

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Educación Superior



**RELACIÓN ENTRE VOCACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LA
PROVINCIA DEL CUSCO, 2021**

Tesis presentada por la Bachiller
Carpio Cascamayta, Katy Eliana
Para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación Superior

Asesora:
**Dra. Pérez Quintanilla, Cecilia
Lourdes**

Arequipa – Perú

2022

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 20 de Diciembre del 2021

Dictamen: 002831-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 002831, presentado por:

2003005392 - CARPIO CASCAMAYTA KATY ELIANA

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE VOCACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, 2021.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**5161 - SIU ANTEZANA ROCIO JACKELINE
DICTAMINADOR**



**6005 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



**6047 - NIETO BOLAÑOS NICOLA VERONICA
DICTAMINADOR**



A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo desde siempre.

A mi familia, quienes con su amor, paciencia y apoyo incondicional me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y perseverancia.

A mi hija, Marbella Xiomara, que es la mayor bendición que el cielo me pudo dar, principal motivo para seguir creciendo en todos los aspectos.

A mi compañero de vida, mi cómplice y complemento perfecto, Rhosver, por su apoyo incondicional y aliento constante.



“Educar no es imitar, sino construir”

Joel Artigas

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal docente de los Institutos Tecnológicos de Educación Superior del Cusco; muy en especial al IST Privado “KHIPU” y el IST Público “TUPAC AMARU”, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su institución de formación superior tecnológica.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, a toda la Escuela de Post Grado, a mis señores docentes, y muy en especial a mi asesora de Tesis, la Dra. Cecilia Lourdes Pérez Quintanilla, por ser la principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y asesoramiento permitió el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
EPÍGRAFE	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS	4
Hipótesis general.....	4
Hipótesis específicas	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 La vocación profesional.....	6
1.2 El desempeño laboral.....	7
1.3 Relación entre vocación profesional y desempeño docente	8
1.4 Análisis de antecedentes de investigación.....	12
CAPITULO II METODOLOGÍA	15
2.1 Técnicas e instrumentos	15
2.1.1 Cuestionario sobre vocación profesional	15
2.1.2 Cuestionario sobre el desempeño laboral.....	17
2.1.3 Cuestionario sobre vocación profesional	20
2.2 Campos de verificación.....	22
2.2.1 Ubicación espacial	22
2.2.2 Ubicación temporal.....	22
2.2.3 Unidades de estudio	23
2.3 Estrategias de recolección de datos.....	25
2.4 Criterios para manejo de resultados	25
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
3.1 Resultados en la variable 1, vocación profesional	28
3.1.1 Resultados por dimensiones.....	29
3.2 Resultados en la variable 2, desempeño laboral.....	33
3.2.1 Resultados por dimensiones.....	34
3.3 Prueba de hipótesis.....	37
3.3.1 Prueba de hipótesis general	37
3.3.2 Prueba de hipótesis específicas	41
3.4 Discusión de resultados.....	50
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

ANEXOS 55

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Instrumentos
- Anexo 3. Matrices de sistematización de datos
- Anexo 4. Validación de instrumentos
- Anexo 5. Constancias de los institutos superiores sobre la aplicación de instrumentos
- Anexo 6. Proyecto de desarrollo
- Anexo 7. Glosario de términos
- Anexo 8. Tratamiento estadístico de las encuestas



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de valoración y confiabilidad de Alfa de Cronbach	15
Tabla 2	Validez del contenido del cuestionario de la variable vocación profesional.....	17
Tabla 3	Validez del contenido del cuestionario de la variable desempeño docente.....	19
Tabla 4	Operacionalización de las variables	20
Tabla 5	V1; Vocación profesional.....	28
Tabla 6	Dimensión 1, interés por la enseñanza (docencia)	29
Tabla 7	Dimensión 2, motivación académica.....	30
Tabla 8	Dimensión 3, autodeterminación profesional.....	31
Tabla 9	Dimensión 4, interés profesional	32
Tabla 10	V2; Desempeño laboral	33
Tabla 11	Dimensión1, desempeño en la planificaicón y previsión curricular.....	34
Tabla 12	Dimensión 2, desempeño en el proceso curricular	35
Tabla 13	Dimensión 3, desempeño en la evaluación y realimentación curricular.....	36
Tabla 14	Contingencia V2: desempeño laboral*V1: vocación profesional	37
Tabla 15	Correlación entre variables de estudio.....	39
Tabla 16	Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la planificación y previsión curricular	42
Tabla 17	Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en el proceso curricular.....	45
Tabla 18	Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular	478

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación	25
Figura 2: V1; Vocación profesional	28
Figura 3: Dimensión 1, interés por la enseñanza (docencia).....	29
Figura 4: Dimensión 2; motivación académica.....	30
Figura 5: Dimensión 3; Autodeterminación profesional.....	31
Figura 6: Dimensión 4; Interés profesional	32
Figura 7: V2; Desempeño Laboral	33
Figura 8: Dimensión 1; desempeño en la planificación y previsión curricular.....	34
Figura 9: Dimensión 2; desempeño en el proceso curricular	35
Figura 10: Dimensión 3; desempeño en la evaluación y realimentación curricular	36
Figura 11 Contingencia V2: desempeño laboral*V1: vocación profesional.....	37
Figura 12. Correlación entre variables de estudio.	¡Error! Marcador no definido. 39
Figura 13. Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la planificación y previsión curricular	42
Figura 14. Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en el proceso curricular	45
Figura 15. Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular.....	48

RESUMEN

El estudio “Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021; cuyo objetivo fue indagar el grado de correlación entre la vocación y el desempeño que ejercen; sea desde las variables en sí, y también entre la variable ‘vocación’ y las dimensiones del desempeño laboral. El presente estudio está enmarcado dentro de la investigación descriptivo correlacional, de diseño no experimental, de tipo básico con un enfoque cuantitativo. Para llegar a resultados se aplicaron encuestas a una muestra de estudio de 60 docentes de Institutos Tecnológicos, entre públicos y privados de la provincia del Cusco. La conclusión principal evidencia una correlación positiva media entre las variables “vocación profesional” y “desempeño laboral” con un coeficiente de Pearson del 0,525, la cual demuestra que el fenómeno de la vocación incide directa y significativamente alta en el desempeño laboral de los docentes en los institutos superiores tecnológicos. En cuanto a las conclusiones secundarias, se halló que, existe una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la dimensión “desempeño en la planificación y previsión curricular”, obteniendo el coeficiente de Pearson de 0,538; Igualmente, se halló que existe una correlación positiva débil entre la variable “vocación profesional” y la dimensión “desempeño en el proceso curricular”, con un coeficiente de Pearson de 0,385; Asimismo, se evidenció que existe una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la dimensión “desempeño en la evaluación y realimentación curricular”, con un coeficiente de Pearson de 0,512, los cuales evidencian que el fenómeno de la vocación influye de forma significativa alta en el desempeño laboral de los maestros en institutos tecnológicos de la provincia del Cusco.

Palabras clave: Vocación profesional, desempeño laboral, planificación y previsión curricular, proceso curricular, evaluación y realimentación curricular.

ABSTRACT

The study "Relationship between professional vocation and job performance in teachers of technological higher education in the province of Cusco, 2021; whose objective was to investigate the degree of correlation between vocation and the performance they exercise; both from the variables themselves, and also between the variable 'vocation' and the dimensions of job performance. The present study is framed within the descriptive correlational research, of non-experimental design, of basic type with a quantitative approach. The results were obtained by means of a survey with a results scale and a study sample of 60 teachers from Technological Institutes, both public and private, in the province of Cusco. The main conclusion shows an average positive correlation between the variables "professional vocation" and "job performance" with a Pearson coefficient of 0.525, which demonstrates that the phenomenon of vocation has a direct and significant influence on the job performance of teachers in technological institutes. As for the secondary conclusions, it was found that there is a medium positive correlation between the variable "professional vocation" and the dimension "performance in curricular planning and foresight", obtaining a Pearson coefficient of 0.538; likewise, it was found that there is a weak positive correlation between the variable "professional vocation" and the dimension "performance in the curricular process", with a Pearson coefficient of 0.385; Likewise, it was found that there is a medium positive correlation between the variable "professional vocation" and the dimension "performance in the evaluation and curricular feedback", with a Pearson coefficient of 0.512, which shows that the phenomenon of vocation has a significant influence on the work performance of teachers in technological institutes in the province of Cusco.

Keywords: Professional vocation, job performance, curricular planning and forecasting, curricular process, evaluation and curricular feedback.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia a la relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, tema que ha sido elegida a partir de una reflexión y experiencia personal, considerando que la vocación profesional del maestro es un aspecto influyente en la eficiencia de su desempeño profesional, pero que no se conoce la magnitud de dicha relación y menos, las variaciones y consistencias que puede presentarse, en el caso de los docentes de superior tecnológico, sabiendo que existen diversos profesionales que asumen la docencia, según la especialidad en la cual son contratados.

En esa misma dirección, Murillo (2006) resalta el rol clave de los docentes en el proceso educativo, y señala que existe consenso acerca de que “la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo” (p.11). Sin embargo, históricamente, la carrera docente en el Perú ha tenido diversos problemas, entre los cuales pueden resaltarse el bajo prestigio social de la carrera y los bajos salarios, lo cual incide en la elección vocacional.

En la presente investigación, hemos considerado como población de estudio a todos los docentes que laboran en los diferentes institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco; sin embargo, cabe indicar que, la mayoría de ellas son de gestión privada, por lo que, debido a la pandemia, muchas de ellas han cerrado puertas por falta de estudiantes, por lo cual, hemos considerado como población a los docentes de aquellos institutos que están funcionando en la actualidad, siendo, por lo tanto, 60 los docentes considerados como muestra de estudio y a quienes se les aplicó los instrumentos.

Por lo sustentado, nuestro problema de investigación busca conocer qué nivel de relación existe entre la vocación profesional y el desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco. Asimismo, buscamos conocer cuánta vocación profesional demuestran tener los docentes, describiendo, el desempeño que demuestran en la práctica, si es o no eficaz y eficiente. Finalmente, buscamos indagar la manera cómo se relacionan dichas variables en términos estadísticos (prueba de hipótesis) e interpretativos (análisis de la situación de resultados).

Justificando el problema desde razones personales, se tiene una inquietud de indagar de qué manera la vocación profesional guarda relación con la calidad del desempeño profesional

que demuestran los docentes de superior en las instituciones tecnológicas; sabiendo que este país requiere de buenos profesionales técnicos en todos los campos.

Desde el punto de vista de la validez o conveniencia científica, se sabe que toda organización educativa, por más pequeña que pueda parecer, debe procurar tener motivados a los miembros integrantes que laboran en su seno institucional, por consiguiente, resulta ser muy conveniente saber hasta qué punto dicho personal, especialmente docente, evidencia un nivel de vocación y de desempeño. En eso consiste la conveniencia académica del presente estudio, puesto que los resultados van a decir en algún momento cuáles son esos niveles de desempeño en los actos de ejercicio laboral.

Desde la perspectiva de la conveniencia académica, se entiende que los resultados del estudio, ayudarán al personal directivo de los institutos tecnológicos para entender la importancia de alcanzar una motivación extra, tanto interna como externa, fuera de las presiones actuales en el ejercicio docente que actúan contrariamente como “factores no motivacionales” o, en nuestro caso, como “factores no vocacionales”. Para cualquier Institución superior tecnológica, contar con información de esta naturaleza permitirá evaluar para su conveniencia el nivel de vocación y desempeño de los docentes y relacionar estos datos con su motivación como tales.

Desde la perspectiva de la actualidad y factibilidad, la presente investigación es asequible y urgente; pues, el interés es enfatizar el grado de competitividad actual que se requiere para ejercer la función docente y procurar aprendizajes de calidad en los estudiantes y su posterior reconocimiento laboral, cuando estén ejerciendo la profesión para la cual se formaron. La factibilidad es completamente abierta al presente estudio.

Desde el punto de vista de la validez y la relevancia social, los resultados de la investigación procuran relevancia social porque ha de reportar sugerencias y datos de análisis a los directores educativos de formación tecnológica para sus análisis teóricos referenciales que permita la selección de un personal idóneo acorde a los intereses académicos de la institución. Estas decisiones podrán servir para realizar un análisis de la motivación y su incidencia en el desempeño de sus docentes en la Institución tecnológica donde pertenecen. Así, es de relevancia social, porque los beneficiarios son los propios docentes y estudiantes, además de enfrentar la problemática de la vocación en el nivel tecnológico, lo cual permitirá igualmente el planteamiento de soluciones pertinentes para optimizar la motivación y mejorar el desempeño, además de ser desafiante para plantear nuevas investigaciones

De igual forma, desde la óptica de las implicancias prácticas y éticas, los resultados del estudio han de ser de mucha utilidad teórico-práctica para las propias instituciones tecnológicas del ámbito de estudio, para el MINEDU, para la UGEL Cusco y DRE-Cusco. En forma particular, será de suma utilidad para las instituciones tecnológicas cuyos docentes forman parte de la muestra de estudio. De esa forma, la investigación ha de ser un marco teórico de referencia para evaluar hasta qué punto se cuenta con un personal docente con vocación y de qué manera dicha actitud está relacionada con el desempeño profesional. Las implicancias éticas tienen que ver con la autoevaluación de los protagonistas como son los docentes de formación tecnológica y el hecho de evaluar su nivel de vocación y su calidad profesional en su desempeño como tales.

Para un abordaje efectivo de la problemática, el presente trabajo de investigación está estructurado en tres capítulos, a saber: el primer capítulo, denominado Marco Teórico, desarrolla y analiza información sobre las variables vocación profesional y desempeño docente y cómo éstas se relacionan en el ámbito de la educación superior. Asimismo, se desarrollan y se analizan los antecedentes de la presente investigación.

En el segundo capítulo denominado Metodología, se describe las estrategias metodológicas para el tratamiento de la información, investigación que se encuentra circunscrita en el diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, cuya técnica de recojo de información fue la encuesta, y el cuestionario como instrumento, para las dos variables. En el desarrollo de la investigación de campo se tuvo como dificultad el acceso directo a la unidad de estudio, por el tema de la pandemia del COVID-19, puesto que se tuvo que recurrir a las tecnologías de la información. En el tercer capítulo, denominado Resultados y Discusión, se presenta los resultados obtenidos en la presente investigación y su contraste con resultados de investigaciones recientes referentes a la problemática y los conocimientos científicos al respecto. Finalmente se presentan las conclusiones, así también, las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos pertinentes.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

H₁: Dado que la vocación profesional es una condición básica para un eficiente desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica, la cual requiere de un mejoramiento notable en su sistema; es probable que, la vocación profesional guarde una relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, de tal manera que, a mayor vocación evaluada, mejor desempeño docente, y viceversa.

Hipótesis específicas

H₁: Dado que la vocación profesional se manifiesta en una serie de características y rasgos personales y profesionales perceptibles desde un punto de vista del desenvolvimiento cotidiano en los docentes de superior tecnológico; es probable verificar rasgos característicos de vocación que demuestran los docentes en la dimensión de planificación y previsión curricular, demostrando que guarde correlación con el nivel de vocación.

H₂: Dado que el desempeño docente es un conjunto de conductas y rasgos que caracterizan el comportamiento de los docentes de educación superior tecnológica y que definen un determinado nivel de eficiencia; es probable verificar que ciertos indicadores característicos evidencian una relación directa y elevada entre la vocación profesional y el desempeño curricular en sí, especialmente, si se entiende que todo desempeño con vocación evidencia rasgos de eficacia alta.

H₃: Dado que teóricamente existe una relación directa entre la vocación profesional y la dimensión de desempeño laboral de los docentes en cualquier nivel educativo, y por consiguiente, en la formación profesional tecnológica de las instituciones en la región Cusco; es probable verificar tendencias estadísticas de relación significativa entre la vocación profesional como variable y la dimensión del desempeño laboral en lo concerniente al desempeño en la evaluación y la retroalimentación curricular que desarrollan los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco, obtenidas del análisis relacional de tal forma que se verifiquen niveles graduales de relación positiva entre la variable y la indicada dimensión.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la vocación profesional y el desempeño laboral que demuestran los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco.

Objetivos Específicos

- Determinar cuál es el grado de correlación estadística que existe entre la variable vocación profesional y la dimensión de planificación y previsión curricular, que demuestran los docentes de institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco.
- Demostrar el nivel de relación que hay entre la vocación profesional y la dimensión de proceso curricular que cumplen los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco.
- Evidenciar la relación que existe entre la variable vocación profesional y la dimensión de evaluación y realimentación curricular, que desarrollan los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La presente investigación expresa una enorme inquietud teórica de inicio al plantear una inquietud siempre presente pero pocas veces abordada, tal como es la vocación en relación al desempeño profesional.

1.1 La vocación profesional

Consultando con Universia (2019), la vocación está directamente relacionada a la personalidad y, por consiguiente, no es un tema simple de abordar. No se escoge la vocación, más bien, se mencionaría más bien que es ésta la que escoge a los expertos. Hablamos de un desplazamiento (ELAN) que nace a partir de dentro, una dirección a la que naturalmente los individuos se sienten inclinadas hacia la que permanecen atraídas irresistiblemente. Además, se mencionaría que es la necesidad de sintonizar con lo cual ya está allí para encontrar algo que constantemente ha atraído o que se cruza en el camino de los individuos.

Referente a la vocación profesional, hablamos de un impulsor que actúa con más fuerza en las féminas que en los varones, según estudios. De esta forma, siguiendo los datos de la misma fuente Universia (2019), en lo que el 69% de las representantes del sexo femenino eligen la carrera universitaria teniendo presente esta llamada, esto solo ocurre en el 61% de los casos una vez que se trata del sexo masculino.

Se plantea que profesión sin vocación es como un recipiente vacío. Técnicamente, el servicio podría ser bueno, sin embargo, no se realiza una calidad real en el contacto con el ámbito. Un profesional sin una vocación determinada es un profesional que se esfuerza y hace todo lo viable por encajar en un puesto, empero al que no le sale de dentro gozar con lo cual involucra su día a día resulta en la mediocridad.

Basta con citar los próximos ejemplos para comprender lo cual hablamos de expresar.

- Un operador telefónico dentro de un servicio de atención al comprador sin poseer vocación profesional, rápidamente se sentirá agobiado y dará paso a la aparición del “burn out” que lo define como el síndrome de desgaste profesional y hablamos de un estado de postración de la mente, emocional y físico que se muestra como consecuencia de exigencias agobiantes, estrés

crónico o insatisfacción gremial. En esta situación, entidad y maestro, se verán en una situación complicada.

- Un maestro al que le agobian las cuestiones constantes de sus estudiantes o la necesidad de repetir explicaciones, puede llegar a la impaciencia y preguntarse, al menos, el motivo de haber elegido dicha área de trabajo y, todavía peor, desmotivar con dichas incomodidades a sus alumnos.
- Un doctor al que le incomoda el contacto con la patología y los individuos, no va a poder ejercer su tarea con la exhaustividad elemental y, por su falta de empatía, puede llegar a perder pacientes, que preferirán ser visitados por otro profesional más comprometido con su tarea, o que demuestre más grande interés.

La profesionalidad no es considerada suficiente una vez que no se presenta la pasión, el compromiso y la curiosidad. Y dichos atributos que complementan una labor bien estructurada y una excelente aplicación de los saberes técnicos son efecto de la vocación profesional.

1.2 El desempeño laboral

Conforme al portal Ecured (2020), el desempeño laboral es el rendimiento gremial y la actuación que muestra cualquier empleado, en esta situación hablamos de los maestros que laboran en el nivel superior tecnológica, al llevar a cabo ciertas funcionalidades y labores primordiales que pide su responsabilidad en el entorno gremial específico de actuación, lo que posibilita mostrar además su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo expone las competencias laborales alcanzadas en las que se incorporan, como un sistema, los conocimientos, las capacidades, las vivencias, los sentimientos, las reacciones, las motivaciones, las propiedades individuales y valores que aportan a conseguir los resultados que se esperan alcanzar, en relación con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización donde labora.

El concepto de ‘desempeño laboral’ tiene relación con lo actividad que hace el profesor y no únicamente con lo que sabe hacer; por consiguiente, le son fundamentales puntos como, por ejemplo: las capacidades (eficiencia, calidad y productividad con que lleva a

cabo las acciones laborales asignadas en un lapso de tiempo determinado), la conducta de la disciplina, (el aprovechamiento de las jornadas gremiales, el cumplimiento de las reglas de estabilidad y salud en el trabajo). Las concretas de los puestos de trabajo y las cualidades individuales que se necesitan en el manejo de determinadas actividades o cargos manifiestan una aptitud demostrada.

Hay una correlación directa entre los componentes que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

Acorde al mismo portal Ecured (2020), la idoneidad demostrada es el inicio por el cual se rige la gestión administrativa para la decisión del ingreso de los maestros o empleados al trabajo, su permanencia y promoción, así como su unión a eventos de capacitación y desarrollo. Comprende el estudio integral de los requisitos en general que involucran:

- La ejecución del cometido con la eficiencia, la calidad y el desarrollo solicitados.
- La vivencia y conocimientos expuestos en los resultados específicos logrados en su ocupación.
- La ejecución de las reglas de conducta y disciplina dictadas y las concretas de los puestos de trabajo y de propiedades individuales que se solicitan en el manejo de ciertas actividades u ocupaciones.
- La exhibición de capacidades y de la destreza concebida en el funcionamiento de los cargos predispuestos. Únicamente se solicitará la calificación de carácter formal por medio de los certificados de estudios o títulos, en relación con los requisitos demandados para el puesto.

En la valoración del desempeño laboral se mide el nivel en que cada maestro o cualquier persona empleada, conserva la idoneidad y la efectividad - eficiencia con la que aplica sus ocupaciones laborales a lo largo de un lapso de tiempo definido y del potencial crecimiento.

1.3 Relación entre vocación profesional y desempeño docente

En esta situación, se ha escogido la enseñanza superior tecnológica como entorno de análisis. Además de conceptualizar por medio de datos y argumento, si el ejercicio que

realiza el maestro es generalmente una vocación o una profesión en el grado tecnológico.

Recientemente, Elacqua (2018), propone haciendo uso de diferentes datos logrados de numerosas naciones de Latinoamérica que, siendo la verdad una pérdida de prestigio social en la profesión de profesor, una mayor parte de los individuos que escogen la docencia en el nivel superior, en este caso tecnológico, no lo realizan exclusivamente por vocación, sino por medio del descarte, por alternativa laboral; en otras palabras, por contar con un sueldo.

En todo caso, sustenta que no existe diversas posibilidades para elegir la especialidad profesional de realizar docencia. Es así que, la carrera de la docencia no está siendo escogido como resultado de una vocación, sino como una alternativa gremial.

Por cierto, respecto al criterio y sentir de la vocación, ésta se comprende de procedencia religiosa. De esta forma, según Gonzales (2000) y Larrosa (2010), se entendía que “para ser sacerdote había que percibir el llamado de Dios”. Esa visión de vocación trascendente mutó hacia la docencia, que hasta hace cierto tiempo no era visto como una profesión en el sentido preciso del vocablo, sino más bien como una clase de arte.

Day (2005); Regnault (2000) y Arnaut (2000) mencionarían entonces que los maestros eran considerados como personas cercanas a los religiosos o a los artesanos. En los dos casos, era sólo de aguardar si “el llamado de Dios” o más claramente, el denominado llamado del destino. Se tiene entendimiento de diversos estudios mostrando cómo la docencia ha ido desarrollándose, hacia lo cual hoy se considera como una profesión.

López (2014) indicaba que la profesión debía asegurar un grupo de condiciones como las que se enumeran posteriormente:

- Unirse a reglas éticas.
- Ser poseedor de un entendimiento específico y de un grupo organizado de competencias debidamente estructuradas.
- Contar con un marco de aprendizaje extensamente identificado y derivado de la indagación, la formación y el entrenamiento de elevado grado.
- Estar preparado para ejercer aquel entendimiento y ejercer aquellas competencias.
- Actuar según el interés de otros.

Según Tenti (2008) no obstante, se debería tener en cuenta como algo difícil conocer que, lo cual se denomina vocación, debería ser entendida, como el “llamado de la naturaleza para orientar a los individuos referente a sus preferencias profesionales”.

La verdad es, la docencia hoy en día es percibida y comprendida como una profesión, no tanto de esta forma ya como un oficio, que se comprende mientras se avanza, el cual resultaría un poco complicado de realizar sin anteriores estudios y una preparación previa.

Larrosa (2010) llega a explicar la actividad profesor como una “profesión con vocación” o una “profesión de valores”, ya que las pautas de la ejecución profesional que conlleva a la satisfacción, tendrían que ser las próximas expuestas:

- a) Vocación. - Compreendida como la predisposición natural para dedicarse exclusivamente a la actividad profesional con fervor, responsabilidad y confianza plena en la enseñanza, en la dedicación y servicio dirigida hacia los demás.
- b) Competencia. - Ligada a la formación profesional científica y técnica (institutos superiores), correctas que den el pase de hacer de los egresados, individuos cualificados en todo instante en la realización de la profesión.
- c) Actitud. - Vinculada con la iniciativa de mostrar ciertos grados o expresiones de las personas como de apertura, servicio a la sociedad y del trabajo grupal.
- d) Dedicación. - Que podría ser el periodo necesario dedicada exclusivamente a la ejecución de la profesión, tratando tener cualificados los saberes y desempeños.
- e) Conocimiento de los deberes y derechos éticos. - Compromiso moral de exigirse a sí mismos y a los otros con una extensa autoridad de carácter moral.

De dichos razonamientos, podría concluirse de forma particular que, actualmente, la docencia está siendo observada como una profesión al igual que otras profesiones como por ejemplo la medicina, derecho o ingenierías. No obstante, en la docencia, se presenta una carga moral y éticamente profunda resumido en el compromiso social y en la magnitud ética, puntos que la harían muchísimo más involucrada y más exigente, ubicándose en el ámbito de la vocación. O sea, la vocación no está extinta ni fue remplazada por el ejercicio profesional, sencillamente está incluida en la profesión y al

parecer no se ha percatado la cantidad de expertos que ejercen esa tarea en la formación tecnológica.

Según Elacqua (2018), el que sea denominado como una profesión con limitado prestigio social y donde los alumnos egresados del nivel secundario no escojan por vocación sino “descarte”, transporta una secuencia de controversias y polémicas. Tal es de esta forma que, ahora se muestran discusiones sobre la necesidad de imponer a los profesores poseer vocación previamente que el interés monetario, y dicha manifestación comenzar estudios, en el peor de las situaciones, edificarla a lo largo de su funcionamiento en la formación profesional.

Este trabajo de investigación, por consiguiente, dejará explicar la concepción que existe sobre las variables de vocación y desempeño desde el punto de vista de los expertos que formaran la muestra de análisis.

La preocupación general respecto a la docencia, se expresan en inquietudes como, si es más relevante la vocación que la formación profesional. Del mismo modo, la preocupación de conocer si, para ser buenos profesores se debería nacer ya como maestros o, a la inversa, si un óptimo maestro podría ser moldeado en los salones y con formación primaria. Estas dudas, desplazadas al entorno tecnológico, dejará entrever, hasta qué punto es viable evidenciar que la vocación en los profesores tecnológicos es fundamental en su manejo gremial.

Arratia (2010), afirma que la integración del maestro como un participante clave, se debería comprender no únicamente como una elección metodológica en la formación profesional, sino como una elección epistémica, que busca situar en el centro la percepción de los individuos relacionados por encima de las evaluaciones “neutrales” del procedimiento del trabajo maestro.

Para eso, se incentiva a realizar una especificación de las primordiales reformas educativas en Latinoamérica, detallando las primordiales transformaciones que la profesión ha demostrado en dichos procesos. Esto dejará efectuar una disputa respecto del papel del maestro en el sistema educativo, y con particular hincapié en enseñanza superior, para concluir con la especificación de los procesos, los mecanismos e instancias de la evaluación que desarrollaron para la mejora de la calidad de la profesión.

La preocupación más relevante que guía el procedimiento de indagación es: ¿De qué forma captan los profesores que las condiciones de labor y la satisfacción gremial son componentes que inciden en el desempeño laboral y qué interacción guarda con su vocación, tanto a partir de su propia percepción, así como la copercepción? De esa pregunta, se infieren otras inquietudes relevantes. Primero, ¿cuál es la percepción de los profesores sobre su vocación profesional? Segundo, ¿cuál es la percepción sobre el manejo gremial y los componentes que influyen en él? Tercero, entender las interrelaciones entre la vocación y el funcionamiento profesional.

Para lograr hacer un estudio profundo e interpretativo, paulatinamente se desarrollarán en el procedimiento una secuencia de conceptos que informen de la relación entre vocación y desempeño en los profesionales y la manera cómo se desenvuelven en el entorno socio-educativo donde ofrecen sus servicios.

1.4 Análisis de antecedentes de investigación

En el entorno nacional, se consultaron los siguientes trabajos de investigación.

La tesis de Mendoza, M. y Clemente, E. (2013) “Vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de la I.E.I 005 y las I.E. 1054 de Lince, Abelardo Quiñones de Jesús María y José del Carmen Marín Arista del Cercado de Lima, año 2012”, ha sido elaborada con intención de establecer la interacción que existe entre la vocación profesional y el desempeño laboral en los maestros de la muestra.

El asunto ha sido postulado tomando en cuenta como variable primordial la Vocación Profesional, la cual se muestra como una medida evaluada por medio de la afectividad, la responsabilidad, las cualidades humanas y las capacidades sociales. Para la variable sobre Desempeño laboral del Docente, se enseñan indicadores de evaluación en las dimensiones de organización, motivación, organización en el aula y la educación. Los resultados demostraron la existencia una interacción directa entre la vocación profesional y los niveles del desempeño laboral, con un grado bajo de un 9% de profesores que demuestran tener una vocación profesional.

Chávez, M. (2018) “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”; el objetivo de este trabajo fue el poder establecer las diferentes condiciones, las aptitudes y las deficiencias de tipo significativo en el desempeño del docente de acuerdo a la muestra del estudio. Se aplicó

un diseño de tipo descriptivo comparativo, con la conclusión obtenida de la no existencia de diferencias significativas de las frecuencias de acuerdo al desempeño docente, ya que la media que fue calculada se establece en un nivel menor que la media teórica, con el nivel significativo de 0,05. En otras palabras, el desempeño docente no obtiene un resultado satisfactorio y esperado en relación a la comunidad estudiantil.

Guerra, F. (2018) “Beca vocación de maestro: motivos para elegir la carrera docente y experiencias de inserción en la universidad”, cuyo objetivo planteado es la identificación de los diferentes motivos para estudiar educación, los factores que podrían influir sobre la decisión de poder elegir la educación y las experiencias de la inserción en la universidad, en una población estudiantil.

Para alcanzar este objetivo, se aplica el diseño cualitativo con un punto de vista de análisis temático. Las entrevistas se efectuaron con alumnos, docentes y autoridades de la organización donde se efectuó la investigación además de incluir a un funcionario del PRONABEC. Los resultados obtenidos dan a entender que la BECA captó la atención no solo de los estudiantes que siempre tuvieron en cuenta estudiar educación sino a todos aquellos que pensaron que era una más de sus alternativas, y a los que no lo habían considerado. En otras palabras, se encontró que los alumnos presentaban distintos tipos de motivación para poder elegir la carrera profesional y que, en la opción de estudiar esta especialidad, influenciarían factores externos, siendo la BECA el punto primordial. Además, para esta gente, la beca se transforma en una oportunidad de poder acceder a la misma educación superior en la universidad, y conocer que su aplicación profesional apoyará a la economía familiar.

Es por ello que los resultados de esta investigación darían a conocer que, existe un grupo de estudiantes, quienes, al poder escoger la carrera, lo realizan por vocación más que el interés laboral; y a la inversa, se presenta un gran número de egresados del nivel secundario, que escogen la carrera docente por medio de la necesidad, por defecto o como última opción a los distintos fracasos intentados con diferentes probabilidades profesionales. Es por ello, al egresar, darán a conocer otro tipo de realidad que es impredecible; ya que diferentes se transforman a la realización del ejercicio profesional como una vocación que fue descubierta y la engrosaron; por otra parte, terminará la labor por la urgencia laboral para poder subsistir a manera personal y familiar más que por vocación.

Olivera, M. (2019) “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aguijes – Ica”, con el objetivo de poder investigar la conexión que se presenta entre la motivación y el desempeño docente. La metodología planteada fue de tipo cuantitativo no experimental, teniendo como población y muestra al personal docente del nivel primario y el secundario, tratando de apoyarse en la técnica de la encuesta acerca de la Motivación y Desempeño Docente. Se concluye que el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado $r=0,781$, y con ello da a entender que la motivación posee cierta conexión significativa con el desempeño docente en la I.E. donde fue aplicada. En otras palabras, se da a conocer la existencia de la motivación la cual genera el buen desempeño docente y a la inversa; por lo menos un el 78% de los casos que fueron verificados.

En el entorno internacional, se presentan los siguientes trabajos:

López, M; Herrera, M; y Rodríguez, R. (2019) “El dilema entre la formación y la vocación. Estudio de caso de docentes ecuatorianos de excelencia”. Ecuador. En donde se toma el tema por medio de la elección del a profesión, es decir, los razonamientos por las que las personas deciden ejercer dicha profesión. Los resultados dan a entender que una vez que las personas ingresan al campo laboral recién pueden sentir cuando la profesión escogida es parte del talento y la preferencia individual antes escogidos. También se puede decir que aquellos que se basaba en la realización de la docencia como cierta profesión en donde la estructuración inicial debe de acatar el rol decisivo.

Arratia B. (2010) “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”, cuyo objetivo es el poder entender el procedimiento de la evaluación del desempeño docente teniendo en cuenta la estructuración social y el análisis de los aspectos como es la condición material y social de los profesores, apareciendo como un tipo de elemento central en el procedimiento de la producción de la realidad social. Los resultados comparan las diferentes opiniones y las percepciones de los profesores, en donde un grupo de bajos resultados en la evaluación docente, comprende el desempeño laboral a partir de la mirada más vocacional, en donde se pone como primordial elemento el poder inculcar valores, ser un buen orientador, y contar con competencias que estén basadas en la clase actitudinal y la vocacional.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

El planteamiento operacional describe detalladamente cómo serán seleccionados los docentes de la muestra, cómo se va a elaborar el diseño de la investigación, con precisiones relacionadas con el tipo de estudio y sus principales características. También se describe cómo se desarrollará el procedimiento que se organiza en distintas fases para lograr abordar y encuestar a las personas de la muestra.

2.1 Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se utilizará la siguiente técnica e instrumento de investigación:

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Cuestionario	Ficha de cuestionario

Para la verificación de la confiabilidad de los dos instrumentos, para las variables de estudio, se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 1

Tabla de valoración y confiabilidad de Alfa de Cronbach

Niveles	Rangos	Magnitud
1.	0,81 a 1,00	Muy alta, perfecta
2.	0,61 a 0,80	Alta
3.	0,41 a 0,60	Moderada
4.	0,21 a 0,40	Baja
5.	0,00 a 0,20	Muy baja, nula

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

2.1.1 Cuestionario sobre vocación profesional

Para la variable “vocación profesional”, se aplicó a la unidad de estudio el cuestionario elaborado por el autor del presente trabajo de investigación, la cual está compuesto por 26 ítems, elaborados según una escala de Likert con cinco alternativas: muy bajo, bajo, moderado, alto y muy alto. El extremo positivo tiene

un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems se distribuyen en cuatro dimensiones: interés por la enseñanza (ítems del 1 al 6), motivación académica (ítems del 7 al 12), autodeterminación profesional (ítems del 13 al 19) e interés profesional (ítems del 20 al 26)

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad del presente cuestionario se aplicó a la muestra de 60 docentes de los institutos superiores tecnológicos, obteniendo la información respectiva con los datos mediante el Programa Estadístico SPSS, recurriendo al coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados de confiabilidad según el Alfa de Cronbach, respecto a la variable “vocación profesional”, fueron los siguientes:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	30

Considerando la tabla de valoración:

Niveles	Rangos	Magnitud
1.	0,81 a 1,00	Muy alta, perfecta

Se interpreta el dato, obteniendo el coeficiente de confiabilidad de 0,940 en la variable 1, considerado como muy alta, perfecta.

Validación:

Tabla 2

Validez del contenido del cuestionario de la variable “vocación profesional”

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	APRECIACIÓN			PROMEDIO
	- Deficiente (0-20%) - Regular (21 – 40%) - Bueno (41 – 60%) - Muy bueno (61 – 80%) - Excelente (81 - 100%)			
	JURADO 1 (Dra. Hayde Zela Vera)	JURADO 2 (Dr. Luis Ángel Delgado Vascones)	JURADO 3 (Mag. Rene Aguayo Morales)	
FORMA: Redacción. Claridad y objetividad	89.7%	82.6%	89.3%	87.2%
CONTENIDO: Actualidad, suficiencia e intencionalidad.	88%	82%	86.6%	85.5%
ESTRUCTURA: Organización, consistencia, coherencia y metodología	89.5%	84.3%	89%	87.6%
PROMEDIO TOTAL: Excelente				86.8%

Siendo la opinión del total de los expertos la siguiente:

Los expertos manifiestan que la forma (Redacción. Claridad y objetividad), contenido (Actualidad, suficiencia e intencionalidad) y estructura (Organización, consistencia, coherencia y metodología), así como la relación con las variables, indicadores e ítems son excelentes, obteniendo una calificación del 86% de idoneidad, por el cual, los expertos aprueban su aplicación.

2.1.2 Cuestionario sobre el desempeño laboral

Para la variable “desempeño laboral”, se aplicó a la unidad de estudio el cuestionario elaborado por el por el autor del presente trabajo de investigación, la cual está compuesto por 23 ítems, elaborados según una escala de Likert con cinco alternativas: muy bajo, bajo, moderado, alto y elevado. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto. En el cuestionario los

ítems se distribuyen en tres dimensiones: desempeño en la planificación y previsión curricular (ítems del 1 al 8), desempeño en el proceso curricular (ítems del 9 al 16), y desempeño en la evaluación y retroalimentación curricular (ítems del 17 al 23).

Confiabilidad

Para evaluar la confiabilidad del presente cuestionario se aplicó a la muestra de 60 docentes de los institutos superiores tecnológicos, obteniendo la información respectiva con los datos mediante el Programa Estadístico SPSS, recurriendo al coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados de confiabilidad según el Alfa de Cronbach, respecto a la variable “desempeño laboral”, fueron los siguientes:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,971	23

Considerando la tabla de valoración:

Niveles	Rangos	Magnitud
1.	0,81 a 1,00	Muy alta, perfecta

Se interpreta el dato, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0,971 en la variable 2, considerando como muy alta, perfecta.

Validación:

Tabla 3

Validez del contenido del cuestionario de la variable “desempeño laboral”

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	APRECIACIÓN			PROMEDIO
	- Deficiente (0-20%) - Regular (21 – 40%) - Bueno (41 – 60%) - Muy bueno (61 – 80%) - Excelente (81 - 100%)			
	JURADO 1 (Dra. Hayde Zela Vera)	JURADO 2 (Dr. Luis Ángel Delgado Vascones)	JURADO 3 (Mag. Rene Aguayo Morales)	
FORMA: Redacción. Claridad y objetividad	92,3%	88%	90,7%	90,3%
CONTENIDO: Actualidad, suficiencia e intencionalidad.	89,3%	84,7%	90%	88%
ESTRUCTURA: Organización, consistencia, coherencia y metodología	89,5%	84%	90,3%	87,9%
PROMEDIO TOTAL: Excelente				88,7%

Siendo la opinión del total de los expertos la siguiente:

Los expertos manifiestan que la forma (Redacción. Claridad y objetividad), contenido (Actualidad, suficiencia e intencionalidad) y estructura (Organización, consistencia, coherencia y metodología), así como la relación con las variables, indicadores e ítems son excelentes, obteniendo una calificación del 88,7% de idoneidad, por el cual, los expertos aprueban su aplicación.

2.1.3 Cuestionario sobre vocación profesional

Tabla 4

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Vocación profesional	D1: Motivación por enseñar	<ul style="list-style-type: none"> Gusto por enseñar Buscar conocimientos 	06 (1-6)	5 = Muy alto 4 = Alto 3 = Moderado 2 = Bajo 1 = Muy bajo
		<ul style="list-style-type: none"> Informarse Grado de vocación 		
	D2: Motivación académica	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción Enfrentar desafíos 	06 (7-12)	
		<ul style="list-style-type: none"> Superación Motivación 		
D3: Auto-determinación profesional	Libertad	<ul style="list-style-type: none"> Autenticidad Seguridad 	07 (13-19)	
		<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Autodeterminación 		
D4: Interés profesional	Interés	<ul style="list-style-type: none"> Actitud por hacer cosas Satisfacción docente 	04 (20-26)	
		<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Interés en los IST 		
Desempeño docente	D1: Desempeño en la planificación y previsión curricular	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y comprensión de los estudiantes. Conocimiento y comprensión del contexto 	08 (1-8)	
		<ul style="list-style-type: none"> Planificación didáctica Contextualización académica. 		

