



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS**



**La vocación docente vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Educación con mención en Idiomas Extranjeros, en la especialidad: Inglés - Francés**

**AUTORES:**

**Br. Lenin Elizabeth Olano Delgado.**

**Br: Emily Montalván Vásquez.**

**ASESOR:**

**Lic. Dr. Jans Ramírez Rojas.**

**Tarapoto – Perú**

**2019**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

### ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS



La vocación docente vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018

#### AUTORES:

**Br. Lenin Elizabeth Olano Delgado.**

**Br: Emily Montalván Vásquez.**

Sustentada y aprobada el día jueves 08 de agosto de 2019; por los siguientes Jurados:

.....  
Lic. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Presidente

.....  
Lic. Mg. Ronald Panduro Macedo

Secretario

.....  
Lic. Gil Saavedra Ramