



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Santísima

Trinidad Cercado de Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Br. Mónica Isabel Mimbela Ruiz (ORCID: 0000-0001-9403-5770)

ASESOR:

Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos (ORCID: 0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú
2020**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hija Mariagracia Cabrejos Mimbela, a mi mamá Queila Ruiz y a mi esposo Juan Carlos Cabrejos, por su comprensión y apoyo constante en la realización de mi investigación.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la fuerza para poder superar todas las dificultades que se han presentado en mi vida.

Página del Jurado

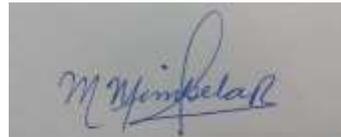
Declaratoria de autenticidad

Yo, Mónica Isabel Mimbela Ruiz con DNI N° 09913924, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Cercado de Lima 2020, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, agosto de 2020.



Mónica Isabel Mimbela Ruiz

DNI N° 09913924

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variable, operacionalización	18
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. Resultados	24
3.1. Resultados descriptivos	24
3.2. Resultados inferenciales	28
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexo	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	46

Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos	50
Anexo 3: Cuestionario de la medición de la vocación docente	51
Anexo 4: Cuestionario de desempeño docente	52
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	53
Anexo 6: Confiabilidad	65
Anexo 7: Base de datos aplicación de instrumentos	67
Anexo 8: Cuestionarios en Google Forms	71
Anexo 9: Constancia de aplicación de instrumentos	73
Anexo 10: Dictamen final de sustentación	75
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad	76
Anexo 12: Pantallazo de Turnitin	77
Anexo 13: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	78
Anexo: 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	79

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de vocación docente	20
Tabla 2: Operacionalización de desempeño docente	20
Tabla 3: Resultados de la opinión de juicio de expertos de los instrumentos	22
Tabla 4: Niveles de vocación docente	24
Tabla 5: Niveles de dimensiones de vocación docente	25
Tabla 6: Niveles de desempeño docente	26
Tabla 7: Niveles de dimensiones de desempeño docente	27
Tabla 8: Grado de correlación y nivel de significación entre la vocación docente y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial	29

Índice de Figuras

Pág.

Figura 1: Diseño de investigación	17
Figura 2: Niveles de vocación docente	25
Figura 3: Niveles de dimensión de vocación docente	26
Figura 4: Niveles de desempeño docente	27
Figura 5: Niveles de dimensiones del desempeño docente	28

Resumen

Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Cercado de Lima 2020, el propósito fue determinar la relación entre ambas variables. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, diseño correlacional, tuvo una muestra de 70 docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, se utilizó los cuestionarios ambos adaptados por la investigadora y validados por juicio de expertos con un nivel alto de confiabilidad. Los resultados en cuanto a la hipótesis general de la relación entre la vocación docente y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, se tiene la relación positiva moderada detectada por el coeficiente de rho de Spearman de 0.418 y $p_valor < 0.05$; implicando rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor vocación mejor el desempeño docente.

Palabras clave: Vocación, docente, desempeño.

Abstract

Vocation and teaching performance in the Parochial Educational Institution "Santísima Trinidad" Cercado de Lima 2020, the purpose was to determine the relationship between both variables. The approach was quantitative, basic type, correlational design, had a sample of 70 teachers from the "Santísima Trinidad" Parochial Educational Institution, the questionnaires were used, both adapted by the researcher and validated by expert judgment with a high level of reliability. The results regarding the general hypothesis of the relationship between the teaching vocation and the teaching performance in the Parochial Educational Institution "Santísima Trinidad", there is a moderate positive relationship detected by the Spearman rho coefficient of 0.418 and $p_value < 0.05$; implying rejecting the null hypothesis, that is, the higher the vocation, the better the teaching performance.

Keywords: Vocation, teacher, performance.

I. Introducción

Siendo la vocación docente una manera de contribuir al desarrollo de los estudiantes y esta se relaciona con el trabajo en el desempeño docente, para un adecuado trabajo que solo busca el bien y el desarrollo de nuestros estudiantes, se debe considerar que ambos son muy importantes para la formación integral y el trabajo óptimo en el que se realizan las clases, esto no es ajeno a los colegios parroquiales que dirigen su educación en valores religiosos, así mismo los docentes viven en tiempo que la necesidad hace que busquen otros trabajos para aumentar los ingresos familiares, haciendo cada vez más cansado la labor docente, motivo por el cual se desarrolla esta investigación ante la necesidad de saber cuál es la relación existente entre la vocación y el desempeño en los docentes en dicha institución, ya que en algunos docentes se aprecia poca disposición ante un buen desempeño, siguiendo la misión y visión que se plantea la institución. En la actualidad hablar sobre la vocación del docente en el mundo, donde existen carreras que ya no se habla de vocación, en algunos casos la palabra vocación es desterrada por la necesidad, una de esas carreras es la docencia, sabiendo que no es una carrera muy reconocida económicamente, o en algunos casos poco valorada en muchos países.

Según Llivina (2017) para la UNESCO los docentes debidamente formados, apoyados y calificados son la base para la formación de las nuevas generaciones, teniendo como fundamento la vocación de la persona para la formación de nuevas generaciones. Actualmente podemos observar que son pocas las personas en el mundo que estudian la carrera de educación por vocación, siendo una segunda opción dejando de lado esa vocación innata por la docencia, antes solía ser una carrera que pasaba de generación en generación respetando la línea o siendo descendencia familiar, como lo sostuvo (Sánchez ,2003) que la vocación en la labor docente, nace de un pensamiento de superación personal es la docencia el camino por la cual la vocación tiene un sentimiento vivencial anima el entusiasmo, la misma que hace que el docente se motive a superarse logrando con su aporte fortalecer el proceso en búsqueda de resultados óptimos. (Imbernón, 2017) consideró a la vocación como la predisposición a la enseñanza, esa predisposición que se debe tener para ejercer la docencia, teniendo en cuenta que esa vocación motiva al ser humano a desarrollarse plenamente en el trabajo en el que se desenvuelve, en la actualidad se sigue requiriendo de docentes para enseñar a adultos a continuar una carrera o a

concluirla, sin dejar de lado la superación profesional de otras carreras, es fundamental la vocación que tiene los docentes para poder sacar lo mejor de cada persona.

En los países de América Latina según un análisis (Elacqua, Hincapié, Vegas y Alfonso, 2017) consideraron que la docencia atrae por ser una carrera académicamente accesible, en América Latina los estudiantes de secundaria que están interesados en ser docentes son los que tienen el menor rendimiento académico según resultados PISA (2015) el caso más preocupante es el del Perú, los estudiantes que desean ser docentes tienen rendimiento académico de 12% menor que los demás jóvenes. Los datos que nos proporcionan en la actualidad sobre la cantidad de docentes que hay ejerciendo la carrera según el INEI (2019) dio a saber que, en nuestro país, hay 548 mil 621 profesores en el régimen educativo de nuestro país. Ante las cifras proporcionadas por el MINEDU el 90,0% labora en la EBR, en los tres niveles, el 5,0%, en Educación no Universitaria (formación docente, formación tecnológica y formación artística), el 2,3% en EBA 1,9% ETP y 0,7% en EE, son datos que nos dan a conocer el número de docentes y que tipo de formación o en qué circunstancias la han recibido, para ejercer su carrera con la vocación que distingue a un buen docente, esta es una realidad que no podemos dejar de lado, cada vez preocupa más a la sociedad y en la actualidad se está desvalorando la labor docente y mucho más la vocación en el Perú, hoy los jóvenes ya no valoran la profesión de ser docentes y formar buenos ciudadanos para el futuro de nuestro país, ante los diferentes factores que hacen que cada día los docentes se olviden del verdadero motivo que los llevó a seguir la carrera docente que fue el llamado de la vocación, es necesario que cada docente peruano reviva ese llamado que todo buen docente lleva dentro de sí.

Siendo esta una realidad que se presenta en diferentes lugares de enseñanza, en la Institución Educativa Parroquial Santísima Trinidad con una población de 70 docentes y más de 50 años de servicio a la educación católica, contando con una plana docente que lleva varios años dedicados a la docencia, teniendo una misión y visión educativa que es la brindar una educación integral y de calidad, analizando las dimensiones de la vocación según Sánchez (2003) siendo la dimensión psicológica unos de los factores importantes que analiza la vocación del docente en valores que los docentes deben tener y ser ejemplo de ellos, también el compromiso que es

fundamental para el trabajo docente, todo esto se interrelaciona con la dimensión social donde se desarrollan las habilidades con las personas que están en su entorno laboral, cualidades como el altruismo donde se ve la necesidad de ayudar a sus estudiantes, apoyándolos en su desarrollo integral, y formando ciudadanos de bien para nuestro país, por lo mencionado anteriormente, es oportuno realizar una investigación sobre la relación entre vocación y desempeño a toda la plana docente de dicha institución.

Teniendo como referencia realizados en el contexto internacional los trabajos previos sobre vocación y desempeño docente, Haro (2018) el propósito, fue investigar qué relación hay entre el ENES-, junto a la vocación e interés docente, para conocer el nivel del rendimiento académico de los estudiantes que estudian Carreras de Educación, mediante sus conclusiones genera nuevas propuestas de mejora, tanto en el contexto de centro de estudios universitario, como en las estrategias y procedimientos, que necesitan los futuros docentes y al relacionar conformidad con la profesión docente y rendimiento académico, cuya correlación es significativa negativa esto se dio a conocer que existe inconformidad con la profesión estudiada. La investigación de Galaz, Jiménez y Díaz (2019) sobre desempeño de los docentes en Chile y México se centró en las responsabilidades a nivel individual y obviando enfoques comparativos regionales, el objetivo describe las características y la evolución del desempeño, así como sus convergencias en distintos niveles de concreción, los resultados refieren a consecuencias en términos de sus limitaciones que existen en cada lugar, para comprender las prácticas que se construyen en las escuelas, las conclusiones abogan por el desarrollo de miradas territoriales respetando las normas y reglamentos, comprensivas para el diseño de estas políticas.

La investigación de Fernández (2020) los resultados evidenciaron la vivencia de la responsabilidad educativa de cada docente a partir de un proceso: maestros y maestras inician desprendiéndose de sí mismos, siguiendo conceptos con altruismo, lo cual les posibilita abrirse a la presencia desbordante del estudiantado y así brindar una respuesta ante la demanda del otro: una respuesta ética, que caracteriza al buen maestro. Como conclusión se establece que la responsabilidad que le otorga al docente a engrandecer su quehacer educativo siguiendo su verdadera vocación al servicio por el otro. En su investigación Medina (2017) tuvo como finalidad determinar si existe alguna incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes,

los resultados revelaron que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Rodríguez (2019) los resultados obtenidos de este estudio ofrecen pautas para sustentar que la significatividad de la profesión docente, se la reconoce como pieza fundamental de acompañamiento a los estudiantes, es reconocerla como práctica humana, dicho esto el docente se relaciona e interactúa con los diversos actores de la comunidad educativa, desafortunadamente la función social del docente, en esta investigación fue vista como el compromiso con la transformación social y educativa.

En referencia a los trabajos previos en el contexto nacional tenemos a Núñez (2019) el objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción del desempeño del docente y logro de aprendizaje en el área de comunicación, la conclusión que existe una relación significativa entre las variables percepción del desempeño del buen docente y logro de aprendizaje en el área de comunicación, ya que se obtuvo ($Rho = 0.910$) y significativa ($p = \text{valor calculado} = 0,000$) encontrando una relación entre las dos variables investigadas teniendo en cuenta que los docentes con buen desempeño se ve reflejado en la mejora de los logros de aprendizajes. Zavala (2019) realizó su investigación en la cual se planteó como objetivo determinar la relación entre desempeño profesional del docente de primaria con la gestión pedagógica que se realizaba en la institución, los resultados: el desempeño de los docentes a nivel general es Bueno ya que los resultados dieron 94,3%; sus dimensiones Conocimientos 91,4%, Valores 85,4% y Motivación 91,4% también son consideradas en su mayoría como Buenas y la Gestión Pedagógica, Buena 97,1%. Las conclusiones determinan que existe relación (+), moderadas ($>0,400 < 0,700$) y muy significativas ($p < 0,001$) entre el desempeño de los docentes en general y sus dimensiones de conocimiento y motivación con la gestión pedagógica, la relación entre los valores en el desempeño docente con la gestión pedagógica solo es significativa ($p < 0,05$).