BAREMO V1	Rango
Muy Bajo	De 26 a 46 puntos
Bajo	De 47 a 67 puntos
Moderado	De 68 a 88 puntos
Alto	De 89 a 109 puntos
Muy alto	De 110 a 130 puntos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
		<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Empatía- asertividad • Resolución de conflictos 		
	D2: Desempeño en el proceso curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación del pensamiento crítico • Uso de recursos y materiales • Sesiones de aprendizaje • Atención al estudiante 	08 (9-16)	5 = Elevado 4 = Alto 3 = Regular 2 = Bajo 1 = Muy bajo
		<ul style="list-style-type: none"> • Maximización del tiempo • Evaluación del progreso de los aprendizajes. • Retroalimentación de aprendizajes 		
	D3: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos y técnicas para la evaluación diferenciada • Interacción colaborativa y trabajo en equipo • Estilos personales y clima democrático • Reconocimiento de los aportes realizados 	06 (17-23)	

BAREMO V2	Rango
Muy Bajo	23 a 40 puntos
Bajo	41 a 58 puntos
Regular	59 a 77 puntos
Alto	78 a 97 puntos
Elevado	98 a 115 puntos

2.2 Campos de verificación

El campo de verificación considera los siguientes aspectos:

2.2.1 Ubicación espacial

La investigación se realizó en los institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco, provincia que está dividido en los siguientes distritos:

- Cusco.
- Ccorcca
- Poroy
- San Jerónimo
- San Sebastián
- Santiago
- Saylla
- Wanchaq

Cabe indicar que no en todos los distritos hay presencia de institutos superiores tecnológicos.

En la provincia del Cusco tenemos 9 institutos superiores tecnológicos, instituciones que en la actualidad vienen prestando sus servicios educativos. Cabe indicar que el total de docentes que laboran en dichas casas de estudios son en total 130 y las cuales representan la población total de nuestro trabajo de investigación.

2.2.2 Ubicación temporal

Respecto a la ubicación temporal, y en el entendido que lo coyuntural es efímero, es lo que desaparece tras un corto periodo de tiempo, mientras que lo estructural es lo que permanece, lo que no se ve a primera vista, pero que, a largo plazo, lo determina todo, la presente investigación representa ser estructural.

Pues, existe una situación permanente de vocación en los docentes y su desempeño laboral que realizan, independientemente de otras variables intervinientes. En tal sentido, la ubicación temporal es el presente, es lo que se indaga en este periodo temporal actual (un año, dos años, tres años).

Por lo manifestado, la investigación se realizó durante el año 2021.

2.2.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudio contemplan la población y la muestra de estudio.

a) Población

Institución Superior	Cantidad
Instituto Superior Tecnológico “Túpac Amaru”	60
Instituto Superior Tecnológico Privado “KHIPU”	27
Instituto Superior Tecnológico Privado “Antonio Raimondi”	16
Instituto Superior Tecnológico Privado “Blue Ribbon International”	4
Instituto Superior Tecnológico Privado “IGATUR”	4
Instituto Superior Tecnológico Privado “Antonio Lorena”	7
Instituto Superior Tecnológico Privado “Ambrossia”	4
Instituto Superior Tecnológico Privado “Didascalio Cristo Rey”	4
Instituto Superior Tecnológico Privado “Tuinen Star”	3
TOTAL	130

Como vemos, la población estuvo constituida por 130 docentes de 9 institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco, considerando instituciones calificadas como públicos y privados.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

- Se ubicaron las instituciones tecnológicas donde se intentaba aplicar los instrumentos. En este caso, algunos de gestión pública y otros de gestión privada; de las más importantes de la provincia.
- En el caso de la institución pública (Túpac Amaru del Cusco), se consultaron a 35 docentes de diferentes especialidades.
- En el caso de las instituciones privadas, se encuestaron a un total de 25 docentes, de cinco instituciones privadas, que se tomaron como referencia para la muestra.

Los criterios de exclusión:

- La discreción de algunas instituciones tecnológicas en transparentar su información técnico-pedagógica y estadística.
- Institutos superiores que, debido a la pandemia, ya no prestan sus servicios educativos en la actualidad.
- La cantidad de docentes que laboran en dos o más institutos superiores.

b) Muestra

Los instrumentos fueron aplicados a los docentes considerados en la muestra de estudio, durante el semestre académico 2021 – II, docentes que en su mayoría son hombres, mayores de 30 años. De los docentes considerados como muestra tenemos a 35 docentes que pertenecen al instituto superior de gestión pública, mientras que 25 docentes laboran en instituciones superiores de gestión privada. Cabe indicar que se aplicaron 60 cuestionarios de un total de 66 docentes, siendo 6 los docentes que no respondieron los cuestionarios digitales por encontrarse mal de salud, debido a la pandemia.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencionado.

Institución Superior	Cantidad
Instituto Superior Tecnológico Público “Túpac Amaru”	35
Instituto Superior Tecnológico Privado “KHIPU”	14
Instituto Superior Tecnológico Privado “Antonio Raimondi”	8
Instituto Superior Tecnológico Privado “Blue Ribbon International”	1
Instituto Superior Tecnológico Privado “IGATUR”	1
Instituto Superior Tecnológico Privado “Antonio Lorena”	1
TOTAL	60

2.3 Estrategias de recolección de datos

Los instrumentos fueron elaborados en el aplicativo de Google Forms, con su enlace respectivo. Seguidamente se ha cursado cartas a los directores solicitando la aplicación de los instrumentos, luego de lo cual, obtenido las autorizaciones pertinentes, el enlace de los instrumentos digitales fue remitido a los integrantes de la unidad de estudio mediante correos y WhatsApp personales e institucionales.

Como fue explicado, el presente informe de investigación estuvo enmarcado dentro de las investigaciones no experimentales, pues no se manipuló ningún variable, recogiendo sólo información de las variables de estudio. Según el nivel de investigación, y considerando la clasificación de Hernández y otros (2014), la presente investigación se ubica en el nivel descriptivo. El tipo de investigación, y conforme a la clasificación de Hernández y otros (2014), esta investigación corresponde a la investigación descriptiva y correlacional, siendo su diseño la siguiente

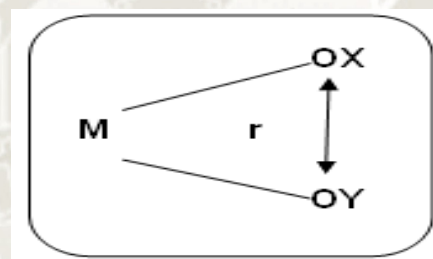


Figura 1: Diseño de investigación

Donde:

- M = muestra de estudio
- OX = Variable 1, vocación profesional
- OY = Variable 2, desempeño laboral
- r = nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

2.4 Criterios para manejo de resultados

Para llegar a los resultados se procedió a trasladar los datos obtenidos a una base de SPSS, con la que se analizó la información obtenida según los objetivos planteados en la investigación, así como contrastar la hipótesis. El análisis descriptivo se presenta en tablas de frecuencia y porcentaje, y figuras estadísticas.

En resumen, los criterios para manejar estos resultados, fueron:

- Fiabilidad en los datos hallados
- Nivel de relación entre variables
- Nivel de relación entre variable “vocación profesional” y las dimensiones de la variable “desempeño laboral”



CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El capítulo de resultados y discusión de los mismos, es considerado como el más importante de toda investigación con fines de tesis. En esta ocasión, los resultados del presente estudio, considera los siguientes procedimientos en la presentación de resultados:

- Síntesis por cada variable.
- Síntesis por cada dimensión.
- Tablas cruzadas de la variable vocación docente con las dimensiones de la variable desempeño laboral.
- Prueba de hipótesis para la hipótesis general y para las hipótesis específicas de estudio.
- Discusión de resultados, tomando como referencia los antecedentes consultados en el marco teórico conceptual.

En cada caso, se presenta una tabla de referencias estadísticas y su correspondiente gráfico estadístico. Esta forma de presentación ayuda en la comprensión y análisis de la información procesada y de las tendencias que significan los datos hallados.

3.1 Resultados en la variable 1, vocación profesional

Tabla 5

V1; Vocación profesional

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	26 a 46	0	0
Bajo	47 a 67	0	0
Moderado	68 a 88	2	3
Alto	89 a 109	18	30
Muy alto	110 a 130	40	67
TOTAL		60	100

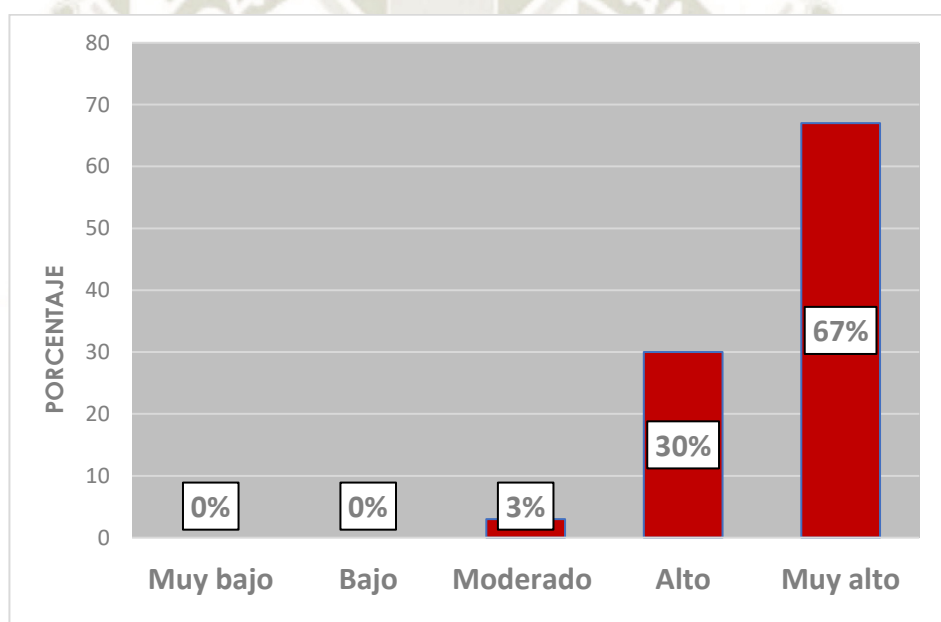


Figura 2: V1; Vocación profesional

Siendo que la vocación profesional está directamente relacionada a la personalidad de los individuos y la cual nace naturalmente como una inclinación hacia la que permanecen atraídas, la tendencia de los resultados evidencia que un 67% de los docentes consideran tener un muy alto nivel de vocación profesional, mientras que un 30% considera tener un nivel de vocación profesional alto y nada más que un 3% admite tener una moderada vocación profesional. Estos resultados representan una tendencia favorable, puesto que la mayoría de los docentes (más del 96%) consideran tener una vocación profesional entre muy alta y alta; teniendo en cuenta que la mayoría de los docentes demuestran un alto interés por enseñar, así como una alta determinación profesional e interés profesional.

3.1.1 Resultados por dimensiones

Tabla 6

Dimensión 1, interés por la enseñanza (docencia)

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	26 a 46	0	0
Bajo	47 a 67	0	0
Moderado	68 a 88	3	5
Alto	89 a 109	16	27
Muy alto	110 a 130	41	68
TOTAL		60	100

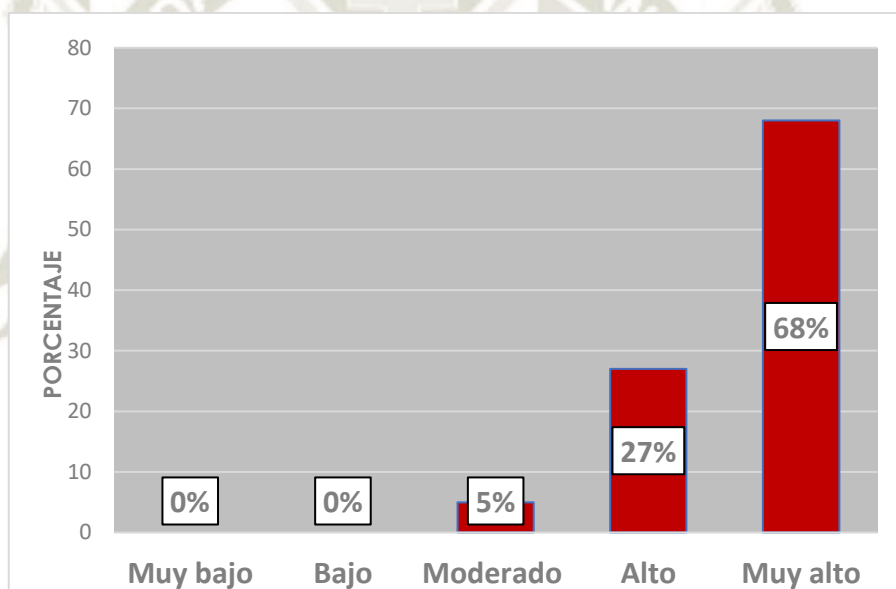


Figura 3: Dimensión 1, interés por la enseñanza (docencia)

Siendo que la dimensión de “interés por enseñar” está relacionada a la satisfacción personal por entregar contenidos, conocimientos, estrategias y ayudar a desarrollar habilidades, la tendencia de los resultados de esta la dimensión, demuestran que un 68% de los docentes tienen un muy alto interés por la enseñanza, luego vemos que el 27% tienen un alto nivel de interés, mientras que el 5% admite que sólo tiene un moderado interés. Como se verifica en los datos, asoma una tendencia hacia un elevado y alto nivel de interés por la docencia en educación superior tecnológico; destacando, en la mayoría de docentes, su gusto por expresar sus ideas y escuchar a los demás, así como por explicar y enseñar a otras personas, esforzándose por aprender para mejorar su práctica pedagógica.

Tabla 7

Dimensión 2; motivación académica

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	26 a 46	0	0
Bajo	47 a 67	1	2
Moderado	68 a 88	5	8
Alto	89 a 109	19	32
Muy alto	110 a 130	35	58
TOTAL		60	100

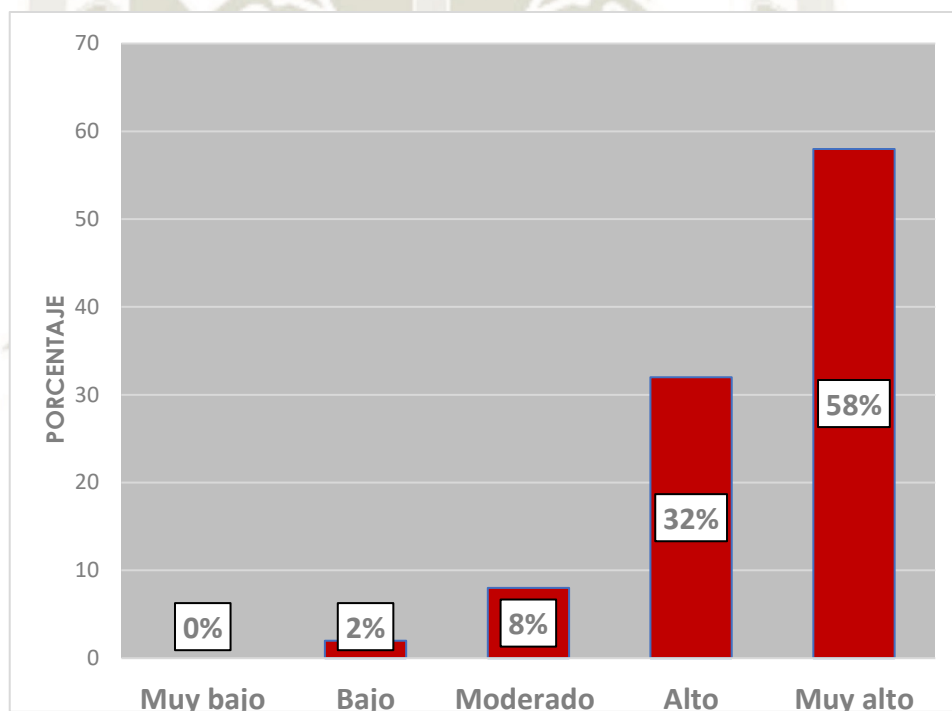


Figura 4: Dimensión 2; motivación académica

Entendiendo que la dimensión “Motivación académica” es el interés y satisfacción por aprender y desarrollar actividades de formación tecnológica, buscando la superación constante, la tendencia de los resultados evidencia que el 58% de los docentes indican que tienen muy alto grado de motivación académica, luego observamos que el 32% señala que su motivación académica es alta, teniendo además que el 8% señala que es moderado, mientras que un reducido 2% señala como bajo. En este aspecto, los docentes señalan su gusto por realizar actividades académicas desafiantes, las cuales la realizan por propia iniciativa y no por una obligación.

Tabla 8

Dimensión 3; autodeterminación profesional

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	7 a 12	0	0
Bajo	13 a 18	0	0
Moderado	19 a 23	2	3
Alto	24 a 29	18	30
Muy alto	30 a 35	40	67
TOTAL		60	100

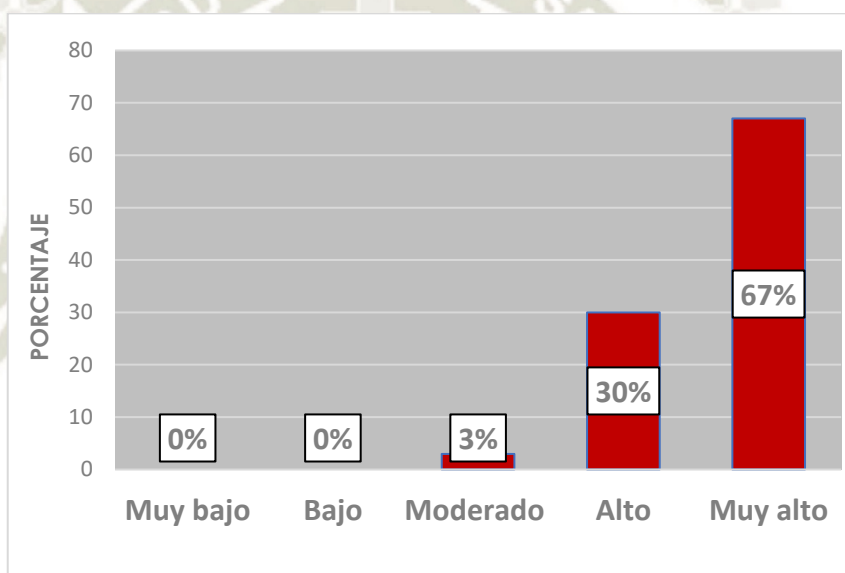


Figura 5: Dimensión 3; Autodeterminación profesional

Teniendo que la dimensión “autodeterminación profesional” es la capacidad de decidir en función de necesidades o razones académicas o profesionales, la tendencia nos muestra que el 67% considera tener un nivel muy alto en cuanto a la autodeterminación profesional, en ese mismo sentido tenemos que el 30% considera tener un nivel alto en cuanto a esta dimensión, mientras que sólo un 3% señala que su autodeterminación es moderada. Tomar una determinación de ser profesional de la educación, es un gesto importante para la docencia en superior, y la tendencia evidencia con datos que existe esta predisposición en los maestros que ejercer labor en la educación superior, destacando la seguridad que sienten en lo que hacen, así como su libertad para tomar sus decisiones y la autenticidad en el desarrollo de sus actividades en la mayoría de veces.

Tabla 9

Dimensión 4; interés profesional

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	7 a 12	0	0
Bajo	13 a 18	1	2
Moderado	19 a 23	2	3
Alto	24 a 29	25	42
Muy alto	30 a 35	32	53
TOTAL		60	100

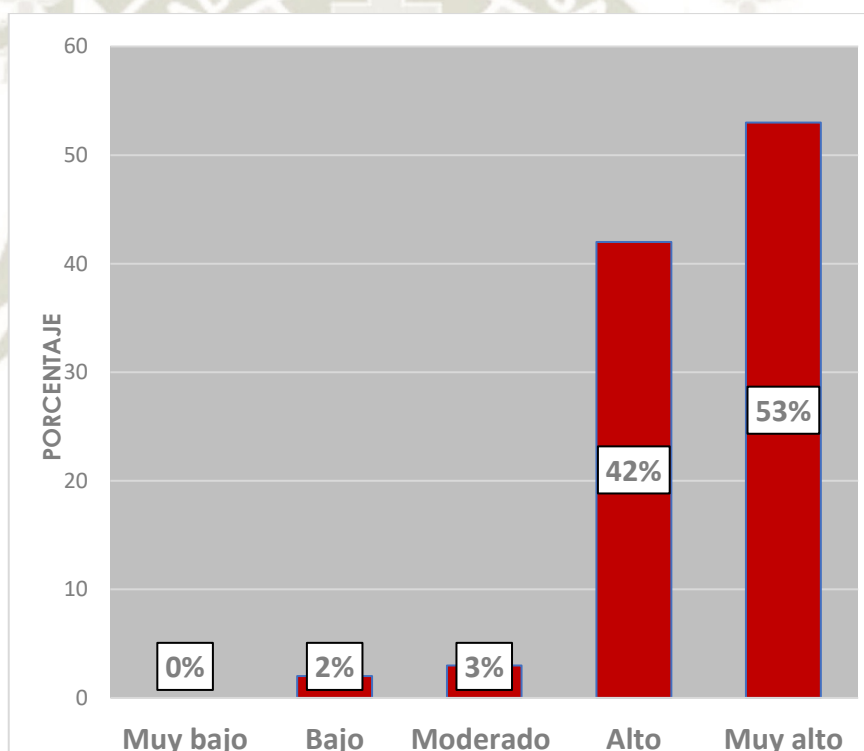


Figura 6: Dimensión 4; Interés profesional

Conociendo que la dimensión “Interés profesional” se refiere al interés por desarrollar actividades relacionadas a las actividades pedagógicas en educación superior tecnológica, la tendencia nos muestra como resultados que el 53% está ubicado en un nivel muy alto, el 42% en el nivel alto, el 3% en el moderado y el 2% en el bajo. Este interés profesional de los docentes se evidencia en la satisfacción personal que tienen al desarrollar sus labores, pese a las dificultades que existe y la baja remuneración que perciben.

3.2 Resultados en la variable 2, desempeño laboral

Tabla 10

V2; Desempeño laboral

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	23 a 40	0	0
Bajo	41 a 58	2	3
Regular	59 a 77	15	25
Alto	78 a 97	35	58
Elevado	98 a 115	8	14
TOTAL		60	100

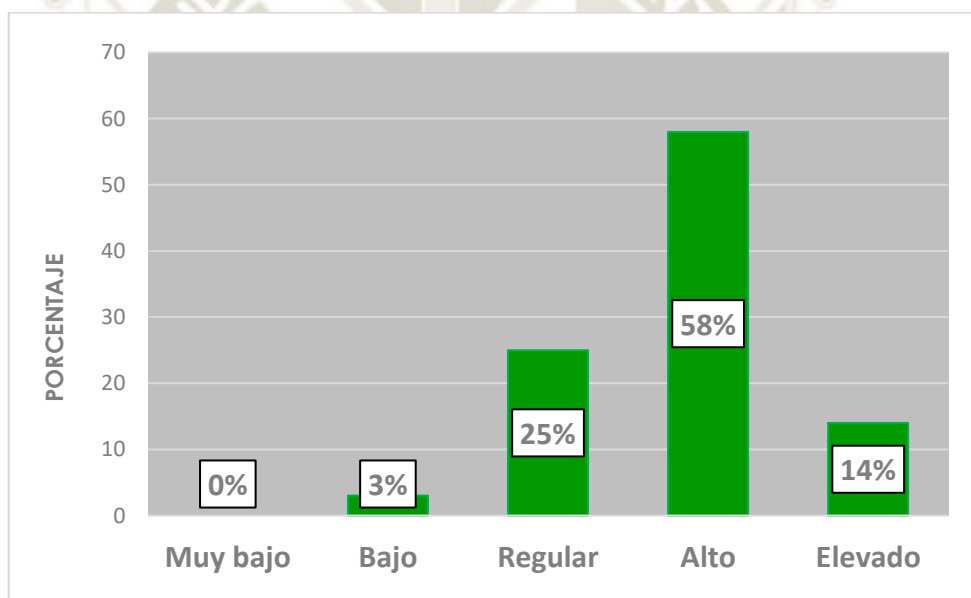


Figura 7: V2; Desempeño Laboral

Conforme al portal Ecured (2020), el desempeño laboral es el rendimiento gremial y la actuación que muestra un docente en el ejercicio de su función, mostrando idoneidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. Los resultados generales para la variable desempeño laboral visualizan que el 58% de los docentes señalan tener alto desempeño laboral, un 25% manifiesta tener un desempeño regular. En ese mismo sentido un 14% valora su desempeño como elevado, mientras que sólo un 3% valora su desempeño como bajo. La distribución demuestra una tendencia favorable hacia el buen y muy buen desempeño laboral, evidenciado un buen desempeño en la planificación y previsión curricular, así como en el proceso curricular.

3.2.1 Resultados por dimensiones

Tabla 11

Dimensión 1; desempeño en la planificación y previsión curricular

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	8 a 13	0	0
Bajo	14 a 20	9	15
Regular	21 a 27	20	33
Alto	28 a 34	27	45
Elevado	35 a 40	4	7
TOTAL		60	100

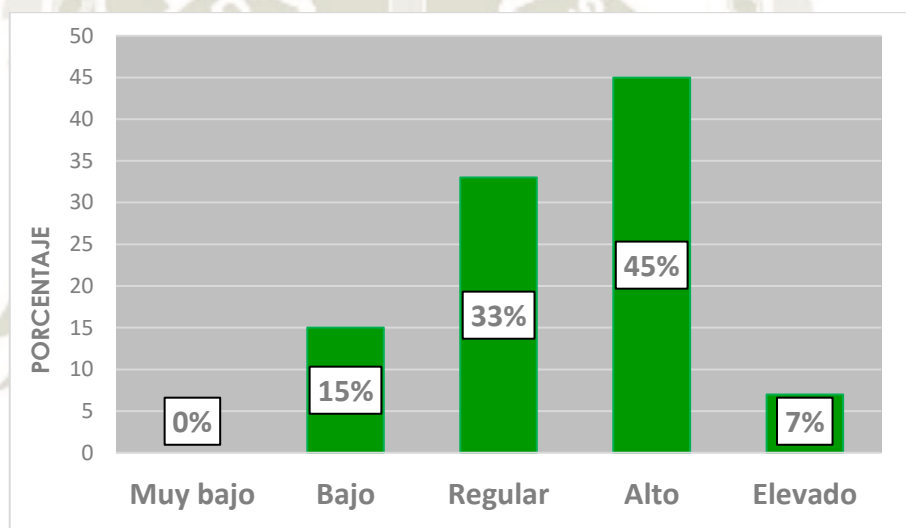


Figura 8: Dimensión 1; desempeño en la planificación y previsión curricular

Siendo que la dimensión “Desempeño en la planificación y previsión curricular” se refiere a una buena planificación curricular, integrando las demandas sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, dominando procesos pedagógicos y didácticos las áreas, seleccionando los materiales educativos y estrategias, en los resultados podemos observar que el 45% indica tener un alto y buen desempeño en esta dimensión. En ese mismo sentido un 33% considera tener un nivel regular y solamente un 7% considera tener un nivel más elevado y un 15% indica que su nivel por el momento es bajo. Los datos demuestran una tendencia favorable hacia un alto buen desempeño en esta dimensión, evidenciado en una buena elaboración de su programa curricular articulado con los aprendizajes que promueven, considerando los procesos pedagógicos, así como los intereses y estilos de aprendizajes de sus estudiantes.

Tabla 12

Dimensión 2: desempeño en el proceso curricular

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	8 a 13	0	0
Bajo	14 a 20	1	2
Regular	21 a 27	12	20
Alto	28 a 34	29	48
Elevado	35 a 40	18	30
TOTAL		60	100

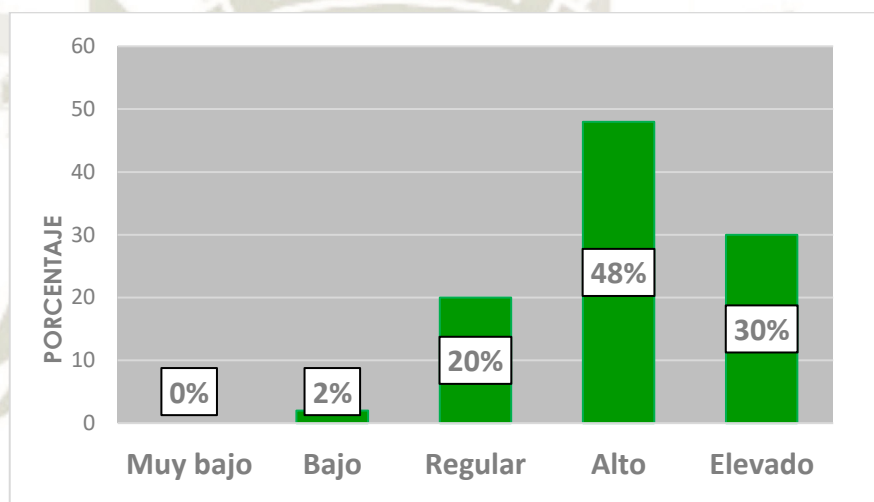


Figura 9: Dimensión 2; desempeño en el proceso curricular

La dimensión de “Desempeño en el proceso curricular”, se refiere a la manera de conducir el proceso de enseñanza por medio de situaciones y enfoques considerando principios de inclusión y diversidad. También se entiende como la mediación pedagógica del profesor en la generación de un clima que promueva el aprendizaje, dominio de contenidos, motivación continua, aplicación de estrategias metodológicas adecuadas, con aplicación de recursos pertinentes y relevantes. Los resultados de esta dimensión arrojan que el 48% de los docentes señalan que tienen un alto desempeño en el proceso curricular, el 30% elevado, el 20% indica tener un desempeño regular y solamente un 2% señala tener un bajo desempeño. Los datos demuestran una tendencia favorable hacia un alto y elevado desempeño en esta dimensión, evidenciado en la práctica de un ambiente de respeto y proximidad en las relaciones interpersonales, así como en el logro de los propósitos planteados en las sesiones de aprendizaje, logrando involucrar activamente a los estudiantes.

Tabla 13

Dimensión 3; desempeño en la evaluación y realimentación curricular

Escala	Rango	f	%
Muy bajo	7 a 12	0	0
Bajo	13 a 18	2	3
Regular	19 a 23	12	20
Alto	24 a 29	30	50
Elevado	30 a 35	16	27
TOTAL		60	100

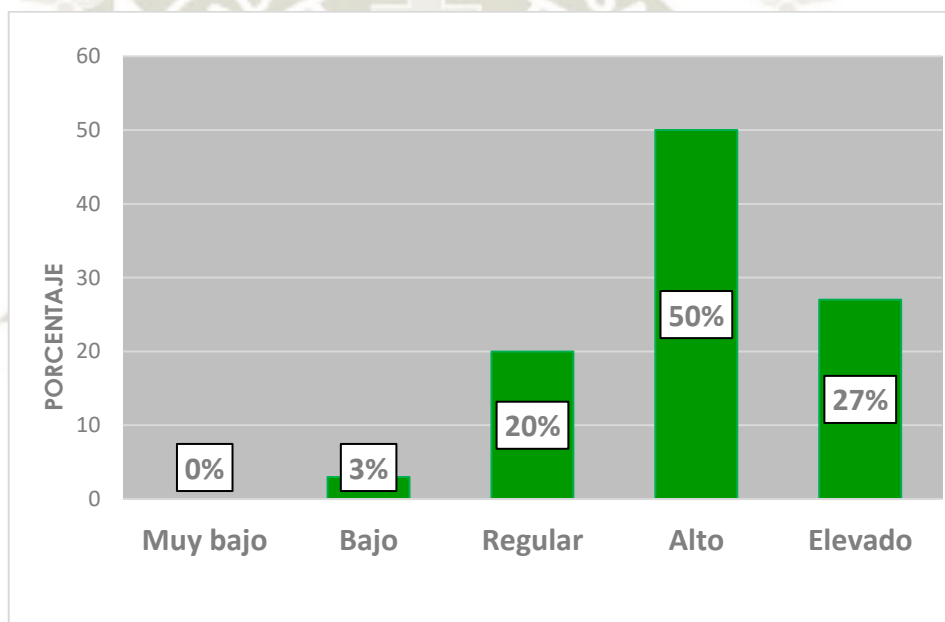


Figura 10: Dimensión 3; desempeño en la evaluación y realimentación curricular

La evaluación y la retroalimentación es un proceso pedagógico, mediante el cual se expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los estudiantes, con la finalidad de mejorar y lograr aprendizajes, en ese entender, los resultados de esta dimensión nos muestran que el 50% se halla en un grado alto, el 20% está en un nivel regular, mientras que el 27% está a un nivel elevado y solo el 3% está en un nivel bajo. Los datos demuestran una tendencia favorable hacia un alto buen desempeño en esta dimensión, evidenciado en el uso efectivo del tiempo en el logro de aprendizajes y dominio de técnicas e instrumentos de evaluación, las cuales ayudan para una buena realimentación.

3.3 Prueba de hipótesis

3.3.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 14

Tabla Cruzada entre la V2: Desempeño laboral y V1: Vocación profesional

		V2 DESEMPEÑO LABORAL										Total	
		Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Elevado			
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
V1 VOCACION PROFESIONAL	Muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moderado	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	2	3
	Alto	0	0	0	0	8	13	10	17	0	0	18	30
	Muy alto	0	0	0	0	7	12	25	42	8	13	40	67
Total		0	0	0	0	15	25	35	59	8	13	60	100

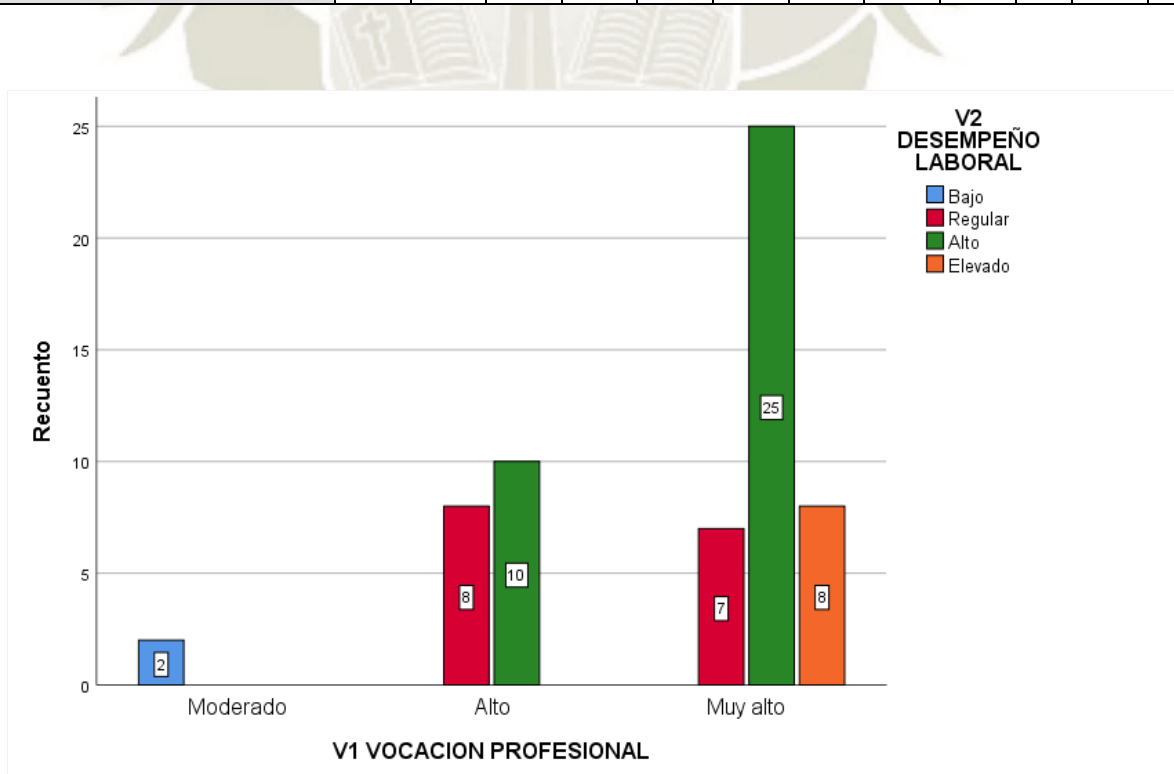


Figura 11: Histograma sobre el cruce de V2: Desempeño laboral y V1: Vocación profesional

Interpretando resultados, se verifica una correspondencia elevada entre la alternativa “alto” en la variable vocación profesional, y la alternativa “Muy alto en la variable desempeño laboral, con 25 frecuencias de las 60 intervinientes. La siguiente relación importante sucede entre las alternativas “alto” en la variable vocación profesional y “alto” en la variable desempeño laboral, con 10 frecuencias de las 60 que se evaluaron. Finalmente, la tercera relación significativa sucede entre las alternativas “elevado” en vocación profesional y “muy alto” en el desempeño laboral, con 8 frecuencias de 60 que se evaluaron.

Para la prueba de hipótesis, se plantea la siguiente demostración:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,432 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	26,778	6	,000
Asociación lineal por lineal	16,255	1	,000
N de casos válidos	60		

- a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación significativa entre vocación profesional y el desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre vocación profesional y el desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de significancia:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la Ha.

Si la significancia bilateral (p-valor) es mayor a ($> 0,05$) se acepta la H0.

En nuestra investigación se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación entre variables de estudio V2: Desempeño laboral y V1: Vocación profesional

		V1 VOCACION PROFESIONAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
V1 VOCACION PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	0,525**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,525**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

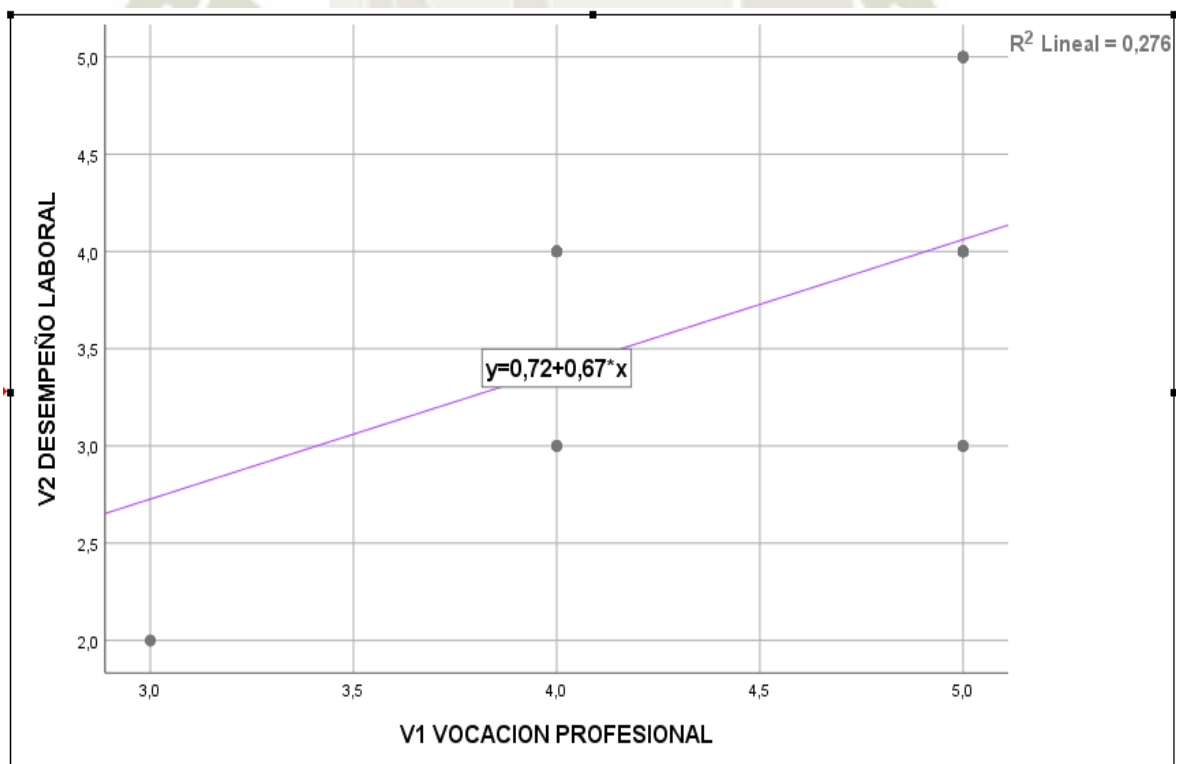


Figura 12: Correlación entre variables de estudio V2: Desempeño laboral y V1: Vocación profesional

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,99	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Decisión o conclusión:

El p-valor es $0,000 < 0,050$; por tanto, se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la variable “desempeño laboral” en los maestros de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,525$), lo cual es prueba de que el fenómeno de la vocación profesional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de los institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco.

Al ver la figura 12 diagrama de dispersión, la ecuación $y=0,72+0,67*x$ nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R_2 lineal que es el coeficiente de determinación cuyo valor es 0.276 nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 27% de los casos donde esta relación se cumple.

3.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Planteamiento de hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación significativa entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en la planificación y previsión curricular en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

H0: No existe relación entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en la planificación y previsión curricular en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de significancia:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la Ha.

Si la significancia bilateral (p-valor) es mayor a ($> 0,05$) se acepta la H0.

Tabla 16

Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la planificación y previsión curricular

		V1 VOCACION PROFESIONAL	D5: Desempeño en la planificación y previsión curricular.
V1 VOCACION PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	0,538**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
D5: Desempeño en la planificación y previsión curricular.	Correlación de Pearson	0,538**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

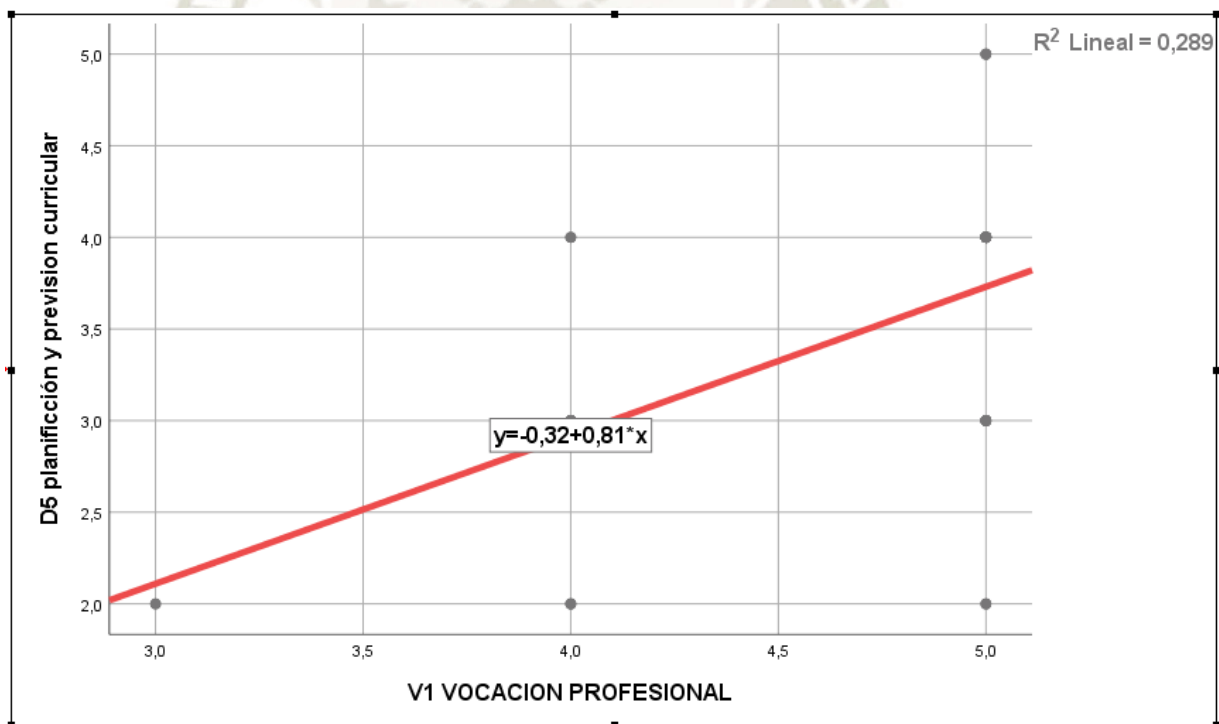


Figura 13: Correlación entre la vocación profesional y el desempeño en la planificación y previsión curricular.

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,99	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Decisión o conclusión:

El p-valor es $0,000 < 0,050$; por tanto, se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la dimensión el desempeño en la planificación y previsión curricular, en los maestros de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,538$), lo cual es prueba de que el fenómeno de la vocación profesional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de los institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco.

Al ver la figura 13 diagrama de dispersión, la ecuación $y=0,32+0,81*x$ nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R^2 lineal que es el coeficiente de determinación cuyo valor es 0.289 nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 28% de los casos donde esta relación se cumple.

Hipótesis específica 2.

Planteamiento de hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación significativa entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en el proceso curricular en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

H0: No existe relación entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en el proceso curricular en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de significancia:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la Ha.

Si la significancia bilateral (p-valor) es mayor a ($> 0,05$) se acepta la H0.

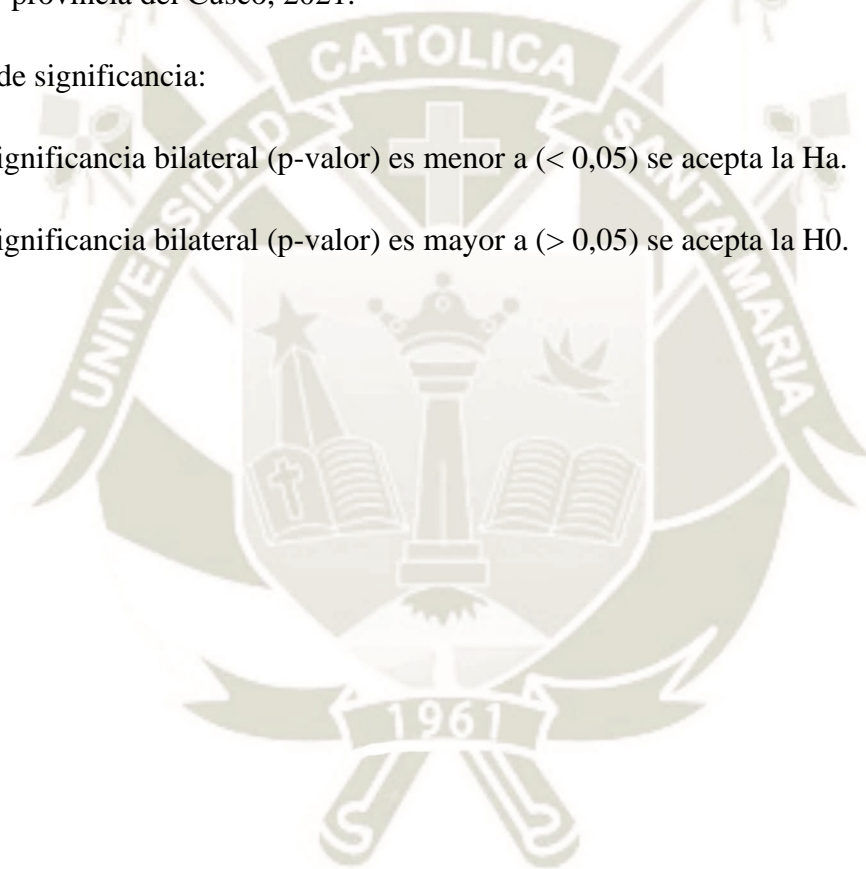


Tabla 17

Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en el proceso curricular

		V1 VOCACION PROFESIONAL	D6: Desempeño en el proceso curricular.
V1 VOCACION PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	0,385**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	60	60
D6: Desempeño en el proceso curricular.	Correlación de Pearson	0,385**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	60	60

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

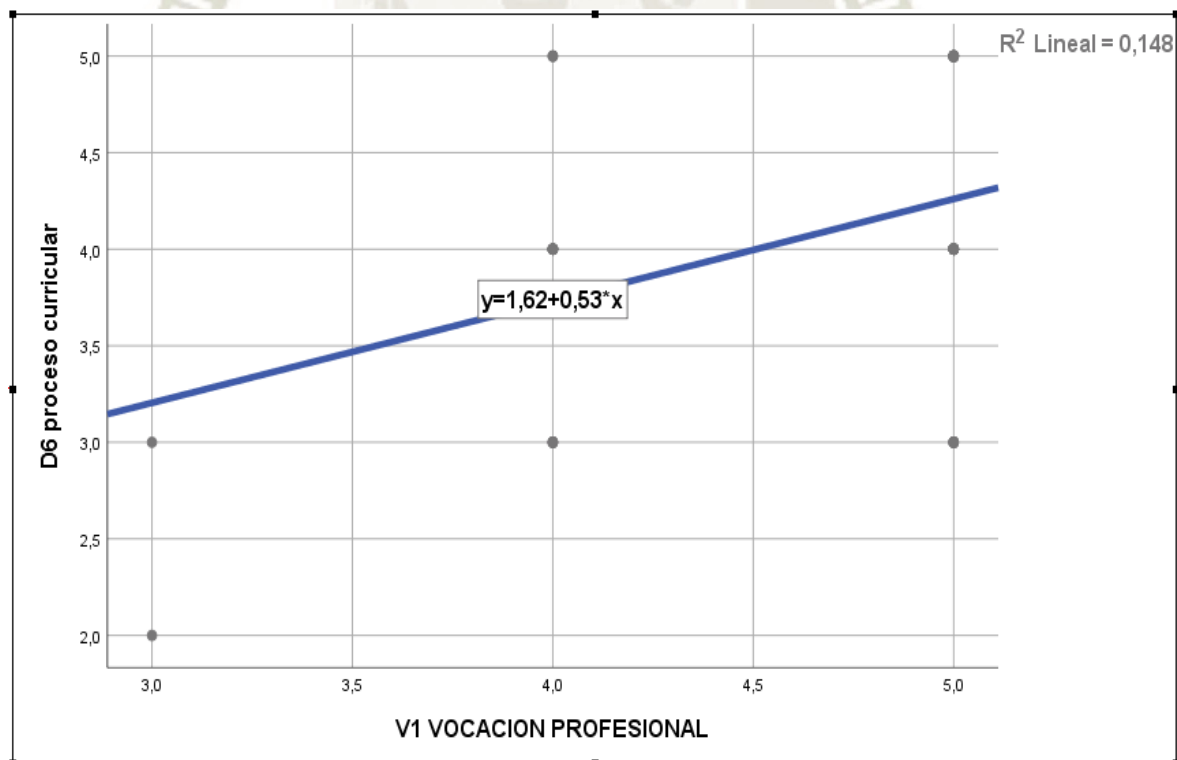


Figura 14: Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en el proceso curricular

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,99	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Decisión o conclusión:

El p-valor es $0,000 < 0,050$; por tanto, se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una correlación positiva débil entre la variable “vocación profesional” y la variable “Desempeño en el proceso curricular” en los maestros de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,385$), lo cual es prueba de que el fenómeno de la vocación profesional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes de los institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco.

Al ver la figura 14 diagrama de dispersión, la ecuación $y=1,62+0,53*x$ nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R^2 lineal que es el coeficiente de determinación cuyo valor es 0.148 nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 14% de los casos donde esta relación se cumple.

Hipótesis específica 3.

Planteamiento de hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación significativa entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular en los docentes de educación tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

H0: No existe relación entre vocación profesional y la dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Nivel de significancia:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la Ha.

Si la significancia bilateral (p-valor) es mayor a ($> 0,05$) se acepta la H0.

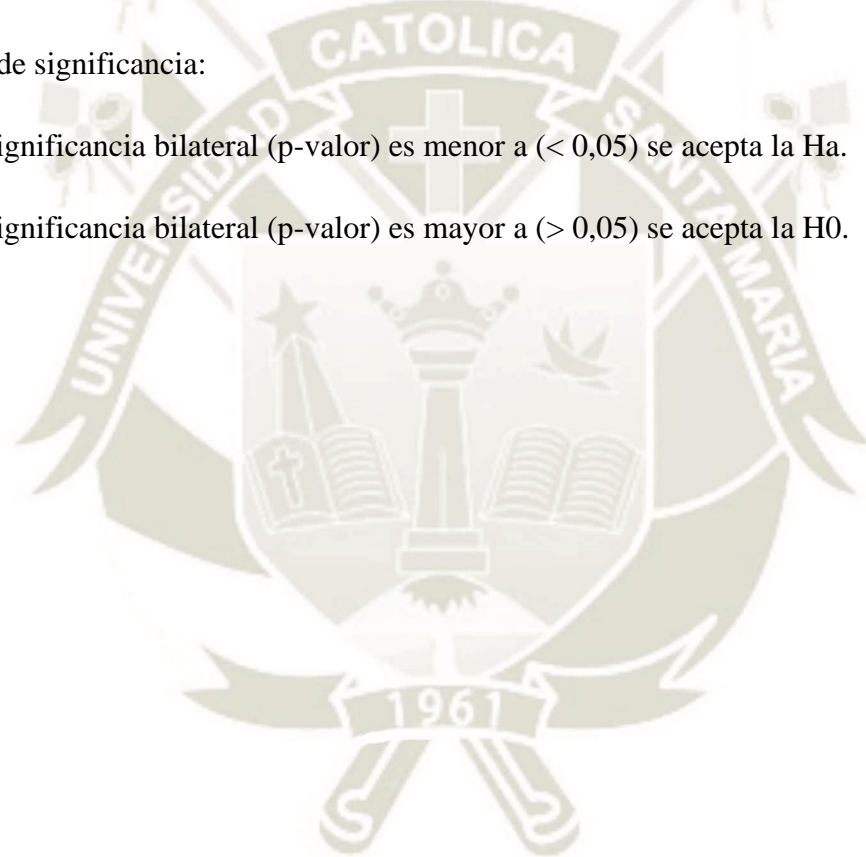


Tabla 18

Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular

		V1 VOCACION PROFESIONAL	D7: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular
V1 VOCACION PROFESIONAL	Correlación de Pearson	1	0,512**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
D7: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular	Correlación de Pearson	0,512**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

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

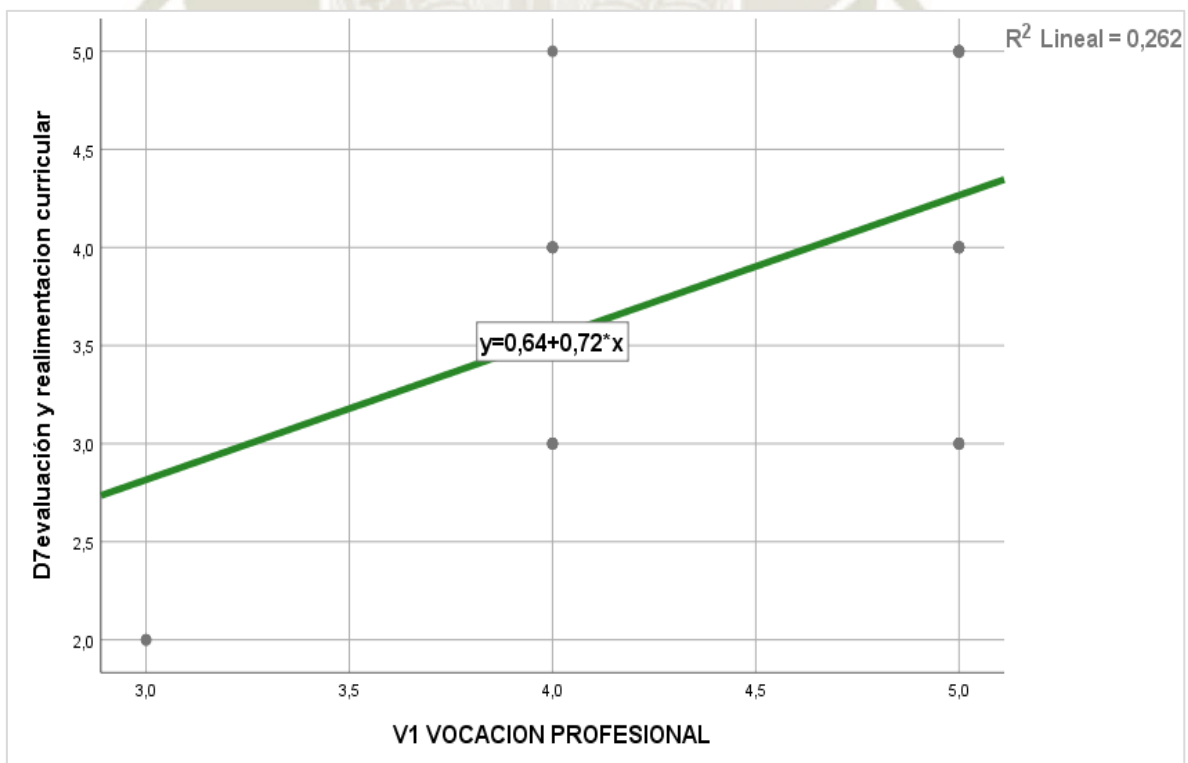


Figura 15: Correlación entre la vocación profesional y dimensión de desempeño en la evaluación y realimentación curricular

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,99	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: *Hernández, Fernández y Baptista (2006)*

Decisión o conclusión:

El p-valor es $0,000 < 0,050$; por tanto, se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la variable “Desempeño en la evaluación y realimentación curricular” en los maestros de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,512$), lo cual es prueba de que el fenómeno de la vocación profesional incide directamente en las acciones de evaluación y realimentación curricular que desarrollan los maestros de institutos superiores tecnológicos.

Al ver la figura 15 diagrama de dispersión, la ecuación $y=0,64+0,72*x$ nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R_2 lineal que es el coeficiente de determinación cuyo valor es 0.262 nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 26% de los casos donde esta relación se cumple.

3.4 Discusión de resultados

La discusión del estudio contrasta los datos relevantes del estudio en relación a las indagaciones teóricas y antecedentes de estudio.

En el contexto nacional, se consultó el trabajo de Mendoza y Clemente (2013), denominado “Vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de la I.E.I 005 y las I.E. 1054 de Lince, Abelardo Quiñones de Jesús María y José del Carmen Marín Arista del Cercado de Lima, año 2012”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la vocación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la muestra. Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación directa entre la vocación profesional y los niveles de desempeño laboral, con un nivel bajo de un 9% de docentes que demuestran tener una vocación profesional no acorde con las exigencias de la carrera docente.

En nuestro trabajo de investigación demostramos que existe correlación significativa entre la variable “vocación profesional” y la variable “desempeño laboral” en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,525$); y vemos que, con la tesis de Mendoza y Clemente (2013), existe resultados similares en cuanto a una correlación significativa o directa. En contraste, podemos afirmar que en la investigación de Mendoza y Clemente (2013), hay un 9% de docentes que demuestran tener una vocación profesional no acorde con las exigencias de la carrera docente, mientras que en nuestro trabajo sólo hay un 3% de docentes que demuestran tener una vocación profesional moderada.

Por otro lado, se consultó el trabajo de Chávez (2018), quien desarrolló el trabajo “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”, cuyo objetivo fue establecer las condiciones, aptitudes y deficiencias significativas en el desempeño docente según la muestra de estudio. Se recurrió a un diseño descriptivo comparativo, cuya conclusión fue que no existe diferencia significativa de frecuencias con respecto a desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo, puesto que la media calculada fue menor que la media teórica, con un nivel de significancia de 0,05. Es decir, el desempeño docente no es el satisfactorio y esperado en la población estudiantil.

Como ya dijimos, en nuestro trabajo de investigación se evidenció que existe correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la variable “desempeño laboral”

en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,525$) y contrastando ambos estudios podemos decir que hay diferencias, puesto que en el nuestro se demuestra un alto nivel de desempeño docente, mientras en el estudio de Chávez (2018) se demuestra que el desempeño docente no es el satisfactorio para la unidad de estudio.

En el trabajo de Guerra (2018), titulada “Beca vocación de maestro: motivos para elegir la carrera docente y experiencias de inserción en la universidad”, desarrollada para la Pontificia Universidad Católica, se pretendió identificar los motivos para estudiar educación, los factores que influyen sobre la decisión de elegir educación y las experiencias de inserción en la universidad, en un grupo de estudiantes. Para lograr dicho propósito, se ha recurrido a un diseño cualitativo con un enfoque de análisis temático. Las entrevistas fueron realizadas con nueve estudiantes, cuatro docentes, tres autoridades de la institución donde se realizó el estudio y una funcionaria del PRONABEC. Los resultados demostraron que la Beca atrajo no solo a estudiantes que siempre pensaron estudiar educación, sino también a quienes pensaron que esta era una más de sus opciones, y a otros que no lo habían considerado. Es decir, se halló que dichos estudiantes presentaban diferentes clases de motivación para elegir la carrera y que, en la decisión de estudiar dicha especialidad, influyen factores externos, siendo la Beca Vocación de Maestro, el factor principal. Es decir, para estas personas, la beca se convirtió en una oportunidad para acceder a la educación superior en una universidad de prestigio, además de saber que su ejercicio profesional irá a contribuir en la economía familiar.

Haciendo un contraste con nuestro trabajo de investigación, señalamos que existen semejanzas con el estudio de Guerra (2018), donde se evidencia que hay un buen sector de estudiantes quienes, al elegir la carrera docente, lo hacen por vocación más que por el interés laboral, parecida situación a la de nuestra investigación, puesto que el 97% de los docentes manifiestan tener entre alto y muy alto nivel de vocación profesional. Entre las diferencias podemos manifestar que, en el estudio de Guerra (2018), se evidencia aún un buen número de estudiantes egresados de la secundaria que eligen la carrera docente por necesidad, por descarte (por defecto) o como una última opción a los diferentes fracasos intentados con otras posibilidades profesionales; mientras que en nuestro trabajo de investigación sólo un 3% señala que tiene una vocación profesional moderada.

Igualmente, se consultó el trabajo de Olivera (2019), cuyo trabajo titula “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica”, cuyo objetivo fue indagar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente. La metodología fue cuantitativa tipo no experimental, tomando como población y muestra el personal docente del nivel primario y secundario, recurriendo a la técnica de la encuesta sobre Motivación y Desempeño Docente. Se concluyó en dicho estudio que el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un $r = 0,781$ con lo cual se demuestra que la motivación tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa donde fue desarrollado el estudio. Es decir, se demostró que la existencia de una buena motivación genera un buen desempeño docente y viceversa; al menos en un 78% de los casos verificados.

Contrastando los resultados con nuestra investigación podemos afirmar que existen grandes semejanzas, puesto que en el trabajo de Olivera (2019) se evidencia una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0,781, igual resultado obtenido en nuestro trabajo de investigación, en la cual se evidenció una correlación significativa entre la variable “vocación profesional” y la variable “desempeño laboral” en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, con un coeficiente de Pearson de 0,525. En ambas investigaciones se evidencian relación significativa entre las variables.

En el contexto internacional, se consultaron los siguientes trabajos de investigación:

La investigación de López; Herrera y Rodríguez (2019), cuyo título era “El dilema entre la formación y la vocación. Estudio de caso de docentes ecuatorianos de excelencia”, trabajo desarrollado con docentes de las provincias de Azuay y Cañar, en el país del Ecuador, donde se acomete el tema del origen para la elección de la profesión; en otras palabras, las razones por las que una persona decide ser docente. La investigación se sustenta en las ideas de Sánchez 2003; Elacqua, Hincapié, Vegas y Alfonso (2018) quienes argumenta la idea por la cual, para ser maestro se necesita vocación manifestada desde niño o joven y son las propias capacidades innatas que conducirían para ser un buen maestro.

Los resultados y conclusiones, se enfocan como un resultado de la experiencia donde, una vez que la persona entra al campo laboral, puede experimentar recién si dicha profesión corresponde al talento y preferencia personal antes elegidos. También, se concluye en la investigación que, quienes basan el ejercicio de la docencia como una profesión donde la

formación inicial debe cumplir un papel decisivo. Dicen los autores que, el ejercicio docente para los que lo consideran como un asunto de vocación, es difícil para las instituciones de formación de docentes egresar profesores de excelencia; pues, es allí donde se puede constatar qué tipo de formación recibieron, el nivel de especialidad que alcanzaron y cómo estos docentes fueron construyendo su vocación en el proceso de su desempeño. Se discutió el asunto por el cual, se puede ser docente con solo dominar la pedagogía o con solo dominar el contenido de la asignatura que se imparte y otros asuntos vinculados con estas dos posturas; pero exento del sentido profundo de la vocación.

El estudio de Arratia (2010), titulado “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”, es una investigación con el objetivo de comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD), considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, apareciendo como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Se formula el trabajo en el supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional.

Los principales resultados de la investigación comparan las opiniones y percepciones de los docentes, donde el grupo con bajos resultados en la evaluación docente, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, donde se prioriza el inculcar valores, ser buen orientador, y con competencias basadas en el tipo actitudinal y vocacional. Además, estos docentes visualizan la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral como relevante a partir de elementos específicos de aula (clima de aula). El grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela (tales como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión educativa).

Otro resultado importante demuestra una mayoría de profesores opinando que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente. En tal sentido, el punto motivador de variados aspectos de la satisfacción sea el rol vocacional de la profesión, lo que permite explicar el desajuste entre el proceso de satisfacción y su opinión respecto de distintos aspectos resaltados de manera negativa.

En nuestro estudio se realizó un análisis interpretativo y comparativo entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico. Así, los docentes son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en su desempeño. En segundo lugar, un grupo de docentes (los con bajo desempeño profesional) no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Como tercera conclusión, se evidencia que los docentes concentran su desarrollo y el entendimiento de su profesión desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto escolar y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. Esto incidiría en la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente.

De esta forma, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

CONCLUSIONES

Primera:

Existe correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la variable “desempeño laboral” en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,525$); y demuestra que el fenómeno de la vocación profesional incide directa y altamente en el desempeño laboral.

Segunda:

Se demuestra una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la dimensión de “desempeño en la planificación y previsión curricular” de los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual se evidencia con el coeficiente de Pearson ($r = 0,538$), que demuestra el fenómeno de la vocación profesional como un factor de incidencia directa y alta en la planificación y previsión curricular.

Tercera:

Se evidencia una correlación positiva débil entre la variable “vocación profesional” y la dimensión de “desempeño en el proceso curricular” en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, la cual queda demostrada con el coeficiente de Pearson ($r = 0,385$), lo cual es prueba de que el fenómeno de la vocación profesional incide con fuerza en el proceso curricular que cumplen los maestros de los institutos tecnológicos.

Cuarta:

Se comprueba una correlación positiva media entre la variable “vocación profesional” y la dimensión de “desempeño en la evaluación y realimentación curricular” de los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco, y se demuestra con un coeficiente de Pearson ($r = 0,512$), lo que comprueba que el fenómeno de la vocación profesional influye de manera significativa en las acciones de evaluación y realimentación curricular que desarrollan los maestros de institutos superiores tecnológicos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación, la comprobación de la hipótesis y objetivos propuestos; se puede verificar que existe una **CORRELACIÓN POSITIVA MEDA**, con un coeficiente de Pearson de 0,525, entre la “Vocación Profesional” y “Desempeño Laboral” de los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco, 2021.



RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los estudiantes de post y pregrado desarrollar investigaciones en otras instituciones de educación superior, considerando las variables de “vocación profesional” y “desempeño laboral” en los maestros que hacen labor en dicho nivel.

Segunda:

Se recomienda estudiantes de post y pregrado desarrollar investigaciones específicas de carácter descriptivo y correlacional entre la variable vocación profesional y las dimensiones de desempeño en la planificación y previsión curricular, desempeño en el proceso curricular y desempeño en la evaluación y realimentación curricular.

Tercera:

Se recomienda a los directores de los institutos superiores tecnológicos socializar los resultados de la investigación con las instituciones de educación superior para establecer pautas estadísticas y de análisis acerca de la relación existente entre la vocación profesional y el desempeño laboral, para continuar realizando investigación entre estas variables y las dimensiones que comprende cada una de ellas, con la finalidad de realizar nuevas investigaciones y publicarlas en los repositorios de cada institución.

Cuarta:

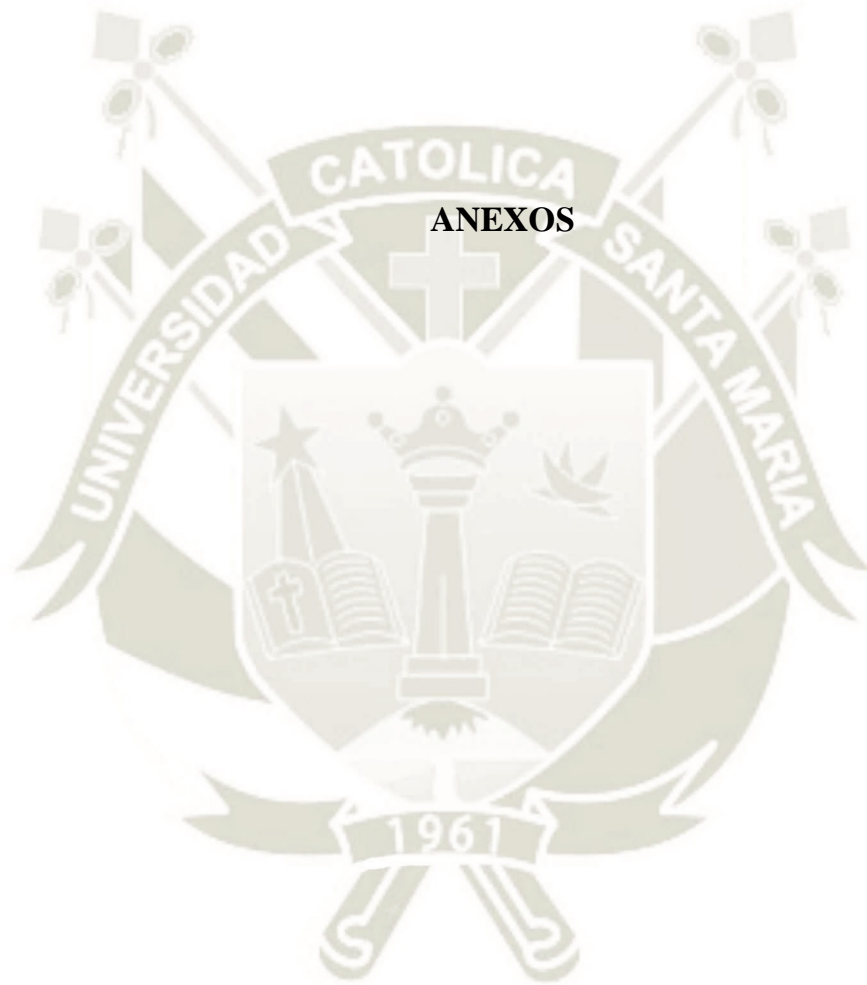
Se sugiere a los directores de los institutos superiores tecnológicos la necesidad de implementar los repositorios de investigación en cada una de las instituciones tecnológicas para ubicar los resultados de investigación que se realizan en diferentes puntos geográficos del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnaut, A. (2000). *Identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: UCAB-AVINA.
- Arratia Beniscelli, A. (2010), Tesis: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”, Estudio de análisis del proceso de Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago, Chile: PREAL.
- Baptista Lucio, P. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. (2008). *Metodología de la Investigación* (4° ed.). México: McGrawHill Interamericana.
- Bietenbeck, J., Piopiunik M. & Wiederhold, S. (2017). Africa’s skill tragedy: Does teachers’ lack of knowledge lead to low student performance? *Journal of Human Resources*, (5470), 3- 41.
- Bolívar, A., Domingo, J. y Fernández, M. (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación*. Madrid: La Muralla.
- Burns, B. y Luque J. (2014), *Docentes excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Mundial.
- Cano, M. (2008). Motivación y elección de carrera. *Revista mexicana de orientación educativa*, 5(13), 6-9.
- Chávez, M. (2018) Tesis: “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo”. Universidad Nacional del Centro. Cerro de Pasco.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: Cómo Cuanto y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea.
- Ecured (2020). El desempeño laboral. Recuperado de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E. y Alfonso, M. (2018). *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Washington: BID.

- González, T. (2000). Vocación, profesión y profesionalidad. *Acontecimientos*, (54), 49-53.
- Guerra, F. (2018) Tesis: “Beca vocación de maestro: motivos para elegir la carrera docente y experiencias de inserción en la universidad” desarrollada para la Pontificia Universidad Católica
- Guerra, F. (2018) Tesis: “Beca vocación de maestro: motivos para elegir la carrera docente y experiencias de inserción en la universidad”. Pontificia Universidad Católica. Lima.
- Hernández Sampieri, Roberto y otros (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. McGrawHill. México.
- Mendoza, M. y Clemente, E. (2013), titulada “Vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de la I.E.I 005 y las I.E. 1054 de Lince, Abelardo Quiñones de Jesús María y José del Carmen Marín Arista del Cercado de Lima, año 2012”,
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 13(4), 43-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570004>
- López de Maturana, S. (2010). Historia de vida de buenos profesores: Experiencia e impacto en el aula. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. 14(3), 149-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56715702011>
- López, F. (2014). *Fortalecer la profesión docente. Un desafío crucial*. Madrid: Narcea.
- López, M; Herrera, M; y Rodríguez, R. (2019). Tesis: “El dilema entre la formación y la vocación. Estudio de caso de docentes ecuatorianos de excelencia”. Provincias de Azuay y Cañar, Ecuador.
- Mendoza, M. y Clemente, E. (2013), Tesis: “Vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de la I.E.I 005 y las I.E. 1054 de Lince, Abelardo Quiñones de Jesús María y José del Carmen Marín Arista del Cercado de Lima, año 2012”. Universidad Nacional del Ecuador (UNAE).
- Mórtola, G. y Lavalletto, M. (2018). ¿Quién dijo que no existe la vocación docente? Un estudio sobre el discurso vocacional en estudiantes de profesorado y docentes de Nivel Primario. *Formación Docente*, 2,12-35.

- Ocaña, A. (2009). Diccionario de Pedagogía. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=eR22umtiXLAC&pg=PA49&dq=docente+humani+sta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjEx6zdi_bgAhUsuVkKHUieAUQQ6AEISDAF#v=onepage&q=docente%20humanista&f=false
- Olivera, M. (2019), TESIS: “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica”, Universidad César Vallejo.
- Olivera, M. (2019), Tesis: “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica”. Universidad César Vallejo.
- Sarango, F. (2018). Biografías de alumnos y docentes como elementos para un conocimiento integral en el proceso educativo. En F. Andrade y J. Noro. (Eds.), Educación y sistema educativos: Perspectiva, visión y propuesta del siglo XXI (pp. 145-163). Guayaquil, Ecuador: LiveWorking.
- Tenti, E. (2008). Sociología de la profesión docente. En Profesionalizar a los profesores sin formación inicial: Puntos de referencia para actuar. Buenos Aires: IIPE
- Universia (2019). Vocación profesional: concepto e importancia en cifras. Recuperado de: <https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/vocacion-profesional-concepto-e-importancia-cifras-1164809.html>



Anexo 1. Matriz de consistencia

TEMA: Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES																
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles												
Variable 1: Vocación profesional.																			
¿Qué relación existe entre la vocación profesional y el desempeño laboral que demuestran los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco?	Determinar la relación que existe entre la vocación profesional y el desempeño laboral que demuestran los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco.	Dado que la vocación profesional es una condición básica para un eficiente desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica, la cual requiere de un mejoramiento notable en su sistema; es probable que, la vocación profesional guarde una relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, de tal manera que, a mayor vocación evaluada, mejor desempeño docente, y viceversa.	D1: Motivación por enseñar	<ul style="list-style-type: none"> Gusto por enseñar Buscar conocimientos Informarse Grado de vocación 	06 (1-6)	5 = Muy alto 4 = Alto 3 = Moderado 2 = Bajo 1 = Muy bajo Rango de puntuación: 26 x 5 = 130 puntos.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Baremo D1 y D2</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td>6 a 10 puntos</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>11 a 15 puntos</td> </tr> <tr> <td>Moderado</td> <td>16 a 20 puntos</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>21 a 25 puntos</td> </tr> <tr> <td>Muy alto</td> <td>26 a 30 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	Baremo D1 y D2	Rango	Muy Bajo	6 a 10 puntos	Bajo	11 a 15 puntos	Moderado	16 a 20 puntos	Alto	21 a 25 puntos	Muy alto	26 a 30 puntos
			Baremo D1 y D2	Rango															
			Muy Bajo	6 a 10 puntos															
			Bajo	11 a 15 puntos															
Moderado	16 a 20 puntos																		
Alto	21 a 25 puntos																		
Muy alto	26 a 30 puntos																		
D2: Motivación académica	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción Enfrentar desafíos Superación Motivación 	06 (7-12)																	
D3: Auto-determinación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Libertad Autenticidad Seguridad Toma de decisiones Autodeterminación 	07 (13-19)																	
D4: Interés profesional	<ul style="list-style-type: none"> Actitud por hacer cosas Satisfacción docente Trabajo en equipo Interés en los IST 	04 (20-26)																	
Variable 2: Desempeño docente																			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas																	
¿Cuál es el grado de correlación estadística que existe entre la variable	Determinar cuál es el grado de correlación estadística que existe entre la	Dado que la vocación profesional se manifiesta en una serie de características y rasgos personales y	D5: Desempeño en la planificación y	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y comprensión de los estudiantes. 	08 (1-8)	4 = Elevado 3 = Alto 2 = Regular 1 = Bajo													

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES																
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles												
vocación profesional y la dimensión de planificación y previsión curricular, que demuestran los docentes de institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco?	variable vocación profesional y la dimensión de planificación y previsión curricular, que demuestran los docentes de institutos superiores tecnológicos de la provincia del Cusco.	profesionales perceptibles desde un punto de vista del desenvolvimiento cotidiano en los docentes de superior tecnológico; es probable verificar rasgos característicos de vocación que demuestran los docentes en la dimensión de planificación y previsión curricular, demostrando que guarde correlación con el nivel de vocación.	previsión curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y comprensión del contexto • Planificación didáctica • Contextualización académica. 		0 = Muy bajo Rango de puntuación: 23 x 5 = 115 puntos.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>BAREMO D5 y d6</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td>7 a 12 puntos</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>13 a 18 puntos</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>19 a 23 puntos</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>24 a 29 puntos</td> </tr> <tr> <td>Elevado</td> <td>30 a 35 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	BAREMO D5 y d6	Rango	Muy Bajo	7 a 12 puntos	Bajo	13 a 18 puntos	Regular	19 a 23 puntos	Alto	24 a 29 puntos	Elevado	30 a 35 puntos
BAREMO D5 y d6	Rango																		
Muy Bajo	7 a 12 puntos																		
Bajo	13 a 18 puntos																		
Regular	19 a 23 puntos																		
Alto	24 a 29 puntos																		
Elevado	30 a 35 puntos																		
¿Cuál es el nivel de relación que hay entre la vocación profesional y la dimensión de proceso curricular que cumplen los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco?	Demostrar el nivel de relación que hay entre la vocación profesional y la dimensión de proceso curricular que cumplen los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco.	Dado que el desempeño docente es un conjunto de conductas y rasgos que caracterizan el comportamiento de los docentes de educación superior tecnológica y que definen un determinado nivel de eficiencia; es probable verificar que ciertos indicadores característicos evidencian una relación directa y elevada entre la vocación profesional y el desempeño curricular en sí, especialmente, si se entiende que todo	D6: Desempeño en el proceso curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Empatía-asertividad • Resolución de conflictos • Motivación del pensamiento crítico • Uso de recursos y materiales • Sesiones de aprendizaje • Atención al estudiante 	08 (9-16)														

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES																
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles												
		desempeño con vocación evidencia rasgos de eficacia alta.					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Baremo D7</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Bajo</td> <td>7 a 12 puntos</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>13 a 18 puntos</td> </tr> <tr> <td>Moderado</td> <td>19 a 23 puntos</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>24 a 29 puntos</td> </tr> <tr> <td>Muy alto</td> <td>30 a 35 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	Baremo D7	Rango	Muy Bajo	7 a 12 puntos	Bajo	13 a 18 puntos	Moderado	19 a 23 puntos	Alto	24 a 29 puntos	Muy alto	30 a 35 puntos
Baremo D7	Rango																		
Muy Bajo	7 a 12 puntos																		
Bajo	13 a 18 puntos																		
Moderado	19 a 23 puntos																		
Alto	24 a 29 puntos																		
Muy alto	30 a 35 puntos																		
¿Cuál es la relación que existe entre la variable vocación profesional y la dimensión de evaluación y realimentación curricular, que desarrollan los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco?	Evidenciar la relación que existe entre la variable vocación profesional y la dimensión de evaluación y realimentación curricular, que desarrollan los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco.	Dado que teóricamente existe una relación directa entre la vocación profesional y la dimensión de desempeño laboral de los docentes en cualquier nivel educativo, y por consiguiente, en la formación profesional tecnológica de las instituciones en la región Cusco; es probable verificar tendencias estadísticas de relación significativa entre la vocación profesional como variable y la dimensión del desempeño laboral en lo concerniente al desempeño en la evaluación y la retroalimentación curricular que desarrollan los docentes de educación superior tecnológica en la provincia del Cusco.	D7: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Maximización del tiempo • Evaluación del progreso de los aprendizajes. • Retroalimentación de aprendizajes • Métodos y técnicas para la evaluación diferenciada • Interacción colaborativa y trabajo en equipo • Estilos personales y clima democrático • Reconocimiento de los aportes realizados 	06 (17-23)														

Anexo 2. Instrumentos

ENCUESTA PARA EVALUAR LA “VOCACIÓN PROFESIONAL”

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Edad: _____ años. Género: Varón (____) Mujer(____)
- 1.2. Condición: Nombrado (____) Contratado (____) Otro (____)
- 1.3. Título/especialidad: _____
- 1.4. Situación: docente de aula (____) jerárquico (____)
- 1.5. IST donde labora: _____ Lugar: _____
- 1.6. Especialidad(es) que enseña: _____
- 1.7. Tipo de gestión del IST: Pública (____) Privada (____)

II. PRESENTACIÓN:



Apreciados/as colegas: Bien sabemos que las Instituciones Superiores Tecnológicas ofrecen buena formación bajo un conjunto de factores que contribuyen en su funcionamiento, entre ellas la predisposición personal (vocación) y colectiva (desempeño) de sus docentes.

En la presente encuesta es anónima y queremos indagar sobre la vocación profesional y el desempeño de los docentes en Tecnológico. Apelamos a su buena predisposición y le agradecemos responderlas, por favor. Gracias anticipadas por sus aportes.

Las dimensiones vocacionales del docente en los Tecnológicos, entre otros, son:

- Motivación por enseñar: Se refiere a la **satisfacción personal** por entregar contenidos, conocimientos, estrategias, o ayudar a desarrollar habilidades.
- Motivación académica: Es el **interés por aprender y rendir** profesionalmente debido a razones intrínsecas; igualmente, es la satisfacción personal después de desarrollar actividades de formación tecnológica.
- Autodeterminación profesional: Se trata de la capacidad de **decidir** en función de necesidades o razones académicas y profesionales.
- Interés profesional: Se trata del **interés por desarrollar actividades** relacionadas a la actividad pedagógica en educación superior tecnológica.

Los niveles de valoración de cada ítem son las siguientes:

Índice	Nivel de interpretación
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Moderado
4	Alto
5	Muy alto

La encuesta:

		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
	D1: Interés por la enseñanza (docencia)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	El docente gusta buscar explicaciones o informarse para hacer entender luego al estudiante.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Al docente le gusta expresar sus ideas y escuchar las ideas de los demás (colegas o estudiantes).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Agrada explicar y enseñar a otras personas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Si alguien no entiende usted explica, busca distintas maneras de hacerlo hasta lograr el fin.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Como docente se esfuerza por aprender para poder enseñar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	Su grado de vocación docente la valora en:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	D2: Motivación académica					
7	Trabaja en la docencia porque encuentra satisfacción al hacerlo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Trabaja por el placer que tiene de enseñar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Al docente de Tecnológico, le gusta realizar actividades académicas desafiantes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Trabaja porque desea hacerlo y no sólo porque deba hacerlo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Al docente de Tecnológico le agrada superarse a mí mismo/a en su labor profesional	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	La motivación académica de los docentes, es:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	D3: Autodeterminación profesional					
13	Se siente libre para hacer o decir lo que pienso o lo que debe hacer académicamente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Se siente auténtico/a la mayoría de las veces	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Se siente seguro/a siempre de lo que hace	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Cuando logra algo positivo siente que ha sido usted quien lo logró, por encima de otras influencias	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Habitualmente soy libre de decidir qué quiere hacer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Es consciente de las decisiones que toma y hace	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	La autodeterminación del docente se valoraría en:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	D4: Interés profesional					
20	Prefiere diseñar o construir cosas que estar explicando conocimientos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

- | | | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 21 | Se interesa cómo las personas piensan o hacen las cosas, que saber cómo aprenden | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 22 | Le cuesta ser docente de Tecnológico. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 23 | Se siente habitualmente contento/a y satisfecho/a de enseñar en un Instituto Tecnológico | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 24 | Prefiere el trabajo comunitario (en equipo) que el trabajo individual (personal). | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 25 | Decidió laborar en Tecnológico porque no había otra opción | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 26 | El interés profesional de los docentes de Tecnológico se valoraría en: | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Enlace para acceder al cuestionario digital para evaluar la variable de “Vocación profesional”

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1bVxejPituqu0z0e8xlLHm5wTJonkVICLzeiq4PWOpTzkAg/viewform?usp=sf_link



CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

I. PRESENTACIÓN:



Apreciados/as docentes, el desempeño laboral es generar una cultura de calidad a partir de una labor compartida entre los diferentes colegas y estudiantes que forman parte del proceso curricular en la formación tecnológica, y de esa forma posibilitar la formación y desarrollo profesional de los estudiantes. En la presente encuesta deseamos saber el nivel de actividad que se cumple en formación tecnológica. Marcar con una (X) la alternativa que, según su parecer sucede en el trabajo curricular de los Institutos Tecnológicos:

Los niveles de valoración de los ítems son los siguientes:

Índice	Nivel de interpretación
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Elevado

La encuesta:

(1) (2) (3) (4) (5)

D5: Desempeño en la planificación y previsión curricular.

- | | | | | | | |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. | Existe conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 2. | Existe conocimiento y manejo de los enfoques y la didáctica de la programación curricular. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 3. | Se elabora la programación curricular analizando en equipo lo más adecuado para la institución. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 4. | Se elabora la programación curricular articulando los aprendizajes que se promueven. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 5. | Hay diseño creativo de los procesos pedagógicos con interés y compromiso de parte de los colegas. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 6. | Se contextualiza la programación con reconocimiento de los intereses y nivel de desarrollo de los estudiantes. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 7. | Se contextualiza la programación considerando los estilos de aprendizaje de los estudiantes. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 8. | Se contextualiza la programación considerando la identidad cultural de los estudiantes. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

D6: Desempeño en el proceso curricular

- | | | | | | | |
|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 9. | Hay un ambiente de respeto y proximidad en las relaciones interpersonales ‘con’ y ‘entre’ los colegas. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 10. | Se construye de manera asertiva y empática un ambiente de relaciones interpersonales con los colegas. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 11. | Los conflictos se resuelven con diálogo, criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 12. | Se promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre colegas y con los estudiantes. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 13. | Se hace uso pedagógico de los materiales y recursos que dispone la institución. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 14. | Las sesiones de aprendizajes tienen propósitos claros, y las actividades están alineadas con los propósitos. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 15. | Las sesiones de aprendizaje concluyen cuando se nota que los propósitos y actividades se cumplieron. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 16. | Se involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| D7: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular | | | | | | |
| 17. | Se maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje en función del propósito de la sesión. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 18. | Se evalúa el progreso de los aprendizajes conforme a cada estilo y modo de enseñanza de los colegas. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 19. | Los resultados de la evaluación se utilizan para retroalimentar, algunos aprendizajes no alcanzados o no logrados. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 20. | La evaluación utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 21. | Los docentes interactúan colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 22. | El estilo de enseñanza de los docentes contribuye en el clima democrático en la institución. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 23. | Se fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo y se reconoce cada aporte realizado. | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Enlace para acceder al cuestionario digital para evaluar la variable de “Desempeño laboral”

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf1bVxejPituqu0z0e8xlLHm5wTJonkVICLzeiq4PWOpTzkAg/viewform?usp=sf_link

Anexo 3. Matrices de sistematización de datos

Para la variable “Vocación profesional”

Nº	D1 INTERÉS POR LA ENSEÑANZA								D2 MOTIVACIÓN ACADÉMICA						D3 AUTODETERMINACIÓN PROFESIONAL								D4 INTERÉS PROFESIONAL								PUNTAJE TOTAL	ESCALA				
	1	2	3	4	5	6	Puntaje	ESCALA	7	8	9	10	11	12	Puntaje	ESCALA	13	14	15	16	17	18	19	Puntaje	ESCALA	20	21	22	23	24			25	26	Puntaje	ESCALA
1	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	4	29	MUY ALTO	5	5	4	5	5	5	5	34	MUY ALTO	5	4	4	5	5	1	5	29	ALTO	122	MUY ALTO
2	5	4	5	5	4	4	27	MUY ALTO	5	4	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	5	4	1	5	5	1	5	26	ALTO	117	MUY ALTO
3	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	3	4	4	4	3	3	25	ALTO	100	ALTO
4	4	4	4	5	4	4	25	ALTO	3	4	4	3	3	3	20	MODERADO	4	3	4	4	4	4	3	26	ALTO	3	4	2	4	4	3	4	24	ALTO	95	ALTO
5	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	2	27	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	4	34	MUY ALTO	4	3	1	3	5	1	1	18	MODERADO	109	ALTO
6	4	4	5	5	5	4	27	MUY ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	5	5	4	4	4	4	30	MUY ALTO	4	5	5	5	4	4	4	31	MUY ALTO	112	MUY ALTO
7	4	3	4	2	3	3	19	MODERADO	3	3	2	4	3	3	18	MODERADO	4	5	4	4	2	3	2	24	ALTO	4	2	2	3	1	2	3	17	BAJO	78	MODERADO
8	3	2	3	4	2	3	17	MODERADO	2	1	2	3	2	2	12	BAJO	3	4	4	3	2	5	2	23	MODERADO	5	1	2	3	2	4	3	20	MODERADO	72	MODERADO
9	4	4	5	5	5	4	27	MUY ALTO	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	5	5	5	4	5	5	33	MUY ALTO	3	4	5	5	4	4	4	29	ALTO	114	MUY ALTO
10	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	4	4	4	3	25	ALTO	5	5	5	3	4	5	5	32	MUY ALTO	5	5	5	4	2	3	3	27	ALTO	114	MUY ALTO
11	4	5	5	5	5	4	28	MUY ALTO	5	5	4	5	5	5	29	MUY ALTO	5	5	5	5	4	5	5	34	MUY ALTO	4	5	5	5	5	3	4	31	MUY ALTO	122	MUY ALTO
12	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	4	5	5	5	5	29	MUY ALTO	4	4	5	5	5	4	4	31	MUY ALTO	5	4	5	5	5	5	4	33	MUY ALTO	123	MUY ALTO
13	4	5	5	5	5	4	28	MUY ALTO	5	5	4	4	4	4	26	MUY ALTO	4	5	5	5	4	4	4	31	MUY ALTO	4	4	4	4	4	5	4	29	ALTO	114	MUY ALTO
14	1	5	5	4	5	4	24	ALTO	4	4	4	4	5	2	23	ALTO	3	5	5	4	4	4	4	29	ALTO	5	5	5	5	5	4	4	33	MUY ALTO	109	ALTO
15	4	4	5	4	4	5	26	MUY ALTO	4	5	4	4	4	3	24	ALTO	4	4	4	4	4	5	5	30	MUY ALTO	5	4	4	4	4	5	3	29	ALTO	109	ALTO
16	3	3	3	4	4	3	20	MODERADO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	26	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	98	ALTO
17	5	4	4	5	5	5	28	MUY ALTO	5	5	4	4	5	5	28	MUY ALTO	5	4	5	5	5	5	5	34	MUY ALTO	4	5	5	5	5	4	5	33	MUY ALTO	123	MUY ALTO
18	5	4	4	5	5	3	26	MUY ALTO	3	2	4	2	3	3	17	MODERADO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	5	4	4	4	4	4	3	28	ALTO	98	ALTO
19	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	130	MUY ALTO
20	4	4	5	4	4	4	25	ALTO	4	5	5	4	5	5	28	MUY ALTO	5	4	5	4	4	4	4	30	MUY ALTO	1	4	5	5	4	5	5	29	ALTO	112	MUY ALTO
21	4	5	5	4	5	5	28	MUY ALTO	4	5	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5	4	5	5	5	4	4	32	MUY ALTO	4	5	5	4	5	5	5	33	MUY ALTO	122	MUY ALTO
22	5	4	5	4	5	5	28	MUY ALTO	5	5	4	5	4	5	28	MUY ALTO	3	4	5	3	3	5	4	27	ALTO	3	4	5	5	4	3	4	28	ALTO	111	MUY ALTO

23	3	4	5	4	5	5	26	MUY ALTO	5	5	4	4	4	4	26	MUY ALTO	5	5	4	5	4	5	5	33	MUY ALTO	4	5	5	4	5	4	4	31	MUY ALTO	116	MUY ALTO
24	4	5	5	5	5	4	28	MUY ALTO	4	4	4	4	4	3	23	ALTO	3	4	4	3	4	4	4	26	ALTO	4	4	5	5	3	5	5	31	MUY ALTO	108	ALTO
25	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	4	4	5	4	27	MUY ALTO	5	5	4	5	5	5	5	34	MUY ALTO	5	5	4	4	5	4	4	31	MUY ALTO	122	MUY ALTO
26	4	5	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5	3	5	4	5	5	27	MUY ALTO	4	4	5	3	4	4	5	29	ALTO	5	5	5	5	5	3	5	33	MUY ALTO	118	MUY ALTO
27	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	4	5	5	5	34	MUY ALTO	4	4	5	5	4	5	4	31	MUY ALTO	125	MUY ALTO
28	3	4	4	4	4	4	23	ALTO	4	4	3	3	4	3	21	ALTO	3	3	3	4	3	3	4	23	MODERADO	4	3	3	4	3	4	3	24	ALTO	91	ALTO
29	4	5	5	5	5	5	29	MUY ALTO	4	5	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5	4	5	5	4	5	5	33	MUY ALTO	5	5	4	5	5	4	5	33	MUY ALTO	124	MUY ALTO
30	4	5	4	5	5	5	28	MUY ALTO	4	5	5	5	5	4	28	MUY ALTO	4	4	5	3	4	5	4	29	MUY ALTO	4	4	5	5	4	5	4	31	MUY ALTO	116	MUY ALTO
31	4	4	5	4	5	5	27	MUY ALTO	5	5	4	5	4	4	27	MUY ALTO	5	4	5	4	3	4	4	29	MUY ALTO	4	3	5	5	4	5	5	31	MUY ALTO	114	MUY ALTO
32	5	3	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	3	2	4	3	20	MODERADO	3	4	5	4	3	4	4	27	ALTO	3	4	5	4	3	4	4	27	ALTO	98	ALTO
33	4	4	5	4	4	4	25	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	5	4	4	5	4	5	4	31	MUY ALTO	3	4	4	4	2	3	4	24	ALTO	103	ALTO
34	5	5	5	4	5	5	29	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	4	5	5	5	5	5	5	34	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	128	MUY ALTO
35	4	5	5	4	5	4	27	MUY ALTO	5	4	5	4	5	4	27	MUY ALTO	4	4	5	3	4	4	4	28	ALTO	3	4	5	5	5	4	4	30	MUY ALTO	112	MUY ALTO
36	4	5	4	4	4	5	26	MUY ALTO	5	4	4	4	5	4	26	MUY ALTO	5	4	4	4	4	4	5	30	MUY ALTO	5	4	5	5	4	5	5	33	MUY ALTO	115	MUY ALTO
37	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	4	4	4	4	26	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	3	4	5	5	4	4	4	29	ALTO	120	MUY ALTO
38	3	4	4	4	4	3	22	ALTO	4	3	4	4	4	3	22	ALTO	3	4	4	2	4	4	4	25	ALTO	3	3	4	4	4	3	4	25	ALTO	94	ALTO
39	4	5	4	4	5	4	26	MUY ALTO	4	4	4	4	4	2	22	ALTO	3	3	3	5	3	4	4	25	ALTO	4	4	4	4	5	4	2	27	ALTO	100	ALTO
40	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	4	4	4	5	5	32	MUY ALTO	3	4	5	4	4	3	4	27	ALTO	119	MUY ALTO
41	3	5	5	5	5	5	28	MUY ALTO	4	4	4	4	4	5	25	ALTO	4	5	5	4	5	4	5	32	MUY ALTO	5	5	5	4	4	4	5	32	MUY ALTO	117	MUY ALTO
42	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	4	4	28	MUY ALTO	4	5	5	5	5	5	5	34	MUY ALTO	3	5	5	5	3	5	4	30	MUY ALTO	122	MUY ALTO
43	5	5	5	4	5	5	29	MUY ALTO	5	5	4	5	5	5	29	MUY ALTO	4	5	4	4	4	5	5	31	MUY ALTO	3	4	5	5	4	5	4	30	MUY ALTO	119	MUY ALTO
44	4	4	3	4	4	5	24	ALTO	5	5	4	4	4	2	24	ALTO	4	4	5	5	4	4	4	30	MUY ALTO	3	4	5	4	4	3	3	26	ALTO	104	ALTO
45	5	5	4	5	5	5	29	MUY ALTO	4	4	4	5	5	4	26	MUY ALTO	4	4	5	4	5	5	5	32	MUY ALTO	4	5	5	5	4	4	5	32	MUY ALTO	119	MUY ALTO
46	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	30	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	5	35	MUY ALTO	5	5	5	5	5	5	4	34	MUY ALTO	129	MUY ALTO
47	5	4	5	5	5	5	29	MUY ALTO	5	5	4	5	5	4	28	MUY ALTO	4	4	5	4	4	5	4	30	MUY ALTO	5	5	5	5	3	4	4	31	MUY ALTO	118	MUY ALTO
48	5	5	4	5	5	4	28	MUY ALTO	4	4	5	4	5	4	26	MUY ALTO	4	4	5	4	4	4	5	30	MUY ALTO	3	5	5	5	4	4	4	30	MUY ALTO	114	MUY ALTO
49	5	5	5	4	2	4	25	ALTO	4	4	5	4	5	5	27	MUY ALTO	4	4	4	5	5	5	5	32	MUY ALTO	4	5	5	3	4	3	4	28	ALTO	112	MUY ALTO
50	4	5	4	5	5	4	27	MUY ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	5	29	ALTO	4	4	4	5	4	5	5	31	MUY ALTO	111	MUY ALTO

51	5	5	5	5	4	4	28	MUY ALTO	4	4	4	5	5	4	26	MUY ALTO	4	4	5	4	5	4	5	31	MUY ALTO	5	4	4	5	4	4	5	31	MUY ALTO	116	MUY ALTO
52	4	5	5	4	4	4	26	MUY ALTO	5	4	4	5	5	5	28	MUY ALTO	5	4	4	5	4	4	5	31	MUY ALTO	4	4	4	4	4	5	4	29	ALTO	114	MUY ALTO
53	4	5	5	5	4	4	27	MUY ALTO	5	5	4	4	4	5	27	MUY ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	5	4	4	5	4	5	4	31	MUY ALTO	113	MUY ALTO
54	4	4	4	4	4	5	25	ALTO	4	5	4	4	5	4	26	MUY ALTO	4	4	5	4	4	4	4	29	ALTO	4	4	4	4	4	4	5	29	ALTO	109	ALTO
55	5	5	4	5	4	4	27	MUY ALTO	4	5	4	4	5	4	26	MUY ALTO	4	5	5	4	4	4	4	30	MUY ALTO	5	4	4	4	5	4	4	30	MUY ALTO	113	MUY ALTO
56	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	5	4	4	4	4	4	25	ALTO	4	5	4	5	4	4	4	30	MUY ALTO	5	5	5	5	4	5	4	33	MUY ALTO	112	MUY ALTO
57	4	4	4	4	5	4	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	5	4	4	4	4	5	4	30	MUY ALTO	4	4	3	4	3	2	4	24	ALTO	103	ALTO
58	4	4	4	3	4	4	23	ALTO	4	3	4	4	4	5	24	ALTO	4	4	4	5	4	4	4	29	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	104	ALTO
59	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	4	4	4	5	4	4	25	ALTO	5	5	5	4	4	4	5	32	MUY ALTO	4	4	4	4	5	4	5	30	MUY ALTO	111	MUY ALTO
60	4	3	4	4	4	4	23	ALTO	2	2	3	4	4	4	19	MODERADO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	3	3	3	3	2	4	22	MODERADO	92	ALTO

Leyenda

indice	nivel de interpretación
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Moderado
4	Alto
5	Muy alto

Baremo D1 y D2	Rango
Muy Bajo	6 a 10 puntos
Bajo	11 a 15 puntos
Moderado	16 a 20 puntos
Alto	21 a 25 puntos
Muy alto	26 a 30 puntos

Baremo D3	Rango
Muy Bajo	7 a 12 puntos
Bajo	13 a 18 puntos
Moderado	19 a 23 puntos
Alto	24 a 29 puntos
Muy alto	30 a 35 puntos

Baremo D4	Rango
Muy Bajo	7 a 12 puntos
Bajo	13 a 18 puntos
Moderado	19 a 23 puntos
Alto	24 a 29 puntos
Muy alto	30 a 35 puntos

BAREMO V1	Rango
Muy Bajo	De 26 a 46 puntos
Bajo	De 47 a 67 puntos
Moderado	De 68 a 88 puntos
Alto	De 89 a 109 puntos
Muy alto	De 110 a 130 puntos

Para la variable “Desempeño laboral”

N°	D5 INTERÉS POR LA ENSEÑANZA									D6 DESEMPEÑO EN EL PROCESO CURRICULAR									D7 EVALUACIÓN Y REALIMENTACION CURRICULAR									PUNTAJE TOTAL	ESCALA	
	1	2	3	4	5	6	8	Puntaje	ESCALA	9	10	11	12	13	14	15	16	Puntaje	ESCALA	17	18	19	20	21	22	23	Puntaje			ESCALA
1	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	5	5	5	4	4	5	4	5	37	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	179	ELEVADO
2	5	4	4	5	5	4	5	32	ALTO	4	5	4	4	5	4	4	3	33	ALTO	5	4	4	4	4	4	4	29	ALTO	159	ALTO
3	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	5	39	ELEVADO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	161	ALTO
4	4	3	4	4	4	4	4	27	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	3	3	4	3	3	4	4	24	ALTO	142	ALTO
5	5	4	2	4	4	3	3	25	REGULAR	5	5	5	5	2	5	5	5	37	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	2	32	ELEVADO	156	ALTO
6	3	5	3	4	5	4	4	28	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	3	3	3	4	3	4	24	ALTO	142	ALTO
7	2	3	1	4	3	2	2	17	BAJO	3	2	3	2	3	4	2	3	22	REGULAR	3	3	2	2	3	2	2	17	BAJO	95	BAJO
8	2	3	2	1	4	1	2	15	BAJO	2	2	1	2	1	2	3	2	15	BAJO	2	2	3	2	3	2	3	17	BAJO	77	BAJO
9	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	5	5	5	5	4	5	4	5	38	ELEVADO	5	5	4	4	4	4	4	30	ELEVADO	162	ALTO
10	5	4	3	5	3	5	5	30	ALTO	3	3	3	3	5	3	3	4	27	REGULAR	3	4	4	5	3	3	3	25	ALTO	139	ALTO
11	3	4	3	4	3	5	5	27	REGULAR	4	4	4	5	5	5	4	5	36	ELEVADO	5	5	4	5	3	5	5	32	ELEVADO	158	ALTO
12	4	5	4	4	4	4	4	29	ALTO	5	5	5	4	4	4	4	4	35	ELEVADO	4	4	5	4	4	4	4	29	ALTO	157	ALTO
13	4	5	4	4	4	4	4	29	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	4	4	5	5	5	4	4	31	ELEVADO	153	ALTO
14	4	5	5	5	4	3	4	30	ALTO	4	4	4	4	5	5	5	5	36	ELEVADO	4	4	3	3	4	4	4	26	ALTO	158	ALTO
15	4	4	5	4	4	4	3	28	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	4	30	ALTO	4	4	4	4	3	4	3	26	ALTO	142	ALTO
16	3	3	4	4	4	4	4	26	REGULAR	3	4	4	4	4	4	4	4	31	ALTO	4	4	3	3	3	3	4	24	ALTO	138	ALTO
17	4	5	5	5	4	4	4	31	ALTO	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ELEVADO	5	4	5	5	4	5	5	33	ELEVADO	171	ELEVADO
18	4	3	3	4	4	4	4	26	REGULAR	5	4	5	4	3	4	4	4	33	ALTO	4	4	3	3	4	4	4	26	ALTO	144	ALTO
19	5	5	5	4	3	4	4	30	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	39	ELEVADO	5	5	5	4	5	5	5	34	ELEVADO	172	ELEVADO
20	4	3	4	4	4	4	4	27	REGULAR	4	5	4	4	4	4	4	4	33	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	148	ALTO
21	4	4	4	4	4	5	4	29	ALTO	4	4	3	4	4	3	4	4	30	ALTO	4	4	3	4	3	3	4	25	ALTO	143	ALTO
22	4	5	3	5	5	5	4	31	ALTO	4	5	5	5	3	5	4	4	35	ELEVADO	4	4	4	5	5	4	4	30	ELEVADO	162	ALTO

23	5	4	4	4	4	4	4	29	ALTO	4	4	4	4	3	4	4	4	31	ALTO	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	148	ALTO	
24	5	4	4	4	4	3	3	27	REGULAR	3	3	3	3	3	4	4	4	27	REGULAR	4	4	5	4	3	3	3	26	ALTO	134	ALTO
25	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	4	5	5	4	4	31	ALTO	5	5	5	5	5	4	5	34	ELEVADO	152	ALTO
26	3	4	4	4	4	4	4	27	REGULAR	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	4	4	3	3	3	4	4	25	ALTO	141	ALTO
27	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	5	4	4	4	4	4	4	4	33	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	27	ALTO	149	ALTO
28	3	4	4	4	3	3	3	24	REGULAR	3	3	3	3	3	4	3	4	26	REGULAR	4	4	3	3	3	3	4	24	ALTO	124	REGULAR
29	4	5	5	5	5	4	4	32	ALTO	5	5	5	5	4	4	5	4	37	ELEVADO	4	5	5	4	5	5	5	33	ELEVADO	171	ELEVADO
30	4	5	5	4	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	5	5	4	5	5	36	ELEVADO	5	5	5	4	4	4	5	32	ELEVADO	164	ELEVADO
31	3	4	5	4	4	3	3	26	REGULAR	4	4	4	4	4	4	3	4	31	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	142	ALTO
32	3	3	4	4	4	3	2	23	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	4	32	ALTO	5	4	5	4	3	4	4	29	ALTO	139	ALTO
33	4	4	2	4	4	5	4	27	REGULAR	4	3	4	4	3	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	4	4	3	3	26	ALTO	140	ALTO
34	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	185	ELEVADO
35	4	4	5	5	4	4	3	29	ALTO	4	3	4	4	3	4	3	5	30	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	27	ALTO	145	ALTO
36	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	5	5	4	4	4	4	3	33	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	149	ALTO
37	3	4	4	5	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	4	33	ALTO	4	5	4	4	4	4	4	29	ALTO	151	ALTO
38	3	3	2	4	4	3	2	21	REGULAR	3	3	3	2	3	3	3	4	24	REGULAR	4	3	4	4	2	3	3	23	MODERADO	113	REGULAR
39	3	3	1	2	3	4	3	19	BAJO	3	3	4	2	3	4	3	4	26	REGULAR	4	3	3	3	2	3	3	21	MODERADO	111	REGULAR
40	4	4	3	5	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	5	5	5	4	5	36	ELEVADO	4	4	5	5	4	4	3	29	ALTO	157	ALTO
41	4	4	4	5	3	5	5	30	ALTO	4	4	4	5	4	4	4	5	34	ALTO	4	4	5	4	4	4	4	29	ALTO	157	ALTO
42	4	4	4	4	4	5	5	30	ALTO	5	5	5	5	5	5	3	4	37	ELEVADO	5	2	5	1	4	2	4	23	MODERADO	157	ALTO
43	4	4	4	5	4	4	4	29	ALTO	4	4	5	5	5	5	4	4	36	ELEVADO	5	5	5	4	4	4	4	31	ELEVADO	161	ALTO
44	2	4	3	4	4	2	2	21	REGULAR	4	4	3	3	5	4	4	4	31	ALTO	4	2	4	1	2	3	3	19	MODERADO	123	REGULAR
45	4	4	5	5	4	4	4	30	ALTO	4	4	4	4	4	5	4	4	33	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	154	ALTO
46	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	5	5	5	5	4	5	5	5	39	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	183	ELEVADO
47	5	5	5	5	5	5	5	35	ELEVADO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ELEVADO	5	5	5	5	4	5	5	34	ELEVADO	184	ELEVADO
48	4	4	4	4	4	5	4	29	ALTO	4	4	4	4	4	5	5	4	34	ALTO	5	5	4	5	4	5	5	33	ELEVADO	159	ALTO
49	3	2	2	2	4	3	3	19	BAJO	5	4	5	2	2	3	3	3	27	REGULAR	3	3	2	3	2	4	4	21	MODERADO	113	REGULAR
50	3	2	4	4	4	4	4	25	REGULAR	4	4	4	3	3	3	4	5	30	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	27	ALTO	137	ALTO

51	3	2	3	2	3	4	4	21	REGULAR	4	4	4	3	3	4	3	4	29	ALTO	3	4	3	4	3	4	3	24	ALTO	124	REGULAR
52	3	2	3	3	3	4	4	22	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	24	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	21	MODERADO	113	REGULAR
53	3	2	2	3	4	3	3	20	REGULAR	4	4	4	3	4	3	4	3	29	ALTO	4	3	3	4	3	4	3	24	ALTO	122	REGULAR
54	2	3	3	3	3	4	3	21	REGULAR	4	4	3	3	4	4	4	3	29	ALTO	4	4	3	4	3	3	4	25	ALTO	125	REGULAR
55	3	2	3	4	4	3	4	23	REGULAR	4	3	3	2	4	3	3	3	25	REGULAR	3	4	3	3	3	4	3	23	MODERADO	119	REGULAR
56	2	2	4	3	2	3	2	18	BAJO	2	3	3	2	3	2	3	3	21	REGULAR	2	3	2	3	4	4	4	22	MODERADO	100	REGULAR
57	2	3	1	2	2	3	3	16	BAJO	3	3	3	3	2	3	3	3	23	REGULAR	3	3	3	3	2	3	3	20	MODERADO	98	REGULAR
58	3	3	4	3	3	2	2	20	BAJO	4	4	4	3	4	3	4	4	30	ALTO	3	3	3	3	3	4	4	23	MODERADO	123	REGULAR
59	2	2	3	3	3	3	3	19	BAJO	3	4	3	2	4	3	3	3	25	REGULAR	2	3	2	2	3	4	4	20	MODERADO	108	REGULAR
60	2	2	3	3	3	3	2	18	BAJO	4	3	3	4	4	3	4	3	28	ALTO	3	2	3	3	4	4	4	23	MODERADO	115	REGULAR

Leyenda

indice	nivel de interpretación		
1	Muy bajo		
2	Bajo		
3	Regular		
4	Alto		
5	Elevado		

Baremo D5 y d6	Rango
Muy Bajo	7 a 12 puntos
Bajo	13 a 18 puntos
Regular	19 a 23 puntos
Alto	24 a 29 puntos
Elevado	30 a 35 puntos

Baremo D7	Rango
Muy Bajo	7 a 12 puntos
Bajo	13 a 18 puntos
Moderado	19 a 23 puntos
Alto	24 a 29 puntos
Muy alto	30 a 35 puntos

BAREMO V2	Rango
Muy Bajo	23 a 40 puntos
Bajo	41 a 58 puntos
Regular	59 a 77 puntos
Alto	78 a 97 puntos
Elevado	98 a 115 puntos

Anexo 4. Validación de instrumentos

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 12 de enero del 2021

CARTA 006 – 2021

SEÑOR (A): Dra. Aide Zela Vera

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en mi condición de alumna de Maestría en Educación, mención Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Santa María, de la ciudad de Arequipa, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es.

Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.

Recibi conforme
[Firma]
12/01/21


Katy Eliana Carpio Cascamayta
DNI N° 40377827

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XXI. DATOS GENERALES:

- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar la "Vocación Profesional"
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					91%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					86%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					92%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					84%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					92%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					88%
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					86%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					88%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					94%

XXII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 89,1 % Procede su aplicación Debe corregirse


 Dr. Aldo Zela Vera
 DNI. 23888450
 Teléfono: 984633760

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN


XXIII. DATOS GENERALES:

- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar el "Desempeño Laboral"
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					95/
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					94/
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					88/
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					84/
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					92/
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					92/
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					84/
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					88/
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90/
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					96/

XXIV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

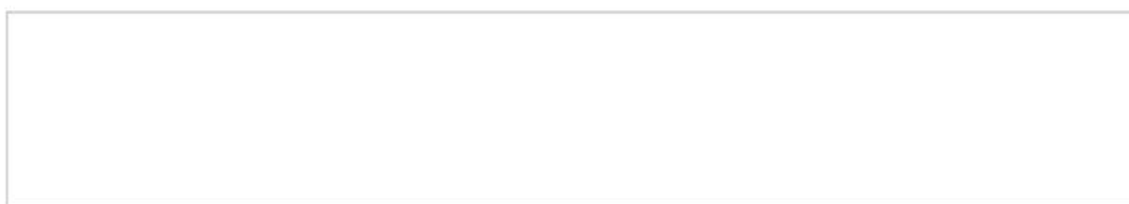
PROMEDIO: 90,3 % Procede su aplicación Debe corregirse


Dra. Aide Zela Vera

DNI. 23888450

Teléfono: 984633760

20/12/21 16:33



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	TITULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 16/07/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LENGUA Fecha de diploma: 27/06/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
ZELA VERA, AIDE DNI 23888450	DOCTORA EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Cusco, 12 de enero del 2021

CARTA 004 – 2021

SEÑOR (A): Dr. Luis Angel Delgado Vascones

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en mi condición de alumna de Maestría en Educación, mención Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Santa María, de la ciudad de Arequipa, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es.

Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.



Katy Eliana Carpio Cascamayta
DNI N° 40377827

Recibi conforme el
14-01-2021



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XIII. DATOS GENERALES:

- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar la "Vocación Profesional"
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					81%
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					84%
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					83%
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					81%
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					85%
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					85%
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					82%
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					85%
	10. METODOLÓGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

XIV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 83,1 % Procede su aplicación Debe corregirse



Dr. Luis Angel Delgado Vascones
 DNI. 23993367
 Teléfono: 974283525

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

XV. DATOS GENERALES:

- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar el “Desempeño Laboral”
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Format	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					90%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					89%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					88%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					86%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					85%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					82%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					84%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					85%

XVI. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85,4 % Procede su aplicación Debe corregirse



Dr. Luis Angel Delgado Vascones
 DNI. 23993367
 Teléfono: 974283525

20/12/21 16:26



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DELGADO VASCONES, LUIS ANGEL DNI 23993367	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
DELGADO VASCONES, LUIS ANGEL DNI 23993367	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 30/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
DELGADO VASCONES, LUIS ANGEL DNI 23993367	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DELGADO VASCONES, LUIS ANGEL DNI 23993367	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS HUMANAS, SOCIALES Y JURÍDICAS Fecha de Diploma: 15/07/2010 <i>TIPO:</i> <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/02/2020 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	Universitat Internacional de Catalunya <i>ESPAÑA</i>



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Cusco, 12 de enero del 2021

CARTA 001 – 2021

SEÑOR (A): Mag. Rene Horacio Aguayo Morales

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en mi condición de alumna de Maestría en Educación, mención Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Santa María, de la ciudad de Arequipa, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.



Katy Eliana Carpio Cascamayta
DNI N° 40377827

*Recibe Conforme
15-01-2021
Ag*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN


I. DATOS GENERALES:

- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar la "Vocación Profesional"
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					88/
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					84/
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					96/
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					82/
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					88/
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					90/
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					93/
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					85/
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					91/
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico,					87/

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 88,4 % Procede su aplicación Debe corregirse


Mag. Rene Horacio Aguayo Morales
DNI. 23924270
Teléfono: 997864693



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:


- **Título del trabajo de investigación:** Relación entre vocación profesional y desempeño laboral en los docentes de educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar el "Desempeño Laboral"
- **Investigador:** Katy Eliana Carpio Cascamayta

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					91/
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					94/
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					87/
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90/
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					88/
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					92/
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					86/
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					95/
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					86/
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					94/

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

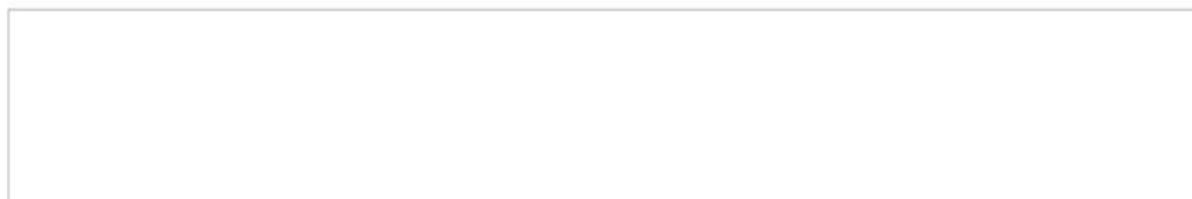
PROMEDIO: 90,3 % Procede su aplicación

Debe corregirse


Mag. Rene Horacio Aguayo Morales
DNI. 23924270
Teléfono: 997864693



20/12/21 16:15



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUAYO MORALES, RENE HORACIO DNI 23924270	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/09/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AGUAYO MORALES, RENE HORACIO DNI 23924270	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



Anexo 5. Constancias de los institutos superiores sobre la aplicación de instrumentos



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Mg. Javier VARGAS SOTA, DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “ANTONIO LORENA” DE LA PROVINCIA DELCUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para el trabajo de Tesis Titulado “Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco”, durante el semestre académico 2021 – II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 17 de enero del 2021



Dirección Regional de Educación Cusco
Instituto Superior Tecnológico Privado
“ANTONIO LORENA”

Mg. Javier Vargas Sota
DIRECTOR



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO "TÚPAC AMARU"

ELECTRÓNICA INDUSTRIAL - ELECTRICIDAD INDUSTRIAL - MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ - MECÁNICA DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL - TÉCNICA EN LABORATORIO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA - ENFERMERÍA TÉCNICA - CONTABILIDAD - DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN - GUÍA OFICIAL DE TURISMO - ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE HOSTELERÍA Y RESTAURANTES

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "TUPAC AMARU" DEL CUSCO, QUE SUSCRIBE OTORGA LA PRESENTE,

CONSTANCIA

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para el trabajo de Tesis Titulado *"Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco"*, durante el semestre académico 2021 - II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 17 de enero del 2022



LIZP/DISTPTA.
ocu/secd.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, Vladimir Tito QUISPE GUTIÉRREZ, DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “BLUE RIBBON INTERNATIONAL” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, **aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos** para el trabajo de Tesis Titulado *“Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco”*, durante el semestre académico 2021 – II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 17 de enero del 2021



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO BLUE RIBBON
INTERNACIONAL CUSCO

Mgt. Vladimir Tito Quispe Gutiérrez
DIRECTOR GENERAL



IAR
INSTITUTO ANTONIO RAYMONDI

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Lic. Agustín Frisancho Tupayachi, DIRECTOR ACADÉMICO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “ANTONIO RAYMONDI” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para el trabajo de Tesis Titulado *“Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco”*, durante el semestre académico 2021 – II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 17 de enero del 2021



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
L.C. ANTONIO RAYMONDI
DIRECTOR ACADÉMICO

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "KHIPU"

R.M. N°199-89-ED



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, Dra. Rudy Edith FELIX QUILLAMA, DIRECTORA DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "KHIPU" DE LA PROVINCIA DEL CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para el trabajo de Tesis Titulado *“Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco”*, durante el semestre académico 2021 – II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 06 de enero del 2021



Dra. Rudy Edith FELIX QUILLAMA
DIRECTORA GENERAL



INSTITUTO DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA
PRIVADO "IGATUR"
R.M. 0323 – 2007 – ED

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, Luis Jorge VIZCARRA MAMANI, PROMOTOR EDUCATIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO "IGATUR" DE LA PROVINCIA DELCUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. KATY ELIANA CARPIO CASCAMAYTA, identificada con DNI N°40377827, egresada de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María de la Ciudad de Arequipa, aplicó a los docentes del Instituto de Educación Superior que dirijo, los instrumentos de recolección de datos para el trabajo de Tesis Titulado *"Relación entre Vocación Profesional y Desempeño Laboral en los docentes de Educación Superior Tecnológica de la Provincia del Cusco"*, durante el semestre académico 2021 – II (Julio-Diciembre), según lo solicitado por escrito a mi despacho.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita de la interesada para los usos y fines que viere por conveniente.

Cusco, 07 de enero del 2021



LUIS JORGE VIZCARRA MAMANI
PROMOTOR EDUCATIVO

Anexo 6. Proyecto de desarrollo

Denominación del proyecto

Programa de Autoaprendizaje y Autovaloración Vocacional (AUTOVO) para el desempeño docente eficaz en la educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.



Presentación

El presente Programa de Autoaprendizaje y Autovaloración (AUTOVO), se sustenta en los resultados de la investigación y pretende un planteamiento para ser insertado en cualquiera de las tres circunstancias siguientes: a) potenciar los aspectos favorables de la vocación docente, b) evaluar permanentemente cada nivel de vocación, y; c) superar las dificultades o limitaciones existentes en este rubro profesional.

Justificación

Hoy, en tiempos sinceramente difíciles y con muchas expectativas de todo tipo, lo primero que se oye son aportes, razonamientos y propuestas de cambio o de adaptación por la velocidad de los cambios en continua aceleración en todos los ámbitos de la actividad humana, entre ellas la educación. En tal sentido, y ya lo decía Escotet (1991) desde la década del 90, se trataba de una nueva era del conocimiento donde la sociedad busca que las personas en edad de aprender, adquieran un pensamiento reflexivo, crítico y la urgencia de aplicar distintas estrategias para el aprendizaje autónomo. Decía el autor que, “cada profesional aprenda a aprender constantemente y de forma permanente...”

