muestra de 10 docentes de diferentes asignaturas y con experiencia, entre 15 y 25 años en la docencia y otros en la etapa de jubilación. Se abocó a la narrativa como instrumento de recojo de información en forma de historias personalizadas enmarcadas en la vocación docente rescatando sólo lo significativo de su profesión y que guardan cierto patrón vivencial que explican el origen de su motivación y compromiso por la docencia. Se trazaron ejes de énfasis en las entrevistas, los cuales fueron: las historias personales y elección de su profesión, las biografías escolares, la disciplina como base de trabajo, el profesorado como constructo vocacional, inicios en docencia y construcción de identidad, con textos públicos y privados, el trabajo cotidiano y su impacto vinculante con su carrera, vocación, significados y la satisfacción personal. Se entrecruzaron las entrevistas entre sí, concluyendo que la vocación nace en el interior del ser, es para lo que se está hecho y se manifiesta al elegir una profesión, la misma se va construyendo a lo largo de la vida. La vocación es inherente a la profesión y le produce gratificación personal porque disfruta el trabajar y lograr los objetivos propuestos para sus estudiantes. Si no se posee vocación docente no se puede realizar una labor de calidad, es decir quien tiene vocación lograra un mejor desempeño en su rol como docente que aquel que sólo piense en este como un trabajo. Resaltó la importancia del compromiso para adquirir la capacidad de expertos en las técnicas pedagógicas, pero lo más relevante para un docente con vocación es el enseñar, el formar, como parte del desarrollo de su pasión dando mayor valor a su relación con sus estudiantes y a todo lo que esto involucra.

Würth (2015) en su tesis *vocación docente: un cuestionamiento de su significado actual*, Uruguay; tuvo como finalidad conocer los objetivos y motivaciones presentes en los docentes de Colonia, dentro del marco del tema vocación docente. Esta investigación es de tipo descriptivo e interpretativo en la que se realizó con una serie de entrevistas utilizando métodos cualitativos a fin de interpretar el contexto con el método de la entrevista, siendo su universo los

docentes que ejercen su profesión hace más de tres años y egresados de Institutos de Formación Docente en el Departamento de Colonia, tomó como muestra 15 entrevistas: 8 mujeres y 7 hombres, las cuales se construyeron basándose en las dimensiones indicadas en los antecedentes del estudio, para lo cual se realizó una pauta de entrevista con guía de preguntas, mismas que varían conforme avanza la conversación con los entrevistados, pero manteniendo un eje temático central: la vocación. Consideró como dimensiones: la formación profesional de los docentes, la motivación, la formación docente y el rol que desempeñan en la actualidad, Finalmente llegó a la conclusión de que el docente debe asumir que es un referente, para generar un compromiso y desarrollar un vínculo tomando conciencia de la importancia del rol formador que debe asumir como parte importante en el sistema de enseñanza, con la humanización de sus estudiantes; de esta manera sus acciones contribuyen a la formación de un ser humano completo profesional y social y ser consciente de que será recordado como el ser que marcó la vida en sus estudiantes. Asimismo reflexionó respecto a los formadores de los docentes de educación motivándolos a ser forjadores del cambio y generar confianza en sí mismos y el sentido del compromiso, citando para ello a Charlot (2008) aprender es cambiar, entonces educar es promover el cambio pero con convicción.

Díaz (2015) en el desarrollo del trabajo de investigación *origen y configuración de la vocación docente: análisis de la asociación La Tribu Educa*, España; buscó determinar cuál fueron las causas de la vocación en los docentes que han dedicado muchos años en esta profesión y actualmente se encuentran jubiladas. En una muestra de 13 maestros y maestras de esta entidad con elección indistinta motivados por un cuestionario abierto, instrumento de 26 preguntas el cual no delimita la expresión libre a fin de profundizar la respuesta y que permite compartir experiencias. Estos cuestionarios fueron aplicados bajo un diseño no experimental-transversal y un tipo de investigación histórica porque reconstruye y da a conocer aspectos sucedidos en el pasado, de carácter cualitativa, porque permite al investigador producir datos descriptivos, es por ello que a través de esta metodología y fuentes orales se recoge la información, se difunde y se narran historias. Respecto a las conclusiones afirma que la vocación es la motivación

hacia una profesión y que no se nace con ella, la misma se va desarrollando en el transcurso de la vida, tiene un sentido de autorrealización que se proyecta en su profesión para elevar su desempeño como una parte elemental en la labor, surge en un determinado momento y se va descubriendo poco a poco inclusive durante la práctica de la profesión en sí. Existen factores que influyen en forma interna y externa esta decisión como por ejemplo intereses laborales, habilidades y destrezas, los cuales acercan dicha elección, pero también existen factores externos como la influencia familiar, amistades o para lograr prestigio y reconocimiento en el entorno. El hecho de ayudar a alguien en la escuela o familiares o amigos también influye el acercamiento a esta labor, asimismo la vocación docente es desarrollada cuando culminan los estudios universitarios, cuando se practica la docencia; es ahí donde cada persona se da cuenta de lo lejana que está la teoría de la práctica determinando si les gusta o no lo que desarrollan en el ejercicio de la profesión.

Gratacós (2014) en su estudio en el que enfoca la vocación en la forma de *las motivaciones en la elección de ser maestro*, España; el cual tuvo como objetivo principal el identificar los factores que influyen en los alumnos a la hora de elegir cursar estudios de grado en educación, lo cual tiene que ver directamente con los motivos para elegir la carrera profesional docente, en una muestra de 851 personas de diversas universidades de España quienes fueron sometidos a unos instrumentos que contemplan una escala, el 80.1% de la muestra eran mujeres y el 19.9% son hombres, en cuanto a la edad fluctúan de entre 18 a 50 años. Estos cuestionarios fueron aplicados bajo un diseño no experimental-transversal y un tipo de investigación cuantitativo y cualitativa de focus group, con entrevistas y observación. Respondieron a una encuesta con 20 preguntas cerradas. Respecto a las conclusiones afirma que existe una relación positiva entre la motivación y la vocación, por lo cual se puede determinar que la motivación tiene una relación directa con la vocación docente. Como conclusión general podemos afirmar que esta investigación profundizó el efecto de la vocación para elegir estudiar educación, confirmando motivos internos, externos y altruistas, dentro de todo ello las políticas educativas influyen en esta decisión haciendo la profesión más

atractiva dependiendo del contexto económico todo ello correlacional con el nivel de satisfacción por la elección vocacional. Se realiza la importancia del docente para elevar el nivel económico y de vida en una población, así como la necesidad que se tiene de invertir en educación para elevar la productividad del saber, para ello es necesario de docentes mejor preparados seleccionando a los destacados para el cumplimiento de estos objetivos.

Nacionales

Gaviño (2015) expuso en su tesis *el sentido de la vida y su relación con el Desempeño Docente y la Satisfacción Laboral*, tuvo como objetivo fundamental conocer la relación entre el sentido de la vida y el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras de inicial de centros educativos del estado en una muestra de 31 personas todas mujeres, quienes fueron sometidas a unos instrumentos que contemplan una escala. Estos cuestionarios fueron aplicados bajo un diseño cuantitativo correlacional descriptivo porque se analizan datos cuantitativos midiendo las variables para tratar de investigar la existencia de la correlación que existe entre dos o más conceptos y buscar especificar características midiéndose y evaluándose los datos. Respondieron a dos cuestionarios, uno sobre el desempeño docente con 45 preguntas divididas en 6 dimensiones: satisfacción, aspectos negativos del desempeño docente, desafíos, la actuación docente, el buen desempeño, conocimiento de la problemática docente/estudiante y el segundo cuestionario con 35 preguntas sobre la satisfacción laboral para determinar sus efectos de la labor docente. Tuvo como conclusiones afirmar la relación entre el sentido de la vida y el desempeño encontrándola significativa, determinándose al docente como un todo con cuerpo, mente y espíritu, el cual tiene cualidades, características, dificultades propias y singulares, personales, posee ideales, sueños, motivación que es capaz de encontrar sentido a la vida mediante su vocación y su experiencia profesional. Asimismo, precisó que el desempeño es el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo encomendado, con el desarrollo de capacidades que caracterizan su labor y lo muestran como un profesional de calidad, social, comunicador dentro de un marco responsable, resaltando la importancia del compromiso demostrando sus habilidades, capacidades y competencias

profesionales, así como su disposición personal y social lo cual le servirá en la formación de sus estudiantes. El buen desempeño brinda satisfacción y sensación bienestar los que otorgan sensación de logro y equilibrio personal. Finalmente afirmó que la vocación genera satisfacción y que la docencia es más que enseñar, consiste en la formación de mentalidades y del espíritu a fin de colaborar con la construcción de un mundo humanizado.

Ortiz (2015) en la tesis *Factores que influyen en el desarrollo del buen desempeño docente, en las regiones de Madre de Dios y Ayacucho*, tuvo como objetivo investigar los factores que son importantes para elevar el desarrollo del buen desempeño, en un grupo de docentes de escuelas públicas del lugar, en una muestra de 18 docentes de primaria del tipo multigrado y poli docente, quienes fueron sometidos a unas matrices que contemplan una escala de valoración con componentes, dimensiones y niveles de valoración, con recopilación biográfica y entrevistas a profundidad con docentes para escuchar sus reflexiones y profundizar algunos factores. Estas recolecciones de datos fueron aplicadas bajo un diseño descriptivo-exploratorio porque pretende tener un acercamiento a un contenido complejo y amplio para identificar objetivamente buenos desempeños docentes e investigar criterios que determinarían su desarrollo, se analizan datos cualitativos para determinar relaciones causales entre los componentes y sus dimensiones. Se evaluó a través de entrevistas y la observación de la percepción en 19 tablas matriciales las que a través de dimensiones se valoraron los niveles alcanzados por la muestra. El investigador concluye que los factores que incrementan el desarrollo de buenos desempeños en el docente son la visión consciente que tienen de la educación, el dominio de la didáctica, la optimización de su tiempo, la optimización del trabajo en la escuela, practica de aprendizaje entre comunidades y altas expectativas de posibilidades de aprendizaje. Entre los resultados de este estudio, se tiene que cada docente genera su propia practica pedagógica personal, da importancia al acompañamiento pedagógico para solucionar la problemática de aquellos que la necesitan más, así también da valor al trabajo cooperativo, con el uso de estrategias materiales al alcance de los estudiantes con acciones implementadas. A fin de contribuir a mejorar el desempeño docente, se han

identificado la participación activa con capacitaciones aplicadas al aula, la formación pedagógica como parte de la estrategia activa docente y se incide en la vocación la cual genera su compromiso y responsabilidad, las cuales deben de ser medibles de ser comprobadas como parte de este proceso.

La Cruz (2015) estudió en su tesis *Orientación vocacional y su relación con la elección de una carrera profesional, El Agustino – 2015*; teniendo como principal objetivo establecer cuál es la relación existente entre la orientación vocacional y la elección de la carrera. Investigación de método cuantitativa diseño correlacional transversal se aplicó a una población de 55 estudiantes con el método hipotético deductivo enfocado en la toma de decisión que realiza el estudiante al elegir estudiar una carrera profesional y en la importancia que tiene la orientación. Se aplicaron dos cuestionarios, uno de orientación vocacional y otro sobre la elección de la carrera y el autor se ha encargado de analizar los diferentes estudios y opiniones sobre los aspectos vocacionales e intereses que van desde los aspectos conceptuales hasta los reflexivos y trata este tema como un elemento esencial en la existencia del ser humano, porque el tomar esta decisión de forma congruente le ayudará en el futuro de su vida profesional, evaluando sus capacidades e intereses para a su vez analizar las oportunidades de empleo y que logre la realización personal que todo ser humano ansía. Ésta es desarrollada influenciada por la sociedad y la cultura, en la cual la familia y la escuela son factores decisivos que intervienen en la decisión de la profesión que elige cada ser humano. Concluyó que existe una relación significativa y directa entre la orientación vocacional y la elección de la carrera.

Flores (2014) investigó en su tesis *Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico, Chorrillos 2010*, cuya finalidad fue observar la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico para lo cual aplicó los instrumentos para determinar el nivel de influencia. La investigación fue de tipo descriptiva y diseño relación casual, la población de estudio fue de 176 estudiantes del tercer grado del nivel primaria teniendo una muestra de 98 estudiantes de la Institución Educativa, elegidos a través del muestreo no probabilístico e

intencionado, determinando que el desempeño docente tiene influencia significativa en el rendimiento académico de los estudiantes, este escenario le ha permitido afirmar que el trabajo de investigación aplicado fue beneficioso para estos alumnos, debido a que las sesiones de enseñanza-aprendizaje contaron con estándares de calidad. Dentro de sus conclusiones precisó que el buen desempeño docente es observable cuando ejecuta lo que sabe y puede hacer, con su forma actuar y medible por sus resultados. Se valoró al docente como agente de cambio, transformador y ejecutor el cual conoce su materia y tiene las herramientas y prácticas pedagógicas necesarias para el desarrollo de su labor, resaltando que el buen docente debe poseer las capacidades, habilidades, valores y actitudes necesarios para cumplir con el desarrollo integral de los estudiantes tomando en cuenta su labor primordial como un instrumento para ser parte de lograr calidad en la educación. Otra de sus conclusiones es que este desempeño debe evaluarse con la finalidad de determinar su nivel y verificar los objetivos logrados, para ello se debe definir cuáles son los criterios ideales de desempeño que se deben lograr a fin de diagnosticar los aciertos y desaciertos así como las acciones de capacitación y superación para realizar las mejoras que se necesiten. Esta evaluación docente se debe emplear como indicador del desempeño y analizar las mejoras necesarias a implementar, o estrategias para mejorar los puntos débiles.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teoría General de la vocación docente:

Perfil docente

Platón (377 a.C.) es quien ha descrito desde tiempos remotos lo que significa el perfil docente, es decir, las características deseables en el docente actual, presentando a su maestro Sócrates (499 a.C.) como el mediador axiológico en el proceso de la enseñanza quien ejerció no una actividad exterior, sino que era propia de su esencia como persona porque “su existencia estuvo volcada en la misión de la formación de hombres y la construcción de convivencia social”. (Penalva, 2005, p. 202). Asimismo prosigue Penalva (2005) Platón se centra en la clave de la educación de “¿cómo transformar al hombre desde dentro, para que sea

capaz de querer la verdad y el bien?” (p. 202) por lo tanto la enseñanza busca más, el reestructurar la salud del alma con la justicia, debido a ello el estudiante debe tener una relación con su maestro mediante la comunicación y la amistad. Finalmente Platón muestra a Sócrates como un referente de hombre justo y un ejemplo a imitar, lo cual significa que la propia persona del maestro es el factor más importante en los elementos que intervienen en la enseñanza y es la primera condición para educar. (Penalva, 2005). Por lo tanto pone como referente en la historia a la propia persona de Sócrates enfrentándolo a la transformación del estudiante porque:

- Siendo maestro guiaba con sus preguntas y respuestas a los estudiantes involucrándolos en el proceso y haciendo que lo sigan.
- Era mediador debido a que sus palabras, su compañía, su amistad invitan al conocimiento y hacen que el estudiante se deje conducir y guiar porque le es necesario. Este es el rol importante que el maestro desempeña dentro del sistema didáctico.
- La propia vida de Sócrates impulsa al estudiante hacia el conocimiento de la dialéctica, por lo tanto el maestro se convierte en un ejemplo para la explicación, compañía y amistad. (Penalva, 2005).

Estas afirmaciones de Platón no están lejos de lo que actualmente en el perfil docente se configura, en las competencias que debe adquirir a lo largo de su formación como persona, las cuales son parte de su identidad para asegurar el éxito en el desempeño de las funciones dentro de una determinada profesión.

En el caso del perfil de calidad necesario en el docente universitario, debe de ser flexible y polivalente para así poder adecuarse a la diversidad y a las incesantes modificaciones que se viven y debe tener un modelo sistémico e interdisciplinar en el cual la docencia, investigación, lo cognoscitivo, el saber hacer y querer hacer serán parte del accionar en su labor educativa. (Bozu y Canto, 2009). Debido a ello, se le involucra al docente en el desarrollo del estudiante, desde el logro de sus capacidades generales, personales, de instrucciones y sociales, así como en el desarrollo de habilidades y destrezas profesionales que contribuyan a un

desempeño de calidad en su labor profesional en un futuro contiguo. Este perfil se acerca al europeo, con base en la adquisición de competencias, el cual exige en el docente innovador, el conocimiento de metodologías y didácticas mediante la aplicación de problemas, aprender a aprender, dinámicas de grupo, acciones guiadas y desarrollo de liderazgo, para lo cual dentro de su formación deben de tener una gran vocación, motivación e ilusión para realizar esta dura labor, la misma que deberá extenderse de manera continua y auto permanente. Por estos motivos es necesario garantizar la calidad docente, su eficiencia, eficacia y éxito. (Bozu y Canto, 2009).

Prosiguen Bozu y Canto (2009), que el perfil del docente universitario en la actualidad necesita un cúmulo de competencias básicas:

- Competencias cognoscitivas de una determinada especialización profesional además de pedagógicos que le consientan inculcar acciones formativas correspondientes a la labor pedagógica.
- Competencias meta cognitivas, producto de la madurez de una profesional con razonamiento crítico reflexivo, desarrollada en la experiencia dentro de la labor docente, a fin de tener mejora continua y sistemática.
- Competencias comunicativas para tener la llegada fluida y asertiva con el estudiante.
- Competencias gerenciales, para gestionar eficientemente la enseñanza, con los tiempos, los recursos y los ambientes de aprendizaje.
- Competencias sociales, para inculcar con el ejemplo la formación de líder, cooperativo, de equipo, a fin de desarrollar en sus estudiantes la disposición hacia estas competencias.
- Competencias afectivas con motivación, actitud positiva, y conducta moral para desarrollar en ellos una docencia con responsabilidad y con compromiso hacia el logro de proyectos sostenibles.
- Competencias y pericia en pedagogía y técnicas didáctico metodológicas.

Asimismo luego de detallar la información científica sustentada en el perfil docente como la teoría general, la vocación docente exige una teoría sustantiva, la

cual tiene como base la formación pedagógica que requiere un profesional para ejercer la docencia y que está estrechamente ligada al perfil docente exigido.

Formación pedagógica

Necesaria dentro del perfil docente, la formación pedagógica es estudiada por Shulman (citado por Francis, 2005, p.2) estableciendo que:

Toda actividad educativa tiene como respaldo una serie de teorías implícitas que forman parte del pensamiento del docente y que orientan sus ideas sobre el conocimiento, su enseñanza y sobre cómo se construye este o bien cómo se aprende. El desarrollo del pensamiento del docente surge como producto de las condiciones históricas, sociales, personales y otras que los actores del proceso educativo han desarrollado.

Es por ello que los conocimientos pedagógicos son sumamente necesarios para garantizar la calidad en la docencia y la misma va estrechamente unida a la motivación que la vocación docente exige.

Vocación docente

Sánchez (2003), define la vocación de la siguiente manera:

[...] el término vocación procede del vocablo latino voco (llamar); un concepto tradicionalmente ligado con la llamada interior que recibe una persona. Pues bien, precisamente porque nace del interior, parece entrañar seguridad, acierto y convencimiento [...]. Asimismo, la vocación hace referencia a la inclinación que el sujeto manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta. (p.3)

El proceso de decisión de la vocación, prosigue Sánchez (2003) que han experimentado los docentes implica el estudio de las ilusiones en las que se evalúan la incertidumbre, especulaciones o motivos personales para culminar con una análisis profundo hasta elegir la opción profesional ansiada y conlleva una serie

de pasos algo duraderos para optar por una decisión. Todo este proceso es tan importante y complejo el cual debe contar con el apoyo familiar, porque puede culminarse en profesionales sin motivación y faltos de satisfacción por su elección, esto va acompañado de motivaciones internas y externas las cuales sumadas a una respuesta interior y a una inclinación por una carrera cuyo deseo es firme y en la cual la persona se siente complacida por ejercerla. Asimismo afirma que otro elemento interviniente es la parte psicológica con la motivación y la autorrealización así como la necesidad de información la cual le harán superar los conflictos internos para colmar sus expectativas y lograr las metas deseadas. Es entonces cuando intervienen en la persona el entorno, la realidad en que vive, sus valores, su proceso educativo y sus emociones. (p.2)

Dimensiones

Según Sánchez (2003) debido a las diversas teorías existentes respecto a la variable vocación puede estudiarse en dos dimensiones, dimensión psicológica que evalúa los valores intrínsecos de cada persona y la dimensión social, que toma en cuenta las variables que intervienen en la persona en el medio en que vive y lo rodea. Ambas confluyen entre sus valores, intereses y preferencias y difícilmente se puede disociar una de la otra. A consecuencia de ello se elaboró un cuestionario validado por expertos, dividido en estas dos grandes dimensiones y para mayor entendimiento se definen la dimensión psicológica y la social:

Dimensión psicológica que tiene relación con los valores y el yo interior, con lo que la persona opta a nivel personal, los cuales son formados a lo largo de la vida del individuo, en esta también se evalúa los intereses personales y preferencias dependiendo de los factores personales que posee y orientan a cada individuo hacia determinada carrera profesional y de las metas para su propia realización profesional y económica que va ligado al estilo de vida futura. De aquí surgen los valores ocupacionales los cuales no son otra cosa que los valores que cada individuo posee para cumplir las exigencias que demanda el desarrollo de una carrera profesional.

También se aplica a los sueños, preferencias, aspiraciones y metas que se traza una persona, los mismos que implican los esfuerzos necesarios para alcanzarlos y a ampliar los conocimientos y preparación en la profesión. La autorrealización también va ligada al logro del éxito la cual tiene como base la pasión, el empeño y la perseverancia, todos ellos valores que se van construyendo dentro del sentir y que son el empuje para la motivación profesional. Por consiguiente en el cuestionario elaborado para evaluar la dimensión psicológica mide los valores propios del ser los cuales deben estar presentes en la personalidad del docente como son la tolerancia, la perseverancia, el ansia de superación y la empatía. Asimismo se ha medido otra de las competencias como es la habilidad para enseñar realzando la paciencia, manejo de conflictos y toma de decisiones para enfrentar los problemas pedagógicos que pudieran sucederle, así como el conocimiento de otros enfoques para aplicarlos en el proceso de enseñanza para logro del objetivo pedagógico. La esencia del compromiso docente también se evalúa en este cuestionario, con la preferencia de la docencia al iniciar sus labores profesionales y el tener metas de superación profesional docente con el estudio de diplomaturas u otros que incrementen o actualicen sus conocimientos sobre la práctica pedagógica.

Dimensión social en la que se valora el altruismo, el deseo de cambiar la sociedad y ser parte de un bien a favor de los demás, esta dimensión social da paso a la vocación de servicio en bienestar de los demás la cual se incrementa con el reconocimiento, con la valoración pero no necesariamente debe estar condicionada para el logro de estos fines. El éxito de esta dimensión recae en la transformación que significa la docencia para los estudiantes, el docente toma conciencia al identificar las carencias en la formación de los mismos, lo cual se denomina interés social que es el valor útil que le da una persona a la influencia social para cambiar algo en forma positiva, esto motiva al docente a dar más de sí en forma personal para lograr los objetivos que toda sociedad ansía.

De esta manera al confeccionar el cuestionario que mide la variable vocación docente se estudia la vocación en sí, para medir como acto reflexivo en el docente

su pensar sobre la importancia de la vocación en el desempeño docente, investigando si en algún momento de su vida recibió orientación vocacional, y si está de acuerdo con el razonamiento de que la vocación se va formando a medida de adquirir mayor experiencia. Asimismo se enfoca la importancia de la vocación y si ésta incide en el rendimiento de los estudiantes o si influye en alguna forma en el desempeño profesional, así como si el docente necesita características psicológicas y sociales para llevar a cabo su tarea. Se ha dividido en la dimensión profesionalismo para determinar si los docentes se preocupan por incrementar sus conocimientos pedagógicos o actualizarlos y si es que están investigando como poder elevar su desempeño al mejorar sus técnicas de enseñanza. En la parte del altruismo se enfoca el valor que tiene el ser parte de la vida del estudiante y si se ha participado en algún cambio en él, así como si el docente considera que su profesión le ha brindado reputación.

Bermúdez (2017) describió la vocación como la “inclinación a perseguir un fin: la formación y educación de los estudiantes” (p.122) y es que al ingresar al aula encuentra a seres que tienen parte física y parte espiritual, el cual no se va a fabricar sino a lograr socializar y finalmente humanizar. La vocación es la pasión por conocer, dominar una parte del saber y es por ello que va ligada a la investigación o el estudio contextualizándolo a fin de lograr el conocimiento en sus estudiantes.

La vocación docente implica encontrar la mejor manera de impartir un saber con todas las dificultades que ello implica, a seres con un mundo de problemas dentro o limitaciones. Desarrolla la pasión presente en el docente lo cual hace que brote en éste la responsabilidad, el compromiso y la dedicación a esta noble tarea que no es impuesta sino más bien entregada, induciendo en sus estudiantes el amor y dedicación por lo que amamos, que se permitan soñar y el lograr sus sueños, como el amor por la ciencia o la verdad anteponiendo el prestigio o el dinero. La vocación hace que se quiera dar lo mejor de sí mismo no importando retos o dificultades y que se torna como el principal motivador para realizar su labor con un sentido de servicio con auténtica preocupación por cada estudiante,

desarrollando una moral que va de la mano con impartir su formación como ejemplo.