El trabajo de investigación de Enríquez (2018) nos da una referencia sobre la vocación docente, cuyo objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la

vocación docente y el desempeño profesional de dicha institución, una de las conclusiones que se plantearon fue realizar charlas motivacionales para trabajadores, los resultados generales obtenidos demuestran que la vocación de sus docentes tiene una relación significativa alta con el desempeño profesional, arrojando un resultado de 0.752 de correlación, lo cual le permitió concluir que a mayor vocación docente, mayor desempeño profesional. Zavala (2018) señala que la finalidad de su estudio es determinar en qué medida se relaciona el acompañamiento pedagógico interno con el trabajo del profesor en las Escuelas del nivel Primaria, llegó a la conclusión, precisar que la hipótesis general de su tesis, indica que el apoyo pedagógico interno tiene una significativa relación con el desempeño del docente, obtuvo una correlación $RH = 0.813$, valor sig.= 0.00, logrando el objetivo general planteado en la tesis de estudio. Quispe (2019) realizó la investigación y tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existe entre los estilos de Gestión de los directivos y el desempeño de los docentes en una institución educativa, como resultado que el estilo democrático de trabajo directivo y dominio de los contenidos tienen una correlación positiva alta ($rs=0.661$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.00 < 0.01$) al igual el estilo transformacional y relaciones interpersonales e intrapersonales tienen una correlación positiva alta ($rs=0.727$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.00 < 0.01$) por el contrario el estilo autoritario y metodología de enseñanza tienen una correlación inversa moderada ($rs=-0.554$) y significativa al nivel de 0.01 ($0.003 < 0.01$) dando como conclusión en relación a los estilos de gestión se relacionan e influyen en el desempeño docente.

Esta investigación va dirigida a una institución parroquial donde con el pasar de los años los docentes tienen un promedio de años de servicio de entre 10 a 40 años, dedicados a la institución debido a eso en algunos casos los docentes han perdido la motivación o la forma de trabajo comunitario, siendo una institución parroquial y dirigidos por una orden sacerdotes, se requieren de una participación en diferentes actividades involucrándose en forma dinámica, en algunas ocasiones docentes que ya han dejado de comprometerse activamente en el trabajo, recordando las características que debe tener un docente, nos dice Hernández (2011) que Platón (377 a.C.) es quien ha escrito desde tiempos antiguos lo que significa el perfil docente, teniendo en cuenta, las características que se requieren en el docente actual, dando a conocer a su maestro Sócrates (499 a.C.) como el mediador axiológico, demostrando que no es una característica exterior, es propia

de la persona porque su existencia estuvo involucrada en la misión de la formación de hombres y la edificación de convivencia social, Penalva (2005) nos dice que Platón se centra en la clave de la educación realizando la siguiente pregunta ¿cómo transformar al hombre, dentro de él, para que sea capaz de querer la verdad y el bien? la enseñanza va más allá, el unificar la salud del alma con la justicia, mediante eso el estudiante debe tener una relación con su maestro en base a la comunicación y la amistad, estas afirmaciones de Platón en la actualidad no es tan lejano del perfil docente, en las competencias que debe adquirir a lo largo de su formación como persona, las cuales son parte de su personalidad para asegurar el éxito en el desempeño de las funciones.

Sobre las teorías relacionadas a la vocación (Tintaya, 2016) comentó sobre la teoría de Roe, sobre el dominio de la persona y su vínculo en la elección de la profesión, explica las relaciones que se evidencian entre generaciones, lo que vive el niño y la conducta vocacional, al hablar de la carga genética, refiere que cada ser humano nace con una inclinación a gastar energías de una forma individual, lo cual interviene en el desarrollo de habilidades que tiene relación con la elección de la carrera, las necesidades después de un tiempo se transforman en motivadores que los tiene de manera inconsciente. Como señalaron (Martínez y Valls 2008) la persona pone en práctica sus procesos psicológicos que desenvuelven y desarrollan a través del tiempo por medio de las vivencias y el aprendizaje, teniendo como medio al entorno social que nos proporciona la educación como las oportunidades económicas y laborales. La teoría de Holland (1975) que determina cuando la persona posee pocos conocimientos acerca de una vocación particular, elaborando una relación de ambientes ocupacionales donde se puede establecer, que ayudará y motivará a la persona para proyectar su forma y estilo de vida.

La teoría de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951) estos autores afirmaron que la elección de una carrera vocacional es un proceso irreversible que no se puede dar atrás si es verdaderamente real, que ocurre en etapas muy establecidas, la cual cada persona adquiere compromisos entre lo que desea y posibilidades, los periodos donde los niños van descubriendo sus habilidades da pie a que se pueda elegir una vocación marcada, que puede durar para siempre, pueden apreciar ciertas actividades que tienen más valor extrínseco e intrínseco que otras, luego cuando la persona madura se presenta aproximadamente entre los 17 a los 24 años dando etapas

más próximas como exploración, cristalización y especificación en esta etapa se centra con mayor madurez la vocación. La teoría de Súper del concepto de sí mismo; y sostiene que la conducta es la reflexión de cada persona con la cual mejorará sus pensamientos de autodescripción y autoevaluación, cada persona representa la proyección individual del autoconcepto en relación con las características de cada profesión, así podrá elegir según su vocación hacia lo que desea realizar, todas estas teorías nos permiten descubrir que la vocación es un proceso muy importante en la decisión de tomar la mejor opción al elegir la carrera a seguir, la elección de una profesión es la implementación del autoconcepto, para poder elegir la carrera que va de acuerdo a la personalidad de cada uno, no se puede llegar a él sin el conocimiento de factores intrínsecos y extrínsecos (Súper, 1973).

Teniendo en cuenta las teorías sobre vocación vamos a profundizar sobre el concepto de vocación de esta manera hablar de vocación muchas veces se generaliza y se dice que es un término muy usado por los jóvenes como dice (Echevarría, 2017) la vocación, no se trata de dar tips o ayuda a decidir por cual carrera decidirse, sino de ir más allá y descubrir lo que uno desea hacer, algunos seres humanos sienten que su trabajo es una obligación o el trabajo es solo para llegar a pagar todas sus deudas de fin de mes, generalmente se hace referencia del término vocación que debe ir en relación con la profesión, pero muchas veces no van muy relacionados, ya que lo relacionan con una condena que hay que cumplir y seguir todos los días, en cuanto a eso (Pérez, 2015) refirió que sin libertad no puede haber vocación, esta libertad que tiene que tener toda persona para elegir libre, responsable y conscientemente la vocación a seguir teniendo en cuenta su verdadero sentir, esa llamada que cada persona siente como una forma de responsabilidad consigo, realizándose satisfactoriamente en la profesión u ocupación que desee desarrollarse. La vocación en estos tiempos ha pasado a establecerse en un segundo plano tratando de sobrevivir con las necesidades primarias, muchos jóvenes ya no aceptan su verdadera vocación ante la situación familiar como nos dice (Silva, 2018) esta una etapa de maduración personal y de toma de decisiones importantes, que lo marcarán para toda su vida es una etapa que requiere libertad para elegir de la mejor manera, la juventud es la etapa de la elección profesional y vocacional.

Vocación y discernimiento en la vida de los jóvenes y mantienen las opciones que construyen la vida. La realidad afecta la historia personal, la libertad, la capacidad de renuncia y elección, el perseverar en las opciones personales, en algunos casos afecta el discernimiento y la fidelidad vocacional. Hoy más que nunca se necesita educadores que tengan una verdadera vocación a los que se pueda mirar con confianza y seguridad, (Poyato, 2017) nos dice que la sociedad debe tener la confianza en la misión del educador, el docente necesita ser valorado y respetado por su verdadera vocación esa vocación que lo llevará a desempeñarse plenamente. En el dominio de los docentes no hay contradicción entre vocación y profesión, lo predominante ha sido fomentar la vocación como instrumento para vigilar a la persona que enseñaba, lo que enseñaba, para qué enseñaba, cómo lo enseñaba y para reemplazar faltas materiales y formales necesarias para el desempeño, según (Bermúdez, 2017) determina a la vocación como la inclinación a perseguir un fin, este fin es la formación y educación de los estudiantes, teniendo en cuenta que al ingresar al aula encuentras a personas que tienen parte física y parte espiritual, estas personas deben socializar, relacionarse y compartir experiencias., para lograr su formación integral.

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, teniendo en cuenta las realidades del entorno, el concepto de vocación se puede observar en el aumento de los requerimientos de la familia y de la sociedad con los docentes, como dice solicitando nuevas funciones para el buen desarrollo de una clase y una calidad privilegiada en los procesos de aprendizaje y enseñanza, (Poyato, 2017) si falta la vocación en el docente se hace muy difícil la excelencia del profesor, es la pasión y el gusto de hacer lo que uno quiere desea y ha luchado tanto por conseguirlo, con el pasar del tiempo las personas que escogieron la carrera se dan cuenta que se convierte en una actividad docente más no es vocación docente, como refiere (Gracia, 2007) la vocación no es un propósito, ni un proyecto, a corto plazo, es algo que llevamos desde dentro de nosotros mismos con fuerza irresistible, que nos inclina hacia lo que queremos hacer, de modo que si no lo seguimos ese llamado o fuerza frustramos nuestra vida, al no realizar lo que verdaderamente se desea.

Vocación docente para (Sánchez,2003), para la elección de los docentes implica una serie de sensaciones como la incertidumbre, miedo, especulaciones o motivos personales que muchas veces desvían de su vocación, hasta llegar a elegir la opción profesional ansiada, todo este proceso es tan importante y complejo el cual debe contar con el apoyo familiar, realizar o tomar una decisión sobre su desarrollo profesional implica una evolución 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 la docencia en la cual la persona se siente complacida por ejercerla. Por otro lado, afirma que otro elemento que interviene 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 se puede decir que realizará una elección a favor de su vocación.

Dimensiones de la variable Vocación docente, Según Sánchez (2003) debido a que se presentan diversas teorías existentes respecto a la variable vocación, plantea que se puede estudiar en dos dimensiones: Dimensión psicológica que evalúa los valores intrínsecos de cada persona y la dimensión social, que toma en cuenta las variables, en la persona en el medio en que vive y lo rodea. Para (Sánchez ,2003) la dimensión psicológica que tiene relación en cada persona con los valores y el yo interior, como persona, en relación a cada ser, los cuales son formados a lo largo de la vida de la persona, se toma en cuenta los intereses personales y preferencias que posee y orientan a uno hacia una determinada carrera profesional. Como toda persona el docente tiene valores como son la tolerancia, responsabilidad, la perseverancia, el ansia de superación y la empatía. Una competencia es la habilidad para enseñar realzando la paciencia, manejo de conflictos y toma de decisiones para enfrentar los problemas personales o pedagógicos que se presenten, así como el conocimiento de otros enfoques o estrategias para aplicarlos en el proceso de enseñanza para logro del objetivo pedagógico, desde una mirada psicológica Carretero y Castorina (2010), además de permitir a los individuos trabajar en base a un sentido común de cada persona con consecuencia a sus valores.

Dimensión Social, nos dice (Sánchez, 2003) es la dimensión en la que se valora el altruismo, el deseo de mejorar la sociedad y ser parte de un bien a favor de los demás, para la formación integral del estudiante, esta dimensión social se orienta a la vocación de servicio, de la ayuda a los demás en bienestar del prójimo, la cual se incrementa con el reconocimiento, con la valoración, pero necesariamente no debe estar condicionada para el logro de este objetivo. La importancia de esta dimensión deriva en la transformación que significa la docencia para los estudiantes, el docente se sitúa, toma conciencia al reconocer las necesidades 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 su persona para llegar a lograr los objetivos que toda sociedad necesita, (Carretero y Castorina, 2010) nos explicaron que las representaciones sociales en la vocación docente aportarán los medios para comprender el mundo social, el principio de la representación social es la interacción entre sujetos que necesitan responder problemas cotidianos, siendo utilizadas por los individuos como acciones significativas dentro de las prácticas sociales en su grupo. Con la intención cada vez más compleja de elevar la calidad de la formación docente y así revalorizar la vocación, en esa postura y desde la visión de Britzman (2003) reconoce en el periodo de la formación inicial docente una oportunidad para establecer esfuerzos mayores en torno a la reflexión de lo que significa la vocación en relación con el desempeño en las instituciones educativas.

Teoría relacionadas al Desempeño Laboral según (Hacker ,1994) desarrolló una teoría de desempeño laboral en ,esta teoría se observó características comunes con otras teorías cognitivas relacionadas a la conducta de la persona, se diferencian en que se especializa en medios laborales, se plantea dos perspectivas, es la labor que se establece desde una meta hasta un plan de trabajo, la ejecución y la retroalimentación, después de la ejecución ; la segunda muestra que la acción está establecida por cogniciones que se dan de manera consciente o automática, según esta teoría se puede mostrar que el proceso de trabajo de comunicación para un buen desempeño laboral, consta de dos aspectos las cuales llevarían a la acción con todos los procesos, desde la meta hasta el término del plan contando con su ejecución y la retroalimentación del trabajo realizado.

Teoría de Desempeño Laboral según (Campbell ,1993) propuso en su teoría que el desempeño laboral es el ejercicio del trabajo diario realizado por la persona y no son los resultados del desempeño, señala que la noción de los procedimientos, las habilidades y la motivación son primordiales para un buen desempeño profesional. Son fundamentales para establecer una conducta, esta teoría establece ocho elementos para el desempeño, estos son: rendimiento de la labor determinada del puesto, ejecución de tareas no determinadas, rendimiento de comunicación oral y escrita, declaración del esfuerzo, el orden de la persona, realizar más fácil el desempeño del trabajo en grupos y en pares, revisión, liderazgo y administración. Para este autor el desempeño de la persona en el aspecto laboral es lo que él realiza y no los resultados que origina una acción para determinar una conducta. Sobre la teoría de Desempeño Laboral según (Earley y Shelley,1991) planteó la teoría de la Motivación Cognitiva estableciendo el desempeño de las labores como un aumento de metas, expone el procedimiento que las metas organizacionales intervienen en el desempeño de las labores de trabajo y como éstas se convierten en acciones. Formularon que existen dos partes que tienen en cuenta el desempeño, la primera es de elaboración, formulación, evaluación de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción. En el ambiente docente centrado en la formación para las competencias, los estudiantes pueden reflexionar los problemas según cada persona desde diversos puntos de vista para así conseguir el dominio y la comprensión. (Curione, 2016).