En tal sentido, y haciendo un seguimiento bibliográfico, se aprecia que el aprendizaje autónomo no es algo innovador para estos tiempos. Pues, se sabe desde Confucio, quien decía “Si le das pescado a un hombre, lo alimentas un día; pero si lo enseñas a pescar lo alimentas para toda la vida.”, con cuya frase se convencía a la población de entonces que los estudiantes debían formarse desde temprana edad para hacer frente a la vida, por propia cuenta, por sí mismos. Kant en su famosa obra “La Crítica de la Razón Pura”, refiere al concepto de “mayoría de edad”, haciendo alusión al pensamiento sin subordinación, al razonamiento para valerse por cada quien, sin direccionamientos o influencias.

Y desde esa referencia, además de Bahamón (2000) como autor importante de referencia, introduce dentro de este mismo concepto el “aprender a aprender” por el cual se busca que los estudiantes incorporen en su estructura de aprendizaje estrategias suficientes de planificación, organización y control de su propia actividad cuando se trate de enfrentar a nuevos desafíos. Eso mismo puede y debe ocurrir para los docentes de cualquier nivel, con mayor razón en el caso de los docentes de educación superior, especialmente de los de formación tecnológica, por diversas razones.

Por otro lado, el tema de la vocación docente no es un caso aislado o distanciado de este razonamiento. María Casanova (2018), se preguntaba, ¿vocación o profesión docente...? Y verificaba la exigencia hacia los docentes de sus superiores. En el aspecto de la vocación, las ciencias de la Educación avanzan muy velozmente a la par con las demandas que exige la sociedad moderna, de forma que la intención sea lograr con la máxima eficacia y eficiencia posibles un determinado nivel de calidad educativa en cualquier institución donde se ofrezca el servicio, con mayor razón en los institutos tecnológicos. Sin embargo, en la realidad práctica, aparentemente el trabajo en educación superior se ha convertido en una actividad rutinaria y a veces inútil, de cumplimiento, de oficio; lo cual no es confrontado seriamente por la entidad responsable, el Ministerio de Educación, ni por otras entidades. Estamos seguros que ninguno ha escuchados estos últimos años hablar o exigir Cursos de Capacitación, implementación o motivación de la vocación docente. Tampoco es común escuchar a los directores de instituciones preocuparse en talleres o eventos donde se trate específicamente la vocación docente respecto a la formación y desempeño profesional como causa previa de parte de la calidad educativa en superior tecnológico.

Casanova (2018), reconoce y reflexiona que, la sociedad avanza con rapidez y sin pausas en conocimiento y situaciones tecnológicas, como ´síntesis, en todo campo, siendo cada vez más complejo y de tono cambiante, lo cual exige de profesionales bien formados y continuar en la senda de aprender a lo largo de su vida personal y profesional, sin rezagarse debido a carencias en las competencias exigidas, en el hecho de saber aprender de manera autónoma y en diferentes circunstancias.

Sin embargo, y de otro lado, si una persona dispone de conocimientos en suficiencia que le haga posible organizar procesos de aprendizaje, rigurosamente y con un profundo sentido de cariño y convicción en lo que hace y dice, entonces estamos entrando al terreno de la vocación, la cual deberá garantizar a la larga cualquier expresión de calidad educativa. En

estos tiempos, esto parecería difícil si de por medio no se tiene esa actitud y esa predisposición llamada ‘vocación’. Si se tiene este componente además de otras competencias necesarias, entonces se haría más fiable el establecimiento de un modelo educativo donde se pueda valorar simultáneamente tanto la vocación, así como la formación profesional de los maestros en general, y la de los maestros en formación tecnológica, en particular.

En resumen, la vocación hace factible la intención, porque le permite al profesional enseñante, el gustar y ejercer su labor por encontrarla gratificante en sí misma, al margen de superar otros inconvenientes, y su manifestación es inmediata; pues, se entendería el hecho como un acto de disfrutar el tiempo que se dedica al trabajo y por el trabajo mismo, lo cual no sustituye ni quita la rigurosidad de actual con profesionalismo, rigor y seriedad, además de la parte actitudinal y emocional que pueda significar la vocación. En resume, se busca formar y promover profesionales de la educación, con mayor razón si se trata de la educación tecnológica, que manifiesten buena formación y con manifestaciones de gran vocación para enseñar, guiar, orientar.

Objetivos:

a) General

Implementar, poner en práctica y socializar el Programa de Autoaprendizaje y Autovaloración Vocacional (AUTOVO) para el desempeño docente eficaz en la educación superior tecnológica de la provincia del Cusco, 2021.

b) Específicos

1. Diseñar un plan de acción que ponga en marcha el Proyecto mediante un proceso continuo, de monitoreo, evaluación y realimentación del Plan en un proceso temporal definido.
2. Diseñar un conjunto de talleres y actividades de autovaloración y autoaprendizaje para mejorar el nivel de vocación profesional en relación directa con el mejoramiento de la calidad educativa en la formación tecnológica.
3. Plantear un sistema de monitoreo, valoración y mejoramiento continuo de las actividades desarrolladas en los talleres previstos.
4. Socializar los resultados de proceso y resultados de producto con otras Instituciones Educativas de formación tecnológica y entidades desconcentradas de Educación para

su conocimiento, aplicación y coparticipación en iniciativas de trabajo, en el plazo mediano y largo.

5. Motivar el planteamiento de iniciativas de investigación teórica y aplicada en otros contextos socio-educativos de educación superior para promover la vocación profesional como elemento básico de la calidad educativa en formación tecnológica.

Metas

1. Aplicación del programa mediante 12 talleres para el Autoaprendizaje (06 talleres) y Autovaloración Vocacional AUTOVO (6 talleres) para el desempeño docente eficaz en la educación superior tecnológica.
2. Participación del 80% mínimo de los docentes de formación tecnológica en la provincia de Cusco.
3. Participación comprometida de la GEREDU con la facilitación de expertos, infraestructura, gestión de espacios y material de trabajo.

Descripción de la propuesta

Las actividades inherentes al desarrollo del proyecto, se sustentan en tres procesos específicos:

1. Primera etapa de sensibilización

Aprovechando diversas instancias como mecanismos de comunicación y sensibilización, potencializar los elementos de formación, capacitación y acompañamiento de los Talleres, en temas relacionados con la autovaloración y el autoaprendizaje para docentes de superior tecnológica.

2. Segunda etapa de intervención

Donde se desarrollará directamente cada uno de los contenidos de los 12 talleres previstos además de las actividades programadas.

3. Tercera etapa de evaluación y realimentación del sistema

En dicha etapa se refuerzan las actividades consideradas positivas e interesantes, y se mejoran o corrigen las que fueran valoradas como débiles o deficitarias.

Contenidos de los talleres

Los talleres consideran los siguientes elementos:

- Denominación del taller.
- Objetivos (general y específico)
- Metodología enfocada en la teoría, práctica y técnica participativa-recreativa para el mejoramiento de las habilidades sociales.
- Formulación de casuística (casos específicos que ayuden a entender, actuar y superar situaciones de vocación, autoaprendizaje y autovaloración).
- Facilitación del taller, a cargo de expertos/as encargadas de fomentar dinámicas y contenidos.
- Desarrollo de acciones de experto/a(s), quienes organizan, promueven, estimulan, apoyan y retroalimentan a los participantes.
- Evaluación de resultados e informe de situaciones específicas en función del modelo VIDA (virtudes, defectos y alternativas de solución)
- Discusión de resultados en grupos focales y técnicas de entrevistas en profundidad.
- Actividades de difusión de resultados mediante impresos breves (hojas sueltas con casos resueltos o casuísticas).
- Publicación y validación del Plan en otras instituciones educativas de formación tecnológica.

Público objetivo

Se considera público objetivo a:

1. Docentes de formación tecnológica en todas las especialidades.
2. Especialistas de educación superior de las instancias administrativas.
3. Personal directivo y jerárquico de instituciones de formación tecnológica.

Planificación de los talleres

Situación de aprendizaje	Actividad de cada taller	Recursos/materiales	Tiempo
INICIO Motivación Opiniones previas Conflicto cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> • El facilitador saluda a los presentes y presenta la casuística a desarrollar. 	A. Materiales Pizarra Recursos verbales	20'

	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes dan sus opiniones preliminares. • Se toman dos a tres ideas nucleares. • Se forman grupos de debate (grupos focales). 	<p>Recursos informáticos B. Humanos</p>	
<p>PROCESO Adquisición de Desarrollo de grupos focales para discutir la casuística planteada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes forman grupos focales y analizan el tema casuístico desde su perspectiva particular. • El facilitador dirige la dinámica hasta que todos hayan concluido en respuestas objetivas. • Se presentan los resultados bajo normas de ‘respeto y no intervención’ mientras dure el argumento de cada grupo. • Se procede a una rueda de opiniones finales y aclaraciones precisas para absolver la casuística presentada. • Se socializan los resultados respetando los puntos de vista. 	<p>Papelote Plumón Pizarra Material multimedia</p>	40’
<p>CONCLUSIÓN Aplicación o transferencia de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se plasma los resultados en hojas de trabajo que luego serán impresos. • Se distribuyen las hojas impresas por cada familia. • Se evalúan mediante la técnica del auto y la coevaluación de logros y resultados. 	<p>Fichas de metacognición</p>	30’

Propuesta de Talleres

Taller No 1. Mitos y verdades sobre la vocación docente.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 2. El autoaprendizaje en educación superior.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 3. El autoaprendizaje como factor de realización profesional.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 4. El autoaprendizaje en educación superior tecnológica.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 5. Relación entre autoaprendizaje y desarrollo tecnológico

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 6. Relación entre autoaprendizaje y calidad educativa en formación tecnológica.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 7. La vocación y la autoestima en el docente de tecnológico.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 8. La autoestima y la autoimagen docente en superior.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No 9. La imagen social del maestro de tecnológico.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No. 10. Las habilidades sociales en los maestros de educación superior tecnológica.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No. 11. Calidad de la educación en educación superior tecnológica y habilidades sociales en maestros y docentes.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Taller No. 12. La autovaloración como factor de la calidad educativa en formación tecnológica.

Inicio – proceso – salida ----> Difusión de hojas de trabajo (resolución de casuística desde la perspectiva de cada grupo).

Cronograma de talleres y actividades

<i>Aplicación de talleres, año 2022</i>										
<i>Semanas/Meses</i>	<i>Mr</i>	<i>Ab</i>	<i>My</i>	<i>Jn</i>	<i>Jl</i>	<i>Ag</i>	<i>St</i>	<i>Oc</i>	<i>Nv</i>	<i>Dc</i>
Actividades talleres										
• Diagnóstico situacional	4 ^a	1 ^a								
• Difusión del programa		3 ^a								
• Ejecución, Talleres 1 al 3			2 ^a	2 ^a						
• Ejecución, Talleres 4 al 6					2 ^a	2 ^a				
• Ejecución Talleres 7 al 9						2 ^a	2 ^a			
• Proceso de evaluación							3 ^a			
• Actividades-talleres 10 al 12								2 ^a	2 ^a	
• Evaluación participativa									3 ^a	
• Evaluación acumulativa									3 ^a	
• Publicación-difusión de resultados										1 ^a
• Socialización de resultados										2 ^a
• Comunicación de logros paradigmáticos										2 ^a

Elaboración: investigadora.

Presupuesto

<i>Actividades básicas</i>	<i>Costo aprox.</i>
1. Diagnóstico situacional	350.00
2. Comunicación	300.00

3. Motivación inicial	250.00
4. Proceso inicial	250.00
5. Talleres 1 al 3	500.00
6. Talleres 4 al 6	500.00
7. Talleres 7 al 9	500.00
8. Proceso de evaluación	75.00
9. Talleres 10 al 12	500.00
10. Evaluación participativa	50.00
11. Evaluación acumulativa	50.00
12. Publicación-difusión resultados	2 500.00
13. Comunicación de logros paradigmáticos	650.00
Total	6 475.00

Evaluación

Se aplicarán técnica de evaluación sustentadas en las técnicas de:

- Autoevaluación. La responsable juntamente que las personas vinculadas al proyecto evalúan los procesos, progresos y resultados de la propuesta.
- Coevaluación. La responsable evalúa a los participantes de las actividades taller (docentes de tecnológico); a su vez, ellos evalúan a los responsables del Proyecto.
- Inter evaluación. Los docentes se evalúan entre sí, igual que los responsables de los talleres.

Los propósitos de la evaluación:

- Evaluar los progresos del Proyecto aplicado.
- Evaluar los resultados del Proyecto aplicado.
- Recoger información para considerar mejoras.
- Proponer procedimientos, estrategias y planes de mejora luego de analizar los resultados finales.
- Extender la innovación a otras instituciones educativas.

Concluimos la propuesta con la frase apropiada que alguna vez nos dejara Albert Einstein:



Anexo 7. Glosario de términos

Autodeterminación profesional: es la capacidad de decidir en función de necesidades o razones académicas o profesionales (Navarro · 2003)

Desempeño docente: Es el docente que se desempeña con calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuyendo, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación “MBDD”, 2012)

Desempeño laboral: el desempeño laboral es el rendimiento gremial y la actuación que muestra un docente en el ejercicio de su función, mostrando idoneidad en el cumplimiento de sus responsabilidades (Ecured, 2020),

Docente: docente es la persona que enseña o instruye, para cumplir con la función de “Enseñar”, la persona deberá manejar básicamente dos tipos de conocimientos: el conocimiento académico o erudito acerca de las disciplinas a enseñar y el conocimiento didáctico y metodológico para tomar decisiones acerca de cómo enseñar (Cuenca, 2011).

Evaluación y realimentación curricular: La evaluación y la retroalimentación es un proceso pedagógico, mediante el cual se expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los estudiantes, con la finalidad de mejorar y lograr aprendizajes (Ministerio de Educación “MBDD”, 2012).

Interés por enseñar: está relacionada a la satisfacción personal por entregar contenidos, conocimientos, estrategias y ayudar a desarrollar habilidades y competencias (Sarmiento, 2007)

Interés profesional: se refiere al interés por desarrollar actividades relacionadas a las actividades pedagógicas en educación superior tecnológica (Fernández-Hawrylak, 2020)

Motivación académica: es el interés y satisfacción por aprender y desarrollar actividades de formación tecnológica, buscando la superación constante (Sarmiento, 2007)

Planificación y previsión curricular: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales - materiales e inmateriales - y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación “MBDD”, 2012)

Proceso y enseñanza curricular: Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de Educación “MBDD”, 2012).

Vocación profesional: Está relacionada a la personalidad de los individuos y la cual nace naturalmente como una inclinación hacia la que permanecen atraídas (Universia, 2019)

Anexo 8. Tratamiento estadístico de las encuestas:

Variable 1: Vocación profesional

Dimensión 1: Interés por la enseñanza

Ítem 1 ¿Busca explicaciones e información para hacerse entender con los estudiantes?

Tabla 1

Busca explicaciones e información para hacerse entender con los estudiantes

Escala	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	0	0
Moderado	6	10
Alto	29	48
Muy alto	24	40
TOTAL	60	100

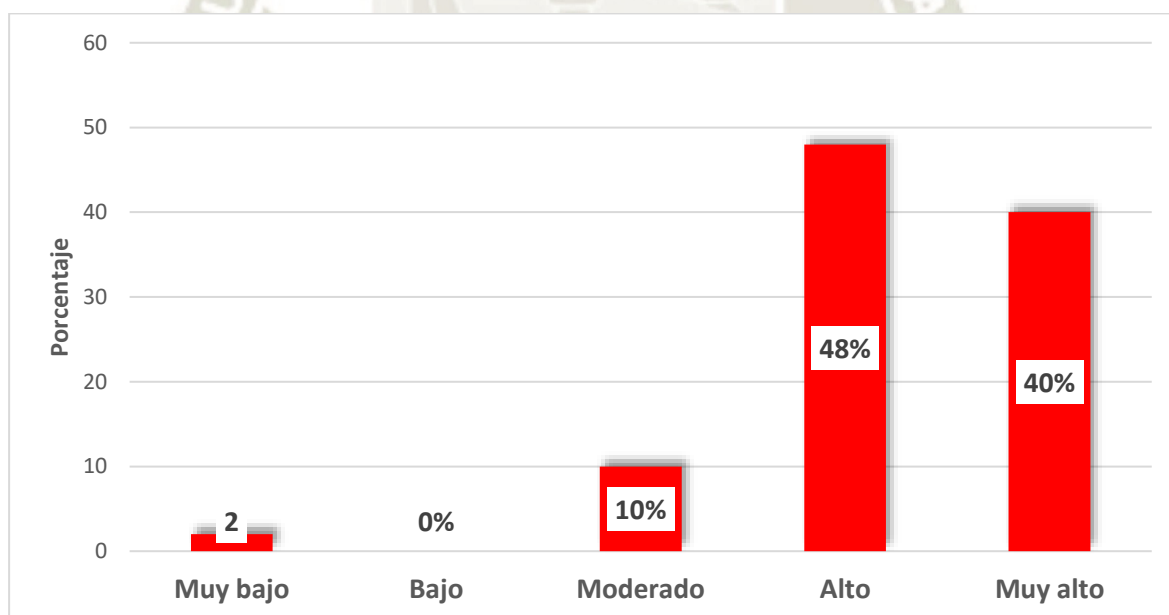


Figura 1 Busca explicaciones e información para hacerse entender con los estudiantes

Concretamente, en el ítem 1 (si busca explicaciones e información para hacerse entender con los estudiantes), existe un muy alto nivel de búsqueda en el caso del 40%, un alto grado de búsqueda en el caso del 48%, una moderada actitud hacia esta labor en el caso del 10% y un escaso 2% que reconoce demostrar un ‘muy bajo’ interés.

Ítem 2. ¿Le gusta expresar sus ideas y escuchar la de los demás (colegas o estudiantes)?

Tabla 2

Le gusta expresar sus ideas y escuchar la de los demás (colegas o estudiantes)

Escala	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Moderado	4	6
Alto	22	37
Muy alto	33	55
TOTAL	60	100

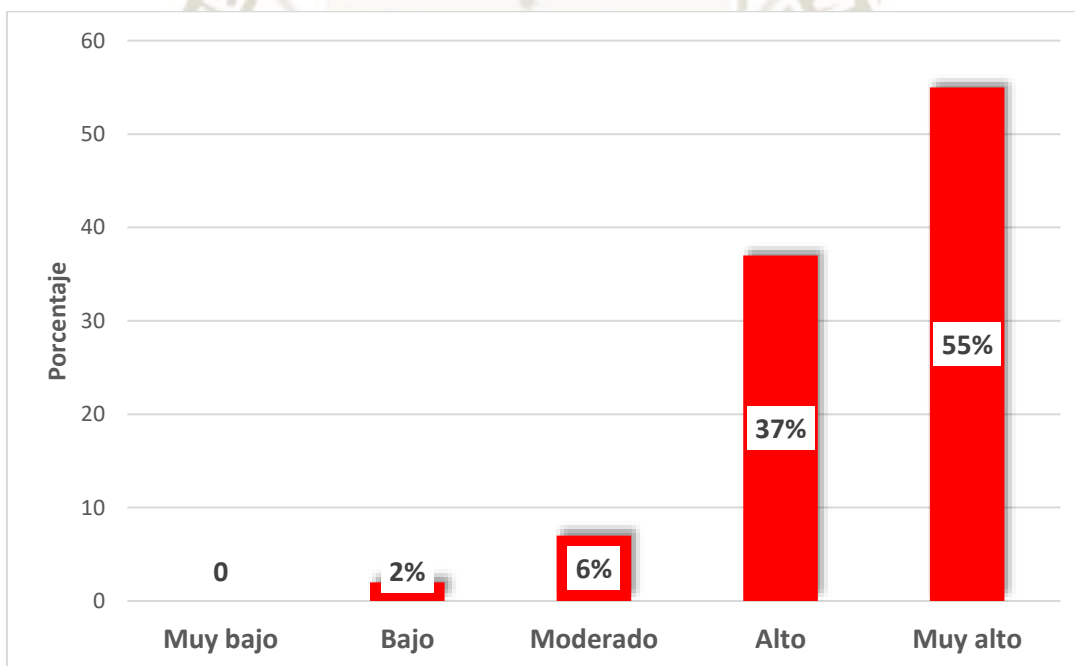


Figura 2: Le gusta expresar sus ideas y escuchar la de los demás (colegas o estudiantes)

En el ítem 2 que indaga sobre el gusto de expresar ideas y además escuchar la de los demás; el 55% dice tener una tendencia muy alta a realizar esta acción, el 37% es alta el cual complementa lo ya expuesto. Solo un 6% afirma ser moderado y el 2% bajo.

Ítem 3. ¿Le agrada explicar y enseñar a otras personas?

Tabla 3

Le agrada explicar y enseñar a otras personas

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	3	5
Alto	21	35
Muy alto	36	60
TOTAL	60	100

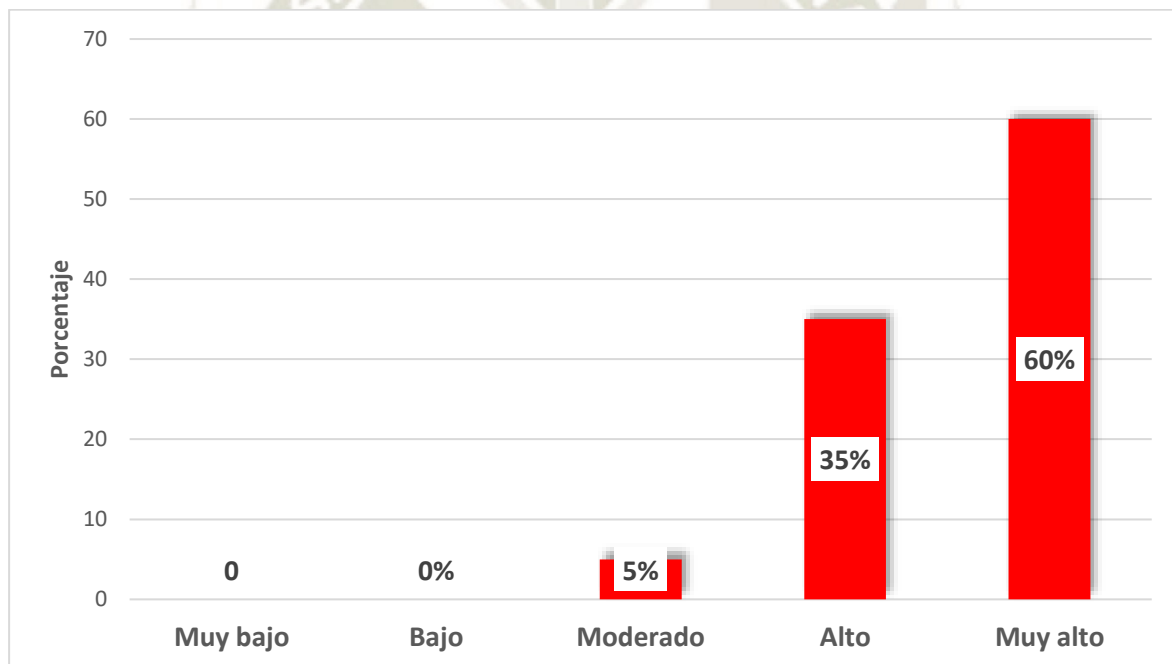


Figura 3: Le agrada explicar y enseñar a otras personas

En este ítem el 60% afirma que le agrada explicar y enseñar a un nivel sumamente elevado, seguido del 35% con el nivel alto y un 5% informa que dicha acción la tiene todavía en un nivel moderado. Cabe resaltar que no existe respuestas negativas a esta interrogante.

Ítem 4. Si alguien no entiende, ¿busca distintas maneras de hacerlo hasta lograr el fin?

Tabla 4

Si alguien no entiende, busca distintas maneras de hacerlo hasta lograr el fin

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Moderado	1	2
Alto	27	44
Muy alto	31	52
TOTAL	60	100

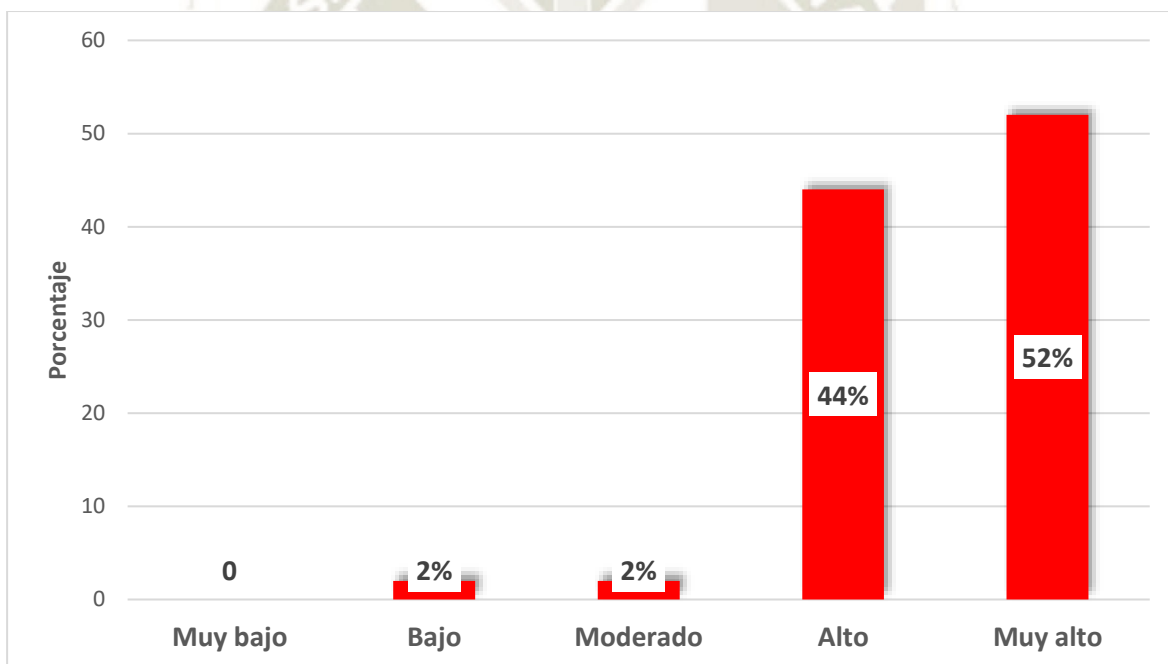


Figura 4: Si alguien no entiende, ¿busca distintas maneras de hacerlo hasta lograr el fin

En el ítem cuatro se trata de investigar si el docente se preocupa por buscar la manera de hacerse entender con sus estudiantes, de acuerdo a los resultados se presenta que el 52% lo hace con una expectativa muy alta seguida del 44% con alto. El 2% afirma estar en un nivel moderado y bajo de acuerdo a esta interrogante.

Ítem 5. ¿Se esfuerza por aprender para poder enseñar?

Tabla 5

Se esfuerza por aprender para poder enseñar

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	1	2
Alto	21	35
Muy alto	36	60
TOTAL	60	100

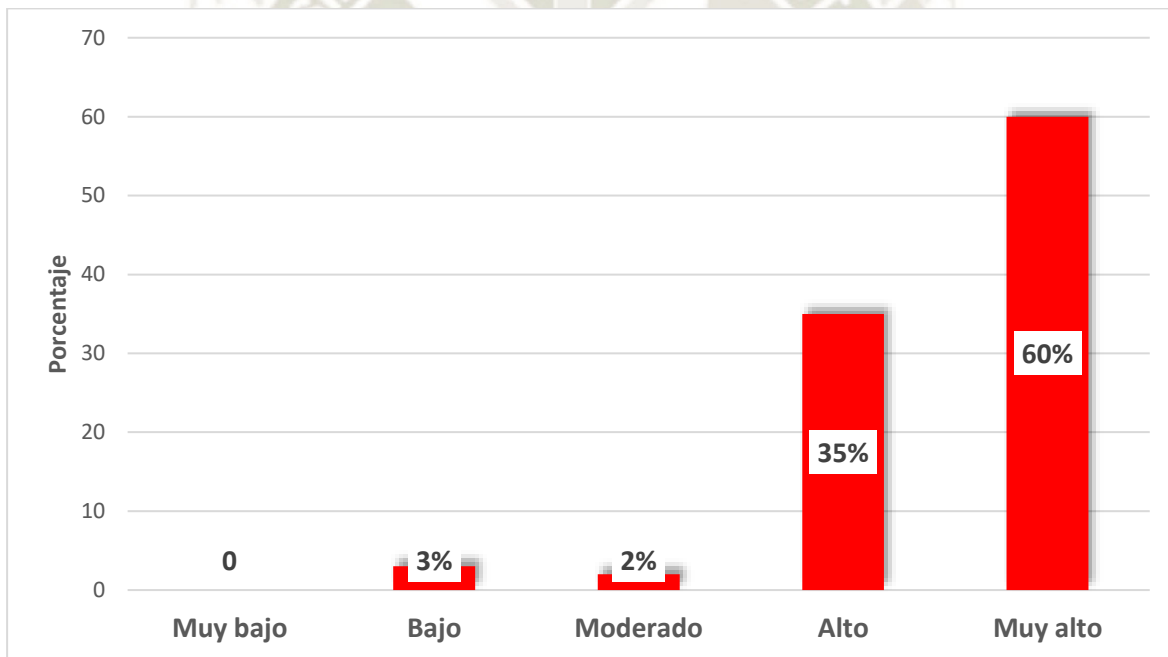


Figura 5: Se esfuerza por aprender para poder enseñar

En relación al esfuerzo que efectúa el docente para poder enseñar y dejar una huella en su estudiante; el 60% afirma que, si lo hace con la valoración más elevada, seguida del 35% con alta. Solo el 3% afirma ser bajo al igual que el 2% de moderado.

Ítem 6. Su grado de vocación docente la valora en:

Tabla 6

Su grado de vocación docente la valora en:

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	5	8
Alto	27	45
Muy alto	28	47
TOTAL	60	100

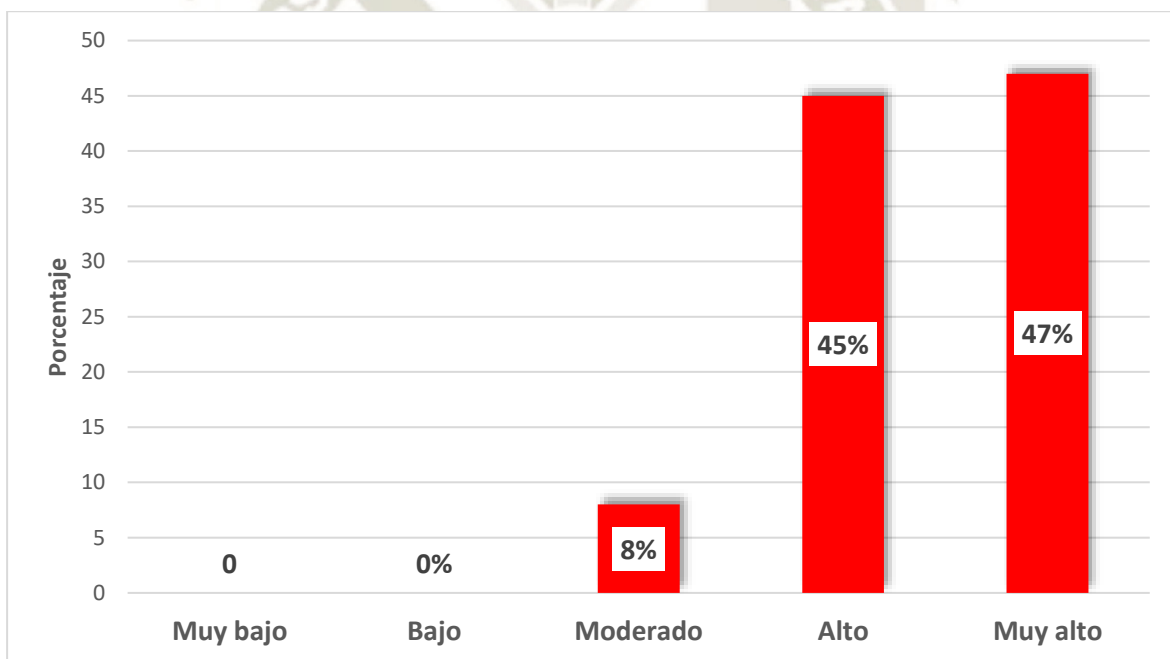


Figura 6: Su grado de vocación docente la valora en:

También se quiso indagar cuál era su valoración en cuanto al nivel de vocación que presenta en docente, el 47% indica que la tiene en muy alta y el 45% está en camino de ello con la valoración de ‘alta’, el 8% en cambio afirma ser moderada.

DIMENSIÓN 2: Interés por el proceso de la enseñanza

Ítem 7: ¿Trabaja en la docencia porque encuentra satisfacción al hacerlo?

Tabla 7

Trabaja en la docencia porque encuentra satisfacción al hacerlo

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	3	5
Alto	27	45
Muy alto	28	47
TOTAL	60	100

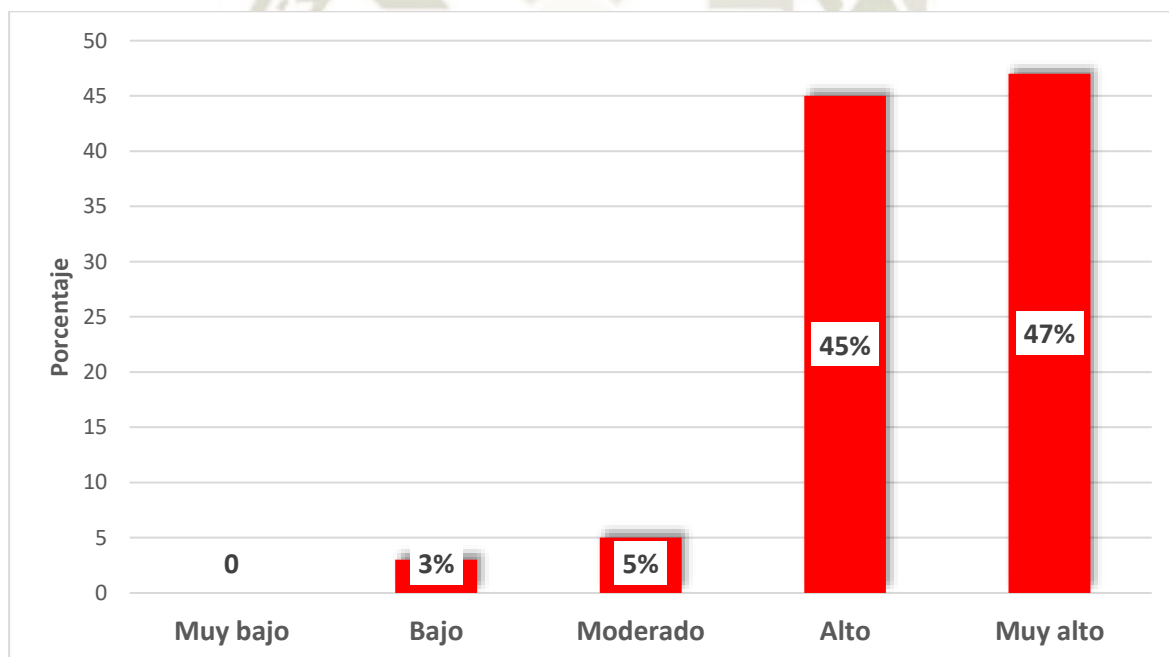


Figura 7: Trabaja en la docencia porque encuentra satisfacción al hacerlo

En el ítem 7 se quiere averiguar si el docente siente algún tipo de satisfacción al realizar su labor. Es así que el 47% indica ser muy alto, el 45% es alto, en cambio un 5% habla de ser moderado y también está presente el 3% que representa un nivel bajo.

Ítem 8. ¿Trabaja por el placer que tiene de enseñar?

Tabla 8

Trabaja por el placer que tiene de enseñar

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	2	3
Moderado	4	6
Alto	25	42
Muy alto	28	47
TOTAL	60	100

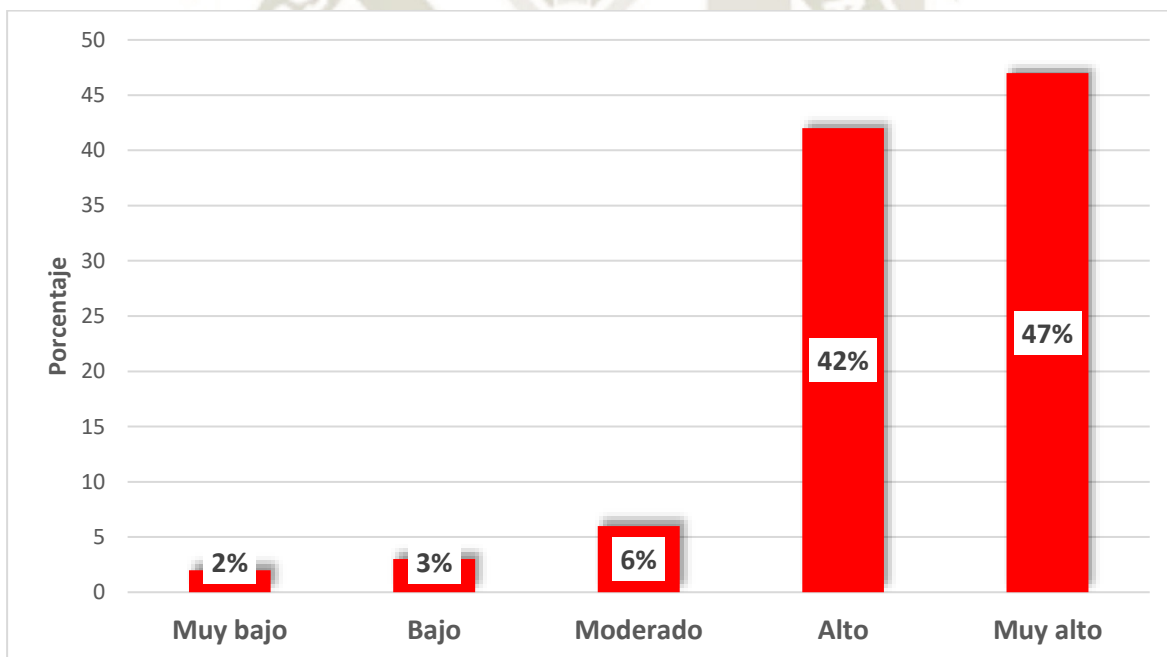


Figura 8: Trabaja por el placer que tiene de enseñar

En cuanto al trabajo por placer se identifica que el 47% es muy elevado, el 42% es alto, por lo que podemos inferir que los docentes disfrutan de su labor en estos institutos de educación superior. Pero también está un grupo que con el 6% indican ser moderado, 3% ser bajo y 2% muy bajo.

Ítem 9. ¿Le gusta realizar actividades académicas desafiantes?

Tabla: 9

Le gusta realizar actividades académicas desafiantes

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	5	9
Alto	35	58
Muy alto	18	30
TOTAL	60	100

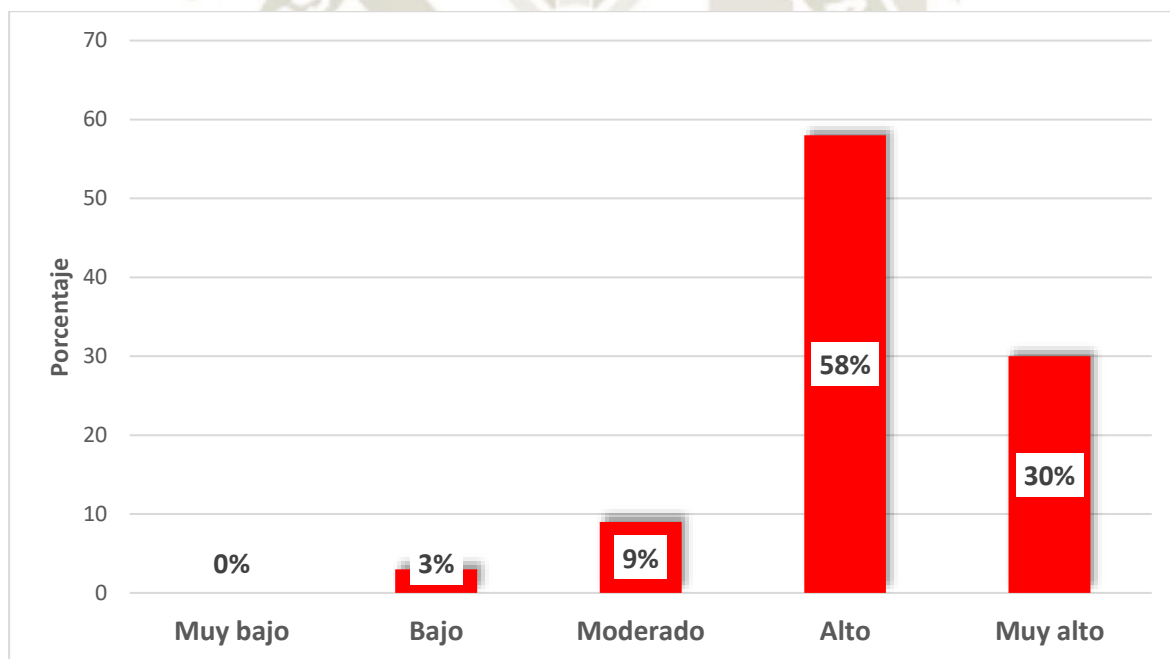


Figura 9: Le gusta realizar actividades académicas desafiantes

También se quiso averiguar si el docente gusta por realizar actividades desafiantes o complicadas que puedan poner a prueba a los estudiantes de acuerdo a sus destrezas. Es así que el 58% indica que si lo aplica en un nivel alto y el 30% es un nivel más alto. Mientras que el 9% indica que lo aplica de forma moderada y el 3% muy poco.