Son muchas las teorías que aportan su propia perspectiva sobre la vocación profesional en cada persona y a su vez cada una posee sus propias características diferenciales. La vocación profesional es la expresión de la personalidad ante la sociedad y se va formando a medida de que adquirimos madurez emocional y experiencias vivenciales. Esta se modifica con nuestro crecimiento de acuerdo a las necesidades e intereses propios. Genera lo mejor de cada individuo y le brinda complacencia porque el individuo persigue su libre elección, ofreciéndole posibilidades de demostrar sus mejores aptitudes e intereses ante la sociedad. (Pantoja, 1992). Gracia (2007) mencionó: “no hay duda que para ser profesor se requiere hoy una alta dosis de vocación. Todo maestro o profesor tiene algo de Quijote” (p. 812), porque de la misma manera que este personaje, el docente tiene una misión que lograr, es por ello que para ser docente se necesita una alta vocación, de ahí surge el término “eros pedagógico”, el cual consiste en ilusionar, enamorar, el encontrar la belleza en las palabras para hacer mejores individuos. Sólo quien realiza las cosas con alta vocación tiene amor por lo que hace y se llenará con fe, esperanza y amor, por ende la vocación no es un objetivo ni un ensayo, sino que viene de adentro, es una fuerza irresistible y al no seguirla nos sentiremos frustrados toda la vida. (2007, p. 812).

Asimismo, Gaviño (2015) afirmó que la vocación es más que sólo un anhelo, un gusto o interés, es aquello que resulta inspirador, es un proceso que crece a lo largo de la vida y que le otorga sentido, porque conlleva a la realización personal, al descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir; y ésta es propia de cada ser humano.

Por otro lado, Vidales (citado por Pantoja, 1992) afirmó que la vocación es la consecuencia de un proceso a través de su desarrollo: cultura y ambiente donde vive, la cual se inicia al nacer hasta morir, mientras que para Cueli (citado por

Pantoja, 1992), es un impulso y una necesidad que al satisfacerse produce tranquilidad, la cual depende de la voluntad de realizarla y nace con el hombre.

Los maestros que tienen vocación son aquellos que han sentido interiormente el llamado a enseñar y siempre encuentra la oportunidad para organizar un aprendizaje innovador para motivar a sus alumnos, son activos, tienen mucha imaginación y un alto sentido de compromiso. Su enseñanza y acciones muestran convicción y saben sortear con éxito las dificultades diarias. Su filosofía es innata a enseñar a sus educandos a creer en algo dándole valor y aquilata los momentos formativos en valores y creando esperanza (Caballero, 2013).

Tomando las teorías de Salvador y Peiró (1986), citados por Sánchez (2003), se exponen las teorías psicoanalíticas, la teoría de Roe y la teoría de Holland; las cuales se describen a continuación:

Teorías psicoanalíticas

Sánchez (2003) también nos indica que estas fueron desarrolladas a mediados de los años cincuenta, las cuales a través del psicoanálisis implementan criterios adecuados que comprueban la preferencia y progreso vocacional, inclinándose por los elementos influyentes cualitativos como el placer y la sublimación. En ese sentido el sentir la vocación ayuda a cada individuo a sentir lo sublime de su labor profesional.

Asimismo, menciona a Gonzales (1993) quien define a la vocación como el motivo más importante para enseñar y este se adhiere al humanismo junto a otras causas para ser profesor. Es la sensación de autorrealización y el hecho de superar conflictos interiores para lograr sus expectativas y objetivos personales deseados. Se contempla la flexibilidad, el libre compromiso, el realismo que van junto a los valores personales y emocionales. Esta nace a temprana edad y el entusiasmo persiste a lo largo de la vida que surge en el interior y con el deseo de servicio hacia los demás.

En la profesión docente es más importante el producto final que el medio y siendo la elección de la misma un proceso, intervienen múltiples factores para tomar una decisión final, entre los que priman los factores económicos, sociológicos y académicos. Dentro de los económicos, la educación se torna como una carrera corta, de fácil acceso lo que la favorece económicamente, para el desarrollo de un nivel socio económico medio. En lo sociológico interviene las decisiones propias y familiares y en lo académico la docencia abre puertas a diversas áreas a enseñar.

Esto nos indica que no todos eligen la carrera magisterial por un verdadero sentimiento de vocación porque intervienen diversos factores que hacen que la persona la elija, confundiéndose con otras emociones como la preferencia, aspiración, elección o posibilidad. Por lo tanto se puede afirmar que entre estos términos existe cierto grado de dependencia y una vinculación estrecha para tomar una elección y finalmente que esto nos lleve a una decisión.

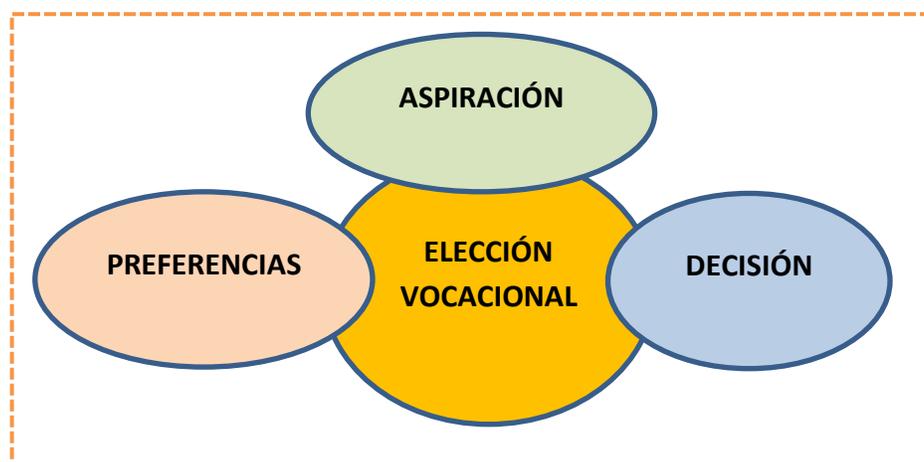


Figura 1: Vinculaciones para la elección vocacional, el cual describe la estrecha vinculación que existen entre los términos preferencias, aspiración y decisión sobre la elección vocacional, Nota: Tomado de Sanchez (2003) p.215 Redalyc.org

Se puede describir a la vocación como un tema netamente profesional a manera de inclinación a lo extenso de la vida, como un gusto por algo, pero esto no puede estar desligado de lo motivacional o del propio ser individual, por lo cual se

debe determinar otros aspectos que suman todo lo implicado al proceso vocacional. Es aquí que surgen las teorías psicoanalíticas cuyos autores Crites, Small o Briel (1950) desarrollaron para determinar con ayuda del psicoanálisis el desarrollo vocacional de cada individuo, tomando en cuenta además los sentimientos de placer y lo sublime, como lo afirman Salvador y Peiró (1986): “los impulsos y la personalidad del individuo le conducen a elegir una ocupación mediante la que pueda satisfacer sus impulsos básicos por medio de la sublimación”. (citados por Sánchez, 2003, p.216).

Teorías de la vocación enfocada en la personalidad

Teoría de Roe

La cual afirma que existe un vínculo fuerte entre la vocación y la satisfacción personal en una profesión elegida. En este contexto Roe establece las relaciones existentes entre las experiencias previas que inician en la niñez y se desarrollan con nuestro aprendizaje para poder satisfacer nuestras necesidades y las características cualitativas como la actitud, aptitud y motivación. La elección vocacional está unida a la satisfacción personal que a futuro recae en la profesión elegida, Roe se enfoca entonces en las primeras experiencias del ser pero ligadas a su propia personalidad la cual se caracteriza de actitudes, aptitudes y motivaciones en general (Sánchez, 2003).

Morchio (2009) explicó como Anne Roe (1950) investigó la relación entre una carrera profesional sobre los rasgos de la propia personalidad, para ello analiza a artistas y científicos de diversas especialidades determinando que psicoanalíticamente se elige una carrera en base a las necesidades individuales y el contexto ambiental vivido en la niñez. La genética y algunos rasgos involuntarios también intervienen, así se tiene el rol principal de actuar de los padres hacia sus hijos: sobreprotegiendo, rechazando o los que manifiestan su aceptación emocional hacia ellos. Los sobreprotectores y afectuosos inclinarán a sus hijos a carreras de servicio y los fríos o que actuaron con rechazo o con pocas manifestaciones de afecto los inclinan a carreras científicas.

La profesión es satisfacer una necesidad psicológica del individuo la misma que va orientada a las diferentes profesiones que existen dependiendo de la forma perceptiva o aptitudes de los padres para con ellos, el objetivo es orientarlo a discernir dichas necesidades aplicando pruebas proyectivas y de aptitud verbal, espacial y matemática. El orientador debe determinar las capacidades, necesidades y la historia familiar diferenciando entre lo que debería considerarse normal y lo que no lo es, debiendo del hacer que el objeto de estudio le comente las experiencias infantiles, comportamiento de sus padres hacia éste y cómo se desarrolló en el clima hogareño, explicando de esta manera la decisión vocacional.

Teoría de Holland

Evalúa las características motivacionales y personales del ser y el contexto de su ambiente. De todo ello surge la vocación profesional y se evalúan las capacidades que desarrolla cada quien para poder autoevaluarse. Los aspectos motivaciones y personales del ser tomadas en cuenta dentro de un determinado contexto desarrollan la vocación en el ser. Esto es parte de la autoevaluación a que se obliga personalmente cada uno a lo largo de toda su vida (Sánchez, 2003).

Morchio (2009) describió como Holland (1958) psicólogo norteamericano desarrolló una teoría actual, la cual deviene de sus investigaciones en las áreas educativas, militares, psiquiátricas, para discernir a las personas de acuerdo a sus intereses y personalidad. Sostiene que cada persona se ve proyectada en cada ocupación y puede orientar una idea sobre sí dentro del ámbito laboral a base de estereotipos de la realidad en un determinado contexto. Diferencia a cada ocupación dentro de algunas clasificaciones como motriz o realista, intelectuales o de ciencia y conocimiento, social o de apoyo, de conformidad o convencional, persuasivos o emprendedora y estéticos o artísticos; los cuales definen en un aspecto el comportamiento de cada individuo y la personalidad de cada uno. Es decir la profesión elegida representa la personalidad de cada individuo, manifestadas en la forma de trabajar, actividades recreativas y preferencias.

Holland (1958) aseguró que al caracterizar a las personas con una profesión de acuerdo a su personalidad semejante, se pueden tipificar y determinar las características de quienes se desarrollan en ellos, todo ello en la búsqueda de la seguridad en su elección, que se encuentre satisfecho y garantizar su buen desempeño.

La persona en su quehacer en determinado contexto define las características que posee cada profesión y la personalidad de quienes la ejecutan los cual es la base de su elección hacia determinada ocupación futura. La elección profesional es el auto concepto que tiene cada persona, adquieren real importancia el interés vocacional el cual es mayor a la inteligencia y aptitud para la elección vocacional. Se puede inferir además que los que eligen una profesión tiene una historia personal parecida y un tipo de personalidad semejante a otros con la misma profesión, manejando de esta manera los problemas de manera parecida.

Teoría de Erikson

Quien otorgó relevancia a las afirmaciones de que los seres humanos son entes activos que les gusta ajustarse a su contexto y es debido a los arraigos culturales que el discente puede optar por su área vocacional y se adaptan a su medio. Es así que como primer término la Orientación Vocacional pretende determinar que las personas se adapten al lugar en que están y desde ahí puedan desarrollar sus potencialidades, sin minimizar las influencias culturales enraizadas a los pueblos.

Regader (s.f.), describió la teoría del desarrollo psicosocial de Erik Erikson, la cual explica los estadios psicosociales que viven las personas, la cual es una de las teorías más aceptadas por los psicólogos y educadores en el mundo, cuyas premisas se basan en las teorías psicosexuales aplicadas por Sigmund Freud divididas en cuatro etapas básicas: la primera con la comprensión del yo la cual se encarga de resolver las problemáticas en los aspectos genéticos, culturales e históricos de cada individuo, en la segunda que se desarrolla con las etapas de Freud reuniendo el desarrollo social y la psicosocial personal, la tercera con la

personalidad en cada etapa desde la infancia hacia la vejez la cuarta en la que se determina cual es el impacto cultural y social en el desarrollo evolutivo de la personalidad.

Erikson difiere de Freud por la connotación que este último le da al desarrollo sexual en la etapa evolutiva del individuo, ya que siendo un ser social es gracias a esta interacción a la que se debe su desarrollo en su conciencia. Erikson defiende su teoría de las competencias, las cuales se van desarrollando en cada etapa, las mismas que le otorgan satisfacción y dominio personal porque estas le ayudarán en la siguiente etapa a resolver las problemáticas que se le pudieran presentar creciendo de esta manera en forma psicológica al salir airoso, haciéndola crecer paulatinamente.

Teorías de la vocación desde el enfoque psicológico

Teoría de Parsons (1965)

Prioriza tres fases en primer término para una adecuada Orientación Vocacional. Como primera fase se tiene el conocimiento de sí mismo, segundo la comprensión de las ofertas en el sector laboral y tercero comprender cuál es la relación del contexto entre estos dos, por tanto la meta que se espera, se obtendrá mediante el estudio de estas tres importantes proposiciones de tal forma que para tener una conveniente Orientación en cuanto a la vocación particular se debe resaltar la importancia en establecer que cada quien comprenda su realidad y observe en su entorno sus oportunidades (Moya, s.f.).

Teoría de Ginzberg (1951)

Indicó que la elección vocacional es un proceso, propone que el vocablo desarrollo sea manejado más como elección porque envuelve los significados de preferencia, elección, ingreso y adaptación y en relación a esto estableció parámetros para una correcta decisión siendo vital para ello la madurez vocacional para indicar el grado de desarrollo personal a partir de sus tempranas elecciones de fantasía durante su niñez hasta sus determinaciones respecto de su jubilación en edad avanzada (Centurión, 2014).

Teoría de Tiedeman (1976)

Inició su investigación separando el proceso habitual de la decisión vocacional en dos etapas y luego prosigue descubriendo etapas internas en cada uno de éstos.

En primer lugar descubrió un período de premeditación o ansiedad que tiene cuatro etapas: exploración, cristalización, elección y esclarecimiento; en cuanto a la exploración, el individuo se analiza las posibilidades y las toma en cuenta, en la cristalización, acepta las que pudieran suceder y rechaza las impropias o improbables, en la elección es importante la opción que tomará y desarrollará y por último el esclarecimiento que es donde decide las pinceladas de cómo llevar a cabo su decisión, todo este conjunto de verbalizaciones hará posible la consecución de objetivos personales.

En segundo lugar existe el período de instrumentación y adaptación, y que abarca tres etapas adicionales: Inducción, reforma e integración. El desarrollo de la carrera entonces, es el del sí mismo visto en relación con la elección, el ingreso y el avance en objetivos educacionales y vocacionales (Panqueba y Mesa, 2014).

Teoría General del Desempeño profesional

La ética

El desempeño profesional tiene como base la ética, porque es la que motiva el comportamiento debido a que es la “acción moral, es construcción, es evolución y desarrollo; el bien neutralizando el mal, lo correcto desvirtuando lo incorrecto desde lo que se piensa, se habla, se siente, se hace, como seres íntegros, coherentes y consistentes con la misión que han elegido”. (Franco, 2006, p.21).

La ética es aquella que rescata lo que identifica al ser y los valores que le nacen dependiendo de la realidad en la que el individuo se desarrolla, preserva lo bueno y constructivo y desecha lo que no sirve, lo inútil que contribuye al desarrollo humano tanto individual como colectivo; para lograrlo el docente y sus estudiantes,

no sólo requieren el conocimiento sino el comprender y entender lo que significa verdaderamente la reflexión ética y la conciencia crítica para trazar un camino hacia la autorrealización por lo cual el discente debe lograr desarrollar cuatro competencias, la cognitiva, la afectiva, la tecnológica y la de gestión, estas dos últimas que le ayudarán a plantear y presentar proyectos de trabajo que le sean requeridos como parte de sus servicios, para ello la universidad debe asumir su rol formadora como parte de la construcción de un profesional docente con ética y competente a fin de que se forme como parte del cambio en los formadores de ciudadanos íntegros, participativos.

La ética impulsa la bondad, la justicia, la libertad, la moderación, la prudencia, la imparcialidad, la objetividad, la veracidad y muchas otras que influyen en el comportamiento del ser de la cual se basa la educación, todas ellas motivan un mejor desempeño al profesional docente el cual al fomentar confianza en la relación docente estudiante impulsa la conciencia del mismo para indicarle las dificultades u obstáculos dentro del proceso de aprendizaje a fin de que el docente realice los ajustes necesarios para el logro que el estudiante busca. Al momento en que el docente se vincula a una institución educativa se compromete con los principios éticos que le impulsan a capacitar y formar estudiantes que alcancen la calidad científica, humana, social y ética para que aporten a la construcción de una sociedad renovada en valores que formen parte de un estado con justicia social, moral e incorruptible. (Franco, 2006).

Asimismo, continúa Franco (2006), el docente en el desempeño de su profesión, tiene un gran compromiso ineludible con sus estudiantes, reconociendo sus derechos a la orientación en el fiel cumplimiento de su deber pedagógico, con una tutoría personalizada para descubrir junto a ellos sus talentos y repotenciarlos, haciéndose responsable del estímulo para sus logros, corrigiendo de manera oportuna, paciente y con bondad como parte de su labor; aspectos que forman parte de su quehacer magna, limpia y hermosa plagada de hondas satisfacciones y con la tranquilidad de su conciencia por la tarea lograda en el cabal respeto de su deber.

El docente siendo humano, sensible, humilde y honesto se ensalza al hacerse sabio entre los que lo rodean, pero es consciente de su vulnerabilidad, debilidad y tiene derecho a equivocarse reconociéndolo, lo cual le otorga mayor fortaleza y le permite dirigirse con las dificultades que impliquen hacia sus estudiantes convergiendo su experiencia vivencial a su conocimiento generando reflexión con el dialogo e interactuando socialmente para alegrar el alma y elevar el espíritu. Por lo cual en el caso de su desempeño profesional, el docente requiere la teoría sustantiva de la didáctica, la misma que le es necesaria para lograr la excelencia docente.

Teoría sustantiva: la didáctica

Camillioni (2011) en su silabo de la asignatura Didáctica I Teorías de la enseñanza para los alumnos de la Universidad de Buenos Aires expone: se entiende a la Didáctica como una Teoría de la Enseñanza. La didáctica es la confluencia del cuerpo teórico de las diferentes Ciencias de la Educación, en el que se edifican innovadoras síntesis, también teóricas, para y desde la acción docente.

En la medida en que esta acción implica una interrelación muy compleja de múltiples variables y un proceso integrado por secuencias de decisiones que ponen en juego todos los aspectos de la personalidad en un marco en el que confluyen ideologías, políticas nacionales e institucionales y conocimientos, el abordaje que exige al alumno se caracteriza por un permanente trabajo de transferencia de los aprendizajes realizados [...]. (p.1)

Asimismo continúa Camillioni (2011) la didáctica es acción en esencia y no solamente quehaceres y producciones teóricas como resultado de la intervención de las múltiples disciplinas y áreas sociológicas que intervienen, la didáctica es reflexión y propuesta para la práctica en la educación, ella logra enriquecer y permite la comprensión de los procesos educativos. La didáctica establece, en consecuencia, un método en cuyo marco se edifican nuevos conocimientos que a

su vez aportan fundamentalmente a la construcción teórica de las Ciencias de la Educación. Es por ello que la misma es fundamental para la construcción de conocimientos, los mismos que al ser aplicados en el estudiante elevan su rendimiento y en consecuencia conjuntamente con otros factores influye para elevar el desempeño profesional del docente.

Desempeño Profesional

Flores (2014) define el desempeño profesional del docente de la siguiente manera:

El desempeño docente involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera [de] como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la capacidad global de la tarea. (p.22)

Es decir, es la interacción del comportamiento, valores, conocimientos y competencias que son propias del yo interior, que se exteriorizan y que guían la manera de proceder en un determinado contexto. Estas se usan como herramientas para resolver problemas y lograr metas diarias, los cuales demuestran el grado de capacidad personal. Las conductas, valores, ciencias y prácticas no se trasladan, sino que se construyen, se digieren y desarrollan por lo tanto, cada ser humano puede trazarse la meta de elevar su desempeño y lograr horizontes cada vez más altos.

Según el diccionario de la lengua española (2001), desempeño deviene de desempeñar, lo cual significa cumplir con las labores que una profesión o labor exige. Asimismo se menciona que es la aplicación práctica de las capacidades profesionales usando las diferentes formas de comunicación, como es el caso de la didáctica.

Cuenca (2011) citado por Gaviño (2015) indica, que es el óptimo uso de las estrategias, herramientas y técnicas pedagógicas que permiten impartir o

desarrollar el conocimiento y generar competencias en los estudiantes, de esta manera se puede afirmar que son todas las acciones que realiza este profesional para el cumplimiento de sus funciones, entonces podemos afirmar que si a esto se le agrega el conocimiento pedagógico, su labor se transformará en educación de calidad, la misma que redundara en el rendimiento estudiantil.

Para medir la variable desempeño docente, se ha adaptado una ficha técnica de observación ya empleada en la investigación de Cárdenas (2011) la cual configura las dimensiones que resalta Flores (2014).

Dimensiones

Según Flores (2014) el desempeño docente se puede dimensionar en el “dominio científico, dominio tecnológico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos” (p. 24).

Dominio Científico (metodológico y académico) los cuales recaen en la preparación pedagógica así como en el conocimiento temático general que cada docente posee lo cual hace que la transmisión de conocimientos adquiera una preparación especial. Los conocimientos pedagógicos son las técnicas cognoscitivas de su especialidad, las cuales son desarrolladas por el docente que posee pasión por su formación, ya que al poseer esta capacidad logra relacionar los temas con la vida real y transmitir a sus estudiantes la motivación necesaria para logro de la aplicación del conocimiento.

Esta ansia de dominio temático hacen que el docente siempre esté interesado en conocer las demás áreas que pudieran servirle para sus fines educativos y sobre todo investigar más sobre su profesión para contar con herramientas que sean facilitadoras en el logro de las competencias en sus estudiantes. Todo ello se logra si el docente planifica sus sesiones y se prepara debidamente, con mayores conocimientos del tema e improvisaciones que le faciliten el lograr el interés de aprender en el estudiante, para lo cual en la ficha de observación en la que se evalúa esta dimensión el docente tiene dominio del tema,

si desarrolla la sesión de aprendizaje con claridad, si es coherente con sus enseñanzas y si se encuentra actualizado en sus conocimientos.

Asimismo se ha evaluado las competencias metodológicas desarrolladas en la clase, las estrategias pedagógicas aplicadas, los saberes previos, la comprensión y llegada del docente hacia los estudiantes, si consolida los saberes impartidos y si utiliza los saberes previos para lograr los objetivos de la sesión. El docente debe saber enfocar los aprendizajes hacia el contexto de los estudiantes, llamar su atención y orientarlos para que puedan utilizarlos en la realidad social de su entorno es por ello que se ha tomado en cuenta todo esto en la ficha de observación aplicada al docente.

Dominio tecnológico (herramientas pedagógicas) debido a que en las sesiones de aprendizaje no sólo se aplica una estrategia metodológica, sino que el docente permite la participación activa de los estudiantes, la enriquece con su experiencia de vida y bagaje cultural y no usa un solo método, sino todos los recursos necesarios para lograr los objetivos ansiados. El uso de las TIC's acordes al avance de la ciencia y la tecnología como: videos, casuística, películas, lúdica y participación activa, son algunos de los medios para este logro. Debido a ello, el docente debe de conocer estas herramientas y dominarlas, las cuales deben ir de la mano con la planificación académica, la misma que está directamente relacionada con la preparación de las clases y el uso de las herramientas y técnicas de aprendizaje, ya que para evaluar el desempeño docente se debe prestar atención a todo lo que el docente puede usar como estrategias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El desempeño docente se plasma en la planificación de las clases con la presencia de la actitud y compromiso vocacional de este profesional, lo cual le otorga complacencia, placer y alegría al enseñar. Esto es contagiante en el alumno y lo acercan más a él, es decir emplea como herramienta su propia persona para que el discente desarrolle las competencias requeridas. En consecuencia la ficha de observación evalúa si el docente utiliza los recursos digitales, bibliográficos y

demás materiales educativos de acuerdo a la realidad social del estudiante, así como si asegura el ambiente físico para el logro de los aprendizajes.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, en la que los valores inherentes a la persona son aquellas formas de actuar que se dan sin necesidad de motivarlas, las cuales forman parte de la esencia de la persona y es manejada a su voluntad. La motivación recae en el comportamiento mismo, el cual le otorga placer realizarlo y sucede en forma natural y permanente, tanto así que al momento de realizarlos, provoca la felicidad y satisfacción personal. Cuando realizamos una acción con responsabilidad se puede observar la satisfacción del cumplimiento del deber y dicha acción que nos hace sentir bien, como realizar nuestras labores sin que alguien lo pida, o capacitarnos investigando técnicas o herramientas de enseñanza para mejorar nuestras labores tomando tiempo extra sólo por la satisfacción de sentirse bien consigo mismo. Esta a su vez hace surgir sentimientos como la eficacia, la utilidad, la satisfacción tomando su propia decisión de realizar la acción. Se observa en el docente cuando sin ninguna manipulación interviniente se siente satisfecho por la labor realizada, reconoce su valioso aporte a la sociedad, se siente feliz al conocer el éxito de sus estudiantes o cuando resulta eficaz el uso de un conjunto de técnica empleadas en una clase.