Teniendo en cuenta las teorías sobre desempeño, se establecen los conceptos de desempeño, el desempeño que tiene cada persona es la interacción de su actuación con sus resultados, esto se deberá variar primero lo que se ejecuta con el fin de poder medir y observar la acción que se quiere realizar (Martínez, 2017) la expresión de desempeño es la descripción a que está establecida para una acción, en este caso pertenece a las acciones o prácticas que se realizan inherentes a la profesión. El desempeño especifica el rendimiento laboral, se concentra en la capacidad que tiene una persona para hacer, realizar, elaborar, acabar y generar un trabajo como beneficio en un tiempo determinado o menor, con menor esfuerzo aumentando la calidad. El desempeño interactúa con el cumplimiento de los cargos laborales, prestándole la atención a la ejecución de lo que sabe y hace, la manera en la que actúa y por los efectos de alineación en el proceso de enseñanza relacionada al aprendizaje; también hacen participar a todos los miembros

de su entorno.

Así mismo (Fernández, 2008) estableció como desempeño del docente las actividades y o acciones que un profesor efectúa en su diario trabajo: elaboración de clases, acompañamiento de los estudiantes, orientación de clases, evaluación de los trabajos realizados por los estudiantes, coordinaciones con otros docentes de la institución y su relación con orientación al desarrollo del objetivo, estrategias de aprendizaje, también la realización y participación en presentaciones de capacitación docentes. (Basoredo, 2011) el desempeño se identifica con lo que cada persona hace, es observable y se ajusta exclusivamente a los trabajos que son principales para el logro de cada uno de los objetivos de la organización, el desempeño es medible de acuerdo a las contribuciones de cada persona, pero no en forma de consecuencias, ni resultados, porque son las acciones las que están bajo el control de la persona que lo realizan.

Cuando el profesor está en la práctica en su aula, en el desarrollo de su trabajo diario frente a sus estudiantes, se dará cuenta que ese desempeño implica varias acciones y se dará cuenta, que la búsqueda de una conveniente comprensión de la labor docente y generar capacidades para resolver situaciones que se le presente donde se desarrolle su labor, muchas veces dejando las teóricas o normativas, generando inmediatas soluciones ante una realidad (Austral, 2018). Un buen docente siempre debe preocuparse por que su estudiante llegue a alcanzar los logros de aprendizaje perceptibles, brindándole un cercano y necesario apoyo para resolver y darle confianza para que pueda desarrollar sus capacidades, una cualidad importante en el docente es la de tener con establecidos cuales son los objetivos del aprendizaje, establecer convenientemente el tiempo, los materiales y recursos de clase, evaluar lo aprendido y diseñar actividades que beneficien el aprendizaje obtenido (MCBER, 2000). A pesar de lo cotidiano de su uso, de la palabra desempeño es un constructo polisémico, es usado con mucha frecuencia para aclarar la forma en que los profesores que realizan un buen trabajo docente (Abd y Ngurah, 2010).

Dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu,2014) determinado en Perú; establece dominios, competencias y desempeños que determinan el buen desempeño y practica de cada uno de los docentes de Educación Básica Regular, en aspecto que determina, se desglosan estos tres criterios a ser considerados en el acompañamiento para el desempeño del profesorado. Según (Valdés, 2004) expresó que el desempeño docente consiste en el compromiso con respecto

a la educación y conocimientos obtenidos en la formación profesional y competencias que son concernientes al dominio del conocimiento de un aprendizaje teórico práctico; así como métodos, procedimientos, estrategias, técnicas de enseñanza y actitudes verdaderas que originen las relaciones interpersonales. (Valdez, 2004) estableció que la práctica educativa, no solo demanda de lo aprendido o conocimientos de la carrera profesional, sino también del dominio pedagógico, psicopedagógico, metodológico y de una personalidad con una representación humanista y la fascinación por su profesión, teniendo en cuenta que el maestro es el que forma el alma de la humanidad. Como nos dice (Montenegro, 2007) el desempeño docente va más allá del entorno institucional y se proyecta en todo sentido al contexto socio cultural interrelacionándose con otras instituciones, como académicas, deportivas, sociales, artísticas, donde el docente puede apoyar a su estudiante en su formación integral.

Teniendo en cuenta, la evaluación que se realiza al desempeño del profesorado, se determina como un proceso ordenado, sistemático de observación de datos autorizados y fiables, con la finalidad de elevar el nivel educativo de una manera real y significativa, que origina en los estudiantes el trabajo profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, sus emociones, compromiso laboral, su autoridad y en manejo de los conocimientos de la asignatura que le corresponda enseñar y la forma natural de relacionarse en forma interpersonal con sus estudiantes, personal, colegas y directivos. Para Valdés (2004), es la marcha de los conocimientos adquiridos durante su formación de su carrera, para él una buena práctica docente se refieren al manejo pertinente de los aspectos teórico práctico, los cuales se reflejan en el cambio de conducta del estudiante ante una situación planteada, ello es en virtud a su preparación; que permite conocer las técnicas, estrategias, métodos para llevar a cabo el proceso de aprendizaje. Del mismo modo (Valdés, 2009), afirmó que son los líderes pedagógicos, padres de familia y estudiantes quienes tienen a su cargo el poner en marcha la valoración del desempeño profesional de los docentes en sus aulas, usando para este propósito, métodos procedimiento e instrumentos.

Sobre la evaluación al desempeño del docente se puede afirmar que hay funciones propias a la función del docente y se llega al éxito obtenido en el ejercicio del cargo en el que se encuentra laborando. Para el Ministerio de Educación (2014), el desempeño del pedagogo, se encuentra

dentro del marco del buen desempeño del profesor, por lo que existe indicadores de evaluación en la cual permitirá establecer el dominio del docente en cuanto a los fundamentos teóricos y como se desenvuelve en aula durante el proceso de aprendizaje, siendo así, se puede determinar si cumple con las competencias profesionales e idóneas para trabajar con estudiantes y lograr mejores aprendizajes. Según Martínez (2017) El desempeño profesional hablando del docente se establece como un concepto que se edifica de acuerdo a varios aspectos que lo instituyen. Cuando se habla del término de desempeño se hace mención a la realización de una acción, que pertenece a las acciones que realiza o prácticas innatas a la profesión docente.

El concepto de desempeño docente se identifica que los componentes que se le establecen, en este desempeño depende de la persona que lo realiza, puede hallarse un buen desempeño en oposición con un mal desempeño, pero definitivamente el buen desempeño que realiza el docente es el que predomina en las descripciones de este concepto, ya que si se habla del desempeño es para realizarlo adecuadamente dentro de la formación personal, pues representa las acciones que se espera establezcan los docentes como parte de su práctica de enseñanza. El desempeño docente se aprecia en términos en los cuales los docentes usan los recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante estrategias didácticas acertadas con un profesionalismo que tiene que ser ético y moral en un contexto definido. (Faria, Reis, y Peralta ,2016)

Dimensiones del desempeño docente, se considera las siguientes dimensiones para la investigación: Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Minedu (2014), la considera como formación científica especializada, en la que el docente demuestra dominios teóricos científicos y su eficacia en el arte de la enseñanza con destreza, y con gran manejo de herramientas tecnológica con creatividad. Así mismo para Valdés (2004), Son las acciones pedagógicas que se realiza el docente demostrando profesionalismo para la preparación para el aprendizaje. Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Minedu (2014) comprende el manejo del proceso de enseñanza teniendo en cuenta un enfoque que respete la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, como el control de situaciones. Según Valdés (2004), resalta la importancia de que el docente aprenda a conducir ciertas emociones que pueden perjudicar el éxito de los aprendizajes, de tal forma que logre controlarlo en forma adecuada,

teniendo autocontrol en cada uno de las actividades que realice, ya sea con cualquiera de los agentes educativos.

Dimensión 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Minedu (2014) comprende la intervención en la gestión de la escuela desde una visión democrática generando un compartir de experiencias que desarrollen una formación permanente, para establecer y conformar una comunidad de aprendizaje. Para Valdés (2004), esto implica el cumplimiento de la norma del rol de educador en cada uno de las actividades, desde la parte administrativa hasta la preparación de sus documentos técnico pedagógicos, así mismo llevar a cabo las jornadas que hagan posible el mejoramiento de la labor educativa. Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, Minedu (2014) comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes en base a su continua formación profesional. Valdés (2004), manifiesta que es importante que el docente tenga una buena relación con toda la comunidad educativos, y todos aquellos que se relacionen con la institución educativa. Es importante señalar que las relaciones de desempeño involucren una buena relación con todos los integrantes de la institución educativa, dentro y fuera de ella, así como en otras actividades fuera de clase, que se manifiesta en trabajos escolares extracurriculares y el compromiso, en virtud de su gran profesionalismo y vocación de servicio.

La profesionalización del docente es el paradigma que, en la actualidad, sin duda, genera más aceptación al abordar el tema de la labor docente, esto se explica porque ha encontrado la manera de flexibilizar sus límites, permite que los docentes pongan en práctica sus características sobre la profesión, dejando de lado todo lo que conlleva realizar esta labor pensando en el estudiante, lo que trae consigo la simplificación del concepto que se tiene sobre los docentes. En sus principios, el trabajo del docente está muy vinculado directamente a la vocación; esta manera de observar a los docentes tiene según Tenti (2008) tres componentes, es innato el docente nace con la vocación, no se hace con el tiempo, desinterés o gratuidad no busca satisfacción económica, si naciste para ser maestro debes tener en cuenta la vocación que te lleva a trabajar por el bien de sus estudiantes, dignidad reconocida es la manera del ser de la persona que trabaja en base a valores.

El Marco del buen desempeño docente (2014) se refiere a la evaluación y monitoreo del desempeño del profesional en educación, que lo realiza el Ministerio de Educación, teniendo un proyecto estructurado para evaluar y acompañar al docente en su trabajo diario en las aulas, todos los campos correspondientes al trabajo que describen una buena docencia, que son exigibles y pertenecientes a todo docente de educación básica de nuestro país. Este plan de evaluación constituye un convenio técnico y social entre el Estado, los profesores que ejercen y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen y mantengan los docentes de todo el país, en diferentes etapas de su vida o carrera profesional, con el propósito de lograr un buen aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta importante en una política integral de desarrollo académico, la evaluación y acompañamiento del desempeño docente se puede convertir en un proceso de certificación para la progresión profesional.

Para esta investigación se han planteado un problema general: ¿Cuál es la relación entre vocación docente y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020? y cuatro problemas específicos: 1.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes? 2.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes? 3.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad? 4.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente? También en cuanto a las hipótesis de investigación de este estudio, se formuló una hipótesis general Existe relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020. Y cinco hipótesis específicas 1.- Existe relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2.- Existe relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3.- Existe relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 4.- Existe relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Asimismo, se formuló un objetivo general: Determinar la relación entre vocación y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima

Trinidad”2020. cinco objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2.- Determinar la relación entre vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 3.- Determinar la relación entre vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 4.- Determinar la relación entre vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

II.- Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Establece también a los estudios básicos de esta investigación, de esta manera se observa que uno de los objetivos es contribuir y profundizar el conocimiento de estas variables existentes, lo cual corresponde a una de las características importantes de este tipo de estudios (Müggenburg & Pérez, 2007).

Esta investigación presenta las siguientes características: (a) es no experimental, porque en la investigación, no se manipuló ni alteró ninguno de los datos de las variables de estudio, (b) es transversal porque todos los datos básicos que se usaron para la medición de las variables se recogieron al mismo tiempo a la muestra que le aplicó y (c) es correlacional, busca variables que parecen interactuar entre sí, si una variable cambia la otra también sufriría un cambio (Hernandez & Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación descriptiva correlacional se representa de la siguiente forma:

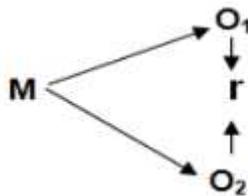


Figura 1. Diseño de investigación.

Dónde:

M: Docentes

O₁; O₂: Observaciones de las variables

r: relación

V1: Vocación Docente

V2: Desempeño docente

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, debido a que se utiliza la estadística como una herramienta para el recojo de los datos establecidos, su procesamiento, el análisis y la presentación de los resultados. También se tiene como referente al método científico con todos los procedimientos el cual es general y unitario, como lo sostuvieron (Anguera et al., 2010).