Ítem 10. ¿Trabaja porque desea hacerlo y no solo porque deba hacerlo?

Tabla 10

Trabaja porque desea hacerlo y no solo porque deba hacerlo

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	3	5
Alto	33	55
Muy alto	22	37
TOTAL	60	100

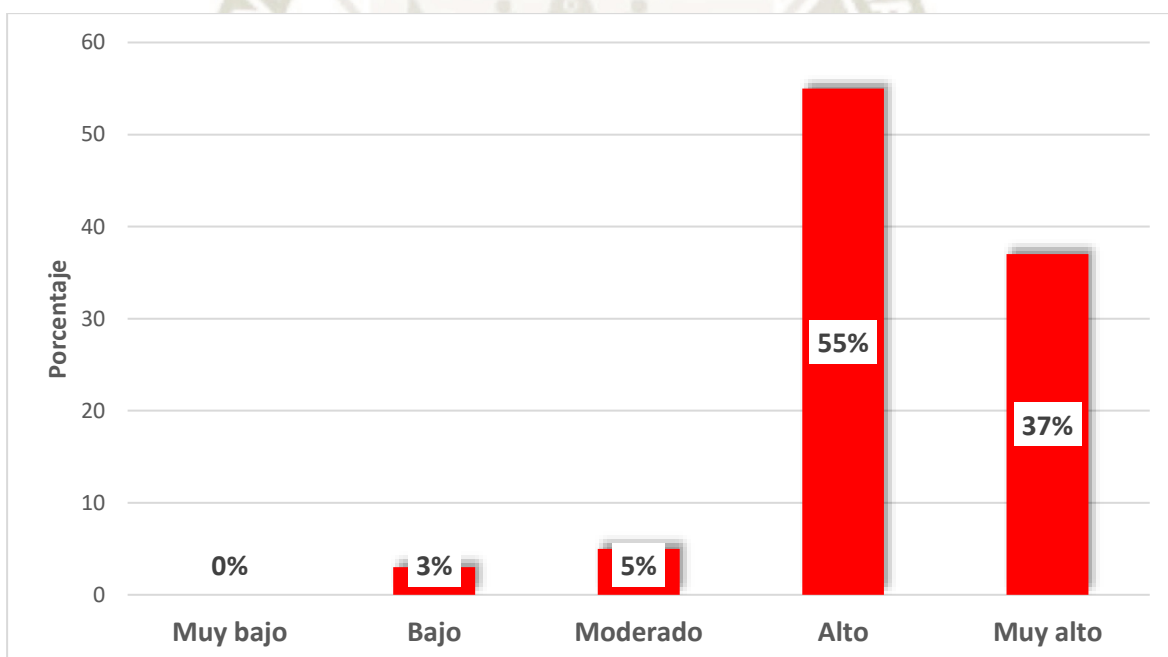


Figura 10: Trabaja porque desea hacerlo y no solo porque deba hacerlo

El trabajo por el deseo de hacerlo y no por obligación nos demuestra que el 55% realmente siente pasión por ello al igual que un 37%; en cambio se identifica que el 5% no posea tanto esa predisposición al igual que el 3% quien indica sentirlo en niveles bajos.

Ítem 11. ¿Le agrada superarse a sí mismo en su labor profesional?

Tabla 11

Le agrada superarse a sí mismo en su labor profesional

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Moderado	3	5
Alto	26	43
Muy alto	30	50
TOTAL	60	100

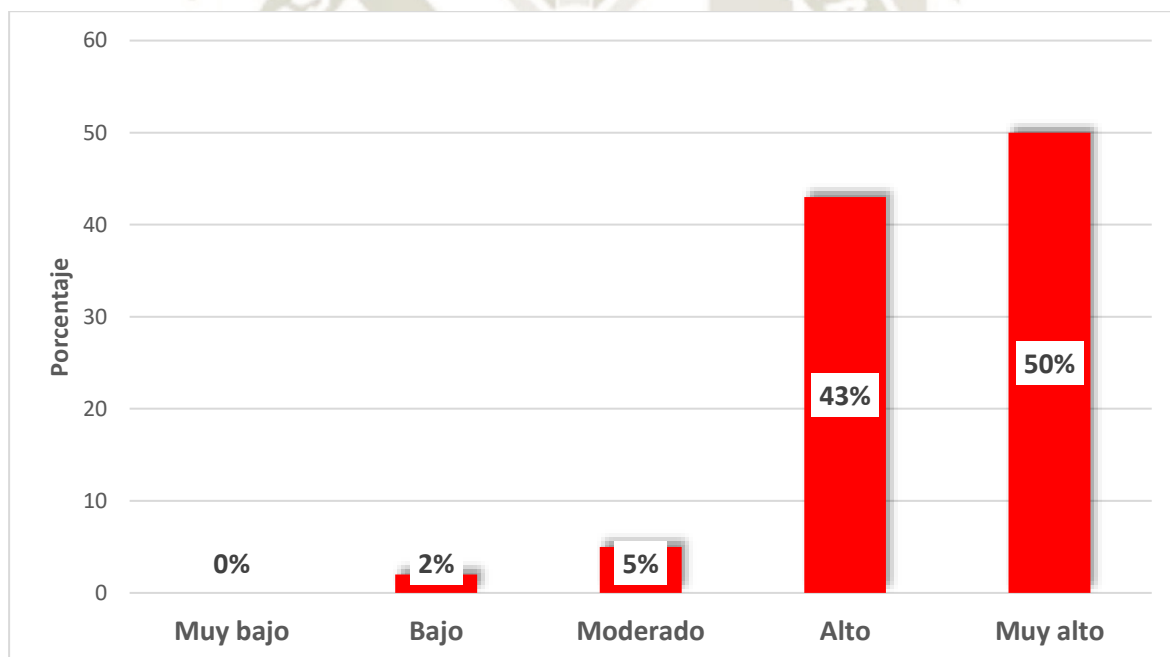


Figura 11: Le agrada superarse a sí mismo en su labor profesional

Se trata de averiguar si gusta superarse a si mismo en su labor profesional, es por ello que el 50% define que es un nivel elevado, seguido del 43% con un nivel alto. Mientras que por otra parte el 5% es de nivel moderado y el 2% pertenece a un nivel bajo.

Ítem 12. La motivación académica de los docentes, es:

Tabla 12

La motivación académica de los docentes, es:

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	5	9
Moderado	9	15
Alto	26	43
Muy alto	20	33
TOTAL	60	100

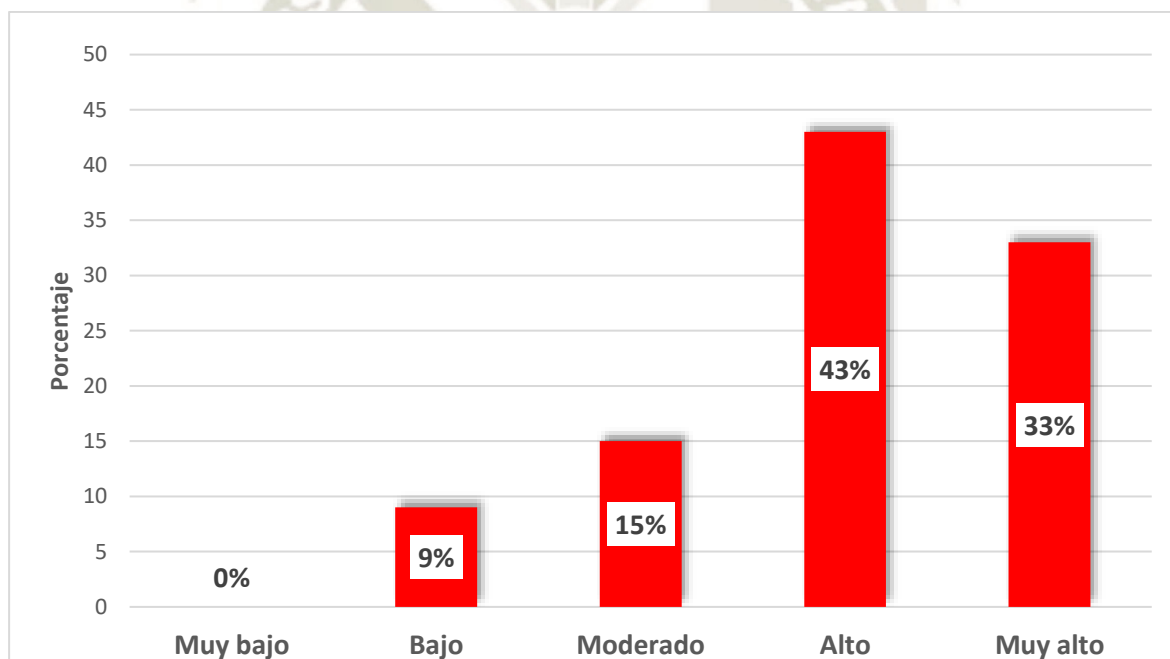


Figura 12: La motivación académica de los docentes, es:

La motivación académica que tienen los docentes de acuerdo a los resultados se puede apreciar que el 43% está identificado con un alto nivel, mientras que el 33% está relacionado con un nivel muy alto, además se presenta que el 15% responde al nivel moderado y el 9% al bajo.

DIMENSIÓN 3: Autodeterminación profesional

Ítem 13. ¿Se siente libre para hacer o decir lo que pienso o lo que debo hacer académicamente?

Tabla 13

Se siente libre para hacer o decir lo que pienso o lo que debo hacer académicamente

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	9	15
Alto	29	48
Muy alto	22	37
TOTAL	60	100

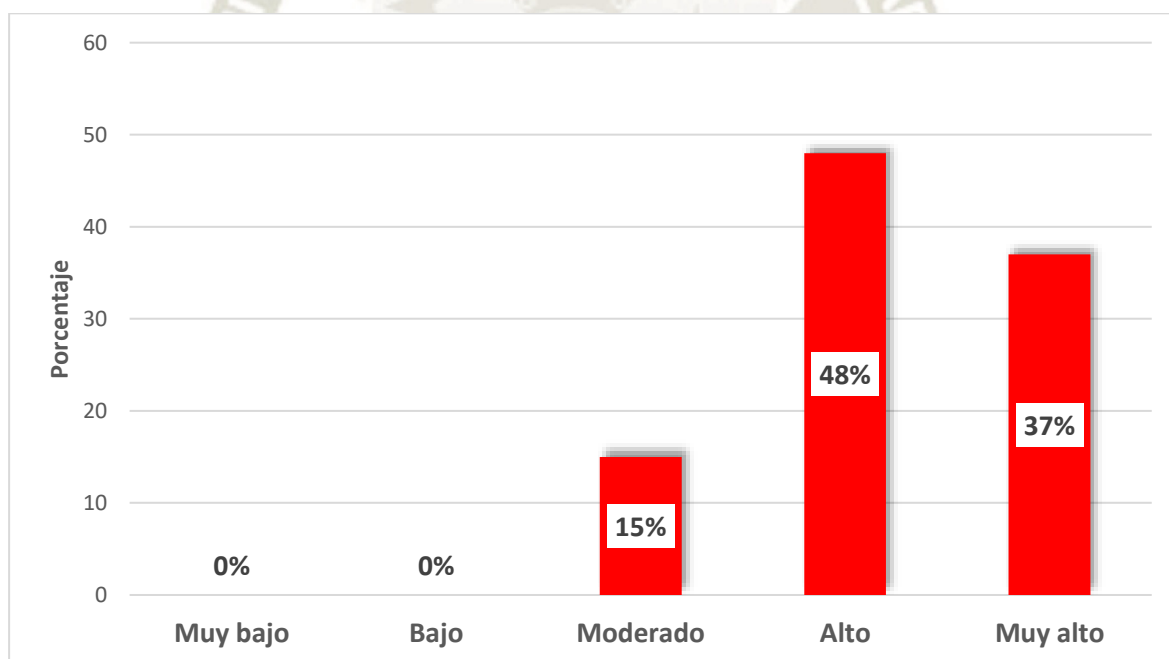


Figura 13: Se siente libre para hacer o decir lo que pienso o lo que debo hacer académicamente

Se quiere indagar acerca del sentimiento de libertad de poder hacer o sentir lo que piensa de manera académica, es por ello que el 48% se identifica con un elevado sentimiento de libertad, de igual manera el 37% quienes indican que es mucho más alta, en cuanto al 15% indica que lo siente de forma moderada.

Ítem 14. ¿Se siente auténtico/a la mayoría de las veces?

Tabla 14

Se siente auténtico/a la mayoría de las veces

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	4	7
Alto	32	53
Muy alto	24	40
TOTAL	60	100

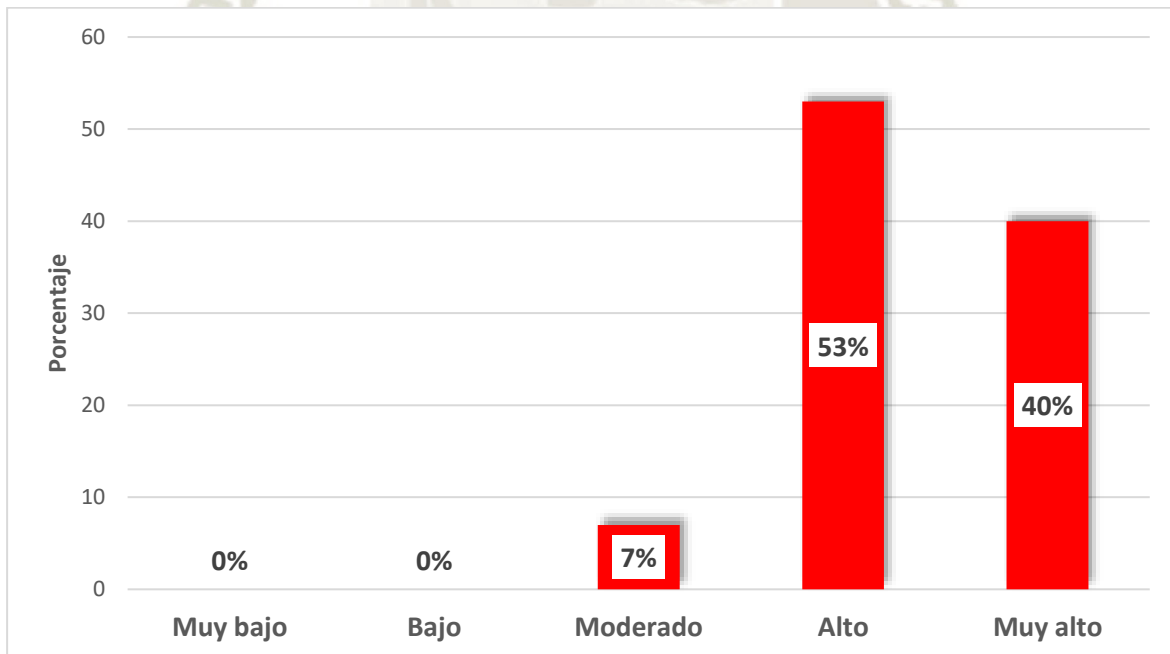


Figura 14: Se siente auténtico/a la mayoría de las veces

En cuanto a esta interrogante se presenta que el 53% de los encuestados se siente auténtico la mayoría de las veces y ello es respaldado por el 40%, solo existe un grupo con el 7% quienes lo ven de una manera moderada.

Ítem 15. ¿Se siente seguro/a siempre de lo que hace?

Tabla 15

Se siente seguro/a siempre de lo que hace

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	3	5
Alto	23	38
Muy alto	34	57
TOTAL	60	100

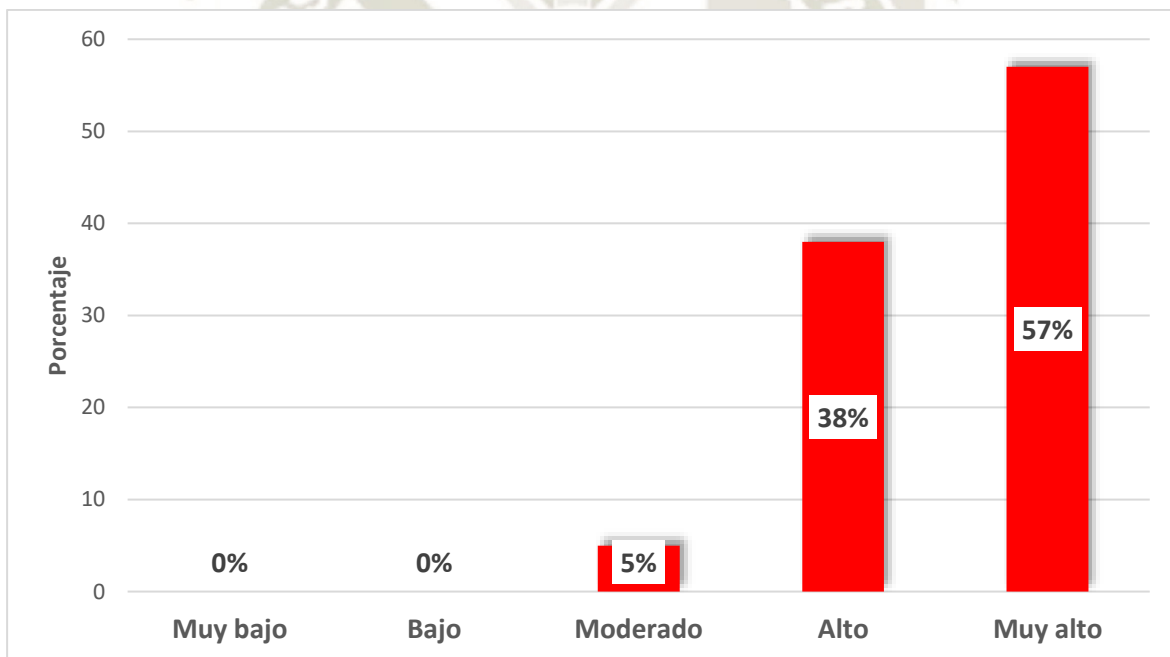


Figura 15: Se siente seguro/a siempre de lo que hace

En relación a la seguridad en la mayoría de sus actos, el 57% indica que es muy alta y el 38% es alta, el 5% indica ser moderada. Es así que podemos concluir que los docentes poseen seguridad a la hora de ejercer su labor.

Ítem 16. Cuando logra algo positivo ¿siente que ha sido usted quien lo logró, por encima de otras influencias?

Tabla 16

Cuando logra algo positivo, siente que ha sido usted quien lo logró, por encima de otras influencias

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Moderado	7	11
Alto	28	47
Muy alto	24	40
TOTAL	60	100

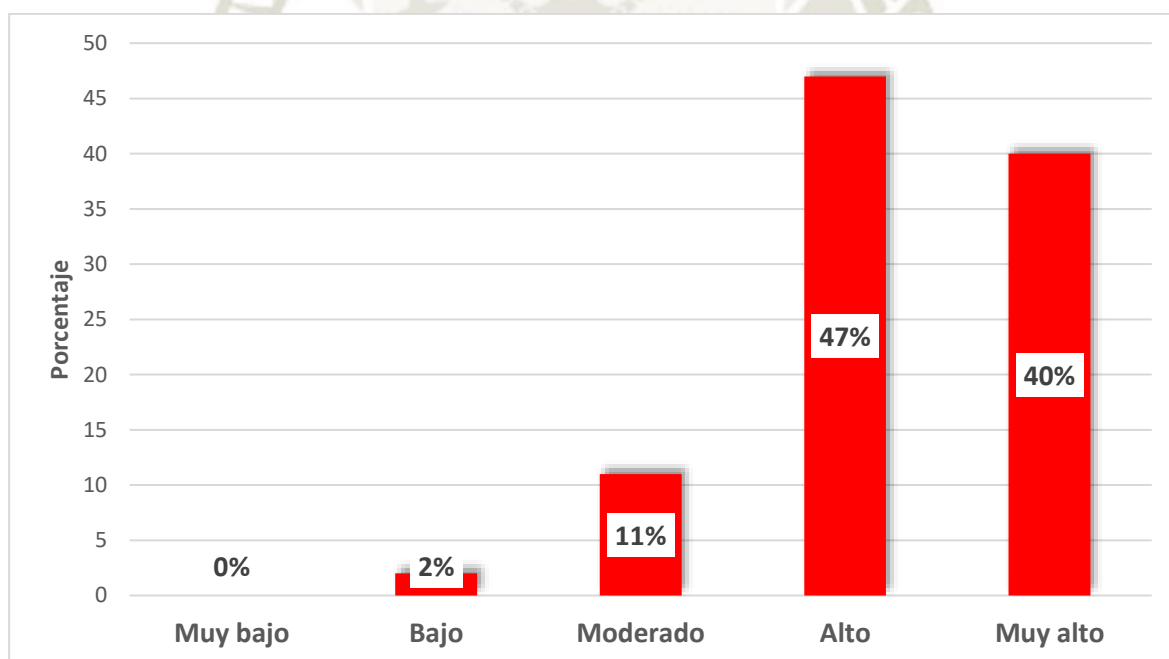


Figura 16: Cuando logra algo positivo, siente que ha sido usted quien lo logró, por encima de otras influencias

También se quiere identificar si los docentes sienten orgullo al interiorizar que lograron cierta meta por sus propios logros y no por la influencia de los demás, de esta manera el 47% da a conocer que el nivel es alto al igual que el 40% con un nivel mucho más alto. En cuanto al 11% es de nivel moderado y el 2% bajo.

Ítem 17. Habitualmente ¿es libre de decidir lo que quiere hacer?

Tabla 17

Habitualmente, es libre de decidir lo que quiere hacer

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	5	9
Alto	36	60
Muy alto	17	28
TOTAL	60	100

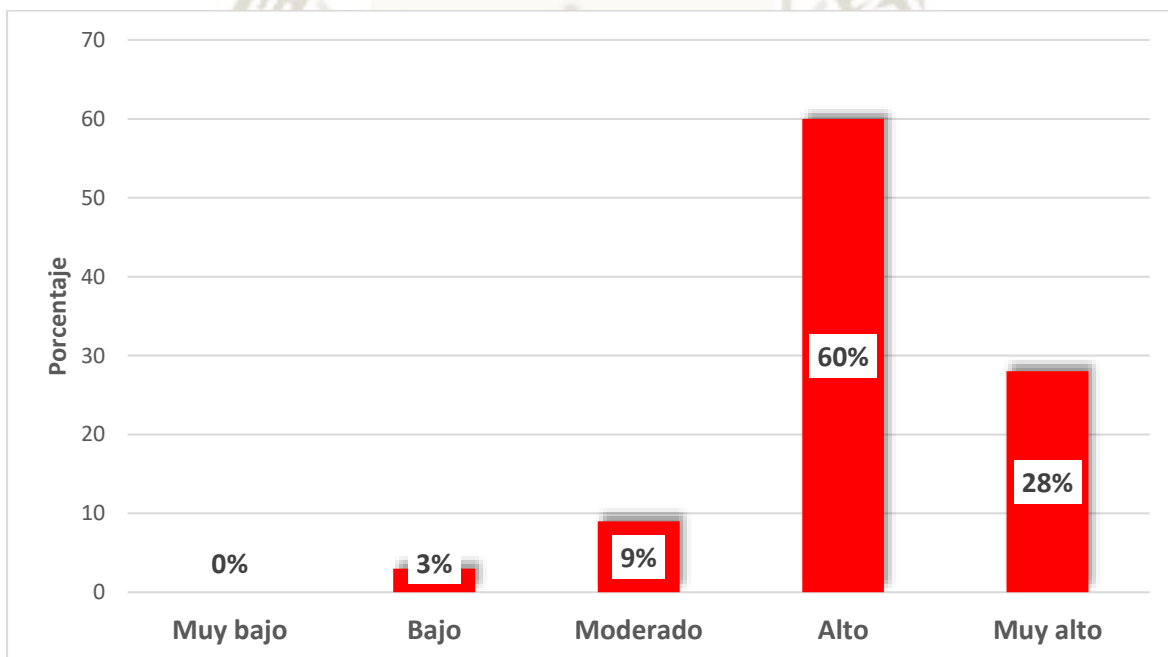


Figura 17: Habitualmente, es libre de decidir lo que quiere hacer

En relación a la libertad de expresión, se entiende que el 60% es de niveles elevados junto con el 26%. Por otro lado, el 9% indica que posee un nivel moderado y el 3% se identifica con el nivel bajo casi inferior.

Ítem 18. ¿Es consciente de las decisiones que toma y hace?

Tabla 18

Es consciente de las decisiones que toma y hace

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	2	3
Alto	31	52
Muy alto	27	45
TOTAL	60	100

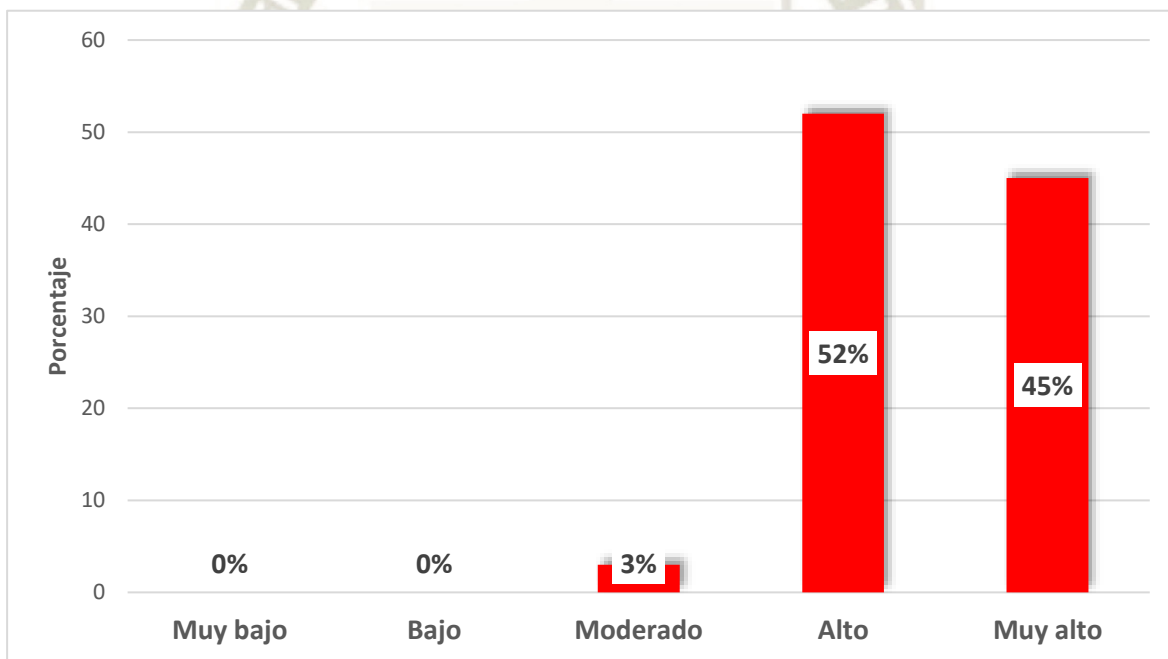


Figura 18: Es consciente de las decisiones que toma y hace

El 52% de los docentes encuestados indica tener la conciencia en relación a las decisiones que pueda tomar, al igual que el 45%, solo existe un 3% que duda de dicha acción calificándolo de moderado.

Ítem 19. La autodeterminación del docente se valoraría en:

Tabla 19

La autodeterminación del docente se valoraría en:

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Moderado	1	2
Alto	29	48
Muy alto	28	47
TOTAL	60	100

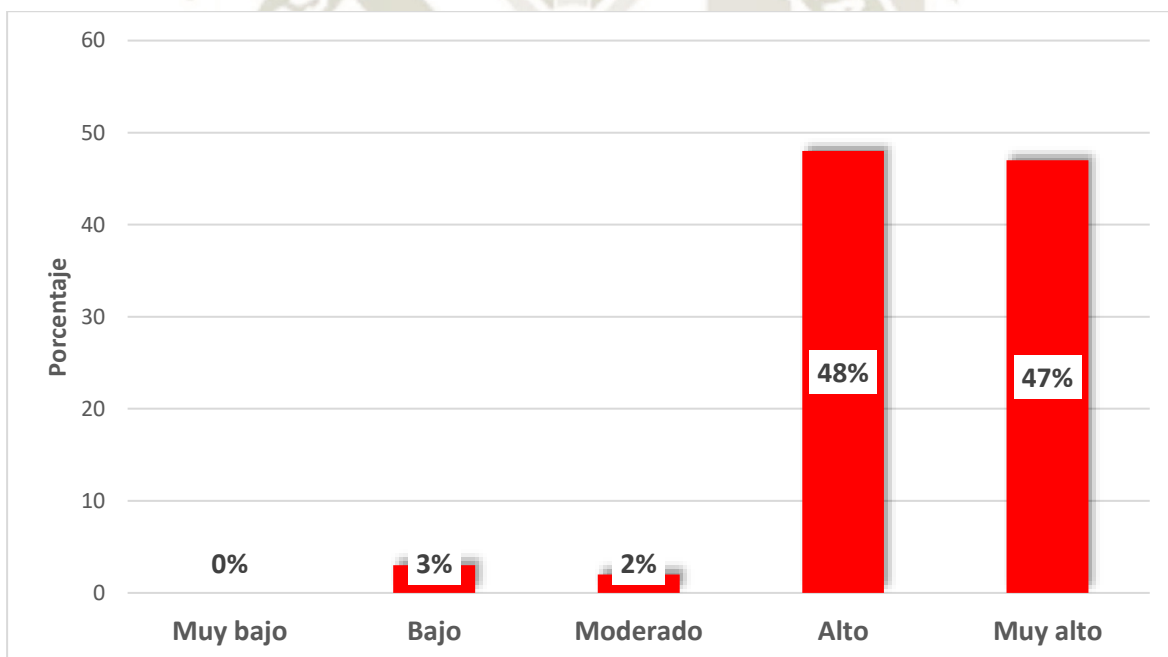


Figura 19: La autodeterminación del docente se valoraría en:

Para la autodeterminación, los docentes realizaron una valorización en donde el 48% y 47% lo consideran de un nivel medio a alto y, el otro grupo mínimo piensa que es moderado y bajo, ello con el 2% y 3% respectivamente.

DIMENSIÓN 4: Interés profesional

Ítem 20. ¿Prefiere diseñar o construir cosas que estar explicando conocimientos?

Tabla 20

Prefiere diseñar o construir cosas que estar explicando conocimientos

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	0	0
Moderado	13	22
Alto	25	42
Muy alto	21	34
TOTAL	60	100

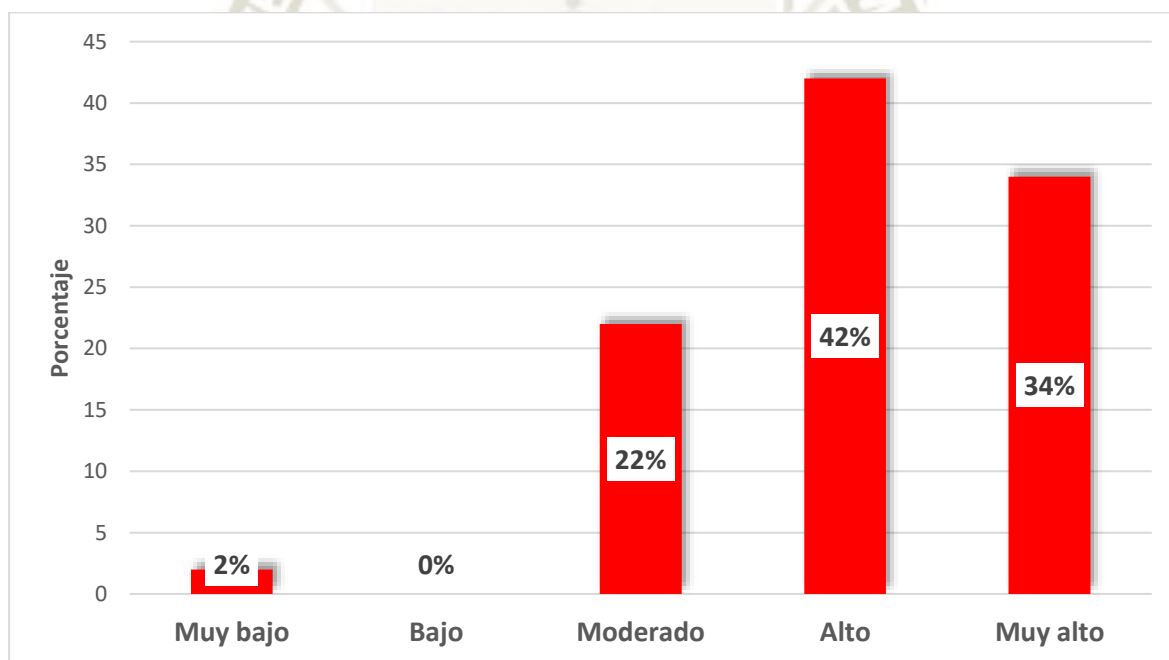


Gráfico 20: Prefiere diseñar o construir cosas que estar explicando conocimientos

En relación a la preferencia de poder diseñar o de construir cosas a estar explicando ciertos conocimientos de forma monótona, el 42% indica que lo aplica de manera alta seguido del 34% que va relacionado a lo mismo. El 22% indica que es de tipo moderado y el 2% es muy bajo.

Ítem 21. ¿Se interesa cómo las personas piensan o hacen las cosas, que saber cómo aprender?

Tabla 21

Se interesa cómo las personas piensan o hacen las cosas, que saber cómo aprender

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Moderado	6	10
Alto	32	53
Muy alto	20	33
TOTAL	60	100

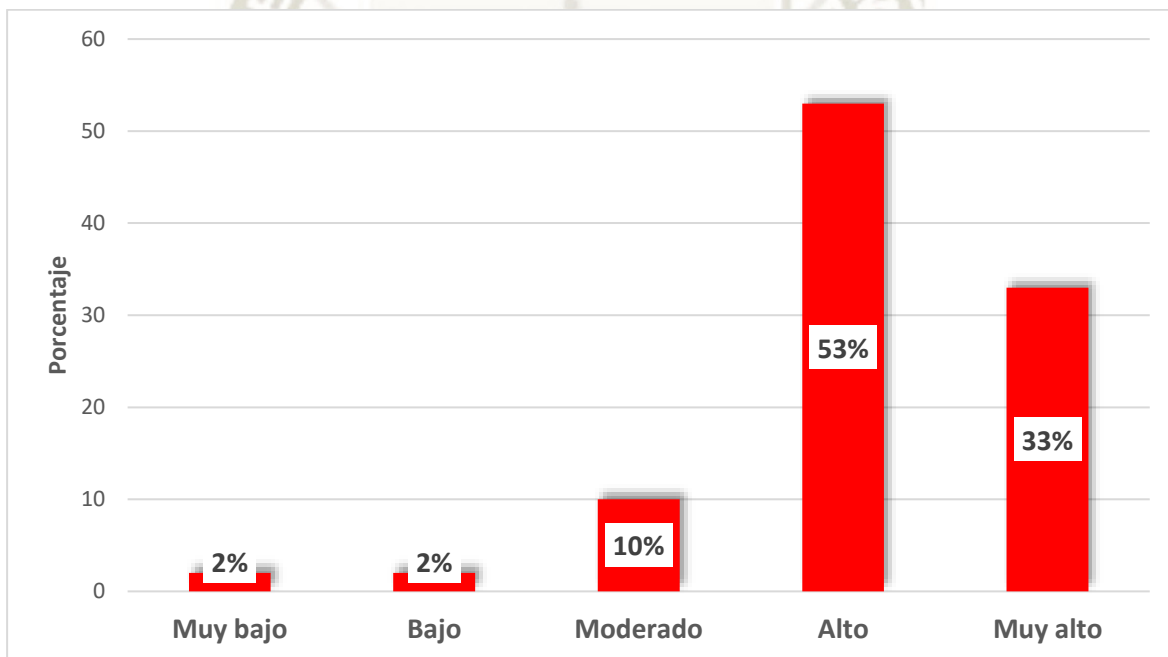


Figura 21. Se interesa cómo las personas piensan o hacen las cosas, que saber cómo aprender

Siente algún interés por el proceder de las personas en relación al aprendizaje, es por ello que el 53% indica que es alto, seguido del 33% como muy alto y el 10% es moderado. En relación al 2% indica que es bajo y también muy bajo.

Ítem 22. ¿Le cuesta ser docente de Tecnológico?

Tabla 22

Le cuesta ser docente de Tecnológico

	f	%
Muy bajo	2	3
Bajo	3	5
Moderado	3	5
Alto	19	32
Muy alto	33	55
TOTAL	60	100

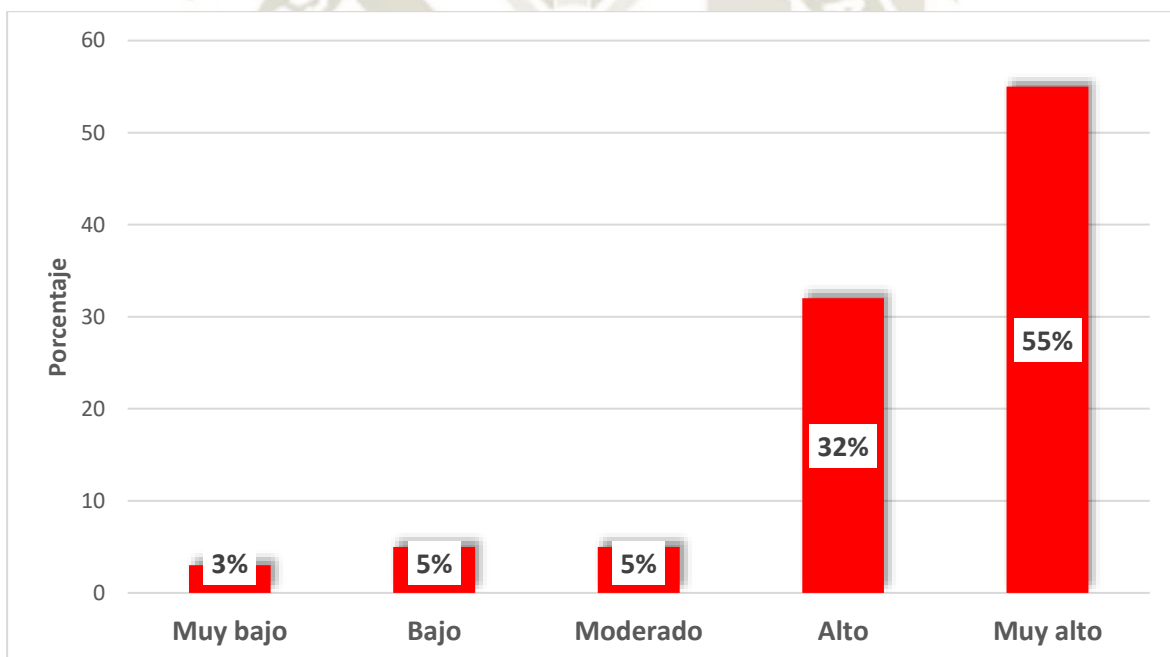


Figura 22. Le cuesta ser docente de Tecnológico

En el ítem 22 se quiso investigar si los docentes tienen algún tipo de dificultad para ejercer la profesión en el ámbito tecnológico, de acuerdo a los resultados, el 55% indica que es muy alto dicha dificultad, seguido del 32%. Solamente el 5% lo toma como una dificultad moderada y baja, mientras que el 3% indica ser muy bajo.

Ítem 23. ¿Se siente habitualmente contento/a y satisfecho/a de enseñar en un instituto Tecnológico?