En la ficha de observación docente se ha considerado si el docente informa de los objetivos de la sesión a sus estudiantes, si al conocerlos paulatinamente desarrolla sus capacidades y actitudes, así como si cumple responsablemente sus funciones con la preparación de clases motivadas y si se actualiza con capacitaciones que le otorguen herramientas pedagógicas para el logro del fin educativo. Respecto a su función evaluadora, el comunicar los criterios con reglas claras y medibles en el proceso de aprendizaje, el utilizar instrumentos de evaluación los cuales deben ser conocidos por sus estudiantes, el promover que los mismos sean parte del proceso evaluativo con el reconocimiento meritorio y que todo ello se realice en los distintos momentos de la sesión de clase, también han sido enfocados en este instrumento aplicado.

Relaciones interpersonales, las cuales se refieren a la relación que guardan con sus alumnos y otros colegas, así como el grado de tolerancia y socialización que requiere la profesión. Esta se genera externamente, por factores externos que impulsan a realizar dicha acción. Este tipo de relación complementa la labor docente, debido a que si es una acción que le provoca satisfacción y aceptación en otros, ese sentimiento crece con algún otro factor como por ejemplo la solidaridad, la vocación de servicio sin esperar un reconocimiento o felicitación, o una sanción en el caso negativo.

Esta dimensión se ha considerado en la herramienta aplicada a los docentes con la comprobación de si demuestran interés en el aprendizaje de los estudiantes, la calidad del trato impartido, el apoyar a aquellos que lo solicitan o muestran dificultad en los aprendizajes, el escuchar atentamente sus opiniones o enfoques respetando sus opiniones y generando confianza dentro del respeto en el aula, conociendo sus habilidades para potencializarlas, así como si genera actividades de trabajo en equipo para la socialización y desarrollo de liderazgo entre sus estudiantes, han sido evaluados.

Formación en valores éticos. Debido a que son la puesta en marcha de valores éticos dentro de un contexto en una sociedad. Estos guían las acciones y los comportamientos en forma individual y son aprendidos a lo largo de la vida de la persona. Siendo el docente un ser social con servicio formativo, es obvio el esperar que su forma de vida también lo sea. El ejemplo de vida es la mejor enseñanza a seguir que el estudiante espera de su referente como instructor, como modelo de conducta tanto dentro de la institución formativa como en su ambiente familiar, profesional y social.

Es por ello que en la ficha de observación se ha considerado si el docente educa en valores tan necesarios hoy en día, si es consciente de que es referente para sus discentes y que debe cuidar su imagen, si es motivador para que se impulsen a lograr sus metas, así como si enfocado en temas actuales alecciona sobre las consecuencias de las acciones logrando incentivar su pensamiento crítico

como parte de su responsabilidad como docente. Este desafío se torna en el ejemplo que determina la construcción del desempeño rumbo a la calidad de cada individuo, por lo cual existen diversas teorías que se han construido como base del desempeño.

Teoría del desempeño.

El desempeño docente es la manera de conjugar las formas, valores, conocimientos y habilidades que están en el interior de cada persona e intervienen en la manera actuar en cada contexto, es confrontar asertivamente los retos cotidianos y repercute en toda consecuencia realizada en dicha labor. (Flores, 2014). El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. En este sentido Klingner y Nabaldian (2002) enunciaron “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p. 252).

Teoría de la equidad.

Esta teoría creada por John Stacey Adams (citado por equipo editorial, 2018) está relacionada básicamente en la percepción del trabajador con respecto a la forma en que lo tratan: justo o injusto. Aunque la teoría es determinante, el problema es porque muchas veces esta percepción está más ligada a una forma de pensar enfocada en juicios subjetivos, sin embargo, significa que la objetividad y el buen trato, son partes esenciales, sin restar importancia a la buena comunicación entre el directivo y sus empleados. Esta equidad está conformada por dos características: el rendimiento y la equiparación de atribuciones- compensaciones recibidas con lo que se le da a otros, si estas son desiguales, la persona busca disminuir o incrementar la labor realizada dependiendo de lo que recibe a cambio.

Teoría de las expectativas.

Según Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se basa en el sentir de satisfacción de los subordinados, que de esta manera se aprecia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores reconocidos:

- (a) La trascendencia que un empleado cree que puede alcanzar al desarrollar el trabajo en un nivel deseado.
- (b) La evaluación del trabajador con el obvio reconocimiento de logros mediante bonificaciones o sanciones dependiendo si se alcanza o no los logros esperados en su desempeño.
- (c) La importancia que el subordinado concede a estos reconocimientos o sanciones.

Podemos afirmar que esta teoría nos permite entender varias de las reacciones verdaderas o negativas sobre el desempeño del trabajador, debido a que como ser humano, el docente también tiene aspiraciones y metas.

Citadas por Luna (2015):

Teoría de Ausubel (1983).

Es la que ha generado beneficios y aportes prácticos respecto a las herramientas didácticas como son las estrategias de aprendizaje con la elaboración de mapas conceptuales, resúmenes, información por jerarquías y otros. Estos instrumentos unidos a las técnicas pedagógicas forman parte de las estrategias las cuales permiten mejorar la práctica docente en las aulas y logran dar significancia a la adquisición del aprendizaje en el discente.

Teoría socio cultural de Vigotsky (1978)

Coloca al docente en su papel de mediador y se puede determinar quiénes serán los practicantes y otros los titulares docentes de cada área a fin de variar cada uno su rol y poder experimentar mayores estrategias docentes.

Teoría X Y de Douglas Mc Gregor (1960)

Gira en torno al comportamiento humano y sitúa al docente y al estudiante como seres, en el cual interviene el ambiente físico para la enseñanza aprendizaje, la socialización todo en torno a un ambiente de equidad, compañerismo, comunicación y actitud positiva, lo cual facilita el aprendizaje y se torna eficaz el compartir del conocimiento. Antiguamente el rol del docente era el de impartir conocimiento y el alumno sólo escuchaba. Hoy en día la forma que tenemos de intercambiar información es diversa, la misma no tiene fronteras, por lo cual el docente se ha transformado en un ente que debe captar lo que los alumnos le comunican de tal manera de ser una guía e instrumento del cual se valen los educandos para generar sus conocimientos y desarrollar competencias, que es lo que exige el mercado laboral en la actualidad.

Sumado a esto, Moreno (2017) afirmó que el docente, a quien lo han preparado través de toda su carrera universitaria en los aspectos pedagógicos, psicológicos y normativos para enfrentar los retos de su profesión, ha pasado de ser sólo un expositor a tener un mayor compromiso dentro del desarrollo formativo del educando: a convertirse en un generador e incentivador del conocimiento, cumpliendo no sólo los objetivos contemplados en una curricula, sino convertirse él mismo en todo un experto que aplica técnicas, herramientas pedagógicas, lúdicas, motoras, psicológicas y emplear todo lo que la naturaleza y lo que realidad problemática ofrece, como medio de aprendizaje y conseguir el objetivo final: que el discente logre ser auto competitivo.

En esta época de preocupación sobre el futuro, la enseñanza se torna compleja porque se confluyen diversos factores: la información es abundante, existen cambios constantes en todos los ámbitos: económicos, sociales y tecnológicos, por lo cual todo se torna incierto, por ello es que los profesionales docentes deben estar abiertos hacia los nuevos conocimientos, aprender a desaprender, disponibles a romper paradigmas y a adaptarse a nuevas creencias, mostrándose dispuestos a interesarse en lo que tenga que decirle su estudiante, estando abierto al diálogo.

A consecuencia de su rol dentro de la sociedad, muchos jóvenes ven al docente como ejemplo, además del gran parte del tiempo diario que pasan con él, se convierte en su principal mentor y un referente a seguir, exigiéndole competencias que se demuestren en su desempeño diario de comunicador, empatía, liderazgo, espíritu competitivo y seguridad que lo convierten en un experto educador, capaz de ser un valioso instrumento para que el alumno genere su propio conocimiento y desarrolle sus capacidades. No obstante, uno de los obstáculos es que el alumno no se muestra respetuoso a seguir las reglas, es por ello que el docente debe tornarse abierto al diálogo, sin que se muestre como sabelotodo que sólo construye una barrera de autoritarismo entre el alumno y él, de tal forma que se convierta en una relación horizontal, sin desdibujar su rol como educador.

Características del buen desempeño docente

Para poder determinar el desempeño docente debemos estudiar cuáles son las características que debe poseer un buen docente, ello se detalla con una mirada reflexiva por Caballero (2013) describió como un concepto amplio que se contempla más allá de un listado de uno que otro rasgo que se pudiera observar, ya que esto es subjetivo y viene ligado a su yo interno. Basándose en estudios cualitativos, este investigador ha determinado que los docentes buscan hacer bien lo que hacen y desean desarrollar su labor pedagógica en los estudiantes ampliando sus potencialidades para finalmente esto recaiga en la transformación de la sociedad. Agrega que el buen docente es un profesional diferenciado, que no es común y que se esmera por sembrar motivación en sus estudiantes para que ellos mismos logren su propio proceso de transformación con alegría y responsablemente. Deja huella en ellos, incentiva su autocrítica y los guía para que absuelvan sus cuestionamientos, promoviendo su propio aprendizaje. Cuenta anécdotas, tiene habilidad de comunicador e interactúa con las personas, atendiéndolas, y orientándolas.

Si bien Caballero cita estas características, afirma que no se deben de tomar como elementos genéricos:

(a) La autoconfianza, el cual es otorgada por el conocimiento sobre su

especialidad, afinidad y experiencias vivenciales, los cuales se obtienen por la labor realizada a través de su vida misma, frente a otros estudiantes, colegas, supervisores y padres. El buen docente conoce la responsabilidad que trae consigo los alcances de su labor en el futuro de la sociedad por lo cual se auto forma moral, social y ética en forma definida y objetiva a fin de analizar posiciones con autonomía y servir de orientador en su labor formativa, por ello tiene confianza en su capacidad y sus potencialidades lo que le otorga que pueda transmitir optimismo hacia el futuro y una visión progresista a impartir en sus discentes. Todo ello le ayuda a la toma de decisiones y solución de problemas autónomamente, así como a desarrollar su labor con libertad profesional. (López de Maturana, citado por Caballero, 2003).

- (b) El liderazgo, del cual es consciente, porque influye en el pensamiento de sus estudiantes, colegas y hasta en padres de familia, por lo cual se obliga a una actitud coherente con lo que predica, porque al ser referente deberá tener una personalidad con valores humanos y sociales en la ética, la cual se debe evidenciar en su vida misma.
- (c) Rebeldía y pensamiento divergente, con libertad y siendo autónomos siguiendo valores internos que debe promover a los que estén cercanos a él. Esto no quiere decir que no acepte reglas, sino que las aparta por la firme convicción de que puede realizar su labor de mejor manera, otorgando mayor importancia a algún tema o acción a fin de facilitar para que los alumnos lo entiendan mejor. Al conocer su especialidad, su bagaje cultural y su identificación con su labor defienden su libertad de criterio, porque son convencidos de que el conocimiento y su proceso se aplica con técnicas en cada contexto, tiene reflexión autocrítica e iniciativa para aplicar técnicas pedagógicas innovadoras y defender esta acción a fin de realizar el cambio que se necesita en la realidad. (López de Maturana, citado por Caballero, 2010).
- (d) Sentido de compromiso, porque no solo cumple la normativa que se le asigna sino que tiene una verdadera certeza de un profundo sentido de su deber y de las consecuencias que su labor implica: educativa, social, ética y política. Su práctica es una tarea moral formativa en seres humanos, lo cual le hace reflexionar de que no solo transmite conocimientos, sino que fomenta el

aprendizaje autónomo y es parte de un rol formativo que marca al estudiante, por lo cual se siente responsable de los progresos, resultados y fracasos de sus estudiantes. Sabe discernir entre lo bueno y lo malo para sus estudiantes y realizan su labor con placer, creatividad, innovación y regocijo. El compromiso le hace desarrollar su labor en libertad y satisfacción por lo cual mantiene un sentido de coherencia y cuidado en sus disertaciones porque tiene fe en lo que es importante realizar, mantener y ofrecerle esfuerzo, involucrándose en ello. (López de Maturana, citado por Caballero, 2010).

- (e) Los afectos y la compasión. En esta época en que la tecnología le ofrece a los estudiantes los conocimientos de diversas formas tornando la enseñanza en tecnología virtual impartida, haciendo que se deteriore la parte humana y social que tiene el proceso de enseñanza, nos hace reflexionar el inmenso valor que tiene la relación docente y estudiante. En una clase se transmiten datos, se comparten vivencias, nace una comunicación constante, una confrontación de ideas de cada componente humano en un salón de clases, sobre lo que sucede en la realidad en ese momento. Se puede sentir los sentimientos afectivos dentro de un salón de clases con un buen docente, de tal forma que el docente logre mejorar los conocimientos, involucrando a todos a ser parte del mismo, contagiados del entusiasmo, motivando el querer saber más, con lo cual hacen surgir en este guía un sentido de entendimiento, empatía y amor verdadero por cada uno de sus estudiantes. Este es un elemento esencial que surge de la convivencia entre docentes y estudiantes, es sincero el cual sirve de empuje para que ambos se preocupen por el rol que realizan y es un sentimiento valorativo para que el buen docente busque innovadoras formas de mejorar los procesos de aprendizaje. (López de Maturana, citado por Caballero, 2010).

Evaluación del desempeño docente, ya que mediante la evaluación se conoce si nos encontramos en el nivel de medición que deseamos alcanzar, si se han logrado los objetivos trazados y que nos hace falta para ser mejores; asimismo si las acciones enfocadas logran la eficacia y eficiencia hacia la meta que se ha trazado. Los resultados de este proceso evaluativo servirán para establecer mejoras, buscar

opciones tácticas o estrategias a fin de elevar la calidad del servicio educativo (Flores, 2014).

Este término se interpreta como la medición del rendimiento en una prueba o examen en los estudiantes, sin embargo es mucho mayor su connotación debido a su importancia ya que no sólo te indica un resultado numérico, sino que debe interpretarse como un punto de partida para la toma de decisiones que afectarán en forma positiva el proceso educativo en este caso. Para ello la evaluación debe medir más allá de lo que se desea evaluar, sino que debe analizar aspectos personales como los sentimientos, emociones, acciones; cuyo resultado conlleve a una apertura de opciones para elevar su calidad como docente, con mejoras y apertura de oportunidades para el éxito en su desarrollo docente. Debe dejarse la connotación de que la evaluación debe generar inseguridad en los docentes, porque no debe vulnerar sus derechos culminando en un despido masivo de docentes.

En consecuencia, se puede afirmar que la evaluación en sí no debe ser un motivo de preocupación, sino que se debe aplicar como una herramienta, para determinar los aspectos en los que el docente debiera actualizarse o las fortalezas, debilidades del sujeto evaluado con la finalidad de realizar las acciones de reconocimiento y autocorrección a fin de responder a las expectativas que exige el buen desempeño del docente: lograr la generación del conocimiento.

1.4 Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?

Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

Teórica

Se puede reafirmar teóricamente que la vocación es el impulso que el docente necesita para asumir con responsabilidad el rol relevante en la vida de sus estudiantes, porque es la que motiva a actualizar su preparación pedagógica y desarrollar sus competencias cualitativas para que su labor se realice con compromiso, motivación y que de esta forma se eleve la calidad de su desempeño ante sus estudiantes. Este estudio busca en un sentido reflexivo, resaltar la importancia de la vocación en la labor docente el cual no sólo es un ser cognoscitivo, sino formativo, de socialización y humanización y que dependiendo del nivel de su desempeño mayor será su aporte en la construcción de una sociedad más justa, con equidad y valores.

Lo mismo es validado por Sánchez (2003) quien afirmó que la vocación docente y la enseñanza son la excusa que impulsa el sentido de la vida, siendo éstas mismas capaces de generar el entusiasmo que promueve la superación sostenible, para elevar la calidad de todo el proceso en el que intervienen en búsqueda de los resultados.

Bermudez (2017) también justifica la importancia del estudio de la vocación docente porque es una conexión entre lo “personal e íntimo de quien ejerce la acción de educar con la persona concreta que se educa”, [haciendo surgir en ellos sus más grandes] “ideales y motivaciones por buscar la verdad y contribuir al desarrollo de la ciencia”, [incrementando valores más allá que el] “reconocimiento, prestigio o dinero”, [lo que les] “induce a otros el amor por lo que nosotros amamos” [y que se permitan soñar y lograr sus sueños, por ello] “ser profesor implica todo nuestro ser” [y dedicación haciendo surgir la pasión, y entrega a esta noble tarea]. “Solo quienes tienen vocación darán lo mejor de sí en beneficio de sus estudiantes”. (p.124)

Es por ello la necesidad de estudiar la vocación la cual es sustentada por Aldecoa (citado por Cardona, 2013) quien la muestra como uno de los más importantes factores que incide en el desempeño y lo expuso en sus entrevistas que grafican el sentir y las emociones que ésta genera, lo cual se puede apreciar en el siguiente ejemplo:

Por entonces, ya empezaba a sentir esa profunda e incomparable plenitud que produce la entrega al propio oficio. Me sumergía en mi trabajo [...] y me estimulaba para emprender nuevos caminos. Cada día surgía un nuevo obstáculo y a la vez el reto de resolverlo. Los niños avanzaban, vibraban, aprendían. Y yo me sentía enardecida con los resultados de ese aprendizaje que era al mismo tiempo el mío. (p.34).

De igual manera, por ser la educación una base fundamental que contribuye en la transformación de una mejor sociedad (Gratacos, 2014), esta investigación busca servir de fundamento teórico para los estudios que inciden en que la vocación está relacionada directamente con el desempeño docente, el cual tiene un rol importante como formador integral de cada ser humano, y que esta formación tenga un efecto multiplicador, del conocimiento y valores adquiridos para ser utilizados en beneficio propio y de otros.

Práctica

Es de interés de las instituciones generar herramientas cuantitativas que en este estudio se han implementado y medir con el método de la observación el nivel del desempeño docente así como la presencia en sus maestros de las características requeridas para determinar su nivel de vocación, de servicio, amor por la profesión, y cuál es el grado de su motivación para dar más de sí, actualizar sus conocimientos, generar clases motivadas y mejorar sus técnicas pedagógicas que faciliten la labor académica, debido a la necesidad urgente de contar con docentes de calidad ya que esto redundará en beneficio del rendimiento académico de sus estudiantes.

Asimismo este estudio servirá de elemento de referencia y de análisis para aplicarlo en instituciones de labor educativa que se preocupen por mejorar su plana docente y a su vez de herramienta de evaluación, porque se han creado y adaptado instrumentos medibles contemplando aspectos psicológicos y deontológicos analizando las características que determinan la vocación docente y evaluar en cifras su nivel del desempeño.

Por otro lado al estudiar los antecedentes y analizar el marco teórico se permite reflexionar sobre las exigencias de la profesión lo cual debe tener como consecuencia el motivar el reconocimiento en nuestro país de su labor, con mejores sueldos y valorando un mejor status social como se merece y que esta sea una causa más en su motivación para elevar su desempeño dentro de su rol en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Metodológica

Por medio de esta investigación se ha permitido desarrollar los pasos del método científico, empleando el método hipotético deductivo para usando la razón, confrontar la realidad con la teoría estudiada y establecer hipótesis que permitan explicar los hechos, haciendo medibles las variables, dimensionándolas y analizando las decisiones que determinan la elección vocacional docente y las características que influyen en las buenas practicas docentes para elevar su

desempeño. Se buscó determinar la correlación existente entre las variables vocación docente y desempeño docente, las mismas que se sustentan en investigaciones desde diferentes enfoques y confirman que si el docente posee vocación profesional, actuará con pasión y respeto a su profesión lo cual elevará su desempeño y su calidad como docente. Esto mismo se verá reflejado en la formación de sus discentes, contribuyendo de esta manera hacia una sociedad más humana y con valores.

En la presente investigación se ha empleado un cuestionario para determinar si los docentes poseen características psicológicas y sociales surgidas de la variable vocación docente y otro para medir el nivel de desempeño obtenido con el análisis de los factores que describen las buenas prácticas docentes, a fin de encontrar las fallas o debilidades y poder implementar estrategias enfocadas en las soluciones a los problemas que se detecten.

1.6 Hipótesis

General

Existe una relación directa entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Metodología

Se ha utilizado el método científico hipotético deductivo, el cual es un procedimiento que se origina en afirmaciones plasmadas en las hipótesis, buscando confirmar o falsear dichas hipótesis, de tal manera que se puedan extraer de este proceso conclusiones, los mismos que deben analizarse con la realidad en un determinado contexto (Bernal, 2006, p.56)

Método hipotético deductivo.

Según Gonzaga (2014), es el procedimiento en la actividad científica que busca que el investigador se valga del raciocinio confrontándolo con la realidad mediante la observación, a fin de formular hipótesis y verificarlas. Consta de una serie de etapas:

Observación: El investigador observa un hecho para establecer una ley

Construcción de hipótesis: Se busca una explicación y se genera una hipótesis.

Deducción de las consecuencias de las hipótesis: Se deducen las consecuencias empíricas y teóricas de las hipótesis.

Contrastación empírica de las consecuencias deducidas: Se vuelve hacia la experiencia para saber si lo deducido preliminarmente es cierto o no.

Conclusiones de la contrastación: Se comprueba si las conclusiones concuerdan con las hipótesis o no.

Enfoque

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo con un paradigma positivista metodológico, porque durante su desarrollo se obtendrán datos numéricos que permitirán conocer magnitudes y cómo estas se relacionan entre los elementos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo de estudio

En cuanto al tipo o alcance del estudio es básica, porque parte de aspectos teóricos a fin de determinar nuevas teorías o replantear las existentes, incrementando el conocimiento científico. (Marín, 2008, párr.2).

Es básica porque su fin es mejorar lo cognoscitivo y comprender los problemas sociales. Son estudios cuyo conocimiento fundamentado pretende servir a futuras investigaciones. (Sierra, 2008, p.32).

Nivel

Según Hernández (citado por Cuellar y Sánchez, 2018) es correlacional y bivariada porque tiene la finalidad de establecer el grado o relación de asociación que concurre entre dos o más variables, conceptos o categorías en una determinada realidad contextual.

Diseño

El diseño, de la presente investigación es no experimental de corte transversal, porque no se manipularán las variables y la recolección de los datos se realizará en un sólo momento (Hernández, et.al., 2014).

2.2 Variables, operacionalización.

Variable vocación docente

Definición conceptual

[...] el término vocación procede del vocablo latino voco (llamar); un concepto tradicionalmente ligado con la llamada interior que recibe una persona. Pues bien, precisamente porque nace del interior, parece entrañar seguridad, acierto y convencimiento [...]. Asimismo, la vocación hace referencia a la inclinación que el sujeto manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta. (Sánchez, 2003, p.3)

Definición operacional

Para realizar la medición de la variable estudiada, se dimensionó dicha variable en características psicológicas y características sociales contempladas por Sánchez (2003), de las cuales se elaboraron los indicadores sujetos a medición de la dimensión características psicológicas, que se considera deben estar presentes en

el perfil docente como son los valores conductuales y de moral propios de su personalidad, la habilidad para enseñar que contempla los conocimientos teórico prácticos, pedagógicos y técnicas de enseñanza y el compromiso que lo debe identificar y diferenciar de los demás profesionales. Asimismo se procedió con los indicadores de medición de la dimensión características sociales, con la orientación vocacional, el profesionalismo que conlleva su responsabilidad como docente y la presencia del altruismo que caracteriza su profesión.

Tabla 1

Operacionalización de la variable vocación docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles / Rango
Características psicológicas	Valores	Del 1 al 5		Observable
	Habilidad para enseñar	Del 6 al 8	Observable	(48-60)
	Compromiso	Del 9 al 11	(3)	En proceso
Características sociales	Orientación vocacional	Del 12 al 14	En proceso	(34-47)
	Profesionalismo	Del 15 al 17	(2)	
	Altruismo	Del 18 al 20	No observa- ble (1)	No observa- ble (20-33)

Variable: desempeño profesional

Definición conceptual

El desempeño docente involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera [de] como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la capacidad global de la tarea. (Flores, 2014, p.22)

Definición operacional

Para realizar la medición de la variable desempeño profesional docente, se contempla las dimensiones del presente estudio como el dominio científico pedagógico, con sus indicadores contenido del área curricular y estrategias metodológicas; dominio tecnológico, su indicador materiales educativos; con responsabilidad en el desempeño de sus funciones, y sus indicadores logros de aprendizaje y evaluación de los aprendizajes; relaciones interpersonales y su indicador clima para el aprendizaje; y la formación en valores éticos, con su indicador valores éticos.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles / Rango
Dominio científico-pedagógico	Contenido del área curricular	Del 1 al 4		
	Estrategias metodológicas	Del 5 al 15		
Dominio tecnológico	Materiales educativos	Del 16 al 18	Eficiente (3)	Eficiente (93-117)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Logros de aprendizaje	Del 19 al 22		
	Evaluación de los aprendizajes	Del 23 al 27	Medianamente eficiente (2)	Medianamente eficiente (66-92)
Relaciones interpersonales	Clima para el aprendizaje	Del 28 al 35	Ineficiente (1)	Ineficiente (39-65)
Formación en valores éticos	Valores éticos	Del 36 al 39		

2.3 Población y muestra

Población

La población consta de 36 docentes materia de estudio, de las diferentes áreas profesionales del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor”, ubicado en el distrito de Los Olivos, provincia de Lima y departamento de Lima. Los docentes son profesionales de las áreas de docencia, administración, contabilidad e informática, pero con pocos estudios pedagógicos.

Muestra

En este caso se ha tomado todas las unidades de análisis, es decir que la muestra es la población total llamada también muestreo censal. A esta población total se le aplicó un cuestionario para medir la variable vocación docente y se le evaluó con una ficha técnica con el método de la observación realizada por un tercero para medir la variable desempeño profesional, debido al diseño de investigación correlacional en la cual se debe determinar la relación o grado de asociación de dos variables midiendo cada una y cuantificando la vinculación, para asociarlas y poder sustentar las hipótesis formuladas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Son técnicas que persiguen indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema, para el caso de la vocación docente se empleó la técnica de la encuesta para identificar el grado de presencia de las dimensiones que requiere la vocación docente diferenciadas con las características psicológicas, y entre ellas las habilidades para enseñar, el compromiso; así como las características sociales que implica la orientación vocacional, el profesionalismo y el altruismo; los mismos que al medir el grado de vocación docente se pueda contrastar con el nivel de desempeño de su labor realizada.

En el caso de la variable desempeño profesional se empleó la técnica de la observación, teniendo como base las dimensiones de dominio científico pedagógico que evalúa la estructura del área curricular y las técnicas pedagógicas aplicadas en el desarrollo de la clase; la dimensión de dominio tecnológico que evalúa el uso de los materiales educativos; la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones que evalúa los logros de aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes; la dimensión relaciones interpersonales que evalúa el clima para el aprendizaje y la dimensión formación en valores éticos que evalúa las formación éticas que imparte el docente a sus estudiantes, todo lo anterior determinó el nivel de desempeño en cada profesional evaluado.

Instrumentos de Recolección de datos.

Cuestionario de vocación docente

Consta de 20 preguntas que analizan la frecuencia en que están presentes o no los elementos evaluados en el objeto de estudio, a fin de complementar los resultados de la variable vocación docente, cuyas alternativas son observable, en proceso y no observable por cada ítem. El cuestionario para la recolección de los datos, se aplicó de manera presencial y objetiva en una sola toma y de manera directa. El tiempo que demoró la aplicación del instrumento fue de 20 minutos para lo cual se les convocó a una reunión.

Ficha Técnica 1

Instrumento: Cuestionario de vocación docente
Autora: Milagros Betsabe Enriquez Espinoza
Objetivo: Determinar la presencia de las características de la vocación docente en la población
Duración: La resolución del cuestionario tomó 20 minutos aproximadamente
Estructura: Consta de 20 preguntas con 3 alternativas de respuesta con opción múltiple, de tipo Likert: observable (3), en proceso (2), no observable (3), la escala está conformada por 2 dimensiones: características psicológicas y características sociales.

Baremos:

Vocación docente

No observable 20-33

En proceso 34-47

Observable 48-60

Ficha Técnica de evaluación del nivel de desempeño

Este instrumento fue utilizado para determinar el nivel de desempeño para el ejercicio de la profesión, con un total de 39 preguntas, cuyo autor fue Cárdenas (2011) y adicionando 9 preguntas de la investigadora, a fin de completar las dimensiones que se desearon evaluar, con las opciones de: 3 eficiente, 2 medianamente eficiente, y 1 ineficiente. La ficha técnica para medir el nivel de desempeño docente, se aplicó por un observador en forma presencial y con total objetividad en cada sesión docente y de manera directa, a fin de determinar lo observado o no observado de cada ítem evaluado.

Ficha Técnica 2

Instrumento: Ficha Técnica de Evaluación del Desempeño Docente

Autores: Juan Carlos Cárdenas Valverde
Milagros Betsabe Enriquez Espinoza

Adaptado: Milagros Betsabe Enriquez Espinoza

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño profesional de los docentes

Duración: La resolución de la ficha técnica tomó 45 minutos aproximadamente

Estructura: Se compone de 39 preguntas con 3 opciones a elegir con elección múltiple, tipo Likert: eficiente (3), medianamente eficiente (2), e ineficiente (1). La escala está conformada por 5 dimensiones: dominio científico pedagógico, dominio tecnológico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

Baremos:

Desempeño profesional

Ineficiente 39-65

Medianamente eficiente	66-92
Eficiente	93-117

Tabla 3

Variables	Técnicas empleadas	Instrumentos aplicados
Vocación docente	Encuesta	Cuestionario
Desempeño profesional	Observación	Ficha Técnica de evaluación del nivel de desempeño

Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Validez y confiabilidad de los instrumentos****Validez**

Para la validez de las variables vocación docente y desempeño profesional se realizó por medio de la técnica de juicio de expertos conformado por doctores de la Universidad César Vallejo, los cuales han otorgado la validez: de contenido, pertinencia, y criterio en los instrumentos utilizados.

La validez de un instrumento es el grado de medición en que este sirve para cuantificar las dimensiones que se requiere en la variable investigada. (Hernandez y et.al., 2010)

Tabla 4***Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable vocación docente***

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor en educación	Flor de María Sánchez Aguirre	Aplicable
2	Doctor en educación	Milagritos Leonor Rodríguez Rojas	Aplicable
3	Maestro en administración de la educación	David Saúl Cuellar Juárez	Aplicable

Tabla 5***Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable desempeño profesional***

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor en educación	Flor de María Sánchez Aguirre	Aplicable
2	Doctor en educación	Milagritos Leonor Rodríguez Rojas	Aplicable
3	Maestro en administración de la educación	David Saúl Cuellar Juárez	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad se midió aplicando la prueba piloto a fin de que estos cumplan con estándares verificables y luego se realizó el estadístico alfa de Cronbach, el cual determinó la escala de confiabilidad que está dada por los siguientes valores:

La confiabilidad consiste en determinar que un instrumento se pueda aplicar estadísticamente y sea sensible de medición. Es una serie de valores que van entre 0 y 1, tal como lo indica la tabla 5 y que demuestra que el instrumento evaluado sirve o no para recopilar información, tornándose en una herramienta fiable para generar mediciones consistentes. (Cuéllar y Sánchez, 2018, p.46). La escala de niveles se da con los siguientes valores:

Tabla 6***Niveles de confiabilidad***

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculó con el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

Vi = varianza inicial

Vt = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala que determina la confiabilidad en el caso de la variable vocación docente arroja como resultado 0.847 como se muestra en la tabla 7, ubicándose en la escala de confiabilidad muy alta, determinando que es viable su aplicación.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Variable1: vocación docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Respecto a la variable desempeño profesional con la evaluación de 39 elementos, el Alpha de Cronbach dio como resultado 0.898 el cual se puede observar en la tabla 8, el cual lo ubica en un nivel de confiabilidad muy alto por lo cual se puede proceder a la recopilación de datos.

Tabla 8***Estadísticas de fiabilidad******Variable2: desempeño profesional***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	39

2.5 Método de análisis de datos

El presente estudio recoge datos cuantificables, aplicando la estadística para la tabulación de datos recabados con un cuestionario que mide las dimensiones de la variable vocación docente y una ficha técnica de evaluación que mide las dimensiones del desempeño profesional, ambos con opciones politómicas.

Estadística descriptiva: se organizó la base de datos la cual fue procesada en tablas de frecuencias y figuras detalladas de acuerdo a cada dimensión y se cruzaron sus resultados, los cuales explican con claridad y precisión los resultados del proceso de investigación llevado a cabo, para lo cual se usó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences su versión N°24 (SPSS 24).

Estadística inferencial / prueba de hipótesis: para la contrastación de las hipótesis se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Esta investigación se sustenta en el consentimiento anticipado de las unidades de estudio a participar, siendo pertinente la investigación cuyos objetivos ya se han descrito. Se ha cumplido con los principios de autonomía, no maleficiencia y de justicia.

Principio de Autonomía porque se ha realizado en el contexto del quehacer de la investigación tomando prioritariamente los valores, criterios y preferencias de todos los que participan del estudio. Se brindó la información pertinente a fin de que sus

decisiones se basen en la razón referente a los potenciales beneficios o costos de su participación sin generarle algún tipo de exigencia.

Principio de no maleficiencia porque no se dañó a los elementos de estudio o intervinientes con el fin de lograr algún favor.

Principio de Beneficiencia porque referente a la participación del investigador se somete a los riesgos conforme al beneficio social derivado de la investigación. Asimismo, conforme a los valores de autonomía y justicia el investigador se ve en la responsabilidad de no optar por decisiones falto de valores.

Principio de justicia, brindándose un trato en equidad, con privacidad, anonimato y confidencialidad.

III. Resultados

3.1 Descripción de los Resultados

A continuación, se presenta el análisis estadístico descriptivo de las variables del estudio.

Descripción de los resultados entre las variables vocación docente y desempeño profesional

Se presentan en este capítulo las tabulaciones de los datos recolectados, con la finalidad de obtener el objetivo de estudio: determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional del I.S.T. El Buen Pastor” – Los Olivos, 2018.

Tabla 9

Vocación docente y desempeño profesional

		Desempeño profesional				
		Medianamente			Total	
		Ineficiente	eficiente	Eficiente		
Vocación docente	No observable	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	En proceso	Recuento	4	3	5	12
		% del total	11,1%	8,3%	13,9%	33,3%
	Observable	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Total	Recuento	4	9	23	36	
	% del total	11,1%	25,0%	63,9%	100,0%	

Nota: Cuestionario de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

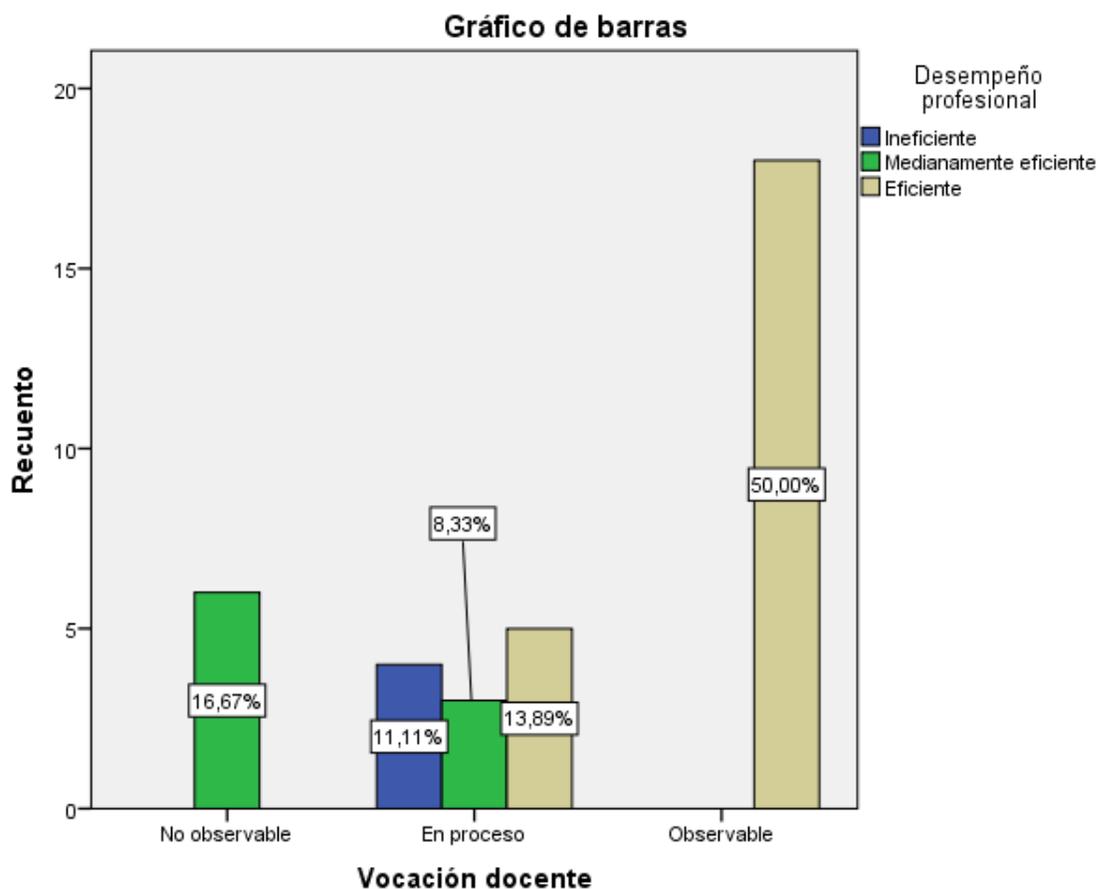


Figura 2. Vocación docente y desempeño profesional, de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Interpretación:

Respecto a la vocación docente, en la tabla 9 y figura 2, se observa que 6 docentes del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018 que representan el 16,7% se encuentran en un nivel no observable en la vocación docente, 12 docentes (el 33,3%) están en un nivel de en proceso en la vocación docente y 18 docentes (el 50%) en un nivel observable en vocación docente.

Por otro lado, sobre el desempeño profesional 4 docentes con el 11,1% tienen un nivel ineficiente en su desempeño profesional, 9 docentes con el 25,0% se encuentran en un nivel medianamente eficiente en el desempeño profesional y 23 docentes con el 63,9%, están en el nivel eficiente en su desempeño profesional en el I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 10

Características psicológicas y desempeño profesional.

			Desempeño profesional			
			Medianamente			Total
			Ineficiente	eficiente	Eficiente	
Características psicológicas	No observable	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	En proceso	Recuento	4	3	3	10
		% del total	11,1%	8,3%	8,3%	27,8%
	Observable	Recuento	0	0	20	20
		% del total	0,0%	0,0%	55,6%	55,6%
Total		Recuento	4	9	23	36
		% del total	11,1%	25,0%	63,9%	100,0%

Nota: Cuestionario de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

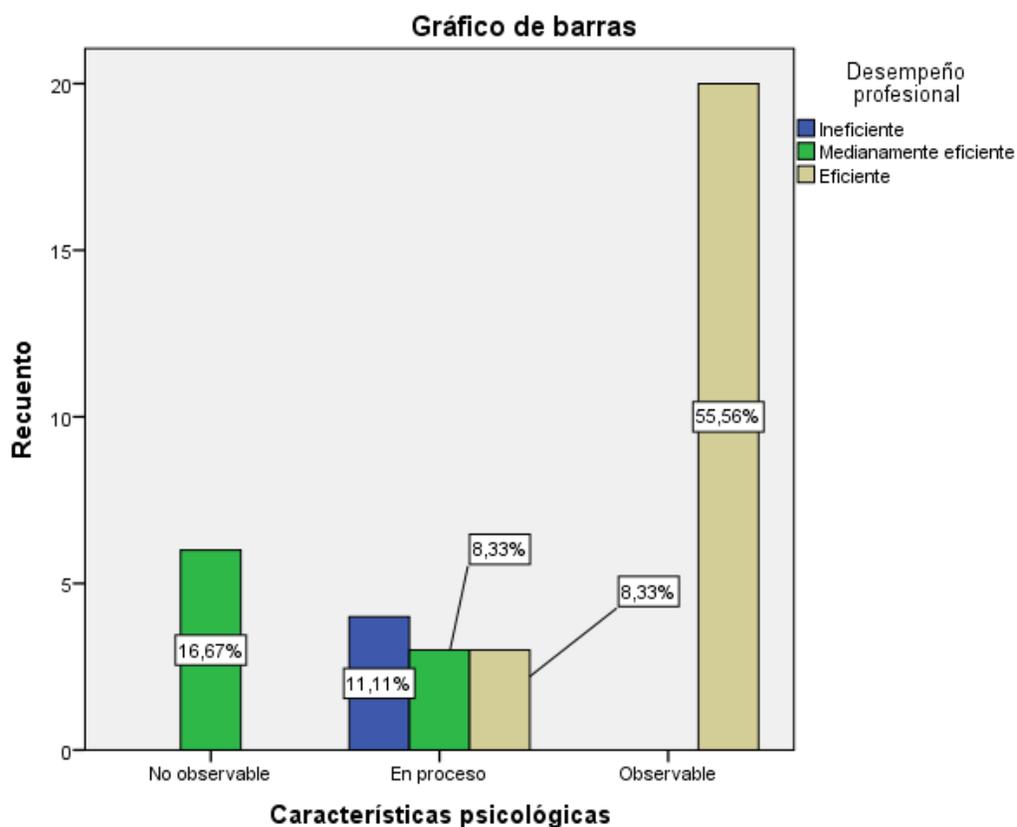


Figura 3. Características psicológicas y Desempeño profesional, de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 y figura 3, las características psicológicas se encuentran en un nivel no observable en 6 docentes representados con un 16,7%; en un nivel en proceso en 10 docentes representados con un 27,8% con características psicológicas y observables en 20 docentes con el 55,6% con características psicológicas en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En el caso del desempeño profesional en 4 docentes con el 11,1% son ineficientes en su desempeño, 9 docentes con el 25,0% medianamente eficientes en el desempeño profesional y 23 docentes con el 63,9% son eficientes en el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 11**Características sociales y desempeño profesional.**

		Desempeño profesional				
		Medianamente			Total	
		Ineficiente	eficiente	Eficiente		
Características sociales	No observable	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%
	En proceso	Recuento	4	4	4	12
		% del total	11,1%	11,1%	11,1%	33,3%
	Observable	Recuento	0	1	19	20
		% del total	0,0%	2,8%	52,8%	55,6%
Total	Recuento	4	9	23	36	
	% del total	11,1%	25,0%	63,9%	100,0%	

Nota: Cuestionario de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

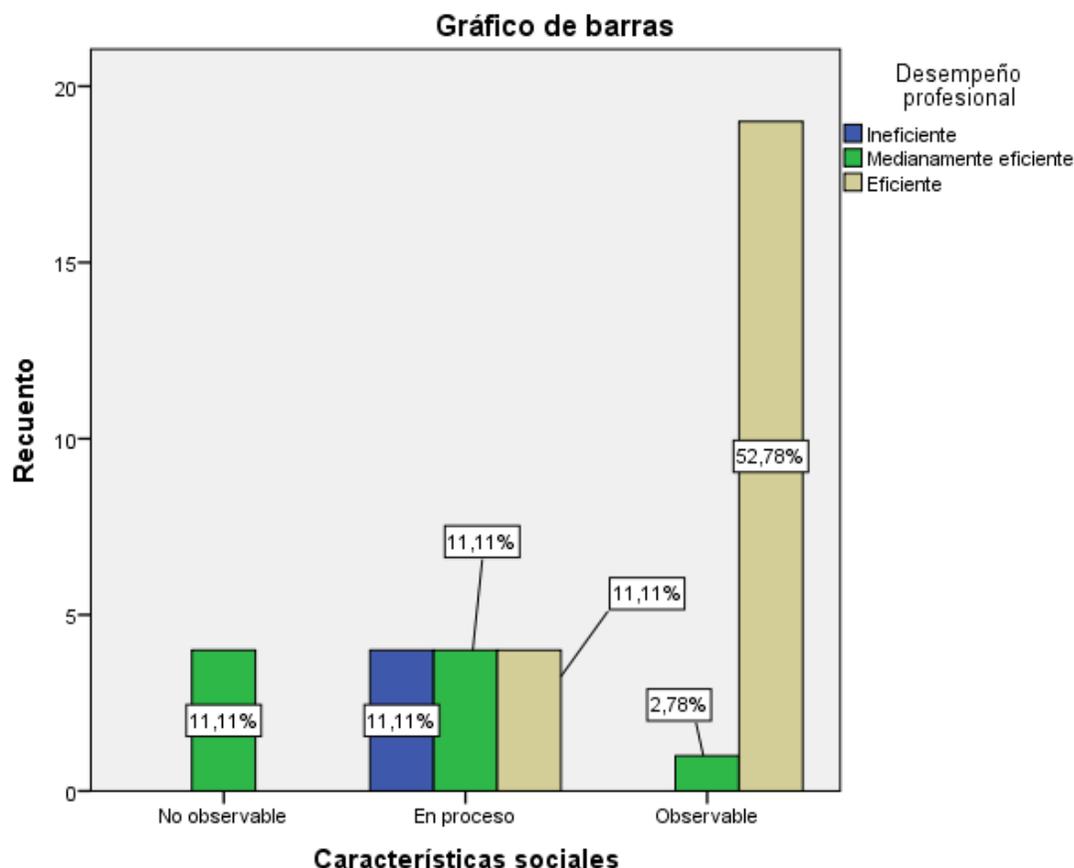


Figura 4. Características sociales y desempeño profesional, de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 11 y figura 4 las características sociales se encuentran en un nivel no observable en 4 docentes con un 11,11% del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018; en un nivel en proceso en 12 docentes con el 33,3% presenta características sociales; en un nivel observable en 20 docentes con el 55,6% con características sociales en los profesores I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En el desempeño profesional se presenta en 4 docentes con un 11,1% en un nivel ineficiente, con 9 docentes con 25,0% en el nivel medianamente eficiente en su desempeño profesional y con 23 docentes con el 63,9% con un nivel eficiente en su desempeño profesional de los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Resultados descriptivos de la variable vocación docente y de sus 2 dimensiones:

Tabla 12

Distribución variable vocación docente.

Vocación docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No observable	6	16,7	16,7	16,7
	En proceso	12	33,3	33,3	50,0
	Observable	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

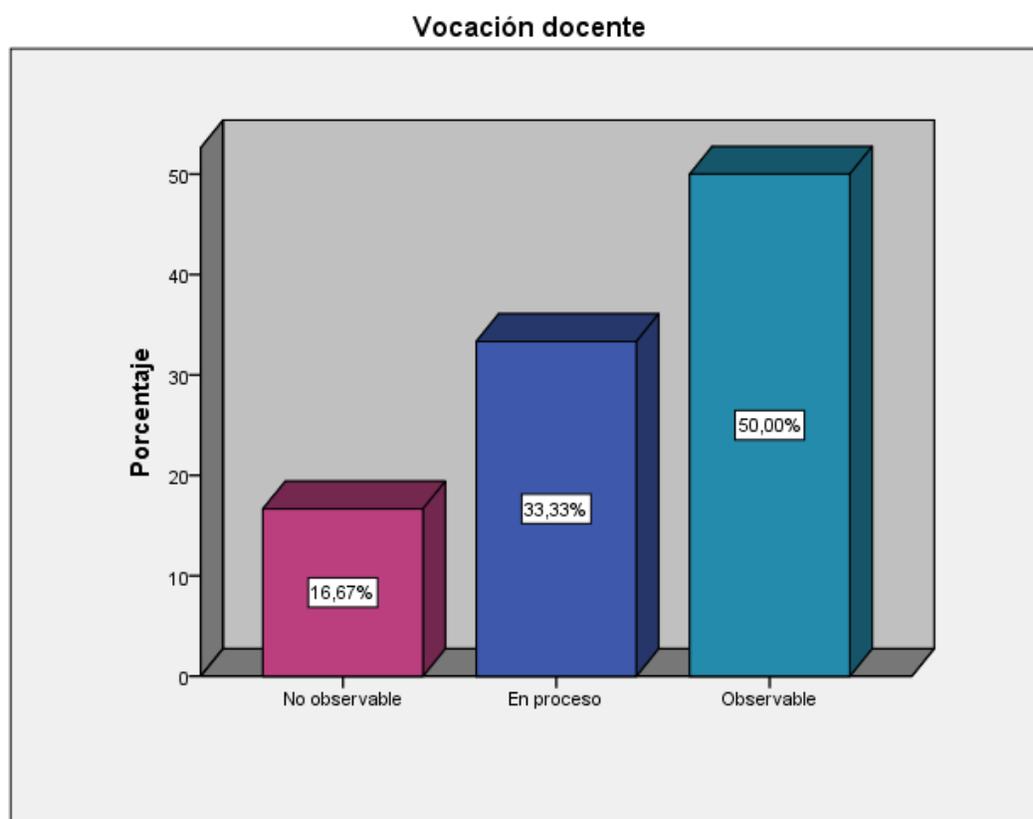


Figura 5. Frecuencia vocación docente, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, respecto a la dimensión vocación docente, en el 16,67% no se observa la vocación, el 33,33% presenta un nivel en proceso en la vocación y el 50,00% se observa la variable vocación docente en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 13

Distribución dimensión características psicológicas de la variable vocación docente.