2.2 Variable, operacionalización

Variable 1: Vocación docente

Definición conceptual

El término vocación como lo define (Sánchez, 2003) procede del vocablo latino voco (llamar); un concepto muy ligado con la llamada interior que recibe una persona. Pues bien, porque nace del interior de cada uno, teniendo en cuenta que cada persona es diferente, parece dar seguridad, acierto y convencimiento. Asimismo, la vocación hace referencia al acercamiento que la persona manifiesta hacia una profesión o por una carrera concreta.

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.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Se entiende como desempeño del docente en actividad al conjunto de dominios, competencias y desempeños que es la característica fundamental para una buena práctica docente y que son exigibles a todos los profesores de educación básica del país, Minedu (2014) Esto se establece con un acuerdo entre el Estado, es la autoridad máxima para establecer las normas, los docentes que ejercen la profesión y la sociedad, en consecuencia a las competencias y capacidades que se espera que dominen y manejen las profesoras y los profesores del país, durante toda su vida o carrera profesional, con propósito de lograr el buen aprendizaje de todos los estudiantes.

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 labores, y sus indicadores logros de aprendizaje y valoración de los aprendizajes; relaciones interpersonales y su indicador clima para el aprendizaje; y la formación en valores éticos, con su indicador valores éticos.

Operacionalización

Para esta investigación se adaptó dos cuestionarios de escala tipo Likert el primero para la variable vocación docente con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones:

Tabla 1

Operacionalización de Vocación docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles y rangos por dimensión	Niveles / Rango
Características psicológicas	Valores	1 al 4		Alto (33-45)	Alto (74-100)
	Habilidad para enseñar	5 al 7	Siempre (5)	Mediano (21-32)	
	Compromiso	8 al 9	Casi siempre (4)	Bajo (9-20)	Mediano (47-73)
Características sociales	Orientación vocacional	10 al 16	A veces (3)	Alto (41-55)	
	Profesionalismo	17 al 18	Casi nunca (2)	Mediano (26-40)	
	Altruismo	19 al 20	Nunca (1)	Bajo (11-25)	Bajo (20-46)

El segundo es una ficha técnica de evaluación de escala tipo Likert para la variable desempeño docente con 20 ítems para medir las siguientes dimensiones:

Tabla 2

Operacionalización de Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles y rangos por dimensión	Niveles / Rango por variable
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planificación y conocimiento de procesos pedagógicos Coherencia en los aprendizajes y Programación curricular Asertividad y profundidad en los contenidos Información actualizada	1		Eficiente (19-25)	Eficiente (74-100)
		2		Medianamente eficiente (12-18)	
		3	Siempre (5)	Ineficiente (5-11)	Mediana-mente eficiente (47-73)
		4			
		5	Casi siempre (4)		
		6	A veces (3)		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Estrategias y recursos metodológicos Acompañamiento para la mejora de los aprendizajes Eficiencia en los aprendizajes Refuerzos de las metas cognitivas y formativas Didáctica en su especialidad	7		Eficiente (19-25)	Eficiente (47-73)
		8	Casi nunca (2)	Medianamente eficiente (12-18)	
		9			Ineficiente (20-46)
		10	Nunca (1)		
		11			

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Construcción y mejora continua del PEI	12	Eficiente
	Identificación con la institución educativa	13	(19-25)
	Disciplina laboral	14	Medianamente eficiente
	Asistencia a sus clases y actividades durante el año	15	(12-18)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Ineficiente
	Reflexión en su práctica,		(5-11)
	Participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes	16	Eficiente
	Satisfacción con la labor educativa que realizan	17	(19-25)
	Colaboración e interrelación con la comunidad educativa	18	Medianamente eficiente
		19	(12-18)
		20	Ineficiente
			(5-11)

2.3 Población y muestra

La población es censal, porque se trabajó con toda la población (Soto, 2018) cuando en la investigación se considere que todos los miembros que conforman una población sean estudiados, se sugiere identificar a este grupo como una población censal, para esta investigación se consideró a todos los docentes. Asimismo, la población general es de 70 docentes de la institución.

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

Para este estudio, se ha utilizado la técnica de la encuesta, esta técnica consiste en que la persona que va a investigar, pueda recoger de forma masiva y en cantidad considerada y adecuados los datos que corresponden a las variables para la investigación. Así mismo, Bernal (2010) indicó que esta técnica, se relaciona al cuestionario para ser aplicado está conformado por preguntas debidamente estudiadas y preparadas con el propósito de recoger información adecuada de las personas que en forma voluntaria y participativa, completan este instrumento para el estudio.

Para recoger los datos de Vocación docente, se adaptó a la realidad de la institución y aplicó un cuestionario con escala politómica ordinal tipo Likert con cinco opciones de respuesta. Este cuestionario está elaborado con 20 ítems, para las dos dimensiones: (a) Dimensión psicológica (9 ítems), (b) Dimensión social (11 ítems), el instrumento ha sido adaptado por la autora de este estudio, su aplicación es personal e individual y fue respondido de manera virtual mediante la aplicación Google Form. También, para medir la variable Desempeño docente, se elaboró un cuestionario con cuatro dimensiones y 20 ítems fueron establecidos cinco ítems para cada dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (5) Enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes (5) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (5) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5) el instrumento ha sido adaptado por la autora de este estudio, su aplicación es personal e individual fue respondido de manera virtual, mediante la aplicación Google Form.

La validez es la forma en que un instrumento se adecua a las necesidades de una investigación, se refiere al grado de medición que tiene un instrumento ante el dominio para realizarla en la investigación (Hernandez & Mendoza, 2018). Existen diferentes tipos de validez como, validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. Pero en este estudio, se ha optado por la validez de contenido. Al respecto, Escobar y Cuervo (2008) citados por (Galicia, Balderrama, y Navarro, 2017), refieren que para realizar la validez de contenido se compone con una opinión informada de expertos relacionados con el tema y a su vez debidamente calificados académicamente, estos pueden emitir ciertos juicios y valoraciones con respecto a los ítems, al tema de investigación y también en relación a los constructos que sirven para la medición de las variables. El proceso de validez de los instrumentos que fueron utilizados en esta investigación, se efectuó con la colaboración de docentes de gran trayectoria de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo y egresados de la misma universidad, quienes tuvieron como criterios a evaluar en cada ítem: la pertinencia, relevancia y claridad de los dos instrumentos para las variables de vocación docente y desempeño docente.

Tabla 3

Resultados de la opinión de juicio de expertos de los instrumentos

Experto	Especialidad	Opinión
Mg. Dennis Jaramillo Ostos	Metodólogo	Aplicable
Dr. Yolvi Ocaña Fernández	Metodólogo	Aplicable
Mg. Máxima Agapito Chumpitaz	Teórico	Aplicable

La confiabilidad de un instrumento se define que es el grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas durante la medición de la variable con el mismo instrumento, y en diferentes ocasiones puede generar los mismos resultados Hernandez y Mendoza (2018). Para

demostrar que los dos instrumentos a utilizar son instrumentos confiables, para Vocación y Desempeño docente, se hizo a la selección de una muestra piloto de 20 docentes de una institución educativa con similares características, a la institución en la cual se realizó esta investigación. Después de recabar los datos se realizó el proceso de los mismos en el programa estadístico SPSS, aplicándose el estadístico Alfa de Cronbach, programa que es el más conveniente para cuestionarios que tienen opciones de respuesta ordinal con más de dos opciones.

Los resultados de esta prueba, indican 0.936 para la variable Vocación Docente y 0.911 para la variable Desempeño docente, lo cual prueba que los dos instrumentos utilizados para la investigación son confiables. (Ver anexo 5)

2.5 Procedimiento

En esta investigación, se inició con una descripción detallada de la realidad problemática, de la Institución Educativa Parroquial Santísima Trinidad del Cercado de Lima. Posteriormente se seleccionaron los trabajos previos referidos a las dos variables de investigación, se seleccionaron del contexto internacional, así como también en el nacional. Se revisaron fuentes teóricas con seleccionada información asociadas a las dos variables a investigar, lo que ha logrado enriquecer el conocimiento sobre el tema investigado. Asimismo, se formularon los problemas, hipótesis, objetivos del estudio, como su justificación.

Con respecto al método, se investigó sobre información argumentativa sobre el enfoque, tipo y diseños de estudio, la población, muestra y muestreo, la técnica e instrumentos utilizados. Se ha realizado la adaptación de cuestionarios para la variable vocación y para la variable desempeño docente, teniendo en cuenta sus correspondientes resultados de validez y confiabilidad. En los capítulos siguientes se muestran todos los resultados, en donde se diseñaron tablas y figuras con el correspondiente análisis para cada una de ellas. Así como en los resultados inferenciales se utilizó la regresión lógica ordinal para la prueba de hipótesis y para poder establecer la relación de una variable con respecto a la otra variable. Finalmente, aparecen, la discusión, las recomendaciones, referencias a las cuales se ha tenido acceso y los anexos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los dos cuestionarios se aplicaron a 70 docentes de la Institución Educativa Parroquial Santísima Trinidad del Cercado de Lima, respondiendo ambos cuestionarios mediante la aplicación google forms, obteniendo los datos que fueron procesados en el programa estadístico SPSS. Luego se establecieron categorías o niveles en cada una de las dimensiones y las variables también. Y teniendo los datos se dio pase a establecer el análisis descriptivo. Para dar repuesta y reconocer los objetivos e hipótesis de investigación ha podido tener en cuenta la aplicación del método hipotético deductivo, al ser este método el que tiene de los procesos adecuados, como lo sostiene (Bernal, 2010).

2.7 Aspectos éticos

En esta investigación, se ha mantenido el respeto entre otros aspectos: (a) la autoría de absolutamente todos los documentos y fuentes de información, (b) la autenticidad de los datos obtenidos, (c) el anonimato de los informantes o participantes, (d) el consentimiento informado y aceptado de los participantes en la muestra y (d) no existe copia o autoplagio alguno. Asimismo, se solicitó la debida autorización de la institución para aplicar los dos cuestionarios.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Niveles de vocación docente

Vocación Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	14,3	14,3	14,3
	Alto	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

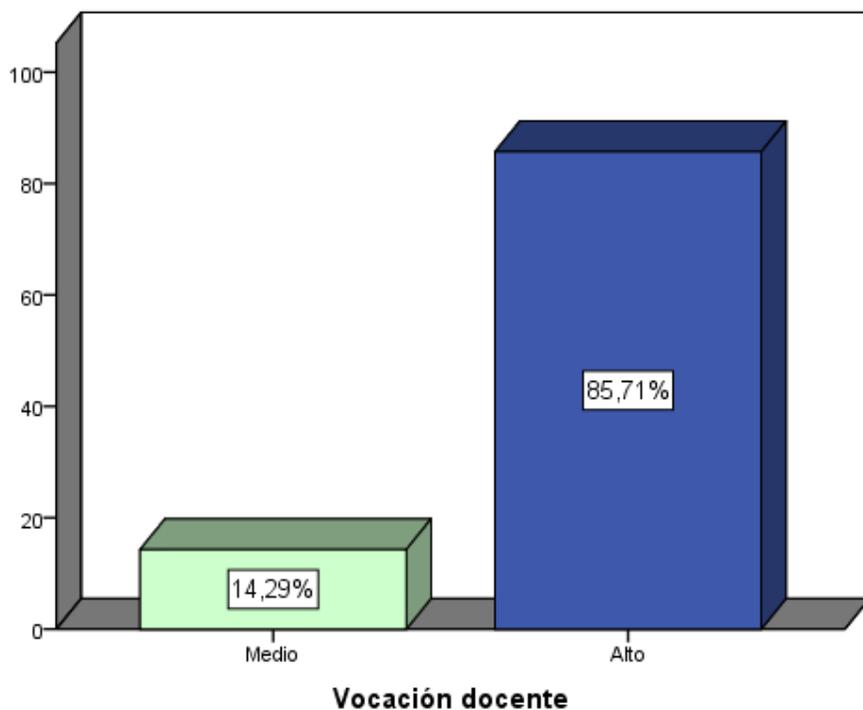


Figura 2. Niveles de vocación docente

En cuanto a los resultados que se observan en la tabla 4 y figura 2, muestran los niveles vocación docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, de los cuales el 85.71% de los encuestados presentan alto nivel de vocación docente, mientras que el 14.29% perciben un nivel medio de vocación docente en el cuestionario realizado a los profesores.

Tabla 5

Niveles de dimensiones de vocación docente

Niveles	Características psicológicas		Características sociales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	10.0	10	14.3
Alto	63	90.0	60	85.7
Total	70	100.0	70	100.0

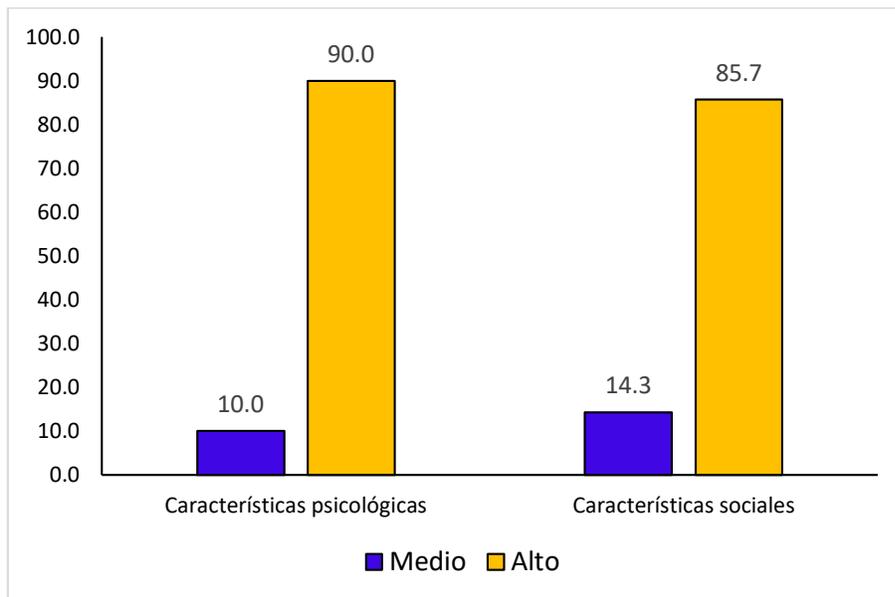


Figura 3. Niveles de dimensiones de vocación docente

Asimismo se tienen los resultados de las dimensiones de la vocación docente de los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, apreciándose que la dimensión características psicológicas presenta predominancia con el 90% de nivel alto, y el 10% de los encuestados presentan un nivel medio de características psicológicas de la vocación docente, sin embargo, el 85.7% de los encuestados perciben alto nivel de las características sociales y solo el 14.3% presentan un nivel medio referente a las características sociales de la vocación docente de los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”.

Tabla 6

Niveles del desempeño docente

		Desempeño Docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente eficiente	13	18,6	18,6	18,6
	Eficiente	57	81,4	81,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

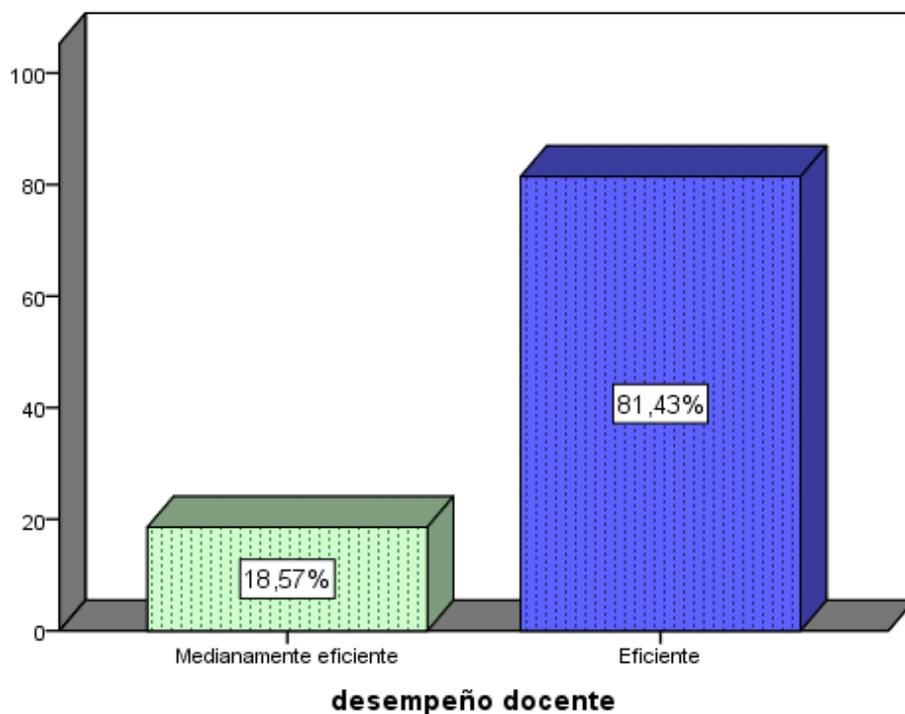


Figura 4. Niveles del desempeño docente

En cuanto al resultado que se aprecian en la tabla 6 y figura 4, se tienen los niveles porcentuales del desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, de los cuales el 81.43% de los encuestados perciben eficiente nivel de desempeño docente, mientras que el 18.57% perciben medianamente eficiente el desempeño en la institución.

Tabla 7

Niveles de dimensiones del desempeño docente

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Desarrollo de la profesionalidad	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente eficiente	5	7.1	9	12.9	10	14.3	8	11.4
Eficiente	65	92.9	61	87.1	60	85.7	62	88.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0	70	100.0

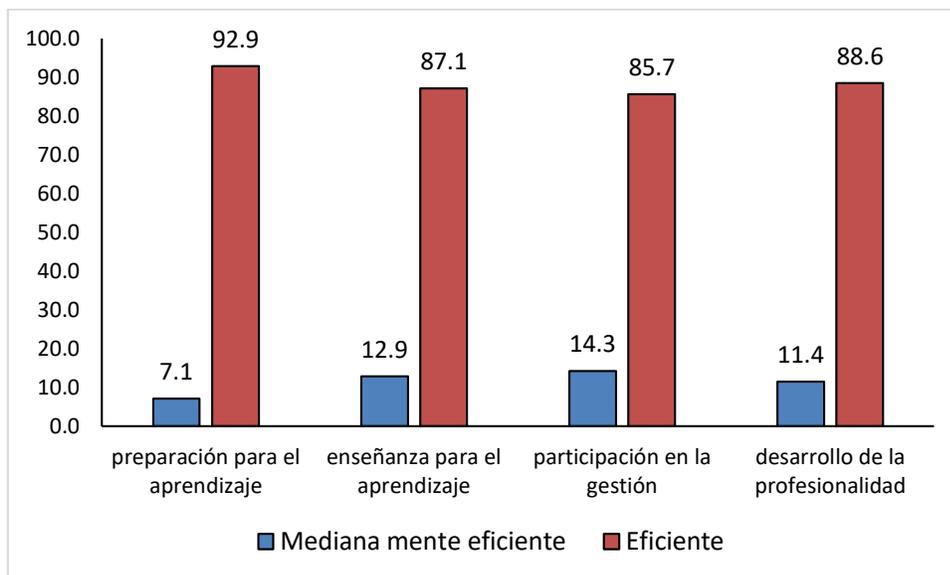


Figura 5. Niveles de dimensiones del desempeño docente

Según la tabla 7 y figura 5 de los resultados de las dimensiones del desempeño en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, la dimensión más desarrollada de acuerdo al resultado es la preparación para el aprendizaje con el 92.9% de nivel eficiente, mientras solo el 7.1% presentan medianamente eficiente en la relación para el aprendizaje, seguido por la dimensión desarrollo de la profesionalidad donde el 88.6% perciben eficiente nivel, el 11.4% se encuentran en nivel medianamente eficiente, así mismo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje el 87.1% perciben eficiencia nivel mientras que solo el 12.9% presentan en nivel medianamente eficiente y por último en la dimensión de participación de la gestión de los encuestados perciben el 85.7% en eficiente nivel mientras que el 14.3% se encuentra en el nivel medianamente eficiente relacionado con el desempeño en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”. En referencia a los resultados, se tiene los niveles adecuados en cuanto a las variables de estudio.

3.2. Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

La prueba de hipótesis, permite validar al enunciado con cierto grado de incertidumbre a la relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa

Parroquial “Santísima Trinidad, de acuerdo a la naturaleza detectada en el estudio, estas variables son de tipo cualitativos con escala ordinal, lo que amerita asumir el estadístico de prueba de correlación a Rho de Spearman.

Estadística de prueba. Spearman

Nivel de significación 0.05

Decisión: $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la vocación y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020.

Ha: Existe relación entre la vocación y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Existe relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 8

Grado de correlación y nivel de significación entre la vocación docente y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial.

		Correlaciones						
		Vocación docente	Desempeño docente	preparación para el aprendizaje	enseñanza para el aprendizaje	participación en la gestión	desarrollo de la profesionalidad	
Rho de Spearman	Vocación docente	Coefficiente de correlación	1,000	,418**	,401*	,486*	,435**	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,007	,011	,016	,005	,007
		N	70	70	70	70	70	70
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,418**	1,000	,966**	,984**	,977**	,952**
		Sig. (bilateral)	,007	.	,000	,000	,000	,000

	N	70	70	70	70	70	70
preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,401*	,966**	1,000	,987**	,907**	,852**
	Sig. (bilateral)	,011	,000	.	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,486*	,984**	,987**	1,000	,937**	,892**
	Sig. (bilateral)	,016	,000	,000	.	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
participación en la gestión	Coefficiente de correlación	,435**	,977**	,907**	,937**	1,000	,962**
	Sig. (bilateral)	,005	,000	,000	,000	.	,000
	N	70	70	70	70	70	70
desarrollo de la profesionalidad	Coefficiente de correlación	,420**	,952**	,852**	,892**	,962**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	,000	,000	,000	,000	.
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

En la matriz de correlaciones que se muestran, se identifican la relación de las variables y dimensiones del estudio, asumiéndose una muestra de 70 encuestados de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, encontrándose los siguientes resultados. En cuanto a la hipótesis general de la relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, se tiene la relación positiva moderada detectada por el coeficiente de rho de Spearman de 0.418 y $p_valor < 0.05$; implicando rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor vocación mejor el desempeño docente.

En referencia a la hipótesis específica, se tiene la relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se tiene al coeficiente de correlación de 0.401, representando la relación positiva moderada, además se muestra que $p_valor < 0.05$, este resultado implica rechazar la hipótesis nula, es decir, a mayor vocación mejor la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a la relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se tiene la relación de 0.486, muestra una relación positiva moderada, observándose el $p_valor < 0.05$ permitiendo el rechazo de la hipótesis nula, es decir, a mayor vocación mejor la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a la relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la

escuela articulada a la comunidad, se tiene la relación de 0.435, muestra una relación positiva moderada, es decir, a mayor vocación mejor la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Finalmente, la relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es de 0.420, permite afirmar una relación positiva moderada, es decir, a mayor vocación mejor el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De todo este resultado, podemos concluir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y sus dimensiones, además el $p_valor < 0.05$ implica rechazar la hipótesis nula.

IV. Discusión

La presente investigación buscó analizar la vocación y el desempeño de los docentes en la institución educativa parroquial “Santísima Trinidad”, dos variables que son básicas para el buen trabajo educativo de toda institución, en dicha institución siguiendo la misión y visión católica que los dirige, los resultados de esta investigación están en dirección a responder al objetivo general, determinar la relación entre vocación y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Cercado de Lima 2020. Para este propósito, en esta parte se discutirán los resultados que se hayan encontrado en los trabajos o investigaciones anteriores, así también como con las teorías y los resultados obtenidos de este estudio.

Con respecto al objetivo general, los resultados descriptivos demuestran que se llegó a afirmar la hipótesis general del presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta que la vocación docente se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa, esta correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación $Rho = -0.418$, mientras el valor de significancia obtenido es igual a 0,007. De esta manera se logró cumplir el objetivo general de la presente investigación. Las razones de este resultado se determinaría por el trabajo virtual que se viene realizando a partir del mes de abril, teniendo en cuenta que durante el mes de marzo se realizaron capacitaciones y jornadas de adaptación y motivación al nuevo sistema remoto y a la plataforma a utilizar para el desarrollo de las clases virtuales, fortaleciendo la vocación docente ante las actuales circunstancias de la realización de las clases y la importancia del buen desempeño que se tiene que evidenciar en cada sesión que se desarrolla y en el acompañamiento que se está realizando siguiendo el protocolo que se ha establecido para este año de educación virtual ante la pandemia que venimos atravesando.

Analizando con los antecedentes de la investigación, nos da que existe relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, se tiene la correlación positiva moderada detectada por el coeficiente de Rho de Spearman de 0.418 y $p_valor < 0.05$; en referencia a los resultados, la investigación concuerda con la investigación de Enríquez (2018) esta investigación fue realizada en una institución de educativa y nos da una referencia sobre la vocación docente, teniendo en cuenta su

objetivo general la relación que existe entre la vocación docente y el desempeño profesional, en su investigación los resultados demuestran que la vocación tiene una relación significativa alta con el desempeño profesional de sus docentes, arrojando un resultado de 0.752 de correlación, relacionando ambas investigaciones nos permite concluir que a mayor vocación docente, mayor desempeño profesional y para la presente investigación a mayor vocación docente mayor desempeño docente.

El análisis de los datos recibidos demuestra que un alto nivel sobre la vocación docente en los profesores de dicha institución relacionándolo con las dos dimensiones que son características psicológicas y características sociales, se observa que hay un nivel alto con relación a esta variable. En cuanto a los resultados que se observan los niveles destinados a vocación en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, de los cuales el 85.71% de los encuestados presentan alto nivel de vocación, mientras que el 14.29% perciben un nivel medio de vocación en el cuestionario realizado a los docentes. Asimismo se tienen los resultados de las dimensiones de la vocación, apreciándose que la dimensión características psicológicas que son los valores intrínsecos de cada persona presenta predominancia con el 90% de nivel alto, y el 10% de los docentes encuestados presentan un nivel mediano de características psicológicas de la vocación, sin embargo en las características sociales, que son las que intervienen en la persona en el medio en que vive y lo rodea el 85.7% de los encuestados perciben alto nivel y solo el 14.3% presentan un nivel mediano referente a las características sociales de la vocación docente.