Tabla 23

Se siente habitualmente contento/a y satisfecho/a de enseñar en un instituto Tecnológico

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	5	8
Alto	24	40
Muy alto	31	52
TOTAL	60	100

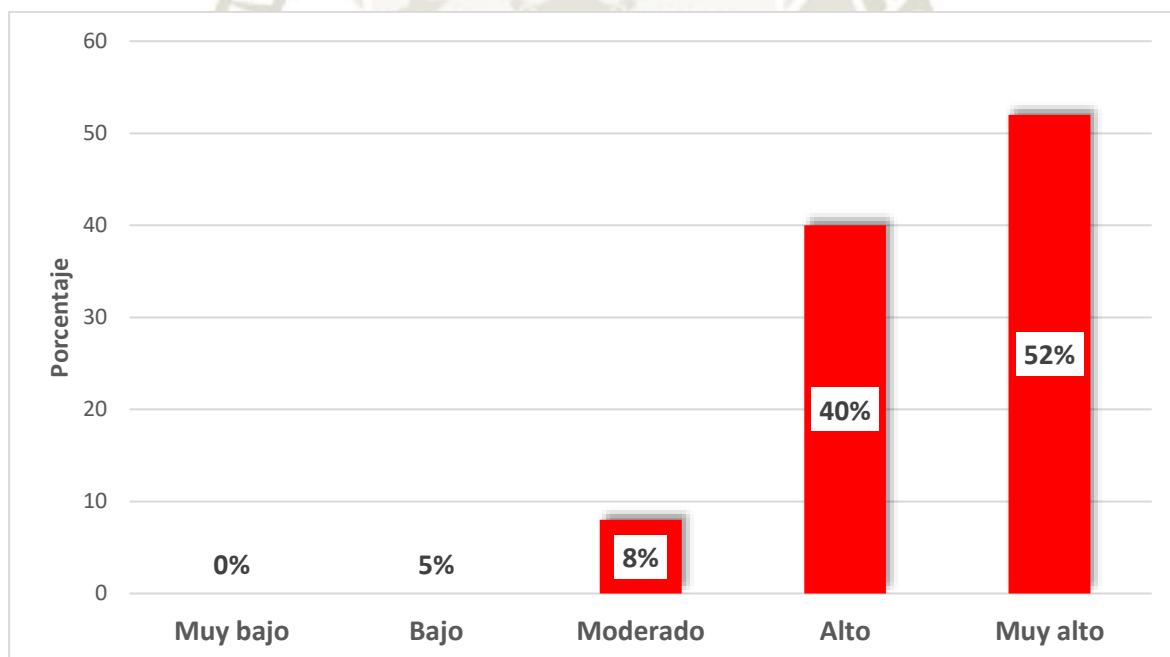


Figura 23. Se siente habitualmente contento/a y satisfecho/a de enseñar en un instituto Tecnológico

En relación a la pregunta si los docentes sienten satisfacción de trabajar enseñando en un instituto tecnológico, el 52% indicó que si está muy contento y contento con el 40%. Solo el 8% se siente de alguna manera solo conforme.

Ítem 24. ¿Prefiere el trabajo comunitario (equipo) que el trabajo individual (personal)?

Tabla 24

Prefiere el trabajo comunitario (equipo) que el trabajo individual (personal)

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	3	5
Moderado	7	11
Alto	30	50
Muy alto	19	32
TOTAL	60	100

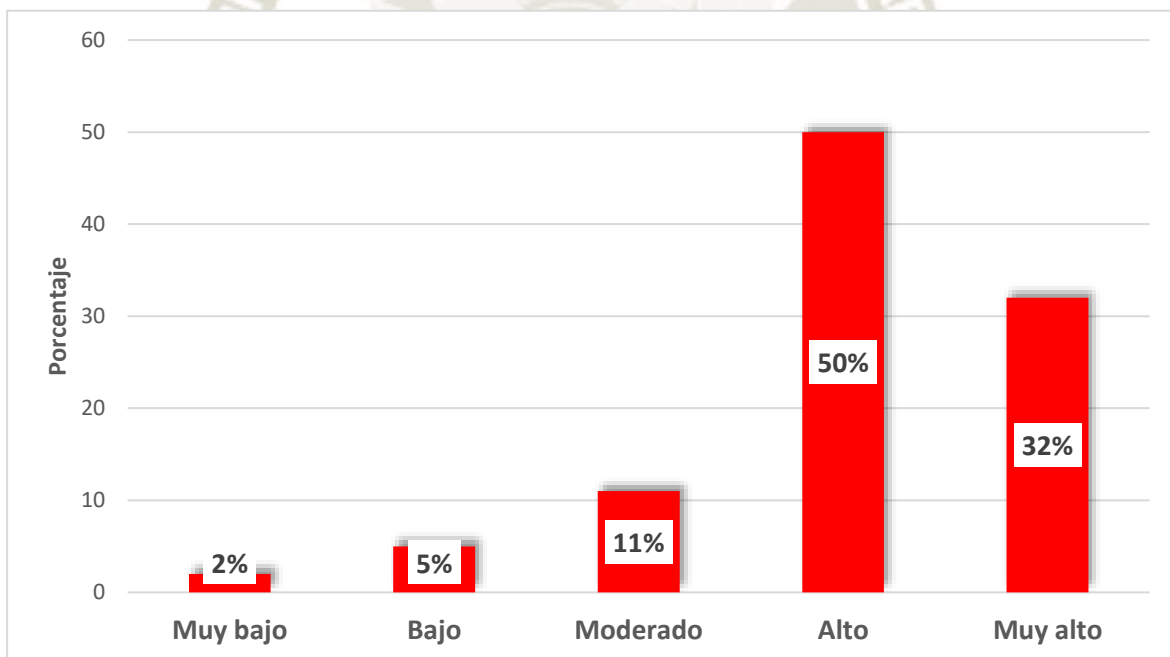


Figura 24. Prefiere el trabajo comunitario (equipo) que el trabajo individual (personal)

Se quiso indagar acerca de la manera de trabajo grupal que podría ejercer el docente en el ítem 24, es por ello que el 50% y 32% representa a lo ‘alto’ y ‘muy alto’. Por otra parte, el 11% se relaciona con lo moderado, así como el 5% y 2% con lo ‘bajo’ y ‘muy bajo’.

Ítem 25. ¿Decidió laborar en Tecnológico porque no había otra opción?

Tabla 25

Decidió laborar en Tecnológico porque no había otra opción

	f	%
No, no fue así	3	5
Algo si,	3	5
En parte si	11	18
Cierto	24	40
Muy cierto	19	32
TOTAL	60	100

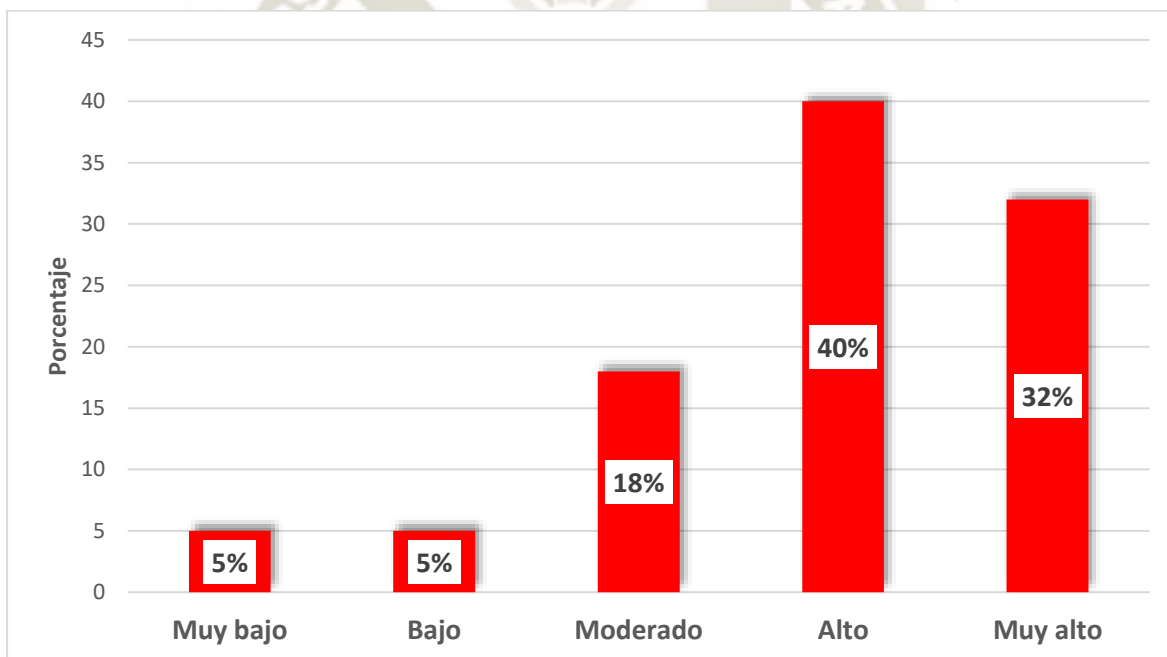


Figura 25. Decidió laborar en Tecnológico porque no había otra opción

El 40% de los docentes en relación a esta investigación, indican que decidieron laborar en tecnológico ya que no encontraron otra clase de alternativo, esto es respaldado con el 32% de ‘muy alto’ y el 18% de ‘moderado’. Solamente el 5% se refiere que si escogía por propia voluntad el laborar en esta área (bajo y muy bajo).

Ítem 26. El interés profesional de los docentes de Tecnológico se valoraría en:

Tabla 26

El interés profesional de los docentes de Tecnológico se valoraría en:

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Moderado	8	13
Alto	32	53
Muy alto	18	30
TOTAL	60	100

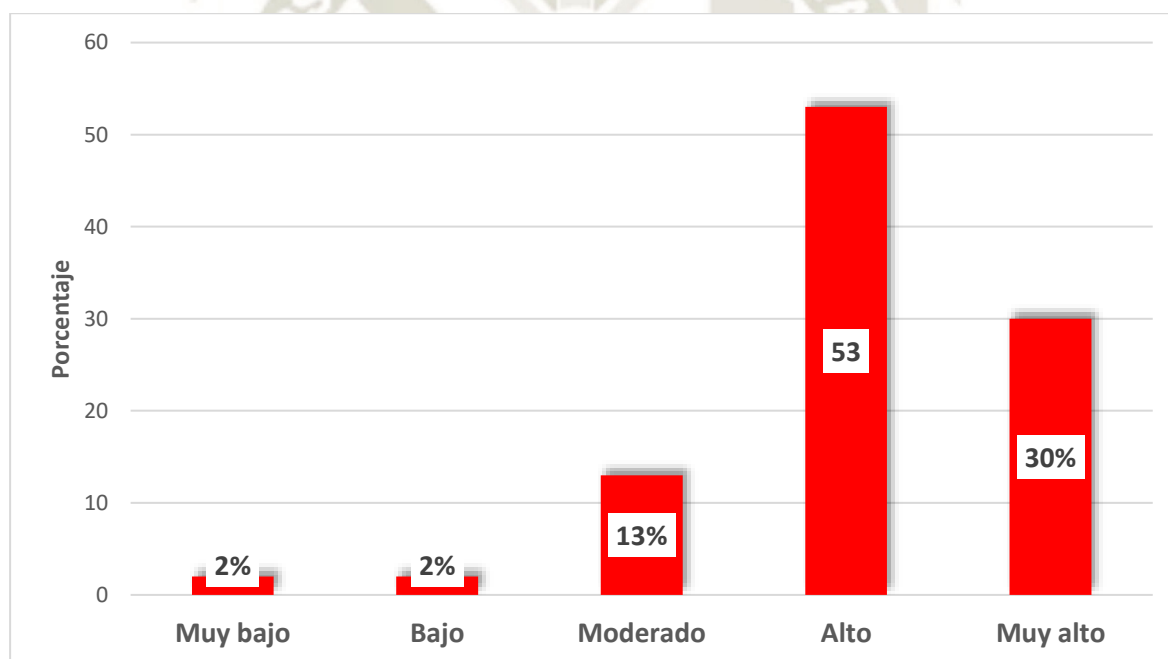


Figura 26. El interés profesional de los docentes de Tecnológico se valoraría en:

La valoración que tienen los docentes por el interés profesional en el ámbito tecnológico, da a conocer un nivel alto con el 53%, al igual que un 30% con el nivel muy alto, un poco más distantes está el 13% con un nivel moderado. Mientras que el 2% representa los niveles inferiores; es decir el bajo y muy bajo.

VARIABLE 2: Desempeño laboral

DIMENSIÓN 1: Desempeño en la planificación y la previsión docente

Ítem 1. ¿Existe conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?

Tabla 1

Existe conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	8	13
Regular	17	28
Alto	25	42
Elevado	10	17
TOTAL	60	100

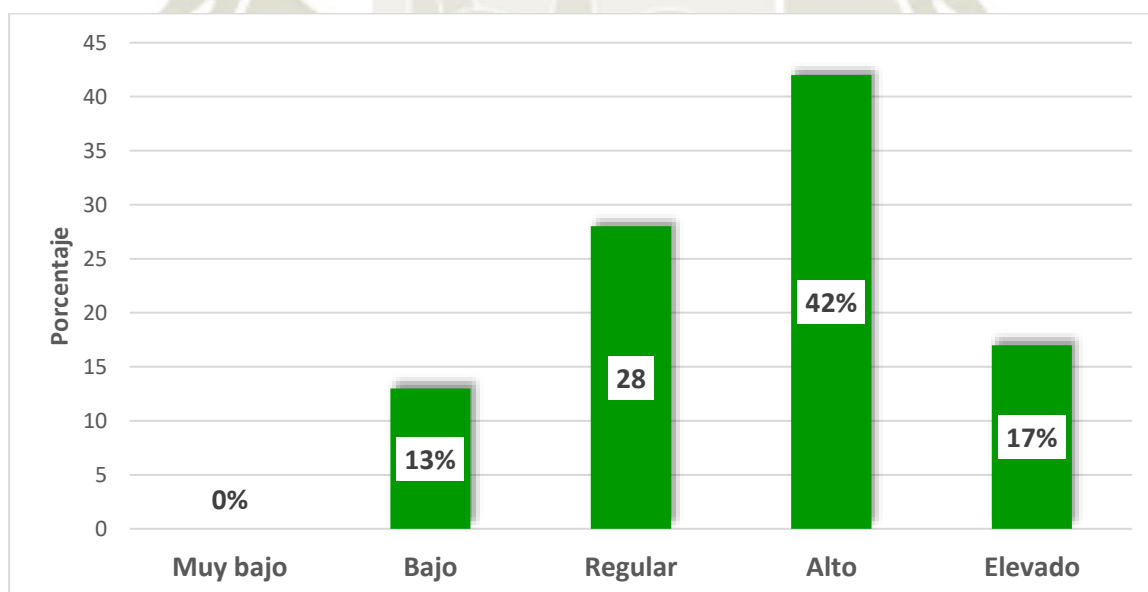


Figura 1. Existe conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes

En relación al ítem 1 que trata de la existencia del conocimiento y comprensión de las diferentes características individuales, socioculturales y evolutivas de los alumnos por parte de los docentes, ellos consideran que el 42% lo aplica adecuadamente y el 17% de una forma más elevada. El 28% dice ser regular y el 13% de nivel bajo.

Ítem 2. ¿Existe conocimiento y manejo de los enfoques y la didáctica de la programación curricular?

Tabla 2

Existe conocimiento y manejo de los enfoques y la didáctica de la programación curricular

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	9	15
Regular	12	20
Alto	26	43
Elevado	13	22
TOTAL	60	100

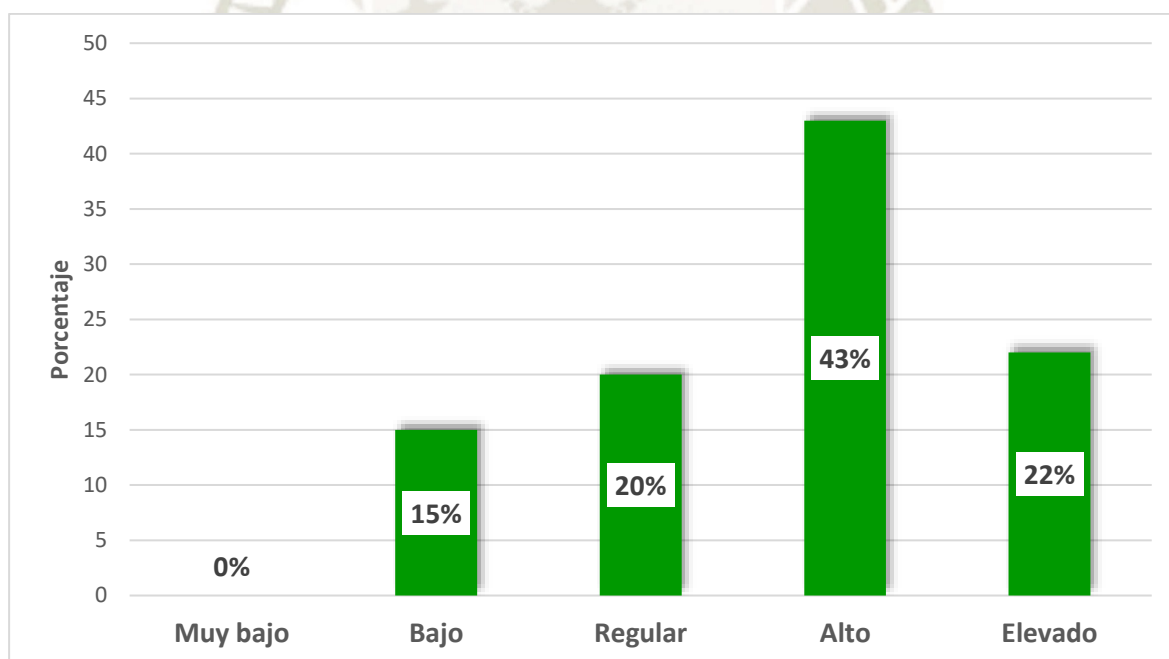


Figura 2. Existe conocimiento y manejo de los enfoques y la didáctica de la programación curricular

En cuanto al ítem 2, se preguntó a los docentes si existía algún tipo de conocimiento y manejo de los diferentes enfoques además de la didáctica de la programación curricular, de acuerdo a su criterio, el 43% informa que si lo hay lo que confirma el 22%. El 20% y el 15% también afirman su existencia, pero en un nivel más moderado tirando a inferior.

Ítem 3. ¿Se elabora la programación curricular analizando en equipo lo más adecuado para la institución?

Tabla 3

Se elabora la programación curricular analizando en equipo lo más adecuado para la institución

	f	%
Muy bajo	3	5
Bajo	6	9
Regular	13	22
Alto	25	42
Elevado	13	22
TOTAL	60	100

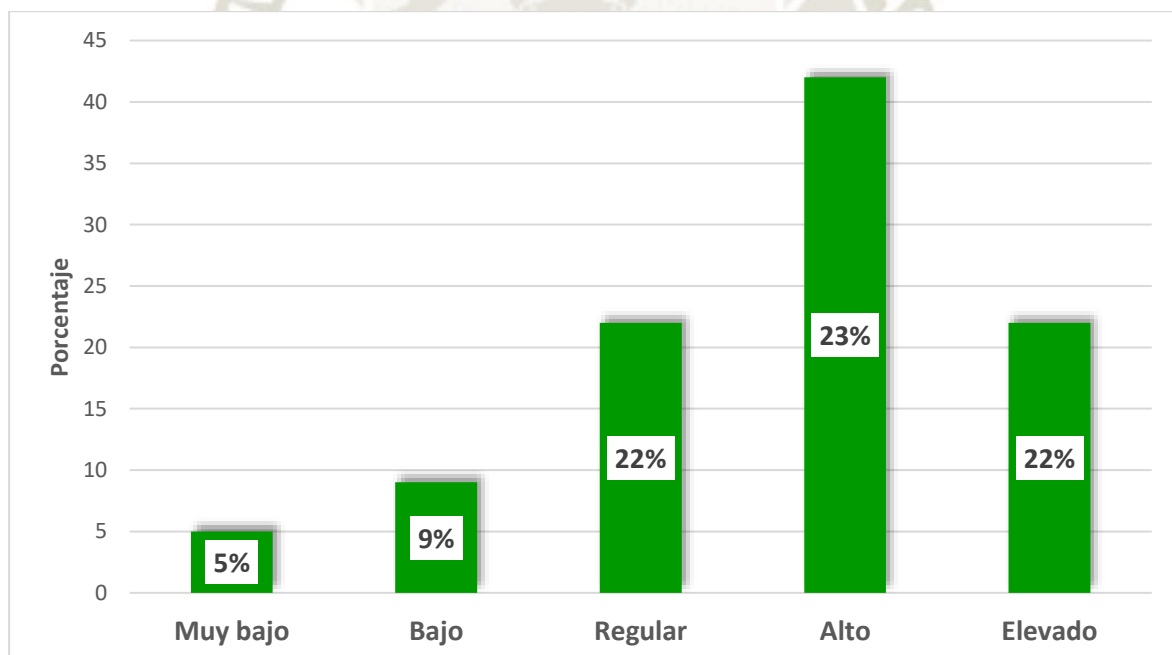


Figura 3. Se elabora la programación curricular analizando en equipo lo más adecuado para la institución

Se quiso indagar si se elabora la programación curricular y que además es analizado en grupo; el 42% indica que si lo aplican de una forma constante y casi seguida con el 22%. También existe periodos donde lo realizan de forma regular (22%) bajo (9%) y muy bajo (5%).

Ítem 4. ¿Se elabora la programación curricular articulando los aprendizajes que se promueven?

Tabla 4

Se elabora la programación curricular articulando los aprendizajes que se promueven

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Regular	8	13
Alto	32	53
Elevado	18	30
TOTAL	60	100

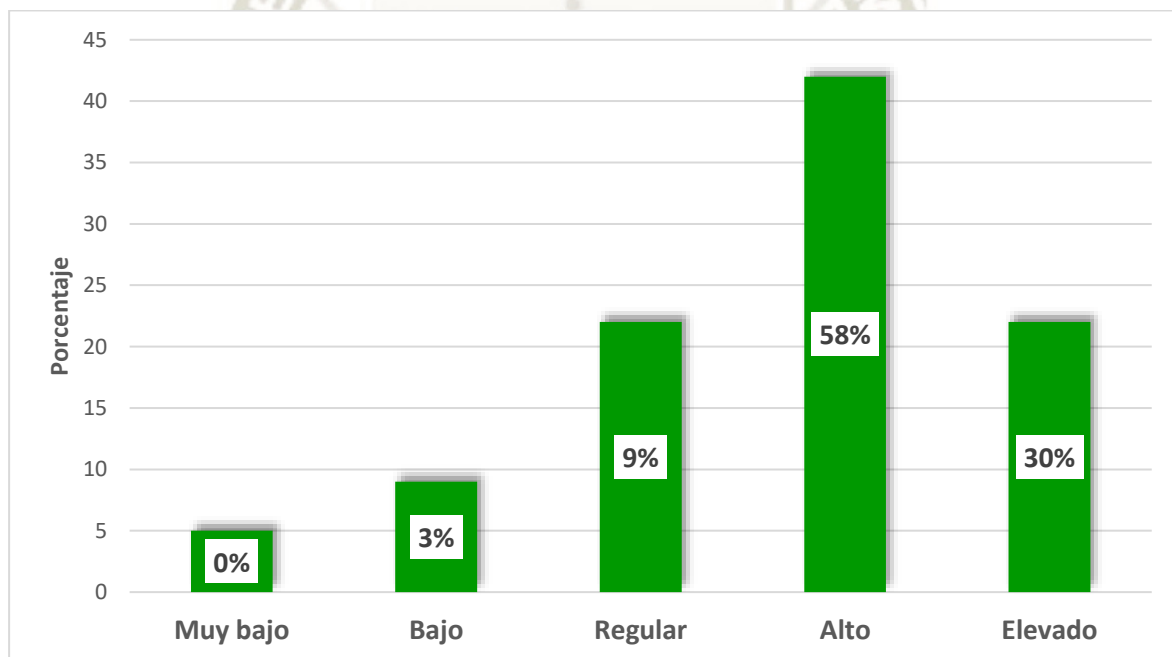


Figura 4. Se elabora la programación curricular articulando los aprendizajes que se promueven

Con el 53% los docentes indican que la programación curricular se elabora de acuerdo a los aprendizajes que se promueven, mientras que el 13% indica que de vez en cuando se aplican y el 2% da a conocer que es utilizado en muy pocas veces. Podemos concluir que la mayoría de los docentes hacen uso de ese recurso.

Ítem 5. ¿Hay diseño creativo de los procesos pedagógicos con interés y compromiso de parte de los colegas?

Tabla 5

Hay diseño creativo de los procesos pedagógicos con interés y compromiso de parte de los colegas

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Regular	13	22
Alto	37	62
Elevado	8	13
TOTAL	60	100

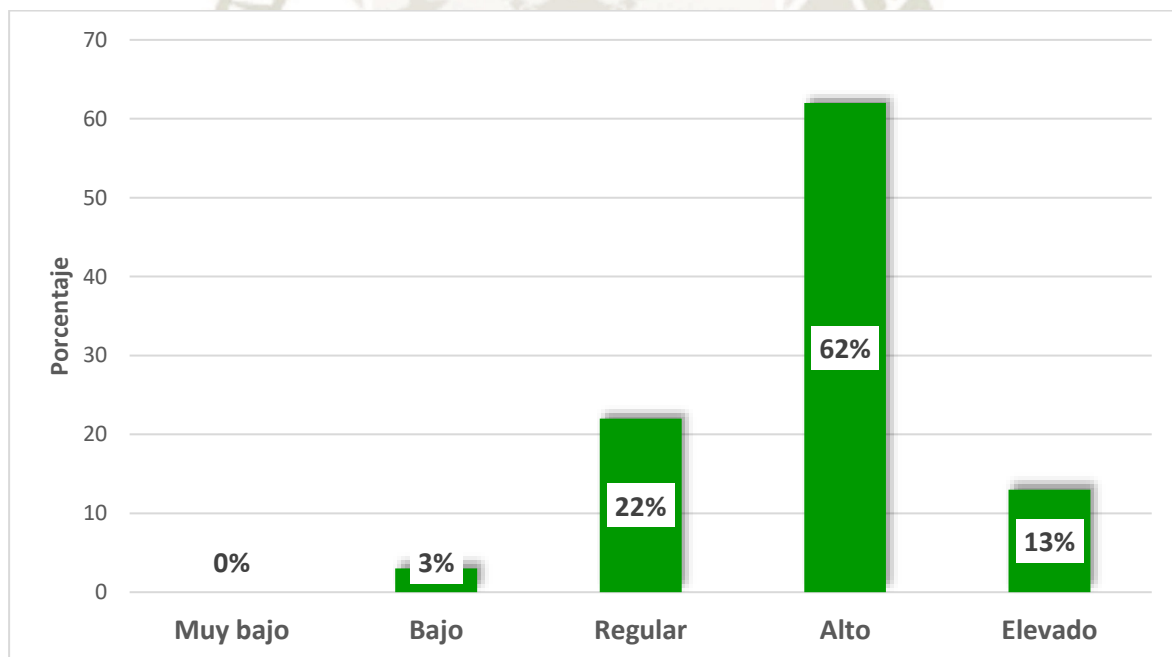


Figura 5. Hay diseño creativo de los procesos pedagógicos con interés y compromiso de parte de los colegas

Es menester saber si existe el diseño creativo dentro de los procesos pedagógicos que poseen interés y compromiso por parte de los docentes. El 62% afirma que, si existe, mientras que el 22% también afirma su existencia de una forma regular, el 13% es de un nivel Elevado y el 3% es de un nivel mínimo.

Ítem 6. ¿Se contextualiza la programación con reconocimiento de los intereses y nivel de desarrollo de los estudiantes?

Tabla 6

Se contextualiza la programación con reconocimiento de los intereses y nivel de desarrollo de los estudiantes

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	3	5
Regular	14	23
Alto	30	50
Elevado	12	20
TOTAL	60	100

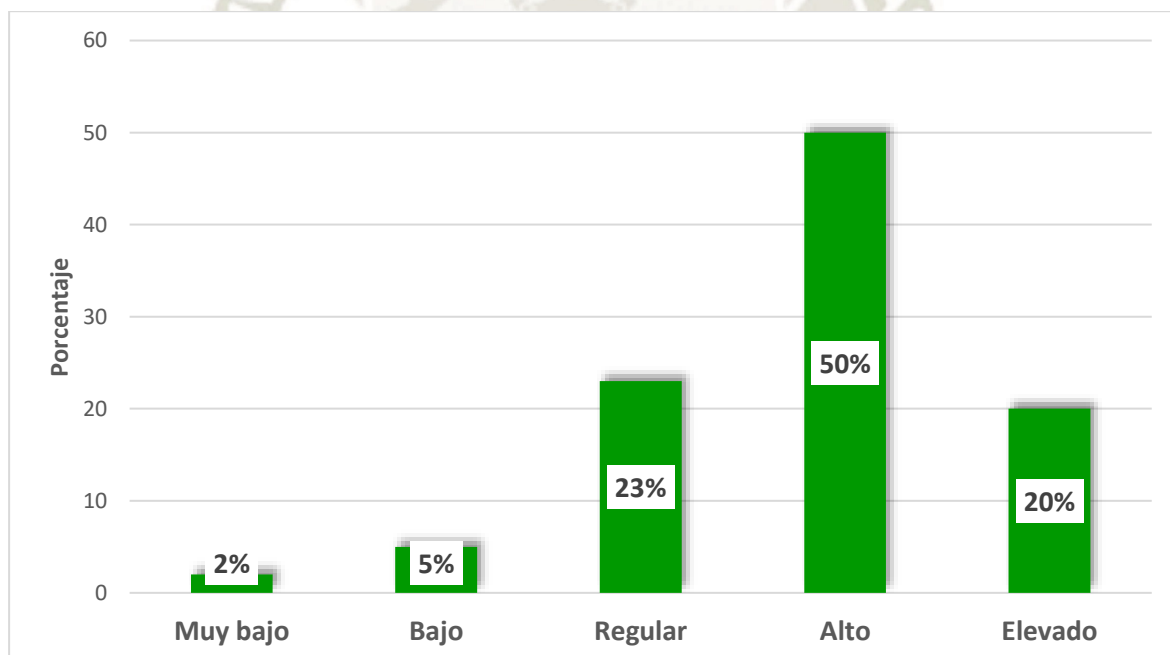


Figura 6. Se contextualiza la programación con reconocimiento de los intereses y nivel de desarrollo de los estudiantes

Para saber si se contextualiza la programación con reconocimiento de los asistentes y el nivel de desarrollo de los estudiantes, el 50% indica que, si se aplica, mientras que el 27% es de manera regular y solo el 5% es de un nivel bajo.

Ítem 7. Se contextualiza la programación considerando los estilos de aprendizaje de los estudiantes

Tabla 7

Se contextualiza la programación considerando los estilos de aprendizaje de los estudiantes

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	8	13
Regular	12	20
Alto	31	52
Elevado	9	15
TOTAL	60	100

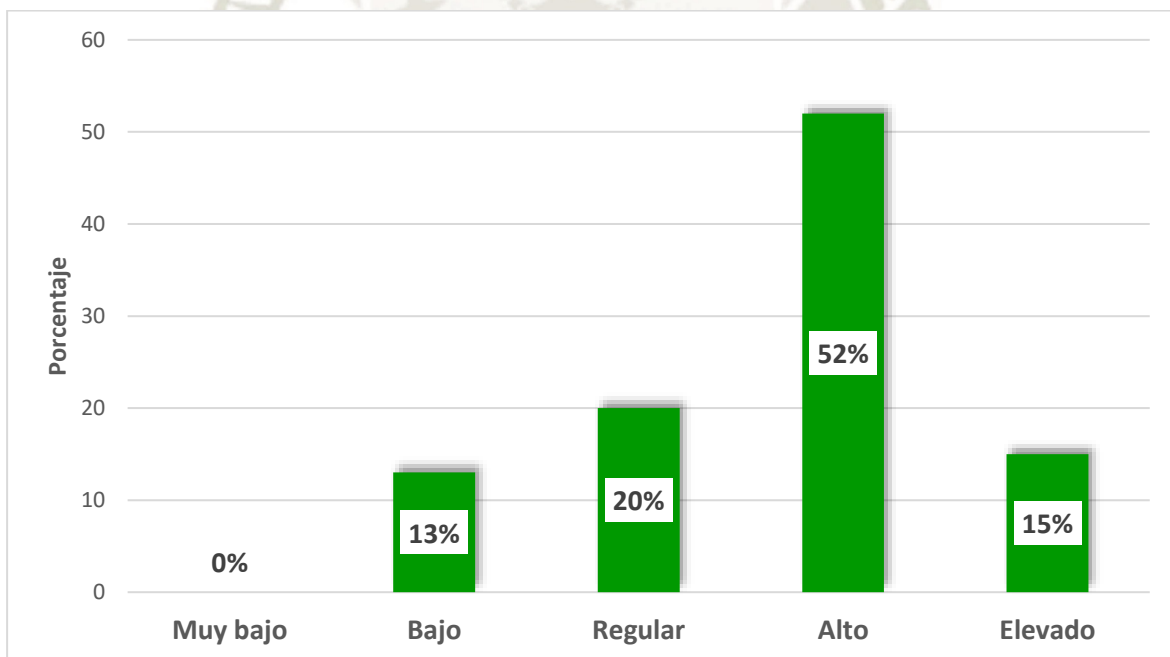


Figura 7. Se contextualiza la programación considerando los estilos de aprendizaje de los estudiantes

De acuerdo a los resultados concernientes a esta pregunta, se puede afirmar que el 52% si se contextualiza de forma elevada, mientras que el 20% responde a una contextualización regular y solamente el 15% indica que está a un nivel más elevado.

Ítem 8. ¿Se contextualiza la programación considerando la identidad cultural de los estudiantes?

Tabla 8

Se contextualiza la programación considerando la identidad cultural de los estudiantes

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	11	18
Regular	13	22
Alto	26	43
Elevado	9	15
TOTAL	60	100

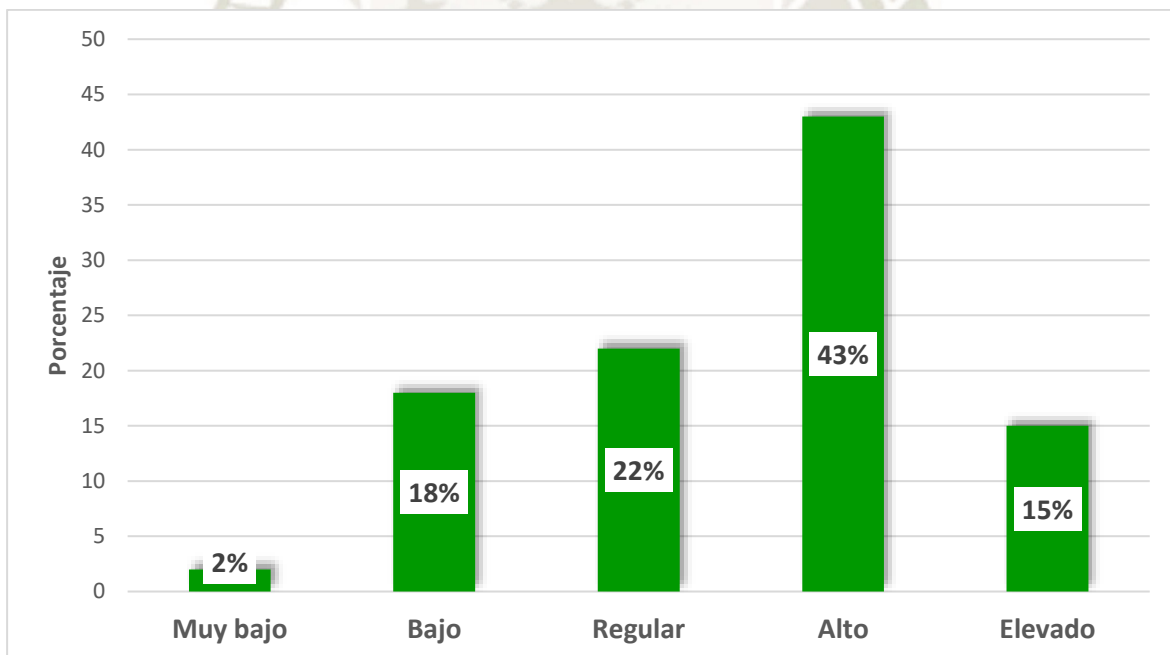


Figura 8. Se contextualiza la programación considerando la identidad cultural de los estudiantes

En relación a la identidad cultural de los estudiantes, de igual forma el 43% indica que se les tiene en consideración en un nivel elevado, seguido del 22% con un nivel regular o moderado y solo 18% da a entender que está a un grado bajo, pero que aun así no se descuidan de aplicarlo.

DIMENSIÓN 2: Desempeño en el proceso curricular

Ítem 9. ¿Hay un ambiente de respeto y proximidad en las relaciones interpersonales ‘con’ y ‘entre’ los colegas?

Tabla 9

Hay un ambiente de respeto y proximidad en las relaciones interpersonales ‘con’ y ‘entre’ los colegas

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Regular	8	13
Alto	32	53
Elevado	18	30
TOTAL	60	100

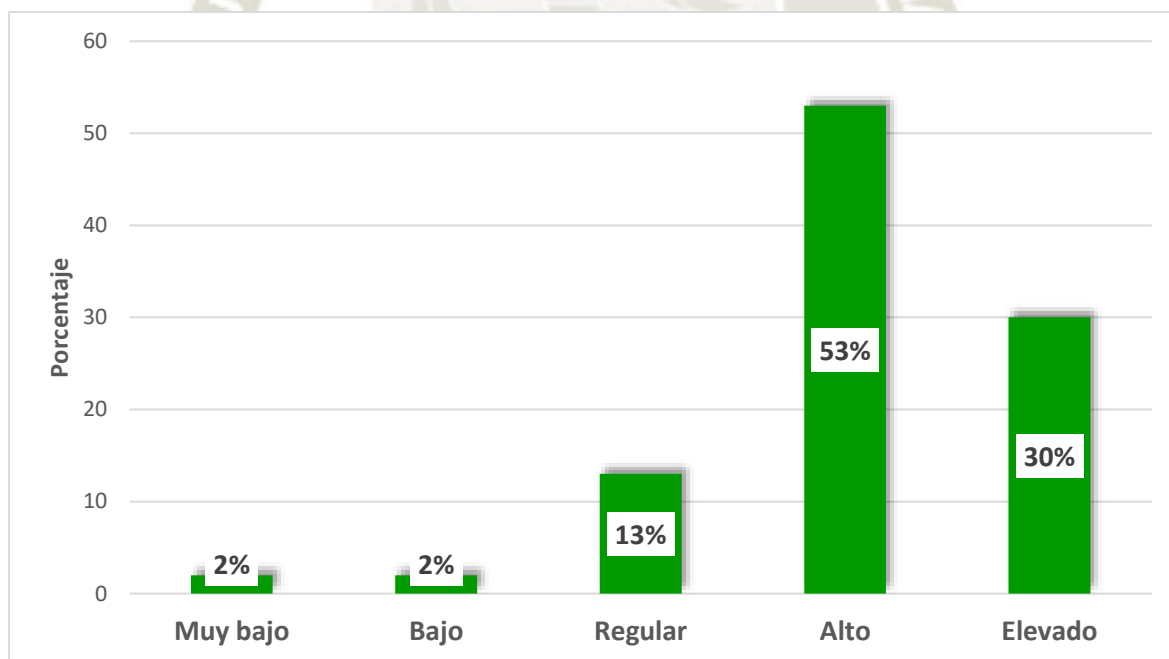


Figura 9. Hay un ambiente de respeto y proximidad en las relaciones interpersonales ‘con’ y ‘entre’ los colegas

De acuerdo a los resultados obtenidos de los docentes en relación al respeto y las relaciones interpersonales, el 53% indica que, si existe dicho contexto entre los colegas, ello respaldado con el 24% quienes indican ser muy elevado. Mientras tanto el 20% da a conocer que es de forma regular y solo el 3% identifica ser bajo.

Ítem 10. ¿Se construye de manera asertiva y empática un ambiente de relaciones interpersonales con los colegas?

Tabla 10

Se construye de manera asertiva y empática un ambiente de relaciones interpersonales con los colegas

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3
Regular	14	23
Alto	28	47
Elevado	16	27
TOTAL	60	100

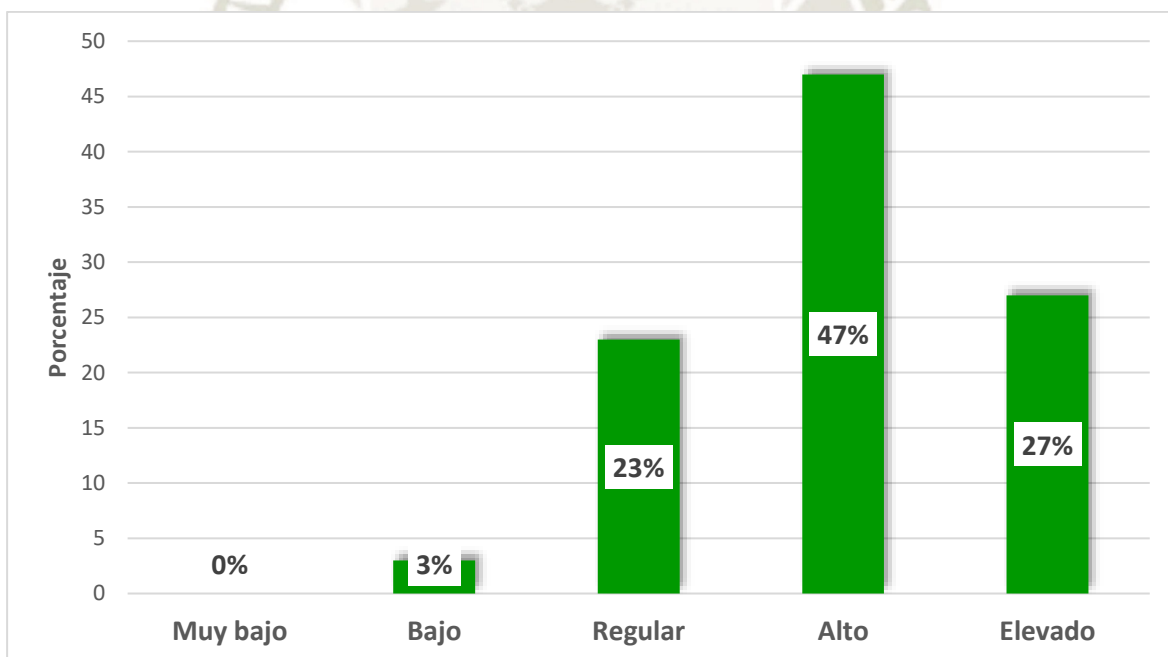


Figura 10. Se construye de manera asertiva y empática un ambiente de relaciones interpersonales con los colegas

En cuanto a la construcción de las relaciones interpersonales de forma asertiva y empática, el 47% da a conocer que se establecen en un nivel alto casi elevado (27%) mientras que por otro lado lo identifican como regular (23%) y casi bajo (3%).

Ítem 11. ¿Los conflictos se resuelven con diálogo, criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos?

Tabla 11

Los conflictos se resuelven con diálogo, criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Regular	15	25
Alto	27	45
Elevado	17	28
TOTAL	60	100

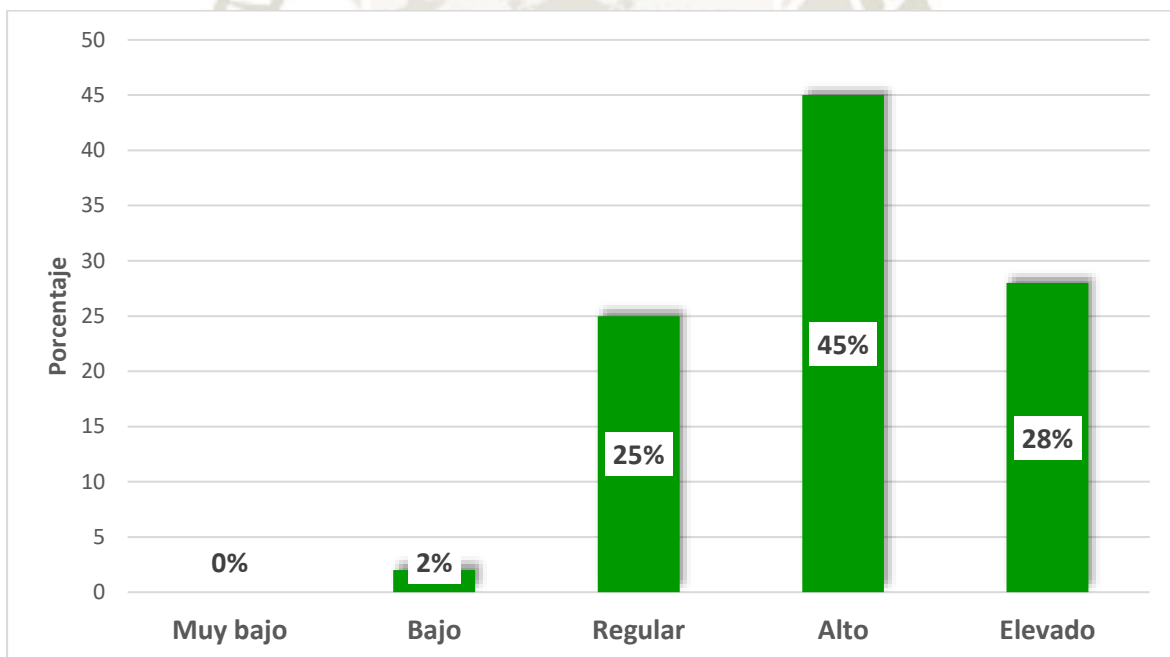


Figura 11. Los conflictos se resuelven con diálogo, criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos

Para la resolución de conflictos por medio del dialogo, la aplicación de las normas de convivencia y demás relacionados, el 45% da a conocer su aplicación en un nivel alto, de forma elevada lo expresa el 28%, para finalmente decir que está presente a un nivel regular con el 25% de su aplicación.

Ítem 12. ¿Se promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre colegas y con los estudiantes?

Tabla 12

Se promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre colegas y con los estudiantes

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	8	14
Regular	11	18
Alto	26	43
Elevado	15	25
TOTAL	60	100

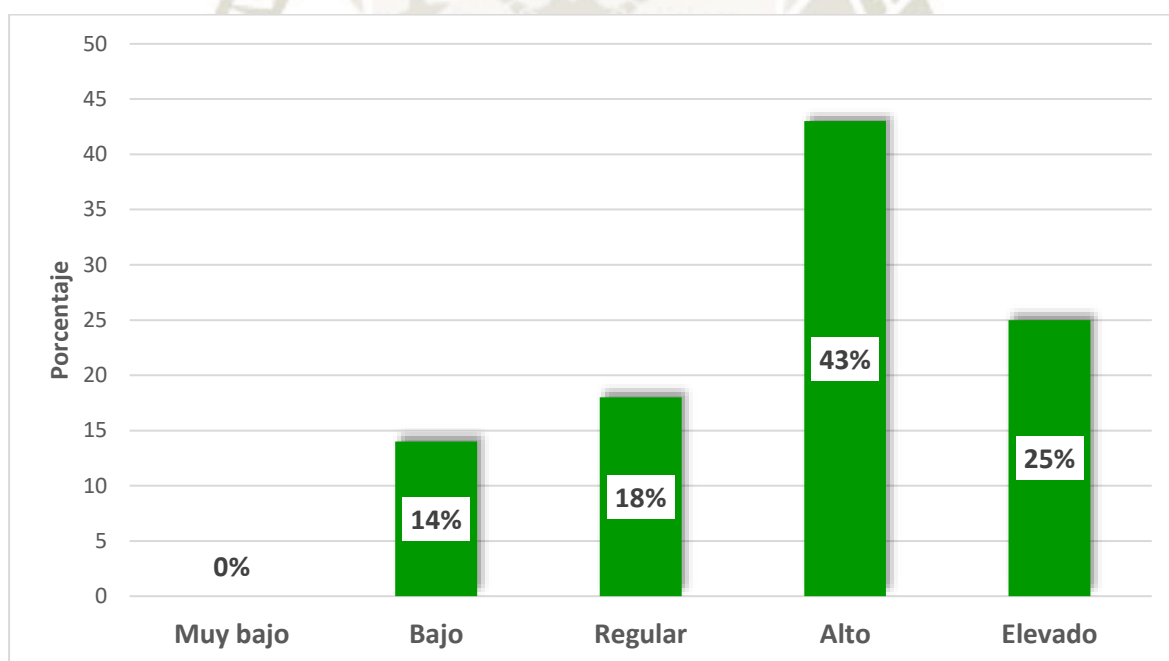


Figura 12. Se promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico entre colegas y con los estudiantes

De acuerdo al ítem 12, los docentes pudieron informar que se promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico en un nivel elevado representado por el 43%, seguido de elevado con el 25%, y en un nivel regular con el 18% y bajo con un 14%.

Ítem 13. ¿Se hace uso pedagógico de los materiales y recursos que dispone la institución?

Tabla 13

Se hace uso pedagógico de los materiales y recursos que dispone la institución

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	3	5
Regular	14	23
Alto	27	45
Elevado	15	25
TOTAL	60	100

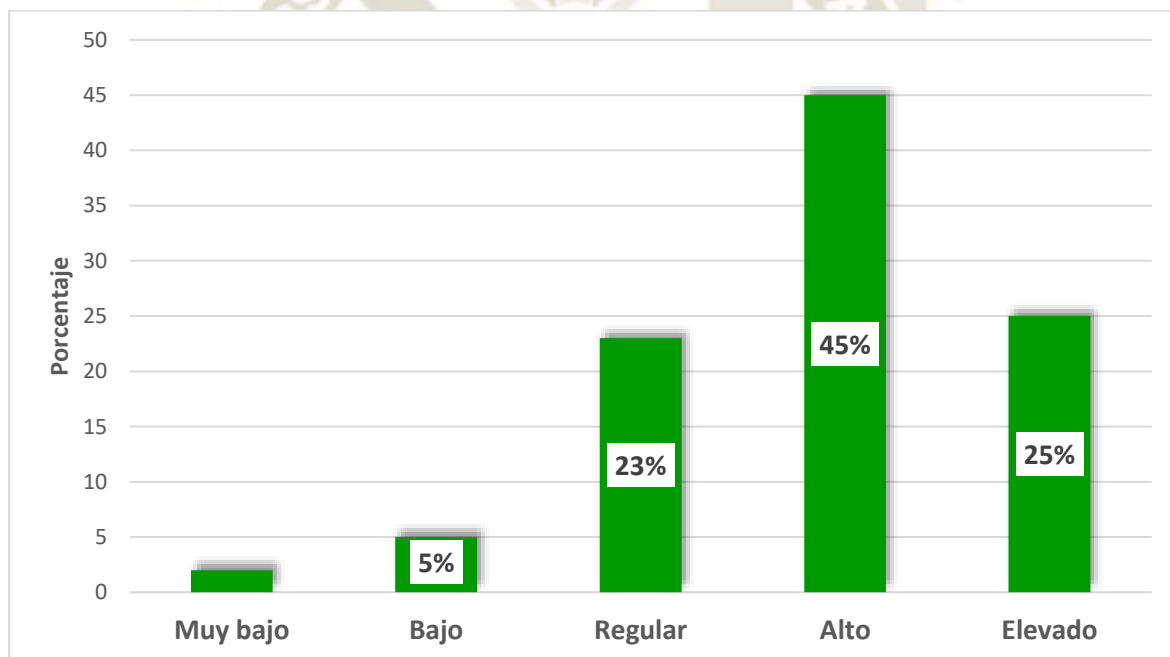


Figura 13. Se hace uso pedagógico de los materiales y recursos que dispone la institución

El 45% de los docentes encuestados dan a conocer que se hace uso de los materiales y de los recursos pedagógicos que dispone la institución en un nivel suficiente o elevado, por otra parte, el 23% dice ser regular y solamente el 5% afirma que es de manera baja.

Ítem 14. Las sesiones de aprendizaje ¿tienen propósitos claros, y las actividades están alineadas con los propósitos?

Tabla 14

Las sesiones de aprendizaje tienen propósitos claros, y las actividades están alineadas con los propósitos

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	2	3
Regular	12	20
Alto	27	45
Elevado	19	32
TOTAL	60	100

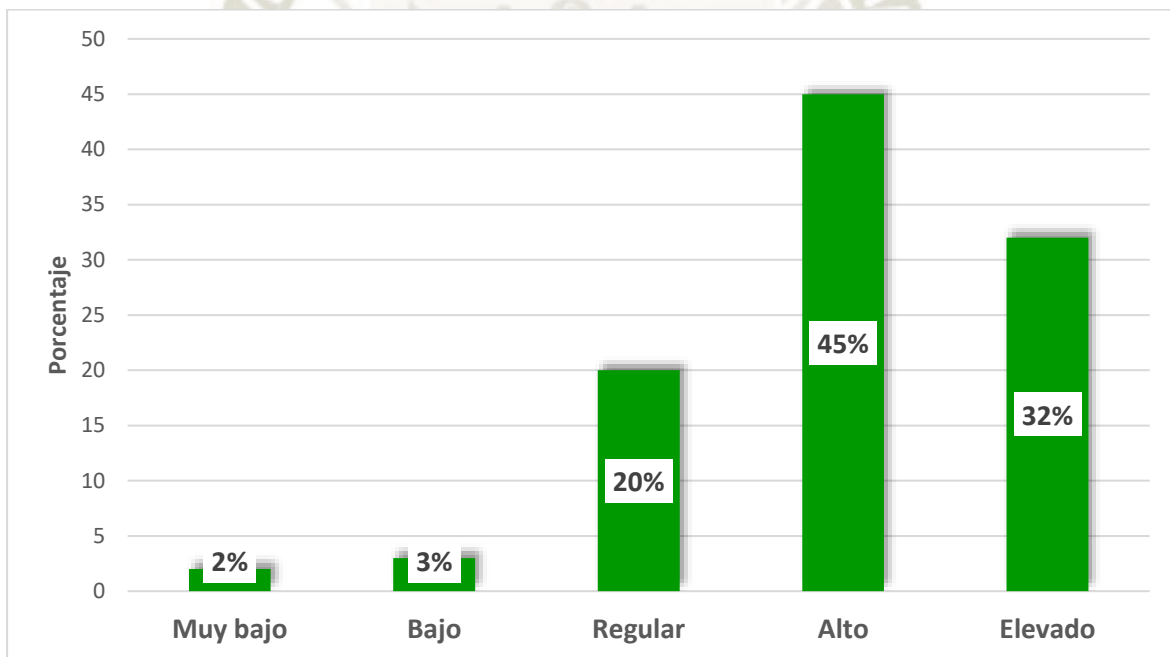


Figura 14. Las sesiones de aprendizaje tienen propósitos claros, y las actividades están alineadas con los propósitos

Para saber si las sesiones de aprendizaje poseen los propósitos adecuados, de acuerdo a la perspectiva de los docentes de tecnológico, el 45% da a conocer que esta aplicado en un nivel alto, el 32% es de una forma más elevada y el 20% implica un nivel regular.

Ítem 15. Las sesiones de aprendizaje ¿concluyen cuando se nota que los propósitos y actividades se cumplieron?

Tabla 15

Las sesiones de aprendizaje concluyen cuando se nota que los propósitos y actividades se cumplieron

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	1
Regular	17	28
Alto	33	55
Elevado	9	16
TOTAL	60	100

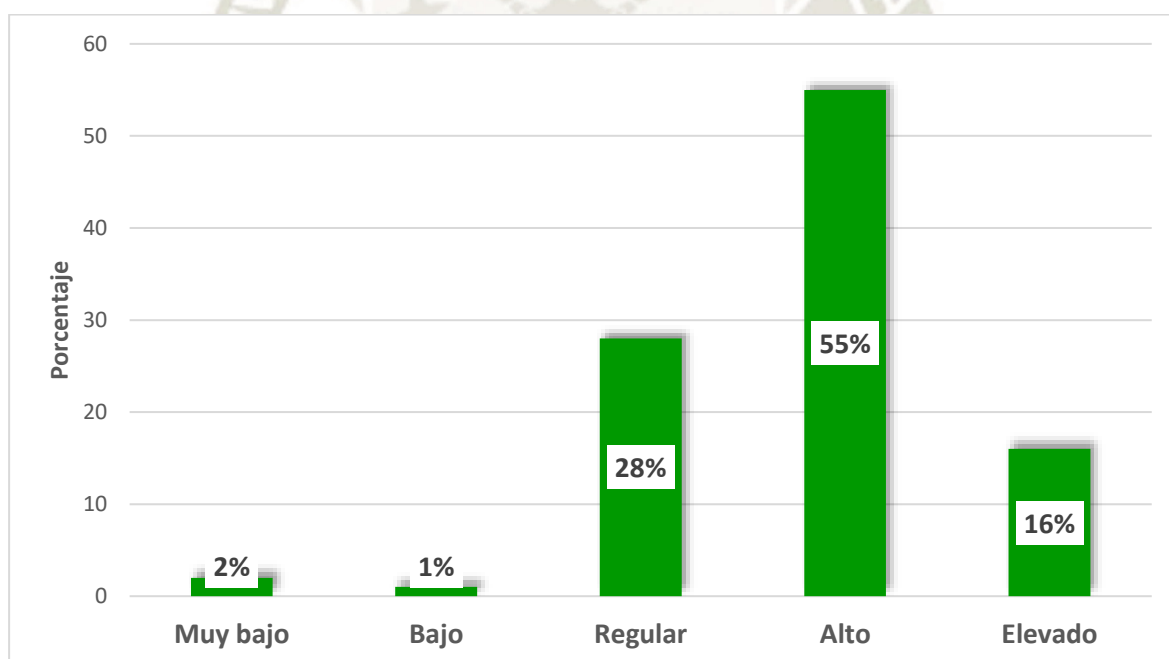


Figura 15. Las sesiones de aprendizaje concluyen cuando se nota que los propósitos y actividades se cumplieron

Para las sesiones de aprendizaje, se quiere saber si los docentes concluyen cuando perciben que los propósitos y las actividades se realizaron, y de acuerdo a los resultados obtenidos, el 55% afirma que así lo aplican cuando se da el caso, de igual manera responde un 28% Regular ósea de vez en cuando y solo el 2% da a entender que no lo aplica muy seguido.

Ítem 16. ¿Se involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?

Tabla 16

Se involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	1	2
Regular	12	20
Alto	31	52
Elevado	16	26
TOTAL	60	100

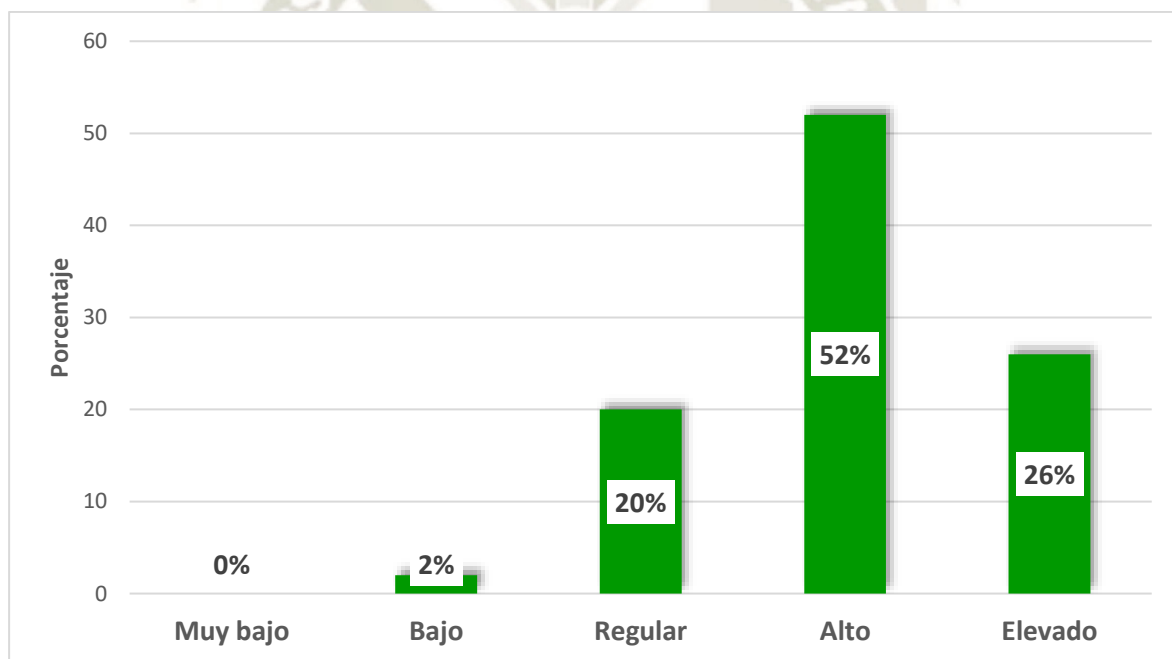


Figura 16. Se involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Los docentes encuestados dijeron en un 52% que se involucran activamente con los estudiantes en relación al proceso de aprendizaje en un nivel elevado, mientras que el 20% lo hace de manera regular y el 2% de forma descontinua.

DIMENSIÓN 3: Desempeño en la evaluación y realimentación curricular

Ítem 17. ¿Se maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje en función del propósito de la sesión?

Tabla 17

Se maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje en función del propósito de la sesión

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Regular	8	13
Alto	32	53
Elevado	18	30
TOTAL	60	100

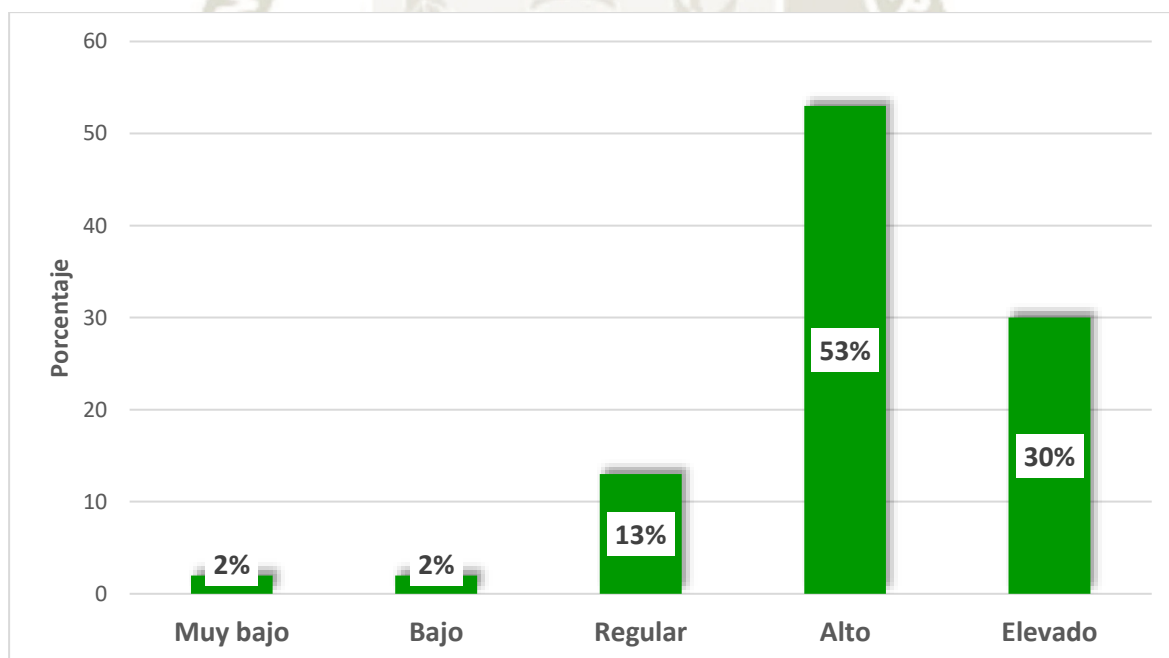


Figura 17. Se maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje en función del propósito de la sesión

Para saber si se maximiza el tiempo que es dedicado al aprendizaje de acuerdo al propósito de la sesión, se identifica que el 30% lo hace en un nivel elevado, el 53% lo aplica por medio de un nivel alto, el 13% lo hace en el nivel regular, y solamente el 2% maximiza en un nivel bajo el tiempo dedicado al aprendizaje y en función del propósito de la sesión.

Ítem 18. ¿Se evalúa el progreso de los aprendizajes conforme a cada estilo y modo de enseñanza de los colegas?

Tabla 18

Se evalúa el progreso de los aprendizajes conforme a cada estilo y modo de enseñanza de los colegas

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	4	7
Regular	12	20
Alto	30	50
Elevado	14	23
TOTAL	60	100

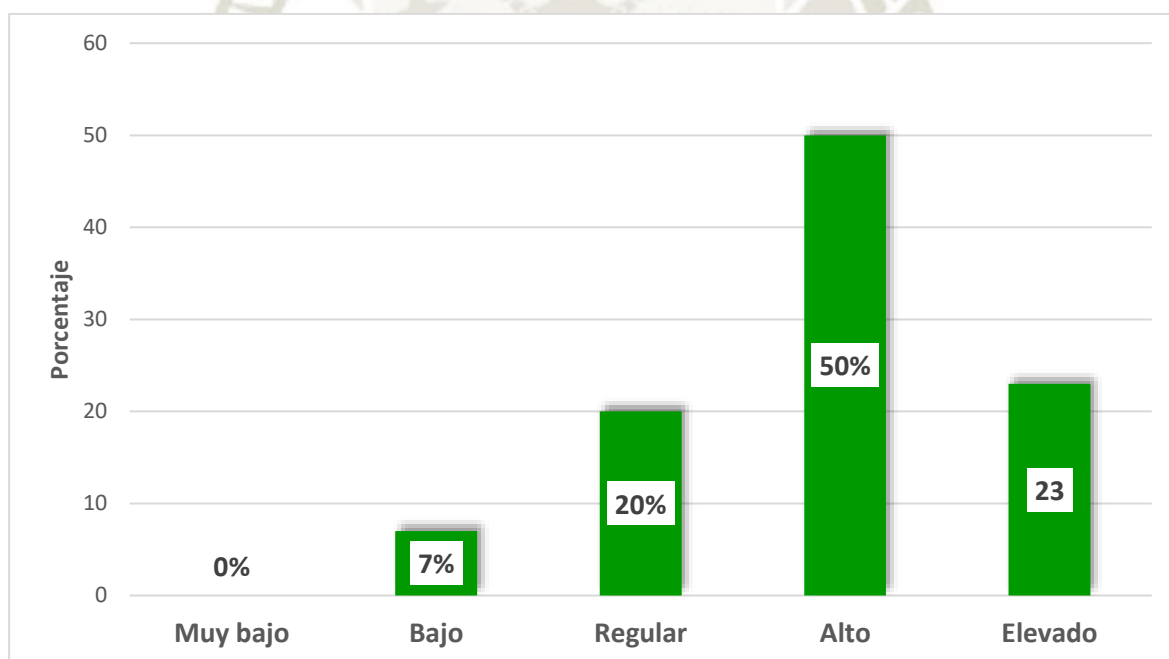


Figura 18. Se evalúa el progreso de los aprendizajes conforme a cada estilo y modo de enseñanza de los colegas

Para saber si se realiza una evaluación de los aprendizajes de acuerdo a cada estilo y modo de enseñanza de los colegas, los encuestados dijeron en un 50% que dicha evaluación se realizaba muy frecuentemente, en cambio el 20% dice ser de manera regular. Aun así, se puede concluir que dicha acción es aplicada en las instituciones en donde laboran.

Ítem 19. Los resultados de la evaluación ¿se utilizan para retroalimentar algunos aprendizajes no alcanzados o no logrados?

Tabla 19

Los resultados de la evaluación se utilizan para retroalimentar algunos aprendizajes no alcanzados o no logrados

	f	%
Muy bajo	1	2
Bajo	1	2
Regular	8	13
Alto	32	53
Elevado	18	30
TOTAL	60	100

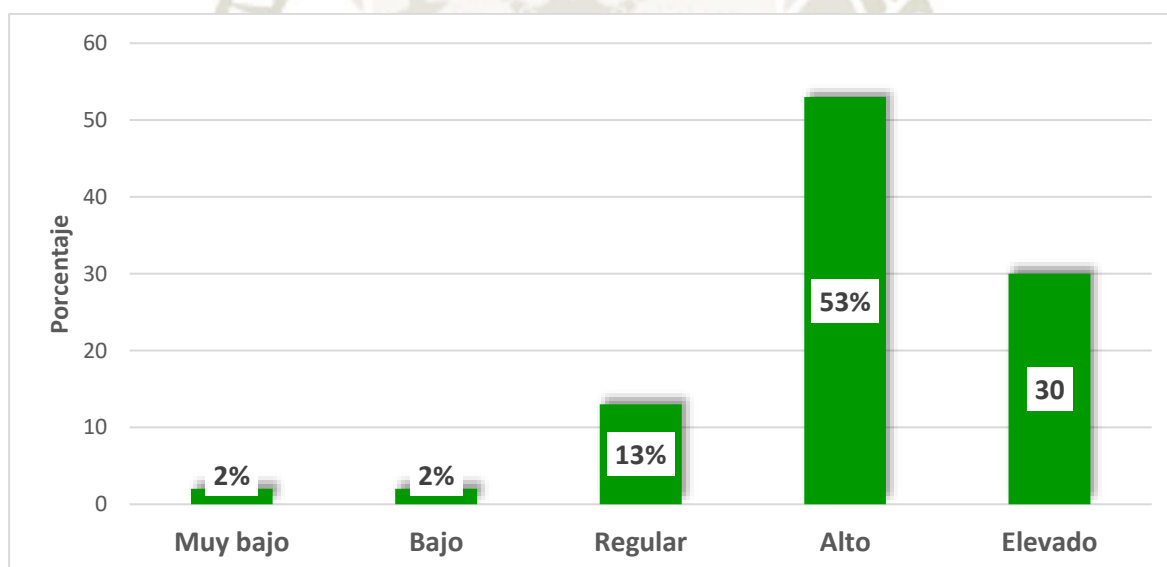


Figura 19. Los resultados de la evaluación se utilizan para retroalimentar algunos aprendizajes no alcanzados o no logrados

En cuanto a los resultados de la evaluación, se quiere saber si se aplican para la retroalimentación de ciertos aprendizajes no alcanzados o los que no fueron logrados, en cuanto a los resultados se puede verificar que el 30% opina que es de forma elevada, así como EL 13% que es regular, solo el 2% da a conocer que está en un nivel bajo y muy bajo. Aquí radica el problema de la evaluación, que sus resultados no necesariamente conllevan a una indefectible retroalimentación.

Ítem 20. La evaluación ¿Utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?

Tabla 20

La evaluación utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados

	f	%
Muy bajo	2	3
Bajo	3	5
Regular	17	28
Alto	25	42
Elevado	13	22
TOTAL	60	100

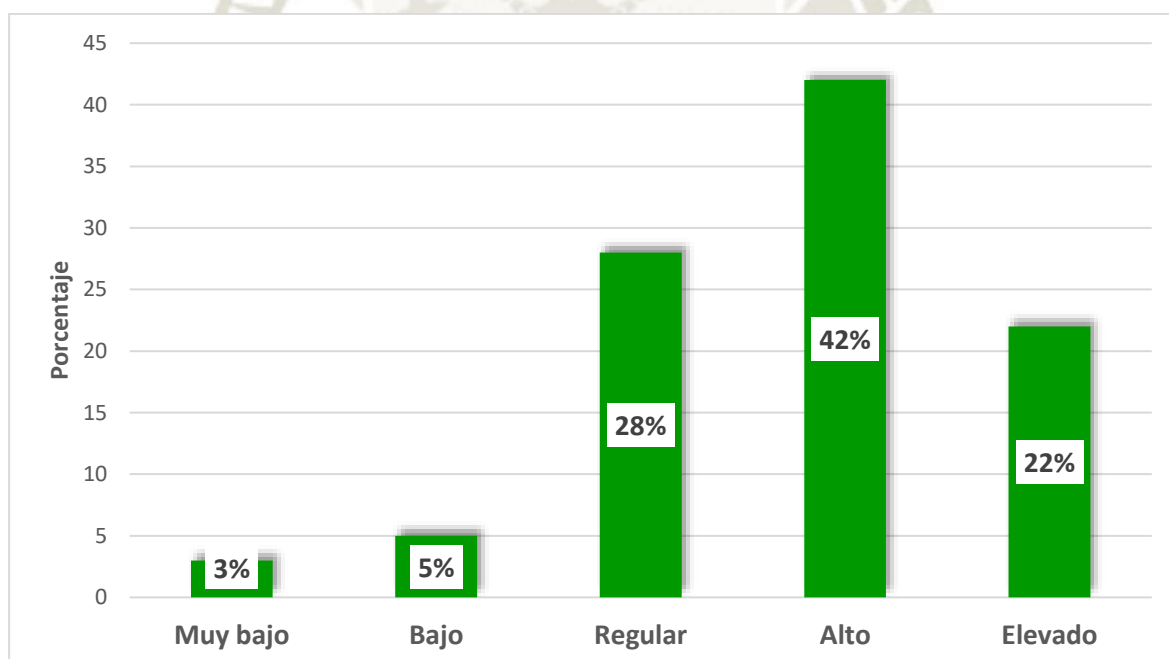


Figura 20. La evaluación utiliza métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados

En cuanto a la evaluación se quiso saber si los docentes aplican métodos que permitan realizarla de manera diferenciada, es así que el 42% da a conocer su realización de forma elevada y continua, mientras que el 28% lo hace de vez en cuando o dependiendo de la materia y el 5% utiliza la misma metodología, solo algunas veces cambia de estrategia.

Ítem 21. Los docentes ¿Interactúan colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo?

Tabla 21

Los docentes Interactúan colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	5	8
Regular	19	32
Alto	27	45
Elevado	9	15
TOTAL	60	100

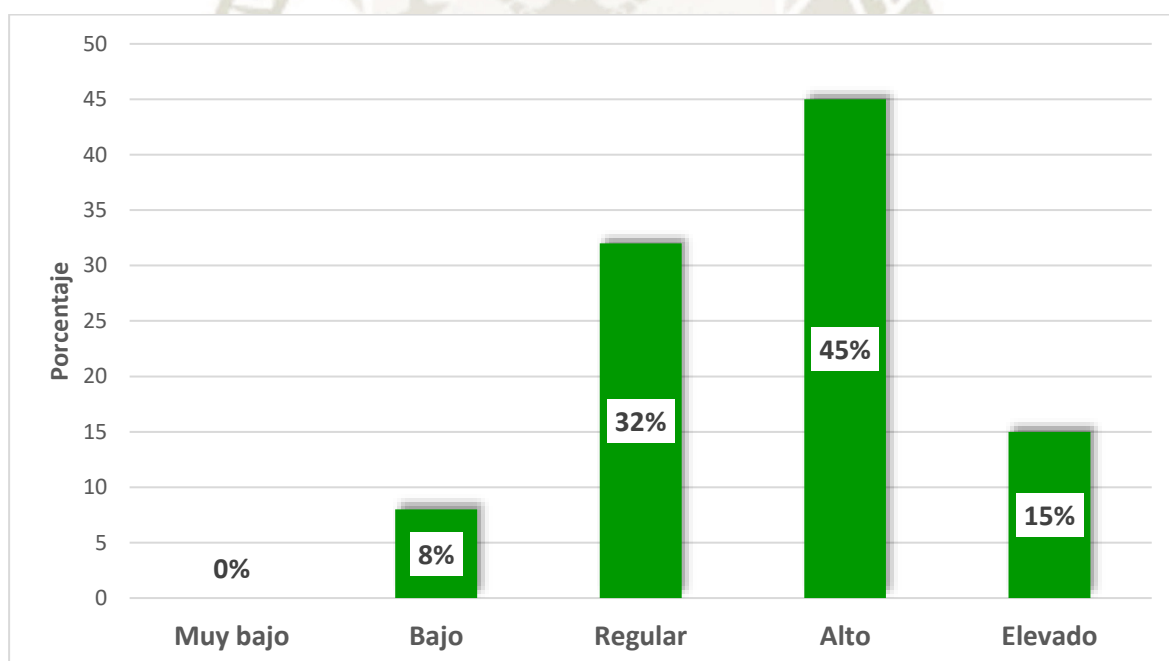


Figura 21. Los docentes interactúan colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo

En relación a la interacción colaborativa con cierta iniciación para poder intercambiar las experiencias y la organización del trabajo, se presenta que el 45% lo realiza de forma frecuente casi diaria, el 32% lo aplica de vez en cuando y el 8% es muy infrecuente.

Ítem 22. El estilo de enseñanza de los docentes ¿contribuye en el clima democrático en la institución?

Tabla 22

El estilo de enseñanza de los docentes contribuye en el clima democrático en la institución

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	3	4
Regular	13	22
Alto	34	57
Elevado	10	17
TOTAL	60	100

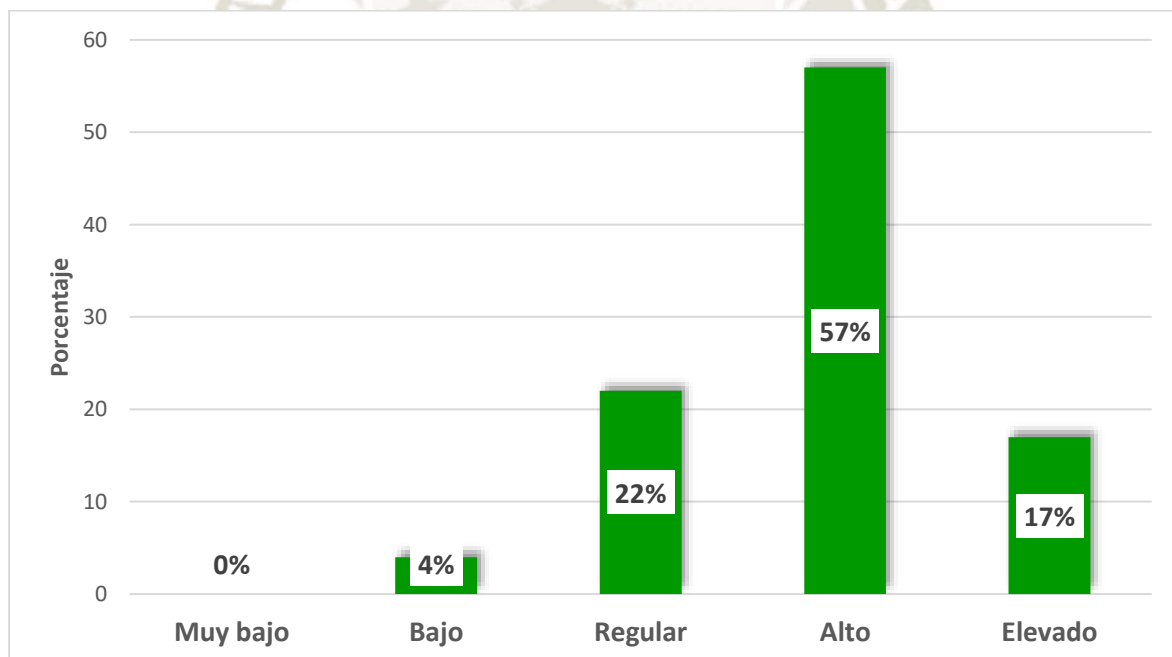


Figura 22. El estilo de enseñanza de los docentes contribuye en el clima democrático en la institución

Se quiere indagar si el estilo de enseñanza contribuye al clima democrático en la organización, por lo que se puede analizar es que el 57% se aplica de manera alta, mientras que el 22% considera que es de forma regular y el 4% da a entender que es bajo.

Ítem 23. ¿Se fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo y se reconoce cada aporte realizado?

Tabla 23

Se fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo y se reconoce cada aporte realizado

	f	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	4
Regular	15	25
Alto	32	53
Elevado	11	18
TOTAL	60	100

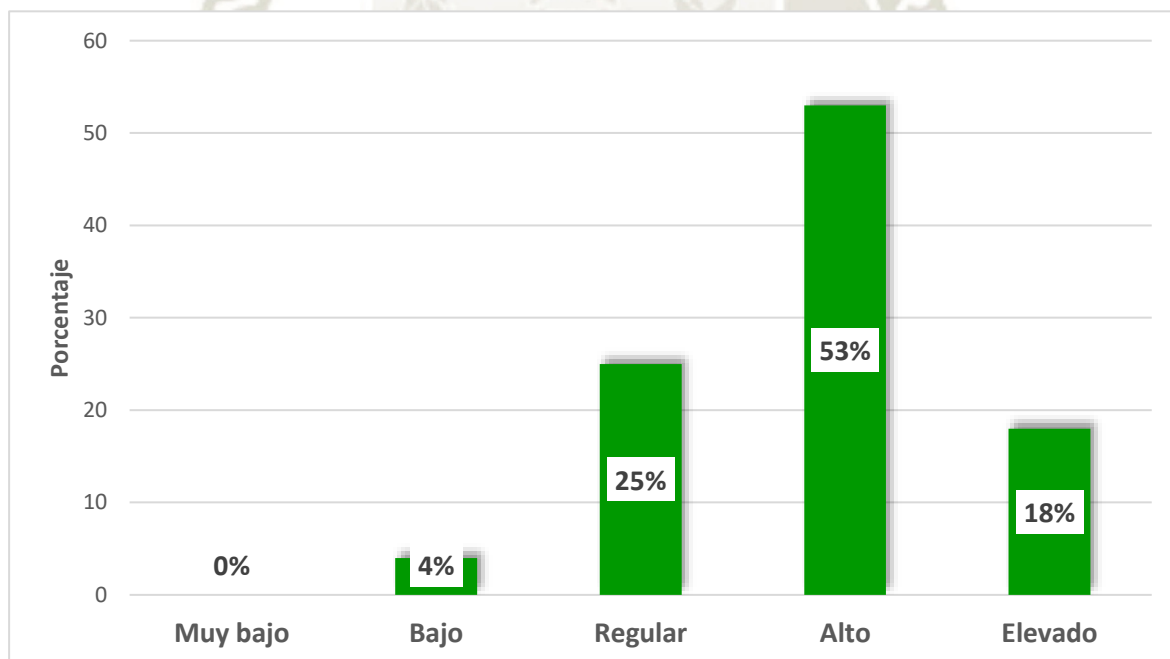


Figura 23. Se fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo y se reconoce cada aporte realizado

Finalmente, se percibe que el 53% fomenta el trabajo colaborativo y reconoce cada aporte realizado en un nivel alto, el 25% lo hace de manera regular, mientras que el 4% es de forma baja.