		Características psicológicas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No observable	6	16,7	16,7	16,7
	En proceso	10	27,8	27,8	44,4
	Observable	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

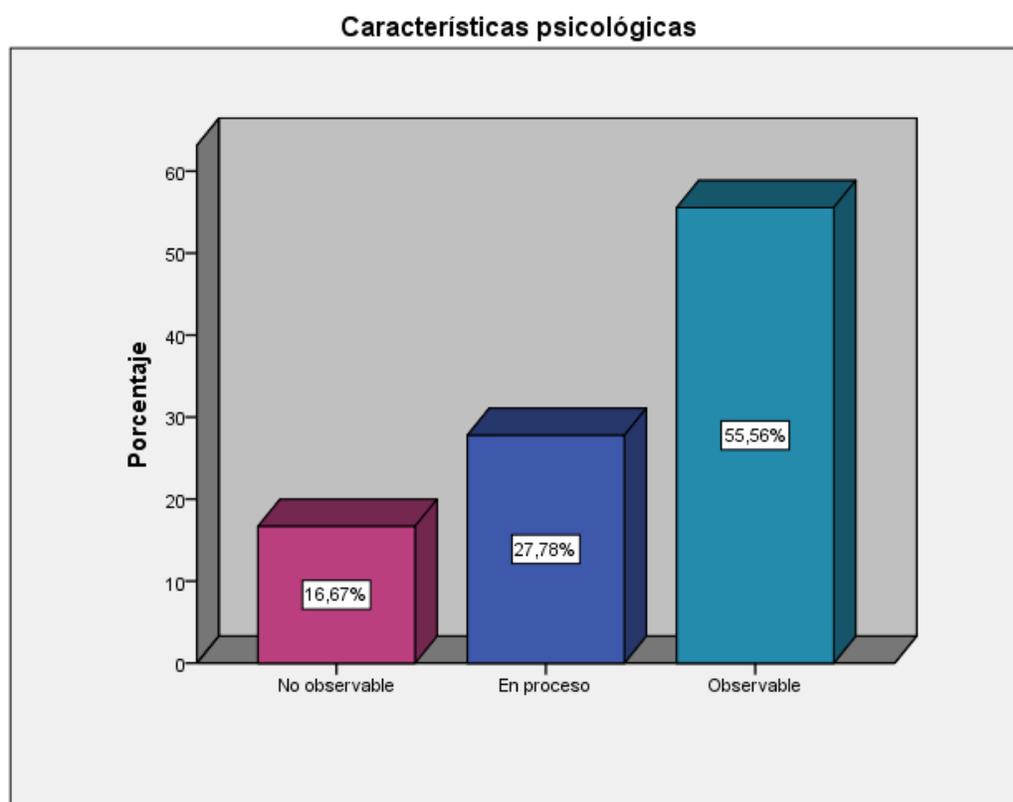


Figura 6. Frecuencia Características psicológicas, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 13 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión características psicológicas, en el 16,67% de los docentes encuestados no se observan las características psicológicas, el 27,78% se encuentra en el nivel en proceso la presencia de las características psicológicas y el 55,56% se pueden observar las características psicológicas en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 14

Distribución dimensión características sociales de la variable vocación docente.

Características sociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No observable	4	11,1	11,1	11,1
	En proceso	12	33,3	33,3	44,4
	Observable	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

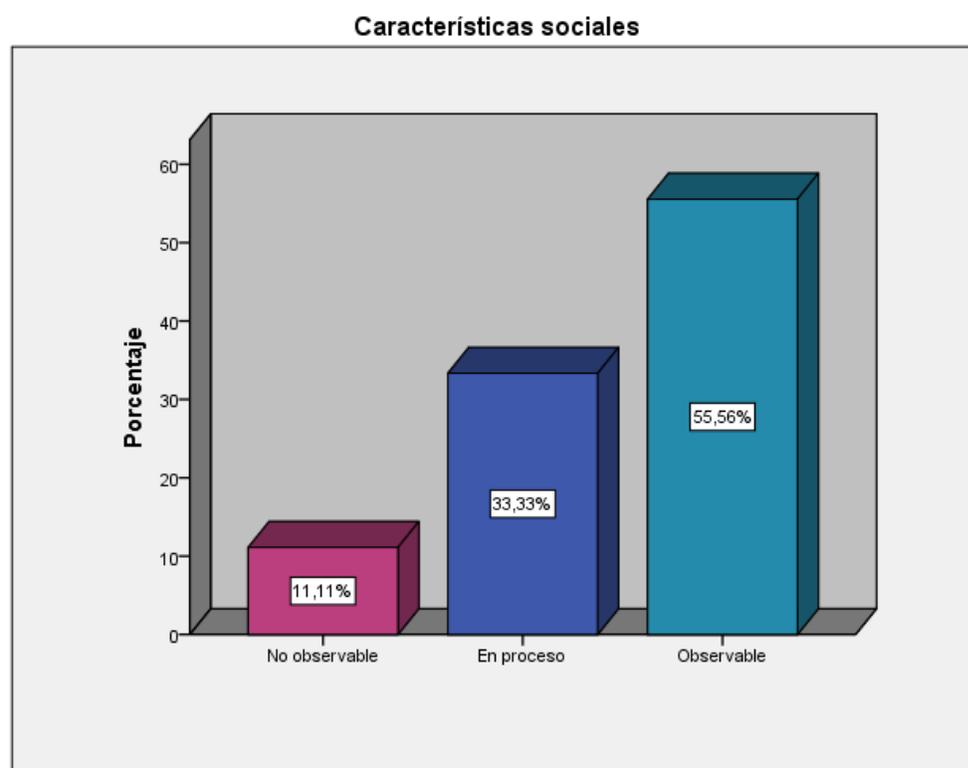


Figura 7. Frecuencia Características sociales, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 14 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Características sociales, en el 11,11% de los docentes encuestados no se observan características sociales, el 33,33% presenta un nivel en proceso de tener características sociales y el 55,56% de los docentes se pueden observar que poseen las características sociales en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Resultados descriptivos de la variable desempeño profesional y de sus 5 dimensiones:

Tabla 15

Distribución de la variable desempeño profesional.

Desempeño profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	4	11,1	11,1	11,1
	Medianamente eficiente	9	25,0	25,0	36,1
	Eficiente	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

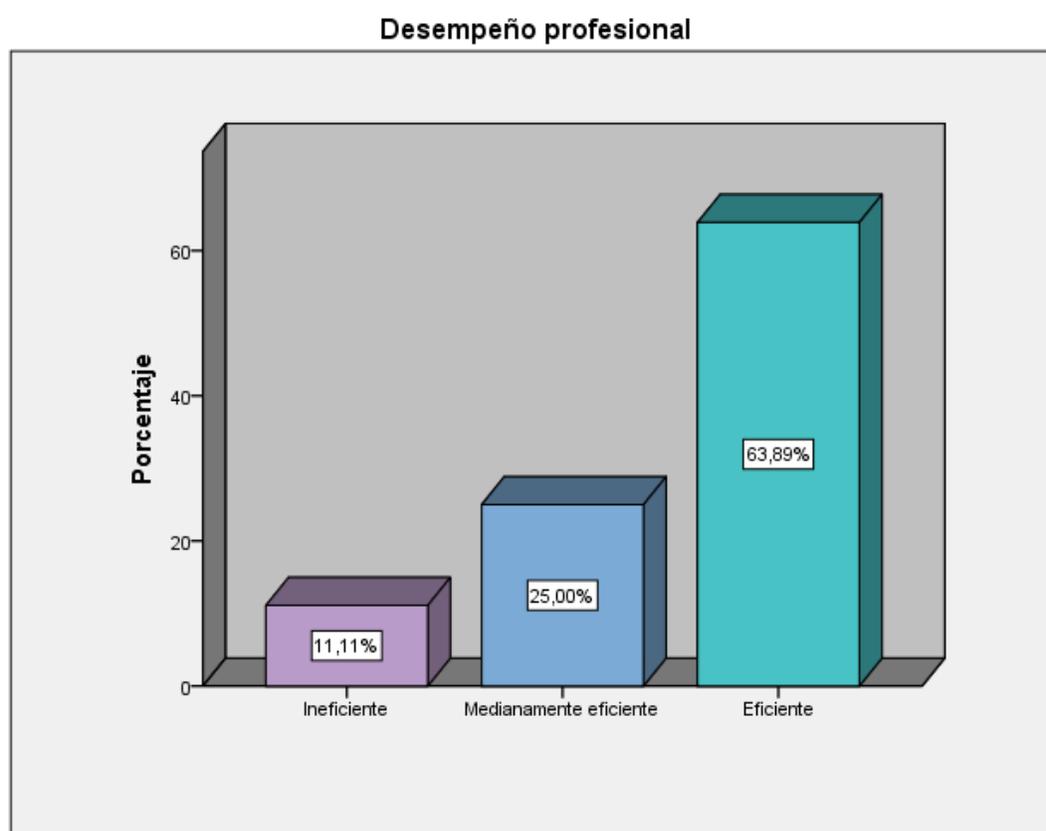


Figura 8. Frecuencia Desempeño profesional, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 15 y figura 8 se observa que, respecto a la dimensión desempeño profesional, el 11,11% de los docentes evaluados presenta un nivel Ineficiente, el 25,00% de los mismos presenta un nivel medianamente eficiente en su desempeño profesional y el 63,89% de docentes presenta un nivel Eficiente en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 16

Distribución dimensión dominio científico – pedagógico de la variable desempeño profesional.

		Dominio científico – pedagógico			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Ineficiente	3	8,3	8,3	8,3
	Medianamente eficiente	9	25,0	25,0	33,3
	Eficiente	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

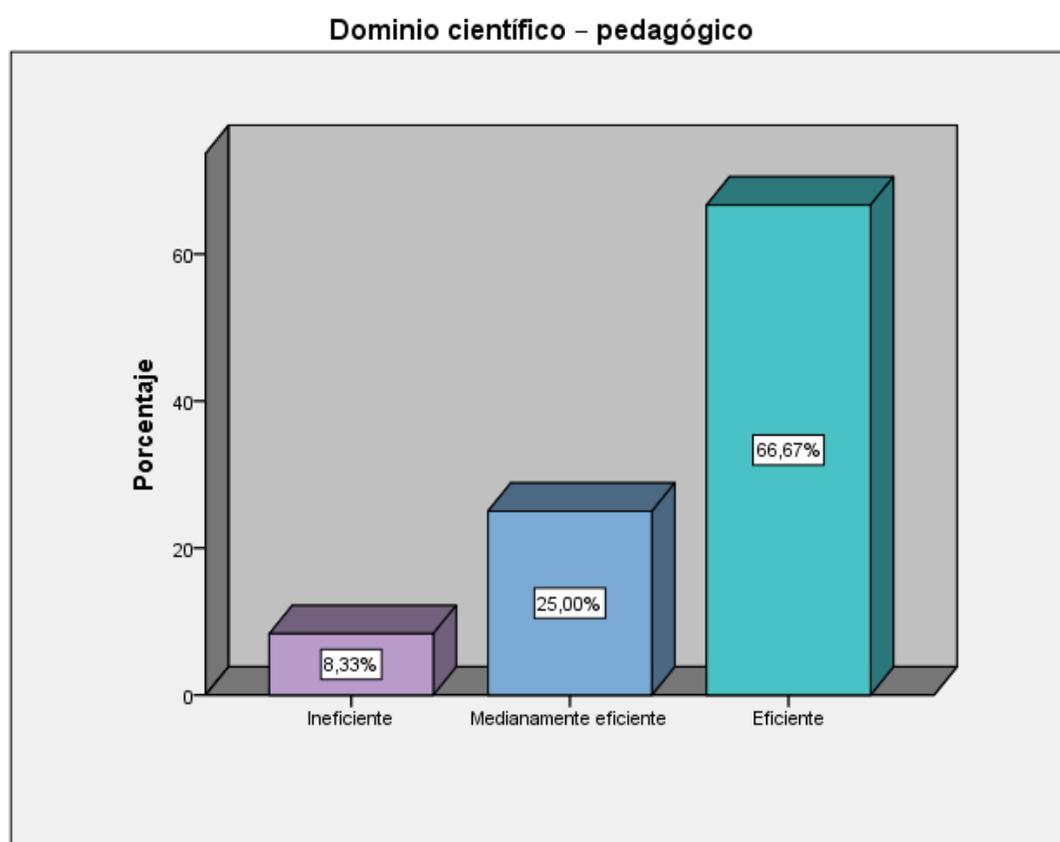


Figura 9. Frecuencia Dominio científico – pedagógico, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 16 y figura 9 se observa que, respecto a la dimensión Dominio científico – pedagógico, el 8,33% de los docentes evaluados presenta un nivel Ineficiente, el 25,00% de los docentes evaluados presenta un nivel medianamente eficiente respecto al dominio científico pedagógico y el 66,67% de los docentes evaluados presenta un nivel Eficiente en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 17

Distribución dimensión dominio tecnológico de la variable desempeño profesional.

		Dominio tecnológico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	5	13,9	13,9	13,9
	Medianamente eficiente	11	30,6	30,6	44,4
	Eficiente	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

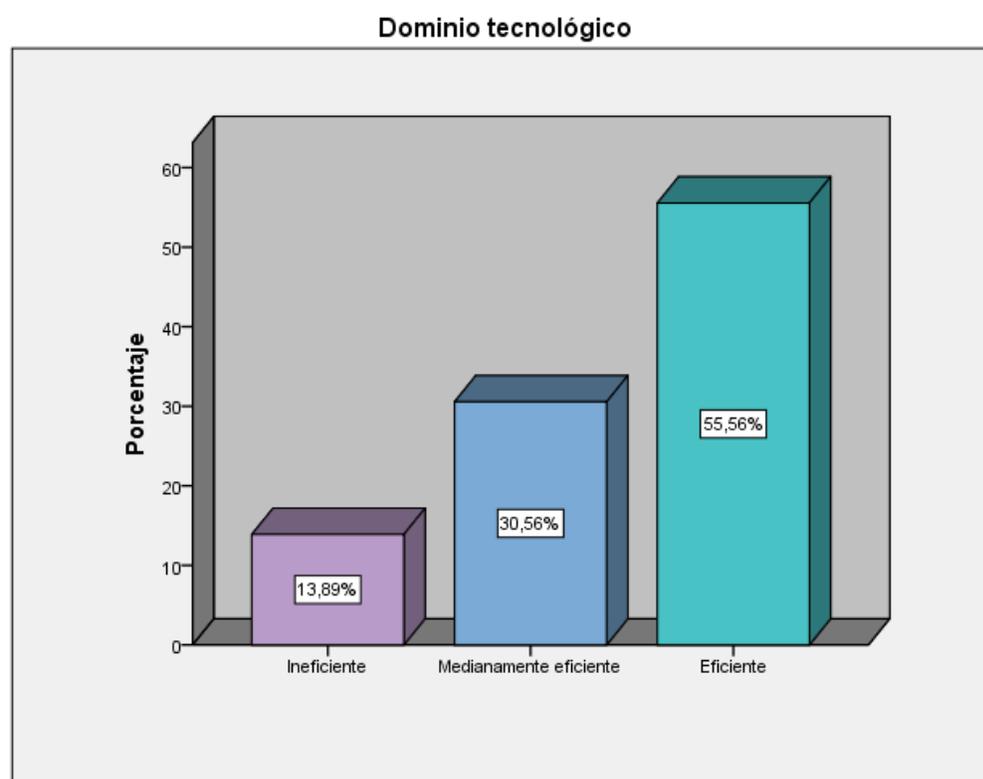


Figura 10. Frecuencia Dominio tecnológico, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 17 y figura 10 se observa que, respecto a la dimensión dominio tecnológico, el 13,89% de los docentes del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018 presenta un nivel ineficiente, el 30,56% de los mismos se encuentra un nivel medianamente eficiente en el dominio tecnológico y el 55,56% presenta un nivel eficiente en el dominio tecnológico en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 18

Distribución dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la variable desempeño profesional.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	4	11,1	11,1	11,1
	Medianamente eficiente	11	30,6	30,6	41,7
	Eficiente	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

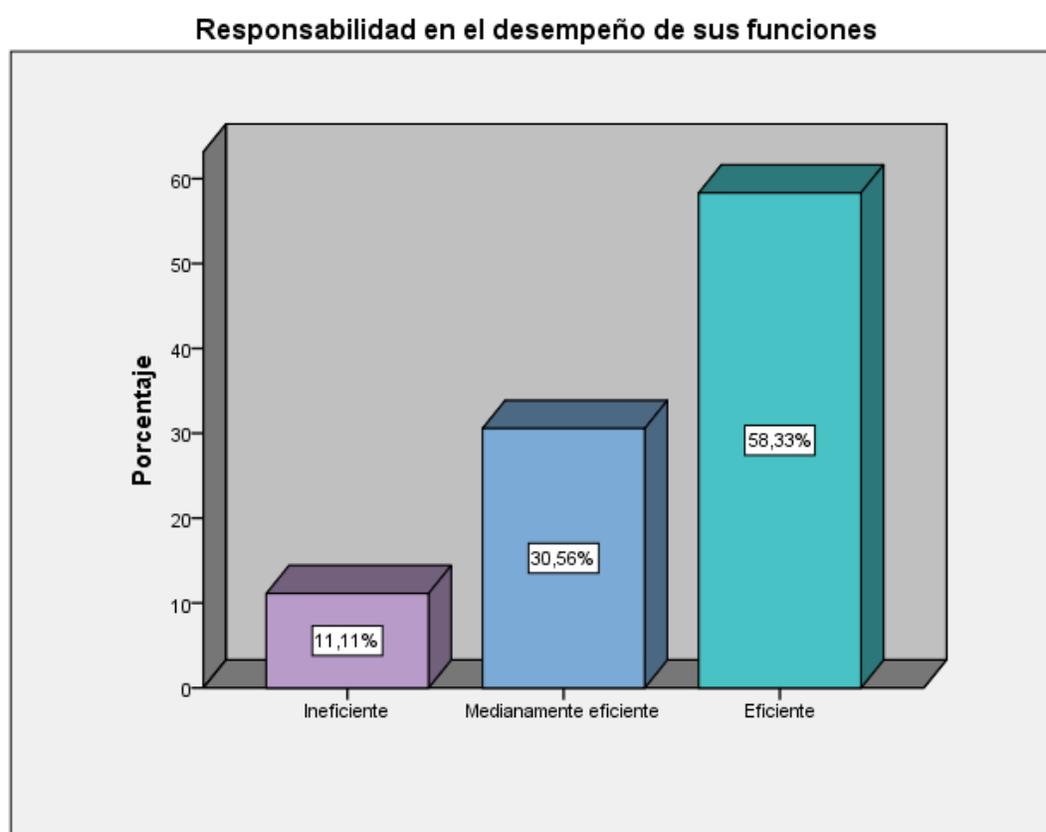


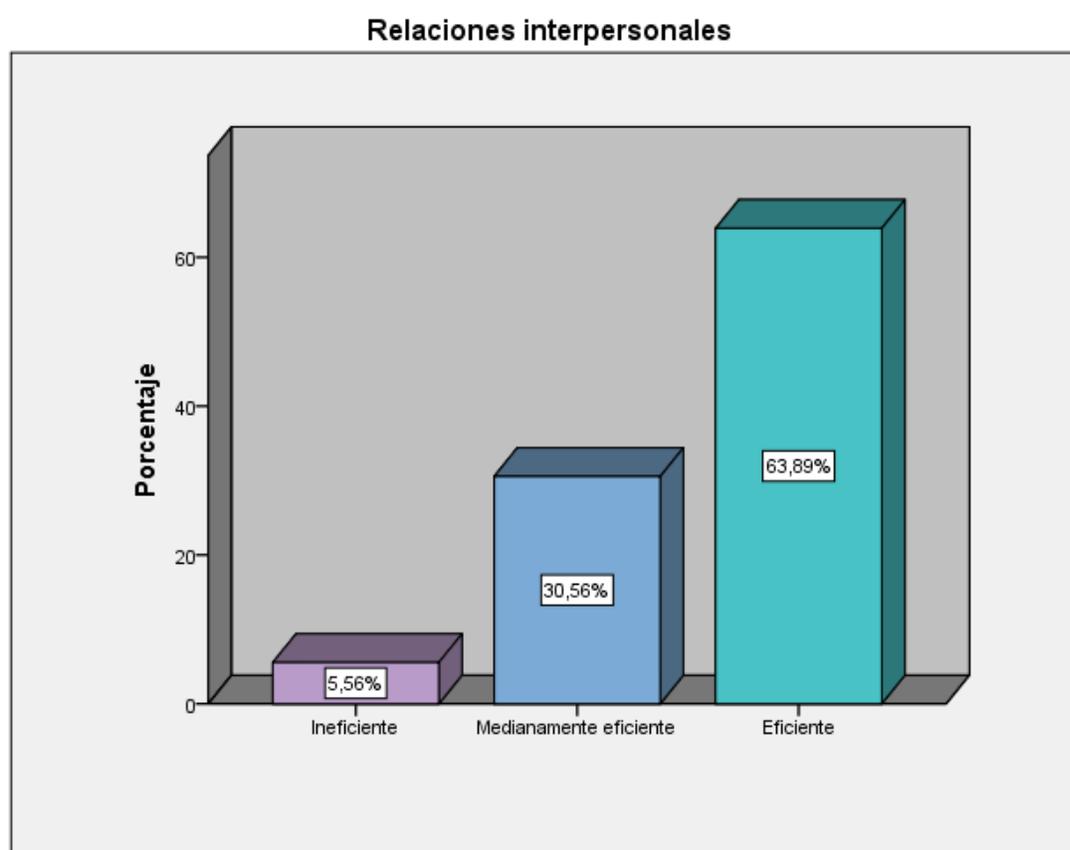
Figura 11. Frecuencia Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 18 y figura 11 se observa que, respecto a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el 11,11% de los docentes presenta un nivel ineficiente, el 30,56% de los docentes presenta un nivel medianamente eficiente en la responsabilidad en el desempeño en sus funciones y el 58,33% de los docentes se encuentra en el nivel Eficiente en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 19

Distribución dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño profesional.

		Relaciones interpersonales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	2	5,6	5,6	5,6
	Medianamente eficiente	11	30,6	30,6	36,1
	Eficiente	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

**Figura 12.** Frecuencia Relaciones interpersonales, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 19 y figura 12 se observa que, respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el 5,56% de los docentes se encuentra en un nivel ineficiente, el 30,56% de docentes se encuentra en un nivel medianamente eficiente y el 63,89% de ellos son eficientes en la dimensión relaciones interpersonales en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Tabla 20

Distribución dimensión formación en valores éticos de la variable desempeño profesional.

		Formación en valores éticos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	6	16,7	16,7	16,7
	Medianamente eficiente	8	22,2	22,2	38,9
	Eficiente	22	61,1	61,1	100,0
Total		36	100,0	100,0	

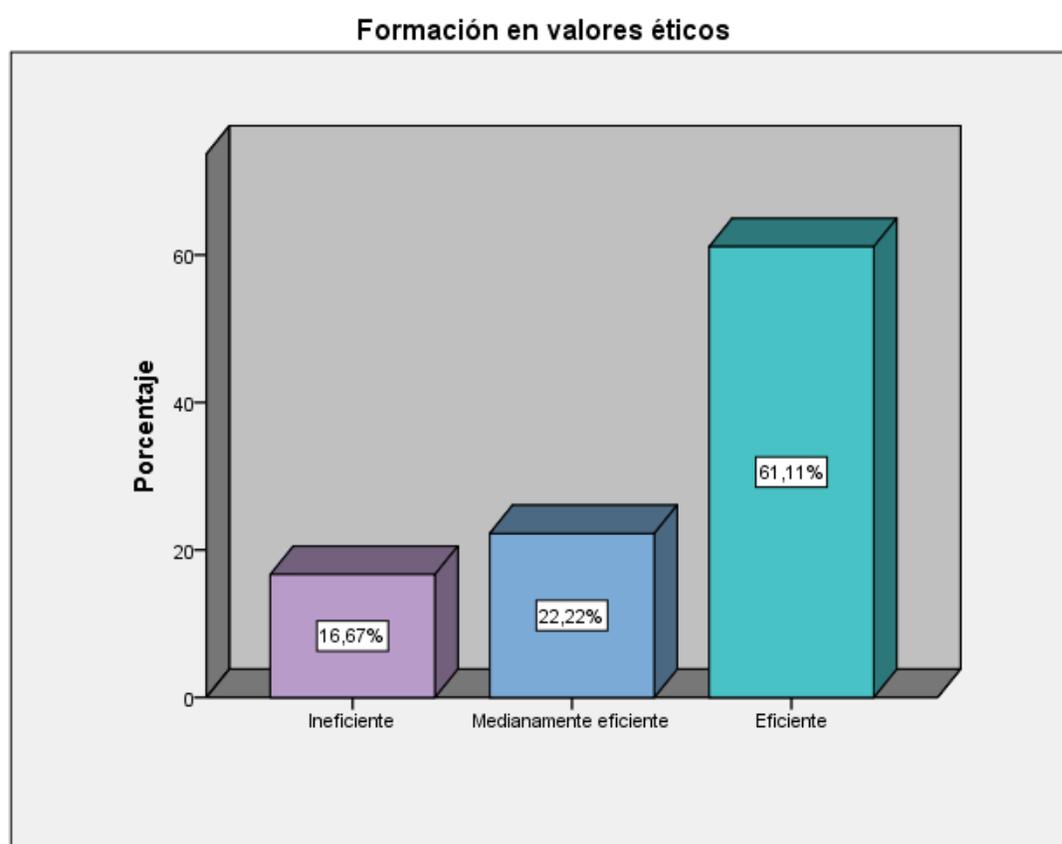


Figura 13. Frecuencia Formación en valores éticos, profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

En la tabla 20 y figura 13 se observa que, respecto a la dimensión formación en valores éticos, el 16,67% de los docentes se encuentran en un nivel ineficiente, el 22,22% de los docentes están en un nivel medianamente eficiente en formación en valores éticos y el 61,11% de ellos se encuentran en un nivel eficiente respecto a la formación en valores éticos en los maestros del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

3.2 Contratación de las hipótesis

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Ha: Si existe una relación directa entre vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre vocación docente y desempeño profesional.

		Correlaciones		
			Vocación docente	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Vocación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Podemos apreciar en la Tabla 22 el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,752** determinándose que existe una correlación significativa al nivel del 0,01 manifestado en el 99.99% (0,99) a dos colas o bilateral entre la variable 1: vocación docente sobre la variable 2: desempeño profesional, asimismo se evidencia que el nivel de significancia (sig. $p=0,000$) es menor que el $\alpha = 0.05$, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alterna (Ha); afirmando que la correlación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre las variables vocación docente y desempeño profesional en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe una relación directa entre Características psicológicas y Desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Ha: Si existe una relación directa entre Características psicológicas y Desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre las características psicológicas y el desempeño profesional.

Correlaciones				
			Características psicológicas	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Características psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Se observa en la Tabla 23, que el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,813** pudiéndose determinar que existe una correlación significativa, con un nivel de 0,01, lo que se manifiesta en el 99,9% (0,99) a dos colas o bilateral. La dimensión características psicológicas de la variable vocación docente sobre la variable desempeño profesional como se evidencia, tiene un nivel de significancia (sig $p = 0.000$; siendo menor que el valor de $\alpha = 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha); afirmando la relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo

positivo) entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe una relación directa entre Características sociales y Desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Ha: Si existe una relación directa entre Características sociales y Desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23

Características sociales y Desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Correlaciones				
			Características sociales	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Características sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Se puede apreciar en la Tabla 24, el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,725** debido a ello se resuelve que existe una correlación alta, con un nivel de 0,01, lo que se manifiesta al 99,9% (0,99) a dos colas o bilateral. La dimensión características sociales de la variable vocación sobre la variable desempeño profesional, da como resultado un nivel de significancia de sig $p = 0.000$ el cual es menor que el α valor 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alterna (Ha); afirmándose que existe una correlación

estadísticamente significativa y directamente proporcional (con signo positivo) entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

IV. Discusión

Los estadísticos descriptivos dan como resultado que la variable vocación docente tiene un nivel ausente del 16,7%, mientras que un 33,3% se encuentra en proceso y un 50,0% tiene un nivel observable, lo cual revela que existe una preponderancia en el nivel observable. Respecto a la dimensión características psicológicas, tenemos que el 16,7% arrojan un nivel ausente, mientras que el 27,8% se encuentran en proceso y en un nivel observable se tienen a un 55,6%, mostrando que existe una preponderancia de un nivel observable. En cuanto a la dimensión características sociales el 11,1% figuran en un nivel de ausente, el 33,3% se están en el nivel proceso y el 55,6% en el nivel de observable, lo que indica que se tiene un preponderancia de un nivel observable.

Según los resultados obtenidos del procesamiento de la información, podemos afirmar que existe una relación significativa alta, positiva y directamente proporcional entre la variable vocación docente y la variable desempeño profesional en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018; según los resultados de contrastación del Rho Spearman fue de 0,752; considerada como una correlación alta. Respecto a la correlación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional fue de 0,813; considerada como una relación alta; y, finalmente en el caso de la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional se obtuvo el resultado de 0,725, la que se considera como una relación alta. Nuestros resultados al tener una relación alta y positiva, se interpretan en que si la vocación docente es elevada, el desempeño profesional también se eleva coinciden con los de Velásquez (2017) quien realizó la investigación *Docencia y vocación: un estudio exploratorio en el Nivel Medio de la CABA” en la Universidad de Torcuato Di Tella*, quien tuvo como objetivo reflexionar sobre el termino vocación y los motivos de elección de la docencia como profesión teniendo como conclusión que los docentes consideran muy difícil realizar sus labores de calidad si no se posee vocación; la misma que unida al compromiso dan como resultado un mejor desempeño y entusiasmo de la práctica de la enseñanza. Asimismo se comprueba lo que Würth (2015) sostiene que la vocación es un compromiso, una tarea de entrega y dedicación que se adquiere en la vida haciendo que se eleve su desempeño. Díaz (2015) enfoca la vocación como un sentido psicoanalítico al afirmar que la vocación tiene un sentido de autorrealización, de motivación que eleva el desempeño docente y por último Gaviño (2015) confirma que la

vocación motivada promueve conductas asertivas para lograr metas en la profesión y que logre desarrollar habilidades y destrezas, para mejorar el desempeño profesional. En consecuencia a mayor vocación que se mide con el grado de entrega, dedicación, compromiso se logra la autorrealización, promoviendo conductas asertivas, logro de metas con habilidades y destrezas, que se relacionan directamente con la elevación del desempeño profesional. Todo lo anterior confluye con lo mencionado por Sánchez (2003) en que la vocación es autorrealización hasta sentir lo sublime en su labor profesional, y es la enseñanza la bella excusa que motiva el sentido de la vida, siendo capaz de producir el entusiasmo para una superación sostenible que eleva la calidad del proceso educativo y por ende el desempeño profesional, es por ello que todo lo anterior se relación con las características que debe poseer un docente tanto psicológicas como sociales.

De los resultados descriptivos en el presente estudio respecto a la dimensión características psicológicas que muestran como resultado que el 16,7% tiene un nivel ausente, el 27,8% se encuentran en proceso y el 55,6% tienen un nivel observable en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018 con lo cual se manifiesta la preponderancia del nivel observable y la necesidad de la variable vocación docente presente en un docente con los valores: tolerancia, perseverancia, superior, empatía, paciencia; habilidad para enseñar con estrategias pedagógicas y perseverancia. Las características psicológicas necesarias las enfoca Sánchez (2003) en las que indica interviene el placer y la sublimación en la labor profesional, las cuales están inmersas en la personalidad y van desarrollándose con el conocerse así mismo, comprendiendo la importancia de su rol como transformador dentro de los procesos educativos, deben estar presentes en la personalidad del docente, teniendo dominio del manejo de situaciones como resolución de conflictos y liderazgo para enfrentarlos. Asimismo al sentir la vocación adquiere el compromiso de realizar actualizaciones pedagógicas las que le darán herramientas para desarrollar sus labores profesionales con mayor seguridad e incrementarán el dominio de los diversos factores para llegar al estudiante.

Los resultados de la dimensión características sociales muestran que el 11,1% tienen el nivel de ausente, el 33,3% están en proceso y el 55,6% tienen el nivel de observable en los maestros del presente estudio; mostrando una preponderancia en el

nivel observable por ende tienen las características sociales necesarias de la variable vocación docente como la orientación en su vocación, el profesionalismo con la responsabilidad por la capacitación e investigación constante que requiere la labor docente, buscando la mejora de las técnicas de enseñanza y el altruismo para ser parte del cambio en el estudiante, por lo cual se debe implementar reuniones de toma de conciencia de esta importante función sociológica. En este sentido Bermúdez (2017) define la necesidad en el docente de socializar para humanizar al estudiante con un sentido de servicio y verdadera preocupación por su formación, la cual imparte ilusionando, volcando con sus palabras sus enseñanzas, con fe, esperanza y amor. En esta dimensión se considera el altruismo como parte de la intención de lograr un cambio en la actitud del estudiante una transformación que parte de la conciencia para crear formas constructivas y positivas las cuales desarrollan la capacidad del estudiante por la vocación de servicio y de utilidad en aras de una sociedad de calidad.

En el caso de la variable desempeño docente en el que se arroja un 11,1% en el nivel ineficiente, 25% en el nivel medianamente ineficiente y con un 63,9% dentro del nivel eficiente, lo que indica una inclinación a un nivel eficiente. Podemos interpretar que el nivel de eficiente está presente preponderantemente en los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor” , Los Olivos” 2018, en el cual se ha tomado en cuenta el dominio científico pedagógico contemplando contenidos y estrategias metodológicas aplicadas, aprovechamiento de materiales educativos, así como la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y la formación en valores éticos que los docentes aplican; todos los factores que contribuyen positivamente con el quehacer educativo. Llegando a su misma conclusión Ortiz (2015) quien determinó en su investigación los *Factores que influyen en el desarrollo del buen desempeño docente* que son la visión educativa, la didáctica, el buen uso del tiempo y la búsqueda de calidad constante los que determinan las buenas practicas docentes. Asimismo menciona la vocación que unida al amor a la enseñanza y actualización docente elevan el desempeño del mismo, la cual debe ser continua.

Como primera dimensión de la variable desempeño profesional tenemos el dominio científico pedagógico que muestra como resultado que el 8,3% figura en el

nivel ineficiente, el 25,0% en el nivel medianamente eficiente y el 66,7% en el nivel eficiente en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos” 2018; teniendo como inclinación el nivel eficiente. Esta dimensión toma en cuenta las siguientes mediciones de dominio del tema, claridad, coherencia, contenidos actualizados y estrategias metodológicas en el desarrollo de sus clases, competencias necesarias en la carrera profesional docente. Todas estas capacidades hacen que la enseñanza sea innovadora y que motive a sus estudiantes empleando la imaginación para la aplicación de técnicas de enseñanza que le otorgan un mayor valor a los procesos formativos según lo expone Caballero (2013). Esto le otorga herramientas indica Shulman (1985) con base en teorías e ideas que son parte del constructo de como impartir y construir los conocimientos sorteando las dificultades o limitaciones con lo cual se garantiza que la docencia se eleve hacia la calidad esperada. Los conocimientos pedagógicos le otorgan herramientas para motivar la atención del estudiante y lograr su razonamiento hacia el logro de competencias y de adquisición de conocimientos. Asimismo, el resultado obtenido en esta investigación para la dimensión del dominio tecnológico es que el 13,9% en el nivel ineficiente, el 30,6% en el nivel medianamente eficiente y el 55,6% en el nivel eficiente en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos” 2018, teniendo tendencia al nivel eficiente, por lo cual tienen dominio tecnológico en el uso de herramientas educativas TIC's, materiales educativos y en organizar el ambiente físico para asegurar el aprendizaje en los estudiantes, con lo cual se comprueba que existe un porcentaje considerable que incide en la falta de interés por capacitarse y de la institución por la implementación de herramientas que faciliten el proceso de enseñanza. Por lo cual debemos destacar que estas herramientas digitales son indispensables para generar conocimientos en los estudiantes y se utilizan como fuente de investigación para el logro de mayores competencias en los estudiantes, así como sirven de instrumento para innovar técnicas de aprendizaje dependiendo del contexto y realidad social del estudiante.

Esta investigación generó como resultado en esta dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones, que el 11,1% en el nivel ineficiente, el 30,6% en el nivel medianamente eficiente y el 58,3% en el nivel eficiente en los profesores del I. S.

T. “El Buen Pastor”, Los Olivos” 2018, tiene responsabilidad en el desempeño de sus funciones informando los aprendizajes, preparando la clase de acuerdo al contexto y oportunamente, y se actualiza con capacitaciones pedagógicas. La responsabilidad se da en libertad del individuo y cuyo cumplimiento otorga satisfacción, se siente el cumplimiento del deber. Surge el motivo para la investigación a fin de ampliar horizontes para innovar las técnicas de enseñanza y se desarrolla partiendo de la ética de cada individuo por lo cual realiza actividades voluntarias y permanentes y recae en saberse conocedor del aporte brindado a la sociedad. En cuanto a la dimensión de relaciones interpersonales se interpreta como que el 5,6% tiene nivel ineficiente, el 30,6 el nivel medianamente eficiente y el 63,9% se encuentran en el nivel eficiente en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos” 2018, mostrando una inclinación al nivel eficiente; quien cuida sus relaciones interpersonales, demostrando el interés de los aprendizajes, con amabilidad, apoyando, valorando opiniones, respetando y brindando confianza a sus estudiantes, habilidades necesarias en el profesional docente. El docente debe cuidar el mantener buenas relaciones por su imagen y por su capacidad de tolerancia. La comunicación debe ser su fuente inspiradora para romper barreras con sus estudiantes y su entorno; por lo cual deberá también ser un buen oyente e interesado en la resolución de conflictos propios de la edad del estudiante para ganar su confianza y respeto.

Finalmente esta dimensión de formación en los valores éticos estudiada arrojó como resultado que el 16,7% tiene nivel ineficiente, el 22,2 el nivel medianamente eficiente y el 61,1% se encuentran en el nivel eficiente en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos” 2018, mostrando una inclinación al nivel eficiente, porque brinda formación en valores éticos a sus estudiantes, usando estrategias, motivando con acción crítica las acciones de la realidad para educar en valores. Se debe tomar en cuenta que el docente como referente, debe ser modelo de conducta y contribuye con la formación de valores en sus estudiantes como parte de su labor constructiva hacia una sociedad más justa y sembrando moral.

V. Conclusiones

- Primera** Se determinó que existe una correlación estadística significativa y alta, directamente proporcional y positiva entre la vocación profesional y el desempeño profesional en los maestros del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos, 2018, siendo los resultados obtenidos con el rho de Spearman de 0,752** de correlación.
- Segunda** De los resultados obtenidos determinados con el rho de Spearman con un resultado de 0,812; se evidencia que existe una relación estadística significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018
- Tercera** En los resultados obtenidos establecidos con la aplicación del estadístico rho de Spearman se ha determinado que existe una relación entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018, al haber tenido como resultado 0,725; lo cual corrobora que si existe relación estadística significativa muy alta, directamente proporcional y positiva.

VI. Recomendaciones

- Primera** La institución deben programar charlas coaching motivacionales para incentivar la vocación de sus docentes y los identifiquen con el objetivo común y corporativo a fin de lograr elevar su desempeño profesional en forma continua. Debe realizar un plan de capacitaciones pedagógicas para fortalecer sus capacidades y realizar un seguimiento a esta actividad docente. A su vez debe motivar a los docentes con reconocimientos por su desempeño.
- Segunda** Se deben realizar reuniones docentes de transmisión de experiencias de efecto multiplicador que renueven su responsabilidad de cumplimiento de su deber, para incentivar sus características psicológicas y que realicen clases motivadoras, interesantes, amenas, participativas y enfocadas en la realidad vivencial, buscando desarrollar competencias y educando en valores.
- Tercera** Se debe actualizar el proceso de evaluación actual contemplando las características sociales y psicológicas necesarias en el docente, trazando un plan de mejora con los resultados obtenidos y estudiando las debilidades que se detectan en el resultado para aplicar estrategias de solución.

VII. Referencias

- Aquije C. (2017) *Interés vocacional y elección profesional de los ingresantes a la universidad autónoma de Ica 2017-1 (Tesis para optar el grado académico de maestro en investigación y docencia universitaria)*. Universidad Autónoma de Ica. Ica. Recuperado de:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/136/1/GIORGIO%20AQUIJE%20CARDENAS-INTERES%20VOCACIONAL%20Y%20ELECCION%20PROFESIONAL.pdf>
- BBC News Mundo (2016). *Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo*. Recuperado de:
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>
- Bermudez J. (2017). *El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional*. Recuperado de:
<http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/teoredu292109126>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de investigación*. (2da. edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Boff, L. (2002). *El cuidado esencial: Ética de lo humano, compasión por la Tierra*. Madrid: Editorial Trotta. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-el-cuidado-esencial-etica-de-lo-humano-compasion-por-la-tierra/9788481645170/835892>
- Bozu, Z. y Canto, P. (2009). Artículo: *El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes*. Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria. Vol.2 Nº 2. Recuperado de:
http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf
- Caballero, R. (2013). *El Buen Docente. Estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria (Tesis para optar el grado de magister en educación)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5701/CABALLERO_MONTANEZ_ROBERT_BUEN_DOCENTE.pdf?sequence=1
- Camillioni A. (2011). *Silabo de Didáctica I, Ciencias de la Educación*. Universidad de Buenos Aires. Facultad De Filosofía y Letras
Recuperado de:
<http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/educa/catedras/didactica1/programa>

- Cárdenas J. *Ficha del desempeño docente*. 2011. Recuperado de:
<https://es.calameo.com/read/001417901945f48becd0c>
- Cardó F. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del IPNM. Trujillo*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/uploads/memoria-tomo2.pdf>
- Cardona, J. (2013). *Epistemología del saber docente*. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=XyEXAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=epistemologia+de+la+vocacion+docente&ots=NtT_IPW3Zj&sig=NqvsBnRJe5vaiWiBkyXiaQSQ1wg#v=onepage&q=epistemologia%20de%20a%20vocacion%20docente&f=false
- Carvalho, A. (2017). *La importancia de nuestros maestros en la sociedad*.
Recuperado de:
<https://www.diariolasamericas.com/opinion/la-importancia-nuestros-maestros-la-sociedad-n4120867>
- Centurión, D. (2014). *Preferencia de carreras entre estudiantes de la universidad americana*. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-PreferenciaDeCarrerasEntreEstudiantesDeLaUniversid-5762984.pdf>
- Charlot, B (2008) *La relación con el saber, formación de maestros y profesores, educación y globalización*, Montevideo, Ediciones Tricle para su versión en español.
- Colegio de Profesores del Perú (2010) *Código de ética del colegio profesional de profesores del Perú*.
Recuperado de:
<http://colegiodeprofesoresdelperu.org/institucion-codigo-de-etica.html>
- Cox, C. (2016) *Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>
- Cuellar, D. y Sánchez, F. (2018). *Gestión de la unidad académica y perfil profesional en estudiantes de educación superior*. España, editorial académica española. ISBN: 978-620-2-17136-6
- Cuenca, R. (2003). *El compromiso de la sociedad civil con la educación. La sistematización del Plan Nacional de Capacitación Docente (Plancad)*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de:

http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/760/2/Cuenca_EI_compromiso_de_la_sociedad_civil_con_la_educacion.pdf

- Díaz, P. (2015). *Origen y configuración de la vocación docente: análisis de la Asociación La Tribu Educa. (Trabajo fin de grado inédito)*. Universidad de Sevilla, Sevilla.
Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/44749>
- Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidades y tendencias*. Departamento de Marketing Santillana de Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4158/Formaci%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20realidades%20y%20tendencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en el salvador. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 47(3), 141-154. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/docview/2013922476/fulltextPDF/99A08BBB48248E8PQ/1?accountid=37408>
- Falcón, L. y Tipan, J. (2017). *Proyecto de Investigación: Etica Profesional en el Desempeño Docente. Universidad Tecnica de Cotopaxi. Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de licenciadas en ciencias de la educación mención educación básica*. Latacunga, Ecuador.
Recuperado de:
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3896/1/T-UTC-0456.pdf>
- Francis, S. (2005). *El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente*. Revista electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" 5 (2), 2005. Recuperado de:
<https://scholar.google.com.pe>
- Flores, N. (2014). Tesis: *Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación de los alumnos del 3º grado del nivel primaria de la Institución Educativa "Coronel José Joaquín Inclán" Chorrillos 2010*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4822>
- Franco, Z. (2006). *La evaluación ética en la educación para el desarrollo humano*. 1ra. Ed. Editorial Universidad de Caldas. Colombia. ISBN: 958-8231-88-4.
Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xXF6LlzS80kC&oi=fnd&pg=PA7&dq=%C3%A9tica+en+la+educaci%C3%B3n&ots=BjIDC5LVlj&sig=zRwZkxXVjuaJk8Z4kTe580UJMVw#v=onepage&q=%C3%A9tica%20en%20la%20educaci%C3%B3n&f=false>

Gaviño, E. (2015). *El sentido de la vida y su relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras de centros educativos estatales. Tesis para optar el título de licenciado en educación inicial*. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uarm.edu.pe/handle/UNIARM/5>

Gonzaga, L. (2014). *Método hipotético deductivo*. Prezi.com. Recuperado de: https://prezi.com/0xwuo5_rzbz/metodo-hipotetico-deductivo/

Gracia, D. (2007). *La vocación docente*. Facultad de Medicina. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://www.rcumariacristina.com/wp-content/uploads/2010/12/IV-DIEGO-GRACIA.pdf>

Gratacós, G. (2014). *Estudio sobre las motivaciones en la elección de ser maestro. Presentado para obtener el doctorado en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas*. Universitat Internacional de Catalunya. Recuperado de: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/134986/Tesi_Gloria_Gratacos_Casacuberta.pdf?sequence=1

Grupo editorial Psicología-on line (2018). *Teoría de la equidad y del refuerzo*. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-equidad-y-del-refuerzo-1768.html>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill

Larrosa, M. (2010). *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*. REIFOP. Recuperado de: http://m.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1291992517.pdf

Lobato, M. (2015). *Falta de vocación docente. Proyecto de investigación de la experiencia formativa de Habilidades de Pensamiento de la Universidad Pedagógica Veracruzana*. Recuperado de: <http://upvgrupodosfaltadevocaciondocente.blogspot.com/>

- Luna, R. (2016). *Ética profesional y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 09, Ugel 06, Ate. Vitarte.. Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la educación*. Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12776/Luna_MRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, A. (2008). *Metodología de la investigación. Métodos y estrategias de investigación. Clasificación de la investigación*. Recuperado de:
<https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado de:
http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021-MINEDU*. Recuperado de:
www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf
- Morchio, I. (2009). *Hacia una aproximación multidimensional e innovadora de los pilares de la orientación vocacional*. Tesis de doctorado. Recuperado de:
<https://www.google.com.pe/search?q=teoriapsiquicamorchiotesisdoctoral.pdf&oq=teoriapsiquicamorchiotesisdoctoral.pdf&aqs=chrome..69i57.17207j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Moreno, J. (s.f.) *¿Cuál es el rol del maestro en la actualidad?. Ideas y prácticas sobre la crianza*. Recuperado de:
<http://www.pistasydesvios.com/blog/2017/6/1/cul-es-el-rol-del-maestro-en-la-actualidad>
- Moya, C. (s.f.) *Talcott Parsons y la vocación actual de la teoría sociológica*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-TalcottParsonsYLaVocacionActualDeLaTeoriaSociologi-2047022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-TalcottParsonsYLaVocacionActualDeLaTeoriaSociologi-2047022%20(1).pdf)
- Nava, J. (2011). *El docente y la ética. Director de la Unidad 141 (Guadalajara) Universidad Pedagógica Nacional (UPN)*. Recuperado de:
<https://connybarth.webnode.com.co/products/el-docente-y-la-etica/>
- Ortiz, A. (2015). *Factores que influyen en el desarrollo del buen desempeño docente en escuelas públicas de las regiones de Madre de Dios y Ayacucho. Tesis para optar el título de licenciado en educación secundaria*. Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/11/1/Ortiz%20Portocarrero%20Alier_Tesis_Licentura_2015.pdf

Palacios, G. (2017) *La práctica de ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Universidad Central del Ecuador*. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/73936>

Pantoja, C. (1992). *En torno al concepto de vocación.....Educación y ciencia*. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/46-139-1-PB.pdf>

Panqueba, M. y Mesa, C. (2014) *Orientación vocacional y profesional a estudiantes de grado once de la institución educativa Silvano Rodríguez Sede Jaime Rook de la Ciudad de Tunja – Colombia*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/47278878.pdf>

Penalva, J. (2005) *El maestro como mediador axiológico en el pensamiento de Platón*, Universidad de Murcia, España. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/349/302>

Porras, L. (1990). *La Ética y Filosofía, Moral y Urbanidad, Ética Profesional, Relaciones Humanas, Públicas y Laborales*. Colección Stella.

Regader, B. (s.f.) *La teoría del desarrollo psicosocial de Erik Erikson*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-del-desarrollo-psicosocial-erikson>

Romero, R. (2018). *Test para la identificación de intereses vocacionales y profesionales*. Recuperado de: galeon.com/reymbaldoromero/TestVoc.docx

Sánchez, E. (2003). *La vocación entre los aspirantes a maestro*. *Educación XXI*, 6, 203-222. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600608>

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thompson.

UNESCO & Ministerio de Educación del Perú (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>

- Valdés, H. (2000) *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000. Recuperado de: http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Velásquez, P. (2017). *Docencia y vocación: un estudio exploratorio en el Nivel Medio de la CAB*. Tesis para optar por el grado de Maestría en Administración de la Educación. Universidad Torcuato Di Tella (Argentina). Recuperado de: <http://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/10449>
- Villada, M. (2008). *Clasificación de la investigación*. Recuperado de: <https://metinvestigacion.wordpress.com/>
- Würth, L. (2015). *Vocación docente: un cuestionamiento de su significado actual*. Tesis de grado. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/123456789/10054>
- Yildirim, E. (2012). *The Investigation of the Teacher Candidates' Attitudes towards Teaching Profession According to the Demographic Variables* (The Simple of Maltepe University). *Procedia- Social and Behavioural Sciences*. 46, 2352-2355.

Anexos

ANEXO 1.



**Vocación docente y desempeño profesional de los
profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos -
2018**

Br. Milagros Betsabe Enriquez Espinoza

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El título de la presente investigación fue vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. "El Buen Pastor" Los Olivos, 2018, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores. Lo valioso de este trabajo es destacar lo importante que es la vocación para elevar el desempeño en los maestros a fin de optimizar el aprendizaje, buscando promover, en un sentido de reflexión, la necesidad de que el docente se prepare académicamente con conocimientos cognoscitivos y competencias cualitativas que debe poseer para elevar la calidad de su desempeño, siendo parte de la construcción de una sociedad más justa, con equidad y valores. Se logró a través de las herramientas de este estudio medir el nivel del desempeño docente, dando a conocer si presenta las características requeridas para determinar su nivel de vocación, de servicio, amor por la profesión, que los motive a dar más de sí, a generar clases motivadas y a buscar mejores herramientas pedagógicas que le facilite la labor académica. El paradigma del estudio fue positivista, el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño no experimental de sub-diseño correlacional, método hipotético deductivo, población 36 docentes, con un muestreo censal. Los resultados generales obtenidos demostraron que la vocación docente tiene una relación significativa alta con el desempeño profesional docente, lo cual permitió concluir que a mayor vocación docente, mayor desempeño profesional.