Con relación al objetivo específico los resultados obtenidos con la primera hipótesis específica, los resultados de la prueba de hipótesis fueron que se confirmó la primera hipótesis específica donde existe relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un valor $\text{sig.} = 0,011$, existiendo una correlación positiva moderada entre ambas con un coeficiente de correlación $\text{Rho} = 0,401$; cumpliendo de esta manera el primer objetivo específico propuesto. Quedó demostrado que la vocación docente con sus dimensiones de características psicológicas y características sociales tienen relación con preparación de clases de los estudiantes en los docentes de la institución educativa parroquial “Santísima Trinidad” como lo menciona en la investigación de Fernández (2020) los resultados evidencian la vivencia de la

responsabilidad educativa a partir de un proceso donde los docentes inician desprendiéndose de sí mismo, teniendo en cuenta brindar una respuesta a la demanda del otro, una respuesta ética, relacionada la dimensión característica social, pensando en las necesidades del estudiante durante la preparación de las clases virtuales.

Así mismo con relación a la segunda hipótesis específica existe relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se tiene la relación de 0.486, muestra una correlación positiva moderada, con un valor sig.= 0,016 cumpliendo de esta manera el segundo objetivo específico propuesto. Como lo afirmó Fernández (2008) se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza asociando a la enseñanza para el aprendizaje en su trabajo diario, preparación de clases según el interés del estudiante, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases buscando nuevos aprendizajes, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, se resalta que teniendo una buena vocación docente se podrá mejorar la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a la tercera hipótesis específica existe relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se confirmó la tercera hipótesis donde la vocación docente se relacionan con la participación en la gestión de la escuela articulada, en cuanto al docente que se compromete a tener una participación en integración a un trabajo colaborativo, para la realización de le gestión de la escuela teniendo una relación en la investigación de Zavala (2019) donde reconoció que la participación de los docentes en la elaboración de la gestión de la escuela así como la participación activa, permite una trabajo con todos los miembros de la comunidad educativa en función a la mejora de una escuela articulada a la comunidad.

Se confirmó la cuarta hipótesis específica existe relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, existiendo una correlación positiva moderada entre ambas; la relación entre la vocación docente y esta dimensión se basa en que los docentes asumen una actitud reflexiva de cooperación y comprensión ante su labor docente, eso

se ha podido observar en la realización de las clases virtuales que comenzaron a realizarse en el presente año, en su investigación Zavala (2018) relaciona el profesionalismo pedagógico el grado de participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes, el compromiso con la labor educativa que realizan el profesor en las escuelas, que son indicadores de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, llegando a establecer que el proceso y las prácticas que tiene la formación docente están relacionadas con su vocación.

V. Conclusiones

Existe relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”, se tiene la correlación positiva moderada detectada por el coeficiente de Rho de Sperman de 0.418 y $p_valor < 0.05$; i, es decir, a mayor vocación docente, mejor desempeño docente.

Existe relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se tiene al coeficiente de correlación detectada por el coeficiente de Rho de Sperman de 0.401, representando correlación positiva moderada, además se muestra que $p_valor < 0.05$. Es decir, a mayor vocación docente, mejor la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Existe relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se tiene la relación detectada por el coeficiente de Rho de Sperman de 0.486, muestra una correlación positiva moderada, observándose el $p_valor < 0.05$. Es decir, a mayor vocación docente, mejor la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Existe relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se tiene la relación detectada por el coeficiente de Rho de Sperman de 0.435, muestra una correlación positiva moderada. Es decir, a mayor vocación docente, mejor la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Existe relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente detectada por el coeficiente de Rho de Spearman de 0.420, permite afirmar una correlación positiva moderada. Es decir, a mayor vocación docente, mejor el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VI.- Recomendaciones

Primera: La institución debería seguir realizando jornadas o actividades donde se ve a favorecido el docente en función a su vocación, resaltar el sentido de la vocación en las dimensiones psicológicas y sociales, así como la misión que se realiza en la institución al ser parroquial.

Segunda: Los directivos deben fomentar el trabajo comunitario para la realización de las clases virtuales, buscando entre todos los docentes nuevas formas de establecer el acercamiento, participación y compromiso de sus estudiantes, estableciendo metas claras para el trabajo colaborativo en bien de la institución.

Tercera: El área de gestión de la calidad debe elaborar un plan de acompañamiento del desempeño docente de manera virtual, favoreciendo al desarrollo de capacidades y habilidades del docente en esta nueva forma de trabajar, estableciendo competencias en las diferentes plataformas ya sea para las clases o evaluaciones.

Referencias

- Abd, R. y Ngurah, G. (2010). *The influence of culture on teacher commitment*. Social Psychology of Education, vol.13, n.2, 185-205. doi: 10.1007/s11218-009-9109-z [Links]
- Anguera, M. (2010) Posibilidades y relevancias de la observación sistemática por el profesional la psicología, Papeles del Psicólogo, 31(1), 122-130. Recuperado de:
<http://www.psychologistpapers.com/pdf/1802.pdf>
- 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. (2010) *Metodología de la investigación* (Tercera Edición ed.)- Bogotá, Colombia: Pearson Education.
- Britzman, D. (2003). *Practice Makes Practice: a Critical Study of Learning to Teach*, Revised Edition. NY: State University of New York Press. [Link]
- Campbell P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selection.
<https://pdfs.semanticscholar.org/f222/2ecea48e7fd1aa73320ffce3e5ce93fe8792.pdf>
- Celis. L (2019) *Representaciones sociales de la Vocación Docente*. Pontificia Universidad Católica de Chile Facultad de Ciencias Sociales Escuela de Psicología. Chile: Santiago.
- Carretero, M y Castorina, J. (2010). La construcción del conocimiento histórico: Enseñanza, narración e identidades. Buenos Aires: Paidós, recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4030/403041710003.pdf>
- Curione K.(2016) Teorías cognitivas de la motivación humana. Recuperado de:
<https://www.researchgate.net/publication/336020366>

Echevarría J. (2017) *Emprende tu vocación*. Editorial Planeta. Perú: Lima

Elecqua G. Hicapié D. Vegas M. y Alfonso M. (2018) *Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* BID <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5691>

Eguren M. y De Belaunde C. (2019) *No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú*. IEP Perú: Lima.

Enríquez M. (2018) *Vocación docente y desempeño profesional de los profesores del I.S.T. "El Buen Pastor", Los Olivos – 2018* Perú: Lima

Faria, A., Reis, P. y Peralta, H. (2016). *La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(2), 289-296
DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>

Fernandez J. (2018) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf>

Fernández T. (2020) *Fenomenología de la responsabilidad por el Otro: un estudio sobre la vocación de la docencia* Fundación CIN.DE en alianza con la Universidad de Manizales, Colombia. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442020000100390&script=sci_arttext

Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M., y Díaz-Barriga, Ángel. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México*. Perfiles Educativos, 41(163), 156-176. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>

Galicia, Balderrama y Navarro (2017) Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual

tool. Artículos de investigación: Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

Ginzberg E. Ginsburg SW. Axelrad S. y Herma S (1951) *Occupational choice*- New York, 1951 books.google.com. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MIVo0jBGG70C&oi=fnd&pg=PA74&dq>

Hacker W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: Ther German Journal of Psychology.v <https://psycnet.apa.org/record/1995-07706-001>

Hafid, W., Thinni, R., Djazuly, C. & Hanin, R. (2019). Impact of organizational climate and job involvement on leprosy surveillance performance in Sampang District, Indonesia. *Journal of Public ealth in Africa*, (1s). <https://doi.org/10.4081/jphia.2019.1171>

Haro O. (2018) *Relación del Examen Nacional para la Educación Superior -ENES- y la vocación docente con el rendimiento académico del alumnado de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador* info:eu-repo/semantics/doctoralThesis.

Hernández F (2011) *Teorías sobre sociedad, familia y educación*. Segunda edición Universidad de Valencia (España) Recuperado de : <https://www.uv.es/fjhernan/py/tsfe2.pdf>

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

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62081048/epistemologia_libro20200212-76792-164rbrt.pdf?1581560176=&response-content

Holland, J. L. (1975). *La elección vocacional. Teoría de las carreras*. México: Trillas Recuperado de: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/electivas/ECFP/Orientacion-vocacional-Aisenson/holland>

Imbernón F. (2017) *Ser docente en una sociedad compleja: La difícil tarea de enseñar*. Editorial GRAÓ. España: Barcelona.

Llivina M. (2017) *La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible*. Oficial de Programa de Educación. UNESCO/La Habana Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/>

Martínez J y Valls F. (2018) *Aplicación de la teoría de Holland a la clasificación de ocupaciones*. Revista Mexicana de Psicología, vol. 25, núm. 1, junio, 2008, pp. 151-164 Sociedad Mexicana de Psicología A.C. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016300012.pdf>

Martinez S. (2017) *Aproximación al concepto de Desempeño docente, una revisión Conceptual sobre su delimitación*. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

MCBER , H. (2000) *Research into teacher effectiveness: a model of teacher effectiveness* . Research Report , Kingdom , n. 216 , p. 1 - 70 . Disponible en: <http://dera.ioe.ac.uk/4566/1/RR216.pdf> .

Medina N. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

Minedu(2014) Marco del buen desempeño docente

www.repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531

Minedu (2014). *Protocolo del acompañante pedagógico [versión PDF]*. Recuperado de

<http://repositorio.Minedu.gob.pe/handle/123456789/3706>

Minedu (2017) *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Perú: Lima.

Montenegro I. (2007) *Evaluación del desempeño docente*, Editorial Magisterio. Bogotá- Colombia

<https://books.google.es/books?id=8mH8ozUEIL4C>

Müggenburg M. y Pérez I. (2007) *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa Enfermería Universitaria*, vol. 4, núm. 1, pp. 35-38 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>

Nuccelli, V. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología II Congreso Internacional de Psicología - V Congreso Nacional de Psicología "Ciencia y Profesión" Año 2017*, Vol. 3, www.revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp

Núñez M. (2019) *Percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje en el área de comunicación en estudiantes de sexto grado del nivel primaria de la UGEL 02, Lima* Tesis de Maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34473>

Ormaza, P. *Orientación Vocacional y Profesional, garantía de derechos y construcción de proyectos de vida*. Revista Ciencia UNEMI, ISSN-e 1390-4272, Vol. 12, N°. 30, 2019

Penalva (2005) *El maestro como mediador axiológico en el pensamiento de Platón*. Decanato de la Facultad de Educación. UNED Madrid –España <https://doi.org/10.5944/educxx1.8.0.349>

Pérez A. (2015) *Dios conoce tu vocación*. Ediciones COBEL. España.
<http://www.cobelediciones.com/pdf/diosconoce.pdf>

Ployhart R. (2011) *The substantive nature of performance variability: predicting interindividual differences in intraindividual performance*. Recuperado de:
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/123091/115721>

Poyato J. (2018) *Otra educación: Sugerencias para educadores y familias*, Angels Fortune Ed.
https://www.angelsfortuneditons.com/media/agenls_fortune/files/sample-94119.pdf

Quispe N. (2019) *Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Dirección General de Estudios de Posgrado Facultad de Educación, Unidad de Posgrado Lima. Recuperado de:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11668?show=full>

Rodríguez M. (2019) *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* Vol. 4, pp. 1317-1325 <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/394>

Rivas F. (1976) *Teorías vocacionales y su aportación a la orientación*. Recuperado de:
<https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2017/04/3>

Rivas F. (1998) *Psicología vocacional: enfoques del asesoramiento*. Ediciones Morata. 3era edición. Madrid-España.

Sánchez E. (2003) *La Vocación entre los Aspirantes a Maestro*. XXI. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70600608.pdf>

Sánchez G. (2018) *Artículo: Habilidades profesionales asociadas a la docencia. Fijando posiciones de profesores en formación* versión On-line ISSN 0719-5605

<http://dx.doi.org/10.4067/S0719-56052018000200247>

Silva C. (2018) *Vocación y discernimiento en la vida de los jóvenes*. CEBITEPAL.Colombia : Medellín. <http://documental.celam.org/medellin/index.php/medellin>

Soto E. (2018). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* Recuperado de: <http://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>

Super, D. (1953). *A theory of vocational development*. *American Psychologist*8(5), 185-190. doi: 10.1037/h0056046 [[Links](#)]

Super, D. (1980). *A life-span, life space approach to career development*. Career choice and development (2 ed., pp. 197-261). Brooks, and Associates (Eds.), San Francisco: https://www.academia.edu/3395704/A_life-span_lifespace_approach_to_career

Tenti, E. (2008) Sociología de la profesionalización docente. Disponible en: <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>

Tintaya P.(2016) *Orientación profesional y satisfacción vocacional* Revista de Investigación Psicológica, versión On-line ISSN 2223-3032 La Paz- Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-0322016000100004&script=sci_arttext&tlng=en

Valdés, H. (2004). *El desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Valdés, H. (2009). *Evaluación de la calidad de la educación en Cuba – Educa*. Recuperado de: www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/4743.pdf

Zavala A. (2018) *El Acompañamiento Pedagógico Interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018* Tesis de

Maestría. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25692>

Zavala A. (2019) *Desempeño Docente y Gestión Pedagógica en Docentes de la Institución Educativa del nivel primaria N° 80830 “Zoila Hora de Robles”-Chepén, 2019* Tesis de Maestría <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37599/>

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Cercado de Lima 2020							
Autora: Mónica Isabel Mimbela Ruiz							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre vocación docente y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020?	Objetivo General: Determinar la relación entre vocación y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020.	Hipótesis General Existe relación entre la vocación docente y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” 2020.	Variable 1: Vocación docente Autor Base: Sánchez (2003) Instrumento: Cuestionario de medición de vocación docente. Enríquez Espinoza, Milagros (2018)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e Índices	Niveles y rangos
			Características psicológicas Son los valores intrínsecos de cada persona	1.- Valores 2.- Habilidad para enseñar 3.- Compromiso	Del 1 al 5 Del 6 al 8 Del 9 al 11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Alto (74-100) Mediano (47-73) Bajo (20-46)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Desempeño docente MINEDU Marco del buen desempeño docente (2014) Instrumento: Cuestionario del Nivel De Desempeño Docente Autora: Quispe Sánchez Norma (2019) Adaptación: Mónica Mimbela				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas e Índices	Niveles y rangos
			1.- ¿Cuál es la	1.- Determinar la	1.- Existe		

relación entre vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?	relación entre vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	relación entre la vocación docente y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a la planificación del trabajo pedagógico	1.- Grado de planificación y conocimiento de procesos pedagógicos 2.- Grado de coherencia en los aprendizajes y Programación curricular 3.- Grado de asertividad y profundidad en los contenidos 4.- Nivel de información actualizada	1 2 3 4 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Eficiente (74-100) Mediana-mente eficiente (47-73) Ineficiente (20- 46)
2.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes?	2.- Determinar la relación entre vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.- Existe relación entre la vocación docente y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	1.- Porcentaje de estrategias y recursos metodológicos 2.- Grado de acompañamiento para la mejora de los aprendizajes 3.-Nivel de eficiencia en los aprendizajes 4.- Nivel de refuerzos de las metas cognitivas y formativas 5.-Nivel de didáctica en su especialidad	6 7 8 9 10		

3.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?	3.- Determinar la relación entre vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.-Existe relación entre la vocación docente y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Comprende la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje	1.- Nivel de participación en la construcción y mejora continua del PEI 2.- Nivel de participación e identificación con la institución educativa 3.- Grado de cumplimiento de disciplina laboral 4.- Porcentaje de asistencia a sus clases y actividades durante el año	11 12 13 14 15		
4.- ¿Cuál es la relación entre vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?	4.- Determinar la relación entre vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4.-Existe relación entre la vocación docente y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	1.- Nivel de reflexión en su práctica institucional 2.- Grado de participación en el acompañamiento pedagógico de los estudiantes 3.- Nivel de satisfacción con la labor educativa que realizan 4.- Grado de colaboración e interrelación con la comunidad educativa 5.- Nivel de cooperación y comprensión de los problemas sociales.	16 17 18 19 20		

Nivel- Diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Correlacional causal</p>	<p>Población: 70 docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”</p> <p>Muestra Censal, comprende 100% de la población</p>	<p>Variable independiente (X): Vocación Docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Enríquez Año: 2018 Ámbito de aplicación: Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Forma de administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable dependiente (Y) Desempeño Docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Quispe Año: 2019 Adaptación: Mónica Mimbela Ámbito de aplicación: Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad” Forma de administración: Individual</p>	<p>Descriptiva Se realizarán tablas y figuras estadísticas en barras, así como tablas de contingencia.</p> <p>Inferencial</p>

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: Cuestionario de medición de la Vocación Docente

Finalidad: Determinar el conocimiento de la vocación en los docentes

Autor: Enríquez (2018)

Adaptación: Mimbela (2020)

Sujetos de aplicación: Docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”

Administración: Individual

Duración de la aplicación: 20 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente

Finalidad: Determinar el nivel del desempeño de los docentes

Autor: Quispe (2019).

Adaptación: Mimbela (2020)

Sujetos de aplicación: Docentes de la Institución Educativa Parroquial “Santísima Trinidad”

Administración: Individual

Duración de la aplicación: 20 minutos.

ANEXO 3 CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA VOCACIÓN DOCENTE

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

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, Casi nunca, A veces, Casi siempre 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	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
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 enseñar usando diferentes enfoques que se adecúen a las necesidades de sus estudiantes?					
6	¿Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos?					
7	¿Realiza diferentes actividades con sus estudiantes para que comprendan los contenidos pedagógicos?					
8	¿Mantiene el pensamiento de ejercer la docencia durante toda su vida laboral?					
9	¿Tiene una participación constante en cursos de especialización, talleres y capacitaciones?					
10	¿Cree necesaria la vocación en el desempeño docente?					
11	¿Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral?					
12	¿Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia?					
13	¿Cree usted que el rendimiento de los estudiantes es el resultado de la poca vocación docente que existe?					
14	¿Cree usted que la vocación docente influye en el desempeño docente?					
15	¿Cree usted que un docente debe tener características psicológicas, como valores en su desempeño?					
16	¿Cree usted que un docente debe tener características sociales como el servicio en bien de los demás para su desempeño?					
17	¿Planifica realizar estudios de actualización o posgrados universitarios?					
18	¿Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de su propio trabajo?					
19	¿Ha fomentado o promovido el cambio en algún estudiante?					
20	¿Considera que la docencia le ha brindado reputación?					

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

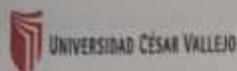
**ANEXO 4 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – ESCUELA DE POS GRADO**

1. Objetivo: El presente tiene por finalidad medir la eficiencia del desempeño del profesor.
2. Informante: Docentes
3. Instrucciones:
 - Lea Ud. con atención y conteste con sinceridad las preguntas marcando con un aspa (x) la alternativa que corresponda a su opinión personal; el cual es anónimo.

ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. ¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?					
2. ¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?					
3. ¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?					
4. ¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?					
5. ¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?					
6. ¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?					
7.- ¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?					
8. ¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?					
9. ¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?					
10. ¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?					
11. ¿Cumplo con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?					
12. ¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?					
13. ¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?					
14. ¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?					
15. ¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?					
16. ¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?					
17. ¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?					
18. ¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en mis estudiantes?					
19. ¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?					
20. ¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?					

Adaptación: Mónica Mimbela (2020)

ANEXO 5: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTOS



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA								
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 enseñar usando diferentes enfoques que se adecúen a las necesidades de sus estudiantes?	/		/		/		
6	¿Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos?	/		/		/		
7	¿Realiza diferentes actividades con sus estudiantes para que comprendan los contenidos pedagógicos?	/		/		/		
8	¿Mantiene el pensamiento de ejercer la docencia durante toda su vida laboral?	/		/		/		
9	¿Tiene una participación constante en cursos de especialización, talleres y capacitaciones?	/		/		/		
DIMENSIÓN SOCIAL								
10	¿Cree necesaria la vocación en el desempeño docente?	/	No	/	No	/	No	
11	¿Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral?	/		/		/		
12	¿Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia?	/		/		/		
13	¿Cree usted que el rendimiento de los estudiantes es el resultado de la poca vocación docente que existe?	/		/		/		
14	¿Cree usted que la vocación docente influye en el desempeño docente?	/		/		/		
15	¿Cree usted que un docente debe tener características psicológicas, como valores en su desempeño?	/		/		/		
16	¿Cree usted que un docente debe tener características sociales como el servicio en bien de los demás para su desempeño?	/		/		/		
17	¿Planifica realizar estudios de actualización o posgrados universitarios?	/		/		/		
18	¿Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de su propio trabajo?	/		/		/		
19	¿Ha fomentado o promovido el cambio en algún estudiante?	/		/		/		
20	¿Considera que la docencia le ha brindado reputación?	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1.	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	✓		✓		✓		
2.	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	✓		✓		✓		
3.	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	✓		✓		✓		
4.	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	✓		✓		✓		
5.	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.								
6.	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	✓		✓		✓		
7.	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	✓		✓		✓		
8.	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	✓		✓		✓		
9.	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10.	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
11.	¿Cumplo con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?	✓		✓		✓		
12.	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	✓		✓		✓		
13.	¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	✓		✓		✓		
14.	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	✓		✓		✓		
15.	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
16.	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	✓		✓		✓		
17.	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
18.	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en mis estudiantes?	✓		✓		✓		
19.	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	✓		✓		✓		
20.	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Taranillo Ostos DNI. 10754317

Especialidad del validador: Metodologo

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

03 de Julio de 2020


.....
Mgtr. Dennis Taranillo Ostos
Catedra Universitaria
.....

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA								
1	¿Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya?	X		X		X		
2	¿Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente?	X		X		X		
3	¿Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos?	X		X		X		
4	¿Escucha con atención los problemas de los demás?	X		X		X		
5	¿Puede enseñar usando diferentes enfoques que se adecúen a las necesidades de sus estudiantes?	X		X		X		
6	¿Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos?	X		X		X		
7	¿Realiza diferentes actividades con sus estudiantes para que comprendan los contenidos pedagógicos?	X		X		X		
8	¿Mantiene el pensamiento de ejercer la docencia durante toda su vida laboral?	X		X		X		
9	¿Tiene una participación constante en cursos de especialización, talleres y capacitaciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN SOCIAL								
10	¿Cree necesaria la vocación en el desempeño docente?	X		X		X		
11	¿Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral?	X		X		X		
12	¿Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia?	X		X		X		
13	¿Cree usted que el rendimiento de los estudiantes es el resultado de la poca vocación docente que existe?	X		X		X		
14	¿Cree usted que la vocación docente influye en el desempeño docente?	X		X		X		
15	¿Cree usted que un docente debe tener características psicológicas, como valores en su desempeño?	X		X		X		
16	¿Cree usted que un docente debe tener características sociales como el servicio en bien de los demás para su desempeño?	X		X		X		
17	¿Planifica realizar estudios de actualización o posgrados universitarios?	X		X		X		
18	¿Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de su propio trabajo?	X		X		X		
19	¿Ha fomentado o promovido el cambio en algún estudiante?	X		X		X		
20	¿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. **Df/** Mg: Ocaña Fernández Yolvi

DNI 40043433

Especialidad del validador: Doctor en Educación, metodólogo

18 de junio de 2020



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1.	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	X		X		X		
2.	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	X		X		X		
3.	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	X		X		X		
4.	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	X		X		X		
5.	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	X		X		X		
7.	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	X		X		X		
8.	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	X		X		X		
9.	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
10.	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	¿Cumpro con responsabilidad el reglamento interno que se encuentra en el PEI?	X		X		X		
12.	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	X		X		X		
13.	¿Cumpro y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
14.	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	X		X		X		
15.	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	X		X		X		
17.	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
18.	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en mis estudiantes?	X		X		X		
19.	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	X		X		X		
20.	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	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: Ocaña Fernández Yolvi

DNI 40043433

Especialidad del validador: Doctor en Educación, metodólogo

18 de junio de 2020

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 VARIABLE VOCACIÓN DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA								
1	Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya.	x		x		x		
2	Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente.	x		x		x		
3	Planifica caminos para hacer realidad sus objetivos.	x		x		x		
4	Escucha con atención los problemas de los demás.	x		x		x		
5	Puede enseñar usando diferentes enfoques que se adecúen a las necesidades de sus estudiantes.	x		x		x		
6	Traza un plan estratégico para la resolución de problemas pedagógicos	x		x		x		
7	Realiza diferentes actividades con sus estudiantes para que comprendan los contenidos pedagógicos.	x		x		x		
8	Mantiene el pensamiento de ejercer la docencia durante toda su vida laboral	x		x		x		
9	Tiene una participación constante en cursos de especialización, talleres y capacitaciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN SOCIAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Cree necesaria la vocación en el desempeño docente.	x		x		x		
11	Recibió orientación vocacional antes de iniciar su vida laboral	x		x		x		
12	Cree que la vocación docente se forma conforme adquirimos más experiencia	x		x		x		
13	Cree usted que el rendimiento de los estudiantes es el resultado de la poca vocación docente que existe.	x		x		x		
14	Cree usted que la vocación docente influye en el desempeño docente	x		x		x		
15	Cree usted que un docente debe tener características psicológicas, como los valores su desempeño.	x		x		x		
16	Cree usted que un docente debe tener características sociales como el servicio en bien de los demás para su desempeño.	x		x		x		
17	Planifica realizar estudios de actualización o posgrados universitarios	x		x		x		
18	Investiga y crea procesos de mejoramiento de técnicas de su propio trabajo.	x		x		x		
19	Ha fomentado o promovido el cambio en algún estudiante.	x		x		x		
20	Considera que la docencia le ha brindado reputación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Máxima Agapito Chumpitaz

DNI 10492526

Especialidad del validador: Psicología Educativa

15 de junio de 2020

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.
Psicología Educativa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1.	¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual?	X		X		X		
2.	¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas?	X		X		X		
3.	¿Organizo de manera asertiva los desempeños del área?	X		X		X		
4.	¿Conozco suficiente del área o áreas a mi cargo como para impartirlas?	X		X		X		
5.	¿Empleo y recomiendo el uso de bibliografía actualizada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Si	No	Si	No	Si	No	
6.	¿Presento y expongo las clases virtuales de manera organizada?	X		X		X		
7.	¿Utilizo diversas estrategias, métodos medios, materiales y tics?	X		X		X		
8.	¿Estimulo la reflexión sobre la manera en que aprenden los estudiantes?	X		X		X		
9.	¿Reconozco los éxitos y actividades de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
10.	¿Estoy dispuesto a proporcionar ayuda y asesoría a mis colegas del área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	¿Cumplo con responsabilidad los reglamentos internos y participo en la evaluación del PEI?	X		X		X		
12.	¿Demuestro una alta identificación con la misión y visión de la institución?	X		X		X		
13.	¿Cumplo y hago cumplir las normas establecidas por la institución?	X		X		X		
14.	¿Soy disciplinado, responsable y proactivo?	X		X		X		
15.	¿Asisto regular y puntualmente a mis clases o reuniones virtuales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	¿Acostumbro hacer una autoevaluación de mi desempeño en las clases virtuales?	X		X		X		
17.	¿Muestro respeto por todos los miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
18.	¿Preparo y planifico mi clase virtual pensando en mis estudiantes?	X		X		X		
19.	¿Demuestro satisfacción y empeño al realizar mi clase virtual?	X		X		X		
20.	¿Participo de las actividades como reuniones, charlas, conferencias o misas virtuales que convoca la comunidad educativa?	X		X		X		

ANEXO 6 CONFIABILIDAD

Variable 1 Vocación docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
voc_1	81,5500	102,261	,776	,930
voc_2	82,3500	101,818	,460	,941
voc_3	80,9000	104,726	,771	,931
voc_4	80,9500	106,471	,745	,932
voc_5	81,1000	104,516	,751	,931
voc_6	81,1000	103,989	,712	,931
voc_7	80,9000	103,568	,701	,932
voc_8	80,7500	109,355	,505	,935
voc_9	81,0500	103,313	,818	,930
voc_10	80,6000	110,568	,446	,936
voc_11	81,7500	105,039	,436	,938
voc_12	81,3500	102,239	,752	,930
voc_13	81,5500	99,313	,704	,932
voc_14	80,7500	111,566	,397	,936
voc_15	80,6500	108,871	,707	,933
voc_16	80,8000	106,063	,771	,931
voc_17	80,8000	105,642	,629	,933
voc_18	80,8000	104,484	,707	,932
voc_19	81,1500	100,871	,799	,929
voc_20	80,8000	106,695	,558	,934

Variable 2 Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
des_1	87,2000	47,221	,687	,904
des_2	87,5500	47,524	,624	,906
des_3	87,4000	50,674	,455	,910
des_4	87,4000	50,147	,446	,910
des_5	87,5500	48,892	,445	,912
des_6	87,2000	50,274	,504	,908
des_7	87,2500	49,461	,597	,906
des_8	87,1500	48,976	,680	,904
des_9	87,1500	50,450	,606	,907
des_10	87,3500	50,661	,386	,912
des_11	87,1000	51,463	,477	,909
des_12	87,0000	50,000	,816	,904
des_13	87,1000	49,884	,582	,907
des_14	87,0500	50,682	,637	,906
des_15	87,1000	48,726	,734	,903
des_16	87,4500	47,945	,621	,906
des_17	87,0000	53,789	,157	,914
des_18	86,9000	51,989	,636	,908
des_19	87,1500	48,134	,789	,902
des_20	87,1500	48,766	,607	,906

ANEXO 7: BASE DE DATOS APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

RESULTADOS INSTRUMENTO: Vocación Docente AÑO: 2020

Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5

	D1									D2										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
2	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5
3	5	3	4	4	3	4	4	5	2	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5
4	5	1	4	5	5	4	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	4
6	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5
7	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5
8	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	3	5	5	3	4	4	4	3
9	3	2	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4	4	5
10	3	1	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	1	5
11	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5
12	3	2	4	4	4	2	5	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	3	3	3
13	4	2	4	4	4	4	4	5	3	5	5	1	4	4	4	4	5	4	4	5
14	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5
15	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	2	3
16	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	5	4	4	5	3
17	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3
18	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	1	4	3	5	5	5	5	5	4	5
19	3	1	4	4	5	5	5	4	3	5	2	4	4	5	5	5	4	3	4	5
20	3	1	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	2
21	3	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	5	4	3
22	3	1	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	3
23	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	4	4	5	5	4	2
24	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5
25	3	1	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3
26	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5
27	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	1
28	5	1	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	1	5	5	5	3	5	5	4
29	3	1	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	4	5	4	5
30	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3

31	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5
32	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5
33	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
34	3	1	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
35	4	1	4	5	4	3	4	5	4	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5
36	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4
37	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3
39	4	1	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5
40	4	1	4	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	4	5	5	4	4	5	5
41	3	2	4	5	4	4	5	4	3	4	2	5	3	4	5	5	3	3	4	5
42	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	1	4	1	4	5	5	5	5	4	4
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5
49	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
50	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5
51	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
53	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
59	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	2	4	4	3	3	4	5	4	5	1	5	3	5	4	4	5	3	3	5
61	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
63	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
64	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5
69	4	2	4	4	3	3	4	5	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

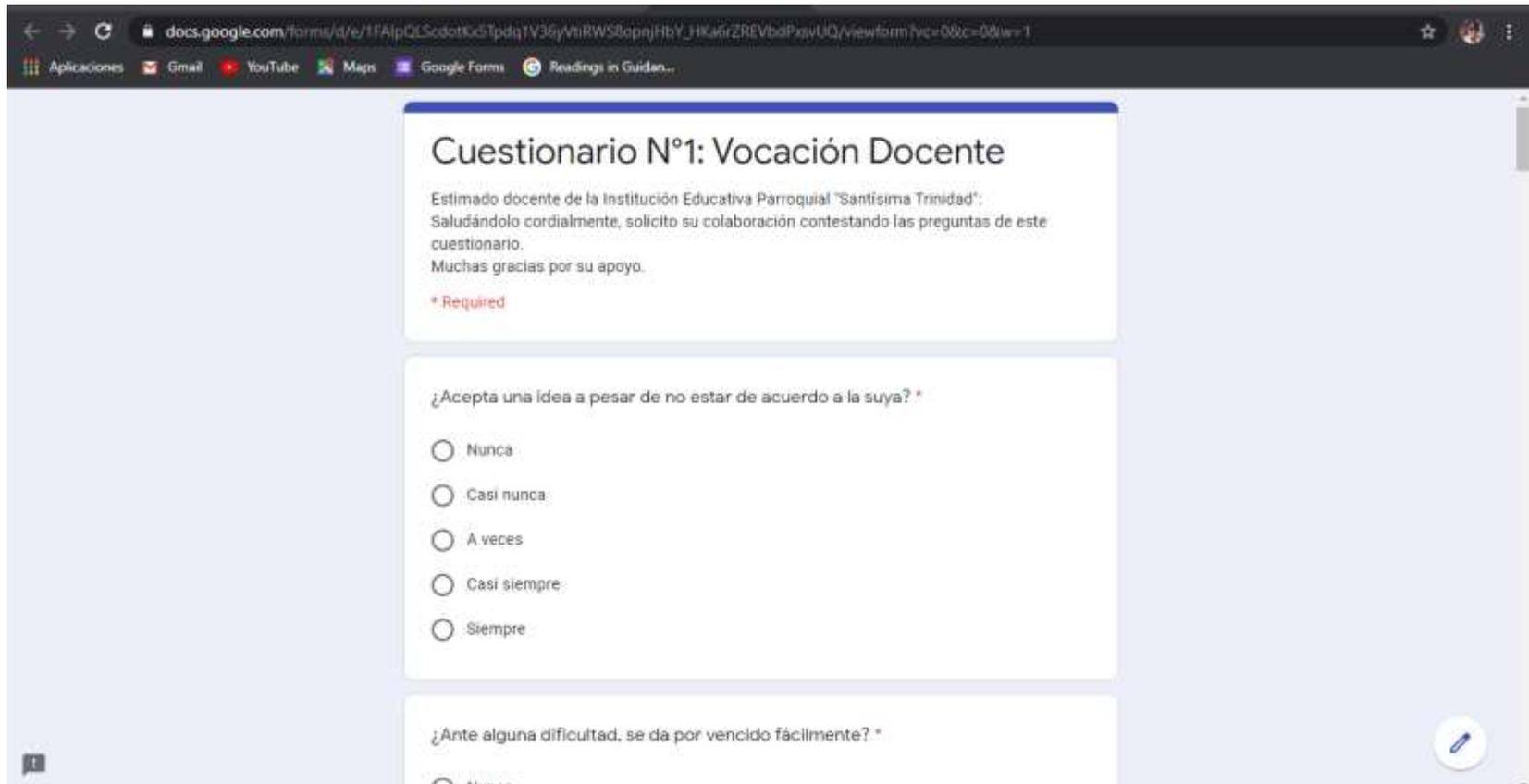
RESULTADOS INSTRUMENTO: Desempeño docente AÑO: 2020

Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5

N° Profesores	D1					D2					D3					D4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3
11	5	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
12	5	3	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
22	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

31	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
40	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
41	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
46	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
47	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
48	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
53	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
70	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

ANEXO 8: CUESTIONARIOS EN GOOGLE FORMS



The image shows a screenshot of a Google Forms questionnaire. The browser address bar at the top displays the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScdotKc5Tpdq1V36yViiRWS8opnJHbY_HKa6rZREVbdPavUQ/viewform?vc=0&c=0&w=1. The browser's taskbar includes icons for 'Aplicaciones', 'Gmail', 'YouTube', 'Maps', 'Google Forms', and 'Readings in Guidan...'. The form itself has a title 'Cuestionario N°1: Vocación Docente' and an introductory message: 'Estimado docente de la Institución Educativa Parroquial "Santísima Trinidad": Saluándolo cordialmente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario. Muchas gracias por su apoyo.' Below the message, there is a red asterisk and the word 'Required'. The first question is '¿Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya? *' with five radio button options: 'Nunca', 'Casi nunca', 'A veces', 'Casi siempre', and 'Siempre'. The second question is '¿Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente? *' with a radio button option 'Nunca' visible. A blue pencil icon is located in the bottom right corner of the form area.

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScdotKc5Tpdq1V36yViiRWS8opnJHbY_HKa6rZREVbdPavUQ/viewform?vc=0&c=0&w=1

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Google Forms Readings in Guidan...

Cuestionario N°1: Vocación Docente

Estimado docente de la Institución Educativa Parroquial "Santísima Trinidad":
Saluándolo cordialmente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario.
Muchas gracias por su apoyo.

* Required

¿Acepta una idea a pesar de no estar de acuerdo a la suya? *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Ante alguna dificultad, se da por vencido fácilmente? *

Nunca

← → ↻ docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc_1n1ERzEiABRWi0N9ogsKof9kA0A4jasFbeP9_cfbxjA/viewform?c=0&z=0&w=1

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Google Forms Readings in Guidan...

Cuestionario N°2: Desempeño Docente

Estimado docente de la Institución Educativa Parroquial "Santísima Trinidad":
Saludándolo cordialmente, solicito su colaboración contestando las preguntas de este cuestionario.
Muchas gracias por su apoyo.

* Required

¿Preparo y planifico mi clase para la educación virtual? *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Relaciono las competencias de aprendizaje con otras áreas? *

Nunca



ANEXO 9: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 19 de junio de 2020
Carta P. 187-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-HNT

Mg.
LUZ SILVIA PIÉLAGO LASTRA
DIRECTORA GENERAL
CENTRO EDUCATIVO PARROQUIAL "SANTÍSIMA TRINIDAD"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MIMBELA RUIZ, MÓNICA ISABEL; identificada con DNI N° 09913924 y con código de matrícula N° 7002272103; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

VOCACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "SANTÍSIMA TRINIDAD" CERCADO DE LIMA 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MIMBELA RUIZ, MÓNICA ISABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención el presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima, 24 de junio de 2020

Estimado:
Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Presente -

De mi consideración,

Previo cordial saludo trinitario, me dirijo a usted para dar respuesta a su Carta P. 187-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, de fecha 19 de junio del presente, en la que solicita permiso para que nuestra docente del nivel primaria MIMBELA RUIZ, MÓNICA ISABEL identificada con DNI N° 09913924, obtenga información de nuestra Institución Educativa Santísima Trinidad, para desarrollar su trabajo de investigación y obtener su grado de MAESTRA.

Al respecto le comunico que **otorgamos el permiso** para que la mencionada docente realice su investigación académica y pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado **VOCACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "SANTÍSIMA TRINIDAD" CERCADO DE LIMA 2020.**

Atentamente,




Mg. Luz Silvia Piélago Lastra
Directora General