Palabras claves: vocación docente, desempeño profesional, profesores, institución superior tecnológica.

Summary

The title of the present research was teaching vocation and professional performance of the professors of the I.S.T. "El Buen Pastor" Los Olivos, 2018, aimed to determine the relationship that exists between the teaching vocation and the professional performance of teachers. The value of this work lies in highlighting the importance of the vocation to elevate the performance of teachers in order to optimize learning, seek in the sense of reflection, the need for the teacher to prepare academically with cognitive knowledge and The qualitative competences should be for most of their performance, as part of the construction of a more just society, with equity and values. It is described through the tools of this study, the level of teacher performance is measured, knowledge is given and the necessary characteristics are presented to determine the level of vocation, service, love for the profession, the reason for giving more than Yes, to generate motivated classes and to look for better pedagogical tools that facilitate the academic work. The paradigm of the study was positivist, the quantitative approach, the type of basic research, the non-experimental design of the correlational sub-design, the hypothetical

deductive method, the population of 36 teachers, with a census sample. The general results show that the teaching vocation has a high relation with the professional teaching performance.

Key words: teaching vocation, professional performance, professors, superior technological institution.

Introducción

En la actualidad siendo una sociedad afectada por constantes cambios, surge la esperanza que estos transformen positivamente el ámbito educativo para lograr la mejora continua que beneficie a todos. En ese sentido analizando el contexto real en los aspectos de la vocación docente y su desempeño profesional, se ha observado que mientras el docente profesional se satisface sólo con el deber cumplido, el docente con vocación siente satisfacción por su realización personal y profesional, por consiguiente los educadores deben tener vocación personal y profesional, términos que nunca deben de ser separados. Se identificó, como lo sostiene Sánchez (2003), que la vocación nacida en la labor docente, nace de la esperanza por el cambio y que es la docencia el camino adecuado por el cual la vocación adquiere un sentimiento vivencial que motiva el entusiasmo, la misma que hace que el docente aspire superarse logrando con su aporte mejorar todo el proceso en búsqueda de resultados óptimos. Lobato (2015) estudió en México la vocación a la que define como un factor importante para que el docente sienta la motivación en la preparación y desarrollo de su clase, alcanzando el objetivo principal de despertar el interés en sus estudiantes y comunicarse con claridad para optimizar la adquisición del conocimiento y de la respectiva competencia, concluyendo que la falta de vocación docente, perjudica a su desempeño docente. El desempeño está ligado a la vocación, la cual causa satisfacción convirtiendo a la persona en un ser productivo que aporta al crecimiento y desarrollo de la sociedad, tal como se analiza en el estudio sobre la profesión docente en el Perú realizado por el Ministerio de Educación (2017). Es así como en la presente investigación se estudió la vocación docente resaltando su importancia para elevar el desempeño profesional, debido a que al existir vocación surge la motivación para actuar con responsabilidad e iniciativa en actualizar los conocimientos que se requieren en el uso de técnicas y herramientas pedagógicas útiles en los procesos de enseñanza aprendizaje, lo cual es

una de las causas que pueden optimizar la adquisición de las competencias en los estudiantes.

Antecedentes del Problema

Velásquez (2017) afirmó que la vocación se antepone a la profesión y es necesaria para el ejercicio de la misma pero no lo es todo en su formación como docentes, debe estar complementada con el compromiso y el entusiasmo que cada profesor le brinda a su carrera, pero lo más relevante para un docente con vocación es el enseñar, el formar, como parte del desarrollo de su pasión dando mayor valor a sus estudiantes y a todo lo que esto involucra, lo cual se puede apreciar visiblemente en su desempeño.

Gaviño (2015), precisó el desempeño como el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo encomendado, es el compromiso demostrando sus habilidades, capacidades y competencias profesionales, así como su disposición personal y social lo cual le servirá en la formación de sus estudiantes. Concluyó que la vocación genera satisfacción y que la docencia es más que enseñar, consiste en la formación de mentalidades y del espíritu a fin de colaborar con la construcción de un mundo humanizado.

Revisión de la literatura

Teoría general de la vocación docente

Tenemos el perfil docente, el cual Platón (377 a.C.), es quien ha descrito desde tiempos remotos lo que significa el perfil docente, es decir, las características deseables en el docente actual, presentando a su maestro Sócrates (499 a.C.) “su existencia estuvo volcada en la misión de la formación de hombres y la construcción de convivencia social”. (Penalva, 2005, p. 202). “Platón se centra en la clave de la educación de “¿cómo transformar al hombre desde dentro, para que sea capaz de querer la verdad y el bien?” (p. 202) por lo tanto la enseñanza busca más, el estudiante debe tener una relación con su maestro mediante la comunicación y la amistad. Platón muestra a Sócrates como un referente de hombre justo y un ejemplo a imitar. (Penalva, 2005).

Formación pedagógica

Necesaria dentro del perfil docente, la formación pedagógica es estudiada por Shulman (1985) estableciendo que: “toda actividad educativa tiene como respaldo una serie de teorías implícitas que forman parte del pensamiento del docente y que orientan sus

ideas sobre el conocimiento, su enseñanza y sobre cómo se construye este o bien cómo se aprende. Citado por Francis (2005, p. 2).

Vocación docente

Para Sánchez (2003), la vocación es el estudio de las ilusiones las que se evalúan la incertidumbre, especulaciones o motivos personales para culminar con una análisis profundo hasta elegir la opción profesional ansiada y conlleva una serie de pasos algo duraderos para optar por una decisión.

Dimensiones

Según Sánchez (2003), la variable vocación puede clasificarse en dos dimensiones, dimensión psicológica que tiene relación con los valores y el yo interior, con lo que la persona opta a nivel personal. Se aplica a los sueños, preferencias, aspiraciones y metas que se traza una persona, los mismos que implican los esfuerzos necesarios para alcanzarlos y a ampliar los conocimientos y preparación en la profesión y a la autorrealización y la dimensión social, en la que se valora el altruismo, el deseo de cambiar la sociedad y ser parte de un bien a favor de los demás.

Teorías psicoanalíticas de la vocación docente

Sánchez (2003) a través del psicoanálisis implementa criterios adecuados que comprueban la preferencia y progreso vocacional, inclinándose por los elementos influyentes cualitativos como el placer y la sublimación, en ese sentido el sentir la vocación ayuda a cada individuo a sentir lo sublime de su labor profesional. De estas surgen las teorías de la vocación enfocadas en la personalidad Morchio (2009) como la teoría de Roe (1950) quien investigó la relación entre una carrera profesional sobre los rasgos de la propia personalidad, para ello analiza a artistas y científicos determinando que se elige una carrera en base a las necesidades individuales y el contexto ambiental vivido en la niñez. La genética y algunos rasgos involuntarios también intervienen y el actuar de los padres: los sobreprotectores y afectuosos inclinarán a sus hijos a carreras de servicio y los fríos los inclinan a carreras científicas.

Teoría General del Desempeño profesional. La ética

Es la que motiva el comportamiento debido a que es la “acción moral, es construcción, es evolución y desarrollo; el bien neutralizando el mal, lo correcto desvirtuando lo incorrecto desde lo que se piensa, se habla, se siente, se hace, como seres íntegros, coherentes y consistentes con la misión que han elegido”. (Franco, 2006, p.21). La ética impulsa la bondad, la justicia, la libertad, la moderación, la prudencia, la imparcialidad, la objetividad, la veracidad.

Teoría sustantiva: la didáctica

Camillioni (2011) expone: se entiende a la Didáctica como una Teoría de la Enseñanza.

La didáctica es acción en esencia y no solamente quehaceres y producciones teóricas como resultado de la intervención de las múltiples disciplinas y áreas sociológicas que intervienen, la didáctica es reflexión y propuesta para la práctica en la educación, ella logra enriquecer y permite la comprensión de los procesos educativos.

Desempeño Profesional

Para Flores (2014) el desempeño profesional es la interacción del comportamiento, valores, conocimientos y competencias que son propias del yo interior. Las conductas, valores, ciencias y prácticas no se trasladan, sino que se construyen, se digieren y desarrollan por lo tanto, cada ser humano puede trazarse la meta de elevar su desempeño y lograr horizontes cada vez más altos.

Dimensiones

Según Flores (2014) El desempeño docente se puede dimensionar en el “dominio científico, dominio tecnológico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos”. (p. 24)

Dominio Científico (Metodológico y académico) los cuales recaen en la preparación pedagógica así como en el conocimiento temático general que cada docente posee lo cual hace que la transmisión de conocimientos adquiera una preparación especial. **Dominio tecnológico** (herramientas pedagógicas) El docente usa todos los recursos necesarios para lograr los objetivos ansiados. El uso de las TIC's acordes al avance de la ciencia y la tecnología como: videos, casuística, películas, lúdica y participación activa, son algunos de los medios para este logro.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se dan sin necesidad de motivarlas, las cuales forman parte de la esencia de la persona y es manejada a su voluntad. Cuando realizamos una acción con responsabilidad se puede observar la satisfacción del cumplimiento del deber y dicha acción que nos hace sentir bien.

Relaciones interpersonales, las cuales se refieren a la relación que guardan con sus alumnos y otros colegas, así como el grado de tolerancia y socialización que requiere la profesión demostrando interés en el aprendizaje de los estudiantes al apoyar a aquellos que lo solicitan o muestran dificultad .

Formación en valores éticos. Estos guían las acciones y los comportamientos en forma individual y son aprendidos a lo largo de la vida de la persona. Siendo el docente un ser social con servicio formativo, es obvio el esperar que su forma de vida también lo sea.

Teoría del desempeño. El desempeño docente es la manera de conjugar las formas, valores, conocimientos y habilidades que están en el interior de cada persona e intervienen en la manera actuar en cada contexto, es confrontar asertivamente los retos cotidianos y repercute en toda consecuencia realizada en dicha labor. (Flores, 2014).

Teoría de la equidad. Esta teoría está relacionada básicamente en la percepción del trabajador con respecto a la forma en que lo tratan: justo o injusto. Aunque la teoría es determinante, el problema es porque muchas veces esta percepción está más ligada a una forma de pensar enfocada en juicios subjetivos.

Teoría de las expectativas. Según Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se basa en el sentir de satisfacción de los subordinados, que de esta manera se aprecia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Problema

General: ¿Cuál es la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?

Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?. ¿Cuál es la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?

Objetivo

General: Determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Específicos: Determinar la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018; y determinar la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Método

Este estudio tiene enfoque cuantitativo con un paradigma positivista metodológico, tipo o alcance del estudio es básica, correlacional y bivariada, para ello se ha utilizado el método hipotético deductivo, el cual según Gonzaga (2014), es el procedimiento en la actividad

científica que busca que el investigador se valga del raciocinio confrontándolo con la realidad mediante la observación, a fin de formular hipótesis y verificarlas. El diseño, es no experimental-transversal. La población consta de 36 docentes materia de estudio, de las diferentes áreas profesionales del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor”, ubicado en el distrito de Los Olivos, provincia de Lima y departamento de Lima. En este caso se ha tomado todas las unidades de análisis, llamada muestreo censal. A esta población total se le aplicó un cuestionario para medir la variable vocación docente y se le evaluó con una ficha técnica con el método de la observación realizada por un tercero para medir la variable desempeño profesional.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el caso de la vocación docente se empleó la técnica de la encuesta para identificar el nivel de las dimensiones que requiere la vocación. En el caso de la variable desempeño profesional se empleó la técnica de la observación. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de vocación docente, con 20 preguntas que analizan la frecuencia en que están presentes o no los elementos evaluados en el objeto de estudio, se aplicó de manera presencial y objetiva en una sola toma y de manera directa y en el desempeño docente, se aplicó una ficha del desempeño a cada docente, con un total de 39 preguntas, tomando las 30 de Cárdenas (2011) y adicionando 9 preguntas de la investigadora, a fin de completar las dimensiones que se desearon evaluar, la misma que llenó un observador en forma presencial y con total objetividad en cada sesión docente. Para la validez se realizó por medio de la técnica de juicio de expertos, con la validez en los criterios de contenido, pertinencia, y criterio. La confiabilidad se midió aplicando la prueba y luego se realizó el estadístico alfa de Cronbach, el cual determinó la escala de confiabilidad de 0,847 para la variable vocación docente y el 0.898 para la variable desempeño profesional, demostrando que ambas son altamente confiables.

Resultados

El presente estudio recoge datos cuantificables, aplicando la estadística para la tabulación de datos recabados con un cuestionario que mide las dimensiones de la variable vocación docente y una ficha técnica que mide las dimensiones del desempeño profesional, ambos con opciones politómicas. Se organizó la base de datos la cual fue procesada en tablas de frecuencias y figuras detalladas de acuerdo a cada dimensión y se cruzaron sus resultados, los cuales explican con claridad y precisión los resultados del proceso de investigación llevado a cabo, para lo cual se usó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences su versión N°24 (SPSS 24). Para la

contrastación de las hipótesis se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 9
Vocación docente y desempeño profesional

		Desempeño profesional				
		Medianamente				
		Ineficiente	eficiente	Eficiente	Total	
Vocación docente	No observable	Recuento	0	6	0	6
		% del total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	En proceso	Recuento	4	3	5	12
		% del total	11,1%	8,3%	13,9%	33,3%
	Observable	Recuento	0	0	18	18
		% del total	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
Total		Recuento	4	9	23	36
		% del total	11,1%	25,0%	63,9%	100,0%

Nota: Cuestionario de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

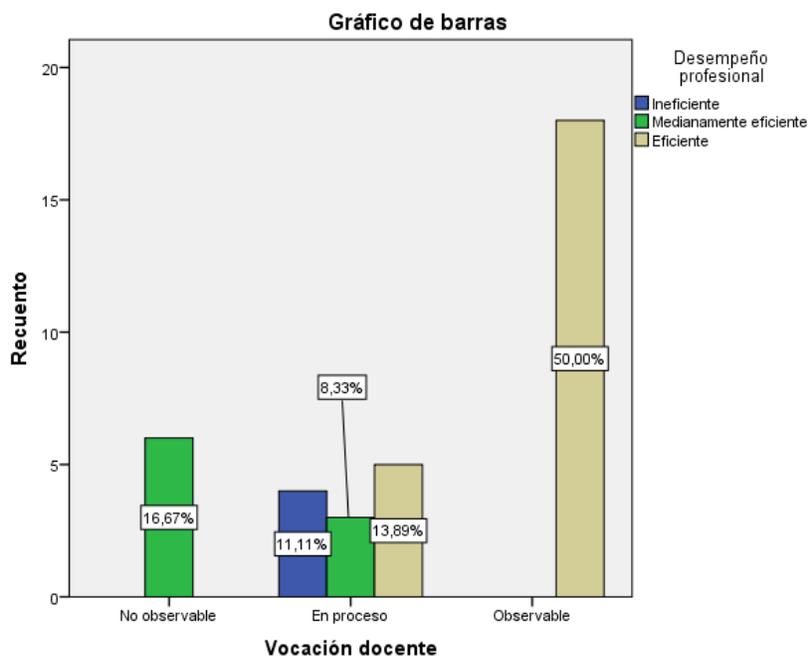


Figura 2. *Vocación docente y desempeño profesional*, de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Interpretación:

Respecto a la vocación docente, en la tabla 9 y figura 2, se observa que 6 docentes del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018 que representan el 16,7% se encuentran en un nivel no observable en la vocación docente, 12 docentes (el 33,3%) están en un nivel de en proceso en la vocación docente y 18 docentes (el 50%) en un nivel observable en vocación docente. Sobre el desempeño profesional 4 docentes con el 11,1% tienen un nivel ineficiente en su desempeño profesional, 9 docentes con el 25,0% se encuentran en un nivel medianamente eficiente en el desempeño profesional y 23 docentes con el 63,9%, están en el nivel eficiente en su desempeño profesional en el I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.

Discusión

Según los resultados obtenidos del procesamiento de la información, podemos afirmar que existe una relación significativa alta, positiva y directamente proporcional entre la variable vocación docente y la variable desempeño profesional en los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018; según los resultados de contrastación del Rho Spearman fue de 0,752; considerada como una correlación alta. Nuestros resultados al tener una relación alta y positiva, se interpretan en que si la vocación docente es elevada, el desempeño profesional también se eleva coinciden con los de Sánchez (2003) en que la vocación es autorrealización hasta sentir lo sublime en su labor profesional, y es la enseñanza la bella excusa que motiva el sentido de la vida, siendo capaz de producir el entusiasmo para una superación sostenible que eleva la calidad del proceso educativo y por ende el desempeño profesional, es por ello que todo lo anterior se relación con las características que debe poseer un docente tanto psicológicas como sociales.

Referencias

- Francis, S. (2005). *El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente*. Revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación” 5 (2), 2005. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe>
- Gaviño, E. (2015). *El sentido de la vida y su relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras de centros educativos estatales. Tesis para optar el título de licenciado en educación inicial*. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uarm.edu.pe/handle/UNIARM/5>
- Gonzaga, L. (2014). *Método hipotético deductivo*. Prezi.com. Recuperado de: https://prezi.com/0xwuoj5_rzbz/metodo-hipotetico-deductivo/

- Lobato, M. (2015). *Falta de vocación docente. Proyecto de investigación de la experiencia formativa de Habilidades de Pensamiento de la Universidad Pedagógica Veracruzana*. Recuperado de:
<http://upvgrupodosfaltadevocaciondocente.blogspot.com/>
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado de:
http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Proyecto educativo nacional al 2021-MINEDU*. Recuperado de:
www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf
- Penalva, J. (2005) *El maestro como mediador axiológico en el pensamiento de Platón*, Universidad de Murcia, España. Recuperado de:
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/349/302>
- Sánchez, E. (2003). *La vocación entre los aspirantes a maestro*. *Educación XXI*, 6, 203-222. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/706/70600608.pdf>
- Velásquez, P. (2017). *Docencia y vocación: un estudio exploratorio en el Nivel Medio de la CAB*". Tesis para optar por el grado de Maestría en Administración de la Educación. Universidad Torcuato Di Tella (Argentina). Recuperado de:
<http://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/10449>

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos

AUTOR: Milagros Betsabé Enriquez Espinoza.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Hipótesis General Existe una relación directa entre la vocación docente y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Variable 1: Vocación docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e Índices	Niveles y rangos
			Características psicológicas	Valores Habilidad para enseñar Compromiso	Del 1 al 5 Del 6 al 8 Del 9 al 11	Observable (3) En proceso (2)	Observable (48-60)
Características sociales	Orientación vocacional Profesionalismo Altruismo	Del 12 al 14 Del 15 al 17 Del 18 al 20	No observable (1)	En proceso (34-47) No observable (20-33)			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Desempeño profesional				
¿Cuál es la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?	Determinar la relación que existe entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Existe una relación directa entre las características psicológicas y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e Índices	Niveles y rangos
			Dominio científico pedagógico	Contenido del área curricular Estrategias metodológicas	Del 1 al 4 Del 5 al 15	Eficiente (3)	Eficiente (93-117)
			Dominio tecnológico	Materiales educativos	Del 16 al 18	Medianamente eficiente (2)	Medianamente eficiente (66-92)
¿Cuál es la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018?	Determinar la relación que existe entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I.S.T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Existe una relación directa entre las características sociales y el desempeño profesional de los profesores del I. S. T. “El Buen Pastor”, Los Olivos”, 2018.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Logros de aprendizaje Evaluación de los aprendizajes	Del 19 al 22 Del 23 al 27	Ineficiente (1)	Ineficiente (39-65)
			Relaciones interpersonales	Clima para el aprendizaje	Del 28 al 35		
			Formación en valores éticos	Formación en valores éticos	Del 36 al 39		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo. Según Gonzaga (2014), es el procedimiento en la actividad científica que busca que el investigador se valga del raciocinio confrontándolo con la realidad mediante la observación, a fin de formular hipótesis y verificarlas.</p> <p>Enfoque: cuantitativo con un paradigma positivista metodológico, porque durante su desarrollo se obtendrán datos numéricos que permitirán conocer magnitudes y cómo estas se relacionan entre los elementos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Tipo: Es básica porque su fin es mejorar lo cognoscitivo y comprender los problemas sociales. Son estudios cuyo conocimiento fundamentado pretende servir a futuras investigaciones. (Sierra, 2008, p.32).</p> <p>Nivel: Según Hernández (citado por Cuellar y Sánchez, 2018) es correlacional y bivariada porque tiene la finalidad de establecer el grado o relación de asociación que concurre entre dos o más variables, conceptos o categorías en una determinada realidad contextual.</p> <p>Diseño: es no experimental de corte transversal, porque no se manipularán las variables y la recolección de los datos se realizará en un sólo momento (Hernández, et.al., 2014).</p>	<p>Población: consta de 36 docentes materia de estudio, de las diferentes área profesionales del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor”, ubicado en el distrito de Los Olivos, provincia de Lima y departamento de Lima.</p> <p>Tipo de muestreo: la muestra es la población total llamada también muestreo censal.</p> <p>Tamaño de la muestra: el total de la población 36 docentes.</p>	<p>Variable 1: vocación docente</p> <p>Técnicas: se empleó la técnica de la encuesta para identificar el grado de presencia de las dimensiones que requiere la vocación docente diferenciadas con las características psicológicas, y entre ellas las habilidades para enseñar, el compromiso; así como las características sociales que implica la orientación vocacional, el profesionalismo y el altruismo</p> <p>Instrumento: Cuestionario de vocación docente Consta de 20 preguntas que analizan la frecuencia en que están presentes o no los elementos evaluados en el objeto de estudio, se aplicó de manera presencial y objetiva en una sola toma y de manera directa.</p> <p>Variable 2: desempeño docente</p> <p>Técnicas: se empleó la técnica de la observación, teniendo como base las dimensiones de dominio científico pedagógico, técnicas pedagógicas, dominio tecnológico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y la dimensión formación en valores éticos.</p> <p>Instrumento: Ficha Técnica de evaluación del nivel de desempeño. Fue utilizado para determinar el nivel de desempeño para el ejercicio de la profesión, con un total de 39 preguntas, cuyo autor fue Cárdenas (2011) y adicionando 9 preguntas de la investigadora, a fin de completar las dimensiones que se desearon evaluar, con las opciones de: 3 eficiente, 2 medianamente eficiente, y 1 ineficiente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: se organizó la base de datos la cual fue procesada en tablas de frecuencias y figuras detalladas de acuerdo a cada dimensión y se cruzaron sus resultados, los cuales explican con claridad y precisión los resultados del proceso de investigación llevado a cabo, para lo cual se usó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences su versión N°24 (SPSS 24).</p> <p>INFERENCIAL: para la contrastación de las hipótesis se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman.</p>

Anexo 3.

Solicitud De Investigación

Los Olivos, 08 de noviembre del 2018

Señor:
Nestor Corpus
Director General del Instituto Superior Tecnológico "El Buen Pastor"
Presente -



De mi especial consideración:

Reciba mi cordial saludo. Quien suscribe está realizando estudios de Maestría en Docencia Universitaria en la Universidad Cesar Vallejo con sede en Los Olivos y es de mi interés realizar la investigación "vocación docente y desempeño profesional".

En ese sentido, estoy realizando una investigación que pretende conocer y comprender los pensamientos, percepciones y vivencias de los profesores sobre los distintos aspectos relacionados con la vocación docente y a la vez medir su desempeño profesional.

Para lograr mi objetivo se han seleccionado tres cuestionarios que me permitirán recoger información sobre tres aspectos de interés:

- ✓ Vocación profesional
- ✓ Grado de vocación docente
- ✓ Desempeño profesional

Los cuestionarios se aplican aproximadamente en 30 minutos y las respuestas son con tres y cuatro alternativas; dos de ellos son aplicados por el mismo docente y el último es una ficha de observación la cual se aplica en unos minutos en medio de una sesión de aprendizaje.

Le solicito, me permita realizar las coordinaciones necesarias con quien corresponda para aplicar los cuestionarios en su institución educativa, por lo cual quedará muy agradecida.

Espero su gentil respuesta y agradezco anticipadamente su colaboración.

Muy atentamente,

Milagros B. Enriquez Espinoza
Código estudiante N° 6700028095
Telef. 953557800 - 3826447

Autorización de Investigación

CRONOGRAMA DE VISITAS

Srta. Milagros:
Buenas tardes

En atención al documento presentado el 08/11 y de acuerdo a la conversación que sostuvo con el Director General, sobre su trabajo de investigación "vocación docente y desempeño profesional" para obtener su Maestría.

Al respecto, se le autoriza ingresar a las aulas para aplicar el cuestionario a los docentes en el tiempo que ha programado de acuerdo al cronograma recibido.

Estoy coordinando con la Srta. Marina para que le facilite la información de Resultados de Evaluación docente. Sobre los legajos no tenemos acceso a esa información por encontrarse en el área de RR.HH. Sin embargo le podemos brindar un resumen de la información presentada sobre la plana docente en el proceso del Licenciamiento.

Sobre el detalle mencionado, se le autoriza y a la vez se le agradece el gesto que va tener con cada uno de nuestros docentes por su colaboración.

Atentamente,



Dra. Lic. Cusy Reyes Carhuajulca
Directora Académica
✉ cusy.reyes@bpastor.edu.pe

Av. El Trébol N°7194 - Urb. El Trébol - Los Olivos
415-5640/415-5630 anexo 5791
www.ibp.edu.pe

Anexo 4. Instrumentos

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA VOCACIÓN DOCENTE

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – ESCUELA DE POS GRADO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

PROFESIÓN: _____

ESPECIALIDAD EN LA QUE DICTA CLASES: _____

INSTRUCCIONES

Estimado maestro / maestra:

Le agradecemos su colaboración en pro de la profesionalización docente y le solicitamos lo siguiente:

1. Lea atentamente cada una de las actividades. Marque con una "X" en las columnas "Nunca" o "A veces" o "Siempre" según su propia decisión. Recuerde: Debe marcar la "X" en una sola de las columnas.
2. En general no existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es que conteste con sinceridad y confianza.

Nº	INDICADORES	NO OBSERVABLE / NUNCA (1)	EN PROCESO / A VECES (2)	OBSERVABLE / SIEMPRE (3)
1	¿Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya?			
2	¿Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente?			
3	¿Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos?			
4	¿Escucha con atención los problemas de los demás?			
5	¿Puede repetir enseñanzas desde diferentes enfoques?			
6	¿Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos?			
7	¿Realiza actividades con sus alumnos para que comprendan los contenidos pedagógicos?			
8	¿Pensó en la carrera docente como una primera opción?			
9	¿Ha pensado en estudiar especializaciones en docencia?			
10	¿Cree necesaria la vocación en el desempeño didáctico en la enseñanza de los alumnos?			
11	¿Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral?			
12	¿Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia?			
13	¿Cree Ud. que el rendimiento de los estudiantes incide en la poca vocación docente que existe?			
14	¿Cree Ud. que la vocación docente influye en el desempeño profesional?			
15	¿Cree Ud. que un docente debe tener características psicológicas para su desempeño profesional?			
16	¿Cree Ud. que un docente debe tener características sociales para su desempeño profesional?			
17	¿Planifica realizar estudios de actualización educativa?			
18	¿Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de enseñanza?			
19	¿Ha participado de algún cambio en algún estudiante?			
20	¿Considera que la docencia le ha brindado reputación?			

FICHA TÉCNICA DE EVALUACION DEL NIVEL DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – ESCUELA DE POS GRADO

FICHA DE EVALUACION DOCENTE

DOCENTE OBSERVADO: _____

ÁREA CURRICULAR: _____

FECHA DE OBSERVACIÓN: ___/___/___

TABLA DE VALORACIÓN

ESCALA	EQUIVALENCIA
3. EFICIENTE	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador
2. MEDIANAMENTE EFICIENTE	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador
1. INEFICIENTE	No cumple

Nº	INDICADORES	1	2	3
DIMENSIÓN: DOMINIO CIENTÍFICO – PEDAGÓGICO				
CONTENIDO DEL ÁREA CURRICULAR				
1.1	Demuestra dominio del tema durante la sesión.			
2.2	Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión (ordenadamente).			
3.3	Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada (Evolutivamente).			
4.4	Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.			
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN EL DESARROLLO DE LA CLASE				
5.1	Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencias previstas de los estudiantes.			
6.2	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes.			
7.3	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.			
8.4	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.			
9.5	Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes.			
10.6	Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.			
11.7	Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover procesos de aprendizajes: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.			
12.8	Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión			
13.9	Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.			
14.10	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.			
15.11	Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.			
MATERIALES EDUCATIVOS				
16.1	Utiliza adecuadamente recursos bibliográficos, manipulativos, digitales, visuales y auditivos para alcanzar los aprendizajes previstos (Tic's).			
17.2	Los recursos y materiales educativos son adecuados a las características del estudiante y su contexto.			
18.3	Organiza el ambiente físico para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.			
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
LOGROS DE APRENDIZAJE				
19.1	Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.			
20.2	Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.			
21.3	Realiza la preparación de cada clase oportunamente			
22.4	Se actualiza con capacitaciones pedagógicas regularmente.			

23.5	Existe reconocimiento de parte de las autoridades del centro por su labor.			
Nº	INDICADORES	1	2	3
	EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES			
24.1	Comunica oportunamente con claridad los criterios de evaluación.			
25.2	Utiliza instrumentos de evaluación previstos en el plan de sesión de aprendizaje.			
26.3	Aplica instrumentos que permiten a los estudiantes verificar sus avances y dificultades.			
27.4	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.			
28.5	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.			
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			
	CLIMA PARA EL APREDIZAJE			
29.1	Demuestra altas expectativas e interés respecto al aprendizaje de sus estudiantes.			
30.2	Brinda un trato amable y afectuoso a sus estudiantes.			
31.3	Apoya a los estudiantes que muestren dificultad en sus aprendizajes. (individualiza)			
32.4	Escucha con atención e interés las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.			
33.5	Respeto las opiniones y punto de vista de los estudiantes			
34.6	Propicia condiciones de integración, confianza y respeto en el aula.			
35.7	Descubre las habilidades de sus estudiantes y las potencializa.			
	DIMENSIÓN: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS			
36.1	Usa estrategias para educar en valores.			
37.2	Es coherente de lo que dice con lo que hace.			
38.3	Motiva a sus estudiantes a lograr sus metas.			
39.4	Evalúa con los alumnos las consecuencias de las acciones propias o de los demás.			

ANEXO 5.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VOCACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	VALORES							
1.1	Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya. (Tolerancia)	X		X		X		
2.2	Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente. (Perseverancia)	X		X		X		
3.3	Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos. (Superación)	X		X		X		
4.4	Escucha con atención los problemas de los demás. (Empatía)	X		X		X		
	HABILIDAD PARA ENSEÑAR							
5.1	Puede repetir enseñanzas desde diferentes enfoques	X		X		X		
6.2	Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos	X		X		X		
7.3	Realiza actividades con sus alumnos para que comprendan los contenidos pedagógicos	X		X		X		
	COMPROMISO							
8.1	Pensó en la carrera docente como una primera opción	X		X		X		
9.2	Ha pensado en estudiar especializaciones en docencia	X		X		X		
	CARACTERÍSTICAS SOCIALES							
	ORIENTACIÓN VOCACIONAL							
10.1	Cree necesaria la vocación en el desempeño didáctico en la enseñanza de los alumnos	X		X		X		
11.2	Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral	X		X		X		
12.3	Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia	X		X		X		
13.4	Cree Ud. que el rendimiento de los estudiantes incide en la poca vocación docente que existe	X		X		X		
14.5	Cree Ud. que la vocación docente influye en el desempeño profesional	X		X		X		
15.6	Cree Ud. que un docente debe tener características psicológicas para su desempeño profesional	X		X		X		
16.7	Cree Ud. que un docente debe tener características sociales para su desempeño profesional	X		X		X		
	PROFESIONALISMO							
17.1	Planifica realizar estudios de actualización educativa	X		X		X		
18.2	Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de enseñanza	X		X		X		
	ALTRUISMO							
19.1	Ha participado del cambio en algún estudiante	X		X		X		
20.2	Considera que la docencia le ha brindado reputación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: SANCHEZ AGUIRRE FLOR DELROLD DNI: 09104533

Especialidad del validador: METODÓLOGO DR. EN EDUCACIÓN

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

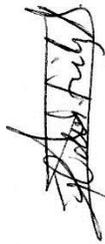
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DOMINIO CIENTÍFICO – PEDAGÓGICO								
CONTENIDO DEL ÁREA CURRICULAR								
1.1	Demuestra dominio del tema durante la sesión.	X		X		X		
2.2	Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión (ordenadamente).	X		X		X		
3.3	Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada (Evolutivamente).	X		X		X		
4.4	Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN EL DESARROLLO DE LA CLASE								
5.1	Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencias previstas de los estudiantes.	X		X		X		
6.2	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes.	X		X		X		
7.3	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	X		X		X		
8.4	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	X		X		X		
9.5	Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
10.6	Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.	X		X		X		
11.7	Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover procesos de aprendizajes: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.	X		X		X		
12.8	Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión	X		X		X		
13.9	Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.	X		X		X		
14.10	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	X		X		X		
15.11	Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DOMINIO TECNOLÓGICO								
MATERIALES EDUCATIVOS								
16.1	Utiliza adecuadamente recursos bibliográficos, manipulativos, digitales, visuales y auditivos para alcanzar los aprendizajes previstos (Tic's).	X		X		X		
17.2	Los recursos y materiales educativos son adecuados a las características del estudiante y su contexto.	X		X		X		
18.3	Organiza el ambiente físico para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
LOGROS DE APRENDIZAJE								
19.1	Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.	X		X		X		
20.2	Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.	X		X		X		
21.3	Realiza la preparación de cada clase oportunamente	X		X		X		
22.4	Se actualiza con capacitaciones pedagógicas regularmente.	X		X		X		



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23.5	Existe reconocimiento de parte de las autoridades del centro por su labor.	X		X		X		
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES								
24.1	Comunica oportunamente con claridad los criterios de evaluación.	X		X		X		
25.2	Utiliza instrumentos de evaluación previstos en el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
26.3	Aplica instrumentos que permiten a los estudiantes verificar sus avances y dificultades.	X		X		X		
27.4	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	X		X		X		
28.5	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
CLIMA PARA EL APREDIZAJE								
29.1	Demuestra altas expectativas e interés respecto al aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
30.2	Brinda un trato amable y afectuoso a sus estudiantes.	X		X		X		
31.3	Apoya a los estudiantes que muestren dificultad en sus aprendizajes. (individualiza)	X		X		X		
32.4	Escucha con atención e interés las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.	X		X		X		
33.5	Respeto las opiniones y punto de vista de los estudiantes	X		X		X		
34.6	Propicia condiciones de integración, confianza y respeto en el aula.	X		X		X		
35.7	Descubre las habilidades de sus estudiantes y las potencializa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS								
36.1	Usa estrategias para educar en valores.	X		X		X		
37.2	Es coherente de lo que dice con lo que hace.	X		X		X		
38.3	Motiva a sus estudiantes a lograr sus metas.	X		X		X		
39.4	Evalúa con los alumnos las consecuencias de las acciones propias o de los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SANCHEZ DELGADO FLORES DE MARIA
DNI: 09104533

Especialidad del

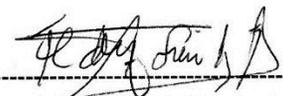
psicólogo, Dr. en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VOCACIÓN DOCENTE (Respuestas: no observable/nunca, en proceso/a veces, observable/siempre)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS							
	VALORES							
1.1	Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya (Tolerancia)	X		X		X		
2.2	Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente (Perseverancia)	X		X		X		
3.3	Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos (Superación)	X		X		X		
4.4	Escucha con atención los problemas de los demás (Empatía)	X		X		X		
	HABILIDAD PARA ENSEÑAR							
5.1	Puede repetir enseñanzas desde diferentes enfoques	X		X		X		
6.2	Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos	X		X		X		
7.3	Realiza actividades con sus alumnos para que comprendan los contenidos pedagógicos	X		X		X		
	COMPROMISO							
8.1	Pensó en la carrera docente como una primera opción	X		X		X		
9.2	Ha pensado en estudiar especializaciones en docencia	X		X		X		
	CARACTERÍSTICAS SOCIALES							
	ORIENTACIÓN VOCACIONAL							
10.1	Cree necesaria la vocación en el desempeño didáctico en la enseñanza de los alumnos	X		X		X		
11.2	Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral	X		X		X		
12.3	Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia	X		X		X		
13.4	Cree Ud. que el rendimiento de los estudiantes incide en la poca vocación docente que existe	X		X		X		
14.5	Cree Ud. que la vocación docente influye en el desempeño profesional	X		X		X		
15.6	Cree Ud. que un docente debe tener características psicológicas para su desempeño profesional	X		X		X		
16.7	Cree Ud. que un docente debe tener características sociales para su desempeño profesional	X		X		X		
	PROFESIONALISMO							
17.1	Planifica realizar estudios de actualización educativa	X		X		X		
18.2	Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de enseñanza	X		X		X		
	ALTRUISMO							
19.1	Ha participado del cambio en algún estudiante	X		X		X		
20.2	Considera que la docencia le ha brindado reputación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUELLAR JUAREZ, DAVID SAUL DNI: 40632824

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL. (Respuestas: 1. Ineficiente, 2. Medianamente eficiente, 3. Eficiente)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DOMINIO CIENTÍFICO – PEDAGÓGICO								
CONTENIDO DEL ÁREA CURRICULAR								
1.1	Demuestra dominio del tema durante la sesión.	X		X		X		
2.2	Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión (ordenadamente).	X		X		X		
3.3	Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada (Evolutivamente).	X		X		X		
4.4	Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN EL DESARROLLO DE LA CLASE								
5.1	Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencias previstas de los estudiantes.	X		X		X		
6.2	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes.	X		X		X		
7.3	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	X		X		X		
8.4	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	X		X		X		
9.5	Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
10.6	Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.	X		X		X		
11.7	Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover procesos de aprendizajes: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.	X		X		X		
12.8	Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión	X		X		X		
13.9	Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.	X		X		X		
14.10	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	X		X		X		
15.11	Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DOMINIO TECNOLÓGICO								
MATERIALES EDUCATIVOS								
16.1	Utiliza adecuadamente recursos bibliográficos, manipulativos, digitales, visuales y auditivos para alcanzar los aprendizajes previstos (Tic's).	X		X		X		
17.2	Los recursos y materiales educativos son adecuados a las características del estudiante y su contexto.	X		X		X		
18.3	Organiza el ambiente físico para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
LOGROS DE APRENDIZAJE								
19.1	Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.	X		X		X		
20.2	Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.	X		X		X		
21.3	Realiza la preparación de cada clase oportunamente	X		X		X		
22.4	Se actualiza con capacitaciones pedagógicas regularmente.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23.5	Existe reconocimiento de parte de las autoridades del centro por su labor.	X		X		X		
	EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES							
24.1	Comunica oportunamente con claridad los criterios de evaluación.	X		X		X		
25.2	Utiliza instrumentos de evaluación previstos en el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
26.3	Aplica instrumentos que permiten a los estudiantes verificar sus avances y dificultades.	X		X		X		
27.4	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	X		X		X		
28.5	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES							
	CLIMA PARA EL APREDIZAJE							
29.1	Demuestra altas expectativas e interés respecto al aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
30.2	Brinda un trato amable y afectuoso a sus estudiantes.	X		X		X		
31.3	Apoya a los estudiantes que muestren dificultad en sus aprendizajes. (individualiza)	X		X		X		
32.4	Escucha con atención e interés las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.	X		X		X		
33.5	Respeto las opiniones y punto de vista de los estudiantes	X		X		X		
34.6	Propicia condiciones de integración, confianza y respeto en el aula.	X		X		X		
35.7	Descubre las habilidades de sus estudiantes y las potencializa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS							
36.1	Usa estrategias para educar en valores.	X		X		X		
37.2	Es coherente de lo que dice con lo que hace.	X		X		X		
38.3	Motiva a sus estudiantes a lograr sus metas.	X		X		X		
39.4	Evalúa con los alumnos las consecuencias de las acciones propias o de los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUELLAR JUAREZ, DAVID SAUL
DNI: 40632824

Especialidad del

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VOCACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS							
	VALORES							
1.1	Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya. (Tolerancia)	X		X			X	
2.2	Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente. (Perseverancia)	X		X			X	
3.3	Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos. (Superación)	X		X			X	
4.4	Escucha con atención los problemas de los demás. (Empatía)	X		X			X	
	HABILIDAD PARA ENSEÑAR							
5.1	Puede repetir enseñanzas desde diferentes enfoques	X		X			X	
6.2	Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos	X		X			X	
7.3	Realiza actividades con sus alumnos para que comprendan los contenidos pedagógicos	X		X			X	
	COMPROMISO							
8.1	Pensó en la carrera docente como una primera opción	X		X			X	
9.2	Ha pensado en estudiar especializaciones en docencia	X		X			X	
	CARACTERÍSTICAS SOCIALES							
	ORIENTACIÓN VOCACIONAL							
10.1	Cree necesaria la vocación en el desempeño didáctico en la enseñanza de los alumnos	X		X			X	
11.2	Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral	X		X			X	
12.3	Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia	X		X			X	
13.4	Cree Ud. que el rendimiento de los estudiantes incide en la poca vocación docente que existe	X		X			X	
14.5	Cree Ud. que la vocación docente influye en el desempeño profesional	X		X			X	
15.6	Cree Ud. que un docente debe tener características psicológicas para su desempeño profesional	X		X			X	
16.7	Cree Ud. que un docente debe tener características sociales para su desempeño profesional	X		X			X	
	PROFESIONALISMO							
17.1	Planifica realizar estudios de actualización educativa	X		X			X	
18.2	Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de enseñanza	X		X			X	
	ALTRUISMO							
19.1	Ha participado del cambio en algún estudiante	X		X			X	
20.2	Considera que la docencia le ha brindado reputación	X		X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SuficienteOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Drl Mg: Rodríguez Rojas Milaguito DNI: 21069117Especialidad del validador: Psicología Educativa y Tutorialde.....del 20.....¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Exerto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DOMINIO CIENTÍFICO – PEDAGÓGICO								
CONTENIDO DEL ÁREA CURRICULAR								
1.1	Demuestra dominio del tema durante la sesión.	X		X		X		
2.2	Desarrolla el tema de la sesión o clase con claridad y precisión (ordenadamente).	X		X		X		
3.3	Presenta los contenidos en forma coherente y dosificada (Evolutivamente).	X		X		X		
4.4	Maneja contenidos actualizados en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN EL DESARROLLO DE LA CLASE								
5.1	Aplica estrategias para recoger los conocimientos y experiencias previstas de los estudiantes.	X		X		X		
6.2	Relaciona los nuevos conocimientos con los saberes previos de los estudiantes.	X		X		X		
7.3	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para comunicarse con sus estudiantes.	X		X		X		
8.4	Desarrolla las actividades de aprendizaje en forma amena e interesante, manteniendo la atención y motivación de sus estudiantes durante la clase.	X		X		X		
9.5	Organiza el tiempo en función de las características de los estudiantes.	X		X		X		
10.6	Propicia la participación de los estudiantes a nivel individual y grupal.	X		X		X		
11.7	Ejecuta algunas de estas estrategias y procedimientos para promover procesos de aprendizajes: observar, descubrir, inferir, investigar, experimentar, analizar y sintetizar.	X		X		X		
12.8	Formula preguntas que son interesantes e importantes en el tema de la sesión	X		X		X		
13.9	Aplica estrategias para consolidar los aprendizajes desarrollados en la clase.	X		X		X		
14.10	Propicia acciones para la transferencia de los aprendizajes logrados a nuevas situaciones.	X		X		X		
15.11	Desarrolla acciones de retroalimentación de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: DOMINIO TECNOLÓGICO								
MATERIALES EDUCATIVOS								
16.1	Utiliza adecuadamente recursos bibliográficos, manipulativos, digitales, visuales y auditivos para alcanzar los aprendizajes previstos (Tic's).	X		X		X		
17.2	Los recursos y materiales educativos son adecuados a las características del estudiante y su contexto.	X		X		X		
18.3	Organiza el ambiente físico para asegurar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES								
LOGROS DE APRENDIZAJE								
19.1	Informa a los estudiantes los aprendizajes que se espera lograr al concluir la sesión.	X		X		X		
20.2	Ejecuta la sesión teniendo en cuenta las capacidades, actitudes y conocimientos previstos en el plan.	X		X		X		
21.3	Realiza la preparación de cada clase oportunamente	X		X		X		
22.4	Se actualiza con capacitaciones pedagógicas regularmente.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23.5	Existe reconocimiento de parte de las autoridades del centro por su labor.	X		X		X		
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES								
24.1	Comunica oportunamente con claridad los criterios de evaluación.	X		X		X		
25.2	Utiliza instrumentos de evaluación previstos en el plan de sesión de aprendizaje.	X		X		X		
26.3	Aplica instrumentos que permiten a los estudiantes verificar sus avances y dificultades.	X		X		X		
27.4	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.	X		X		X		
28.5	Realiza algunas acciones de evaluación durante los distintos momentos de la clase o sesión de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES								
CLIMA PARA EL APREDIZAJE								
29.1	Demuestra altas expectativas e interés respecto al aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
30.2	Brinda un trato amable y afectuoso a sus estudiantes.	X		X		X		
31.3	Apoya a los estudiantes que muestren dificultad en sus aprendizajes. (individualiza)	X		X		X		
32.4	Escucha con atención e interés las opiniones y apreciaciones de sus estudiantes.	X		X		X		
33.5	Respeto las opiniones y punto de vista de los estudiantes	X		X		X		
34.6	Propicia condiciones de integración, confianza y respeto en el aula.	X		X		X		
35.7	Descubre las habilidades de sus estudiantes y las potencializa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS								
36.1	Usa estrategias para educar en valores.	X		X		X		
37.2	Es coherente de lo que dice con lo que hace.	X		X		X		
38.3	Motiva a sus estudiantes a lograr sus metas.	X		X		X		
39.4	Evalúa con los alumnos las consecuencias de las acciones propias o de los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): No suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodriguez Rojas Melgarejo L

DNI: 21063112

Especialidad del

Psicología Educativa y Tutorial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6. Matriz de datos

Base de datos de Vocación docente

	V1 VOCACIÓN DOCENTE																			
	D1									D2										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3
ENC 2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3
ENC 3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1
ENC 4	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3
ENC 5	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2
ENC 6	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3
ENC 7	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3
ENC 8	3	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2
ENC 9	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1
ENC 10	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
ENC 11	3	2	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1
ENC 12	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3
ENC 13	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3
ENC 14	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2
ENC 15	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3
ENC 16	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3
ENC 17	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3
ENC 18	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1
ENC 19	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2
ENC 20	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3
ENC 21	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
ENC 22	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
ENC 23	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3
ENC 24	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3
ENC 25	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3
ENC 26	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3
ENC 27	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2
ENC 28	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3
ENC 29	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
ENC 30	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1

D2 DESEMPEÑO PROFESIONAL																				
D1															D2					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
ENC 2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2
ENC 3	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1
ENC 4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	1
ENC 5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4
ENC 6	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	4	2	4	4	2	4	1	1	2
ENC 7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2
ENC 8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	4	1	2	2	4
ENC 9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
ENC 10	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
ENC 11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4
ENC 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
ENC 13	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
ENC 14	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4
ENC 15	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	2
ENC 16	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2
ENC 17	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	2	4
ENC 18	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2	1
ENC 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
ENC 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
ENC 21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
ENC 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENC 23	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1
ENC 24	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4
ENC 25	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1
ENC 26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
ENC 27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
ENC 28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4
ENC 29	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
ENC 30	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2

Base de datos Desempeño profesional

OFESIONAL																		
D3								D4							D5			
P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2
1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	3	3	4	1	1
3	1	4	3	1	3	3	1	3	2	4	2	4	4	2	2	4	3	4
2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4
1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2
4	4	1	4	2	4	1	2	1	2	4	1	2	4	1	4	1	4	1
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2
3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4
4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2
3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	2	4	1	1	1	3	1	1	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	3	4	1	3	4	3	1	1	3	4	4	3	1	1	3	1
4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	1	4	4	4	1	4	1	4
3	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	4	4	3	2	1	2	2	3	1	1	3	4	2	1	1	1	3	1
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor” Los Olivos, 2018”** del (de la) estudiante **Enriquez Espinoza Milagros Betsabe** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

Feedback Studio - Google Chrome
 https://exturnitin.com/app/central/.../06370267303&student...&extraLibra=134396-ey

feedback studio

MILAGROS ENRIQUEZ ESPINOZA 2da tesis

ESCUELA DE POSGRADO
 ESCUELA DE POSGRADO

Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. "El Buen Pastor", Los Olivos - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Docencia Universitaria

AUTORA:
 Sra. Milagros Echevarría Enriquez Espinoza

ASESORA:
 Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:
 Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERU
 2018

Página: 1 de 84 Número de palabras: 22123 Text-only Report High Resolution Activado

Todas las fuentes Coincidencia 1 de 190

Entregado a Universidad...	11 %
repositorio ucv.edu.pe	11 %
www.scribd.com	3 %
cybertesis.unmism.edu...	3 %
docplayer.es	3 %
repositorio.ugv.edu.pe	3 %
repositorio.una.edu.pe	3 %
Entregado a Universidad...	2 %
es.scribd.com	2 %

15

11:06 AM 18/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ENRIQUEZ ESPINOLA MILAGROS BETSABE

D.N.I. : 08138463
 Domicilio : Rte. San Gerónimo 199 A Dpto. C Urb. Ciudad y Campo. Rimac
 Teléfono : Fijo : 3826447 Móvil : 953557300
 E-mail : nula_betsi@comail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
 Mención : DOCENCIA UNIVERSITARIA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ENRIQUEZ ESPINOLA MILAGROS BETSABE

Título de la tesis:

VOCACIÓN DOCENTE Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES
 DEL IST EL BUEN PASTOR LOS OLIVOS 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Milagros Enriquez Espinoza

Fecha : 11-04-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MILAGROS BETSABE ENRIQUEZ ESPINZA

INFORME TÍTULADO:

"VOCACIÓN DOCENTE Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS

PROFESORES DEL I.S.T. EL BUEN PASTOR "LOS OLIVOS 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 25 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR MAYORÍA



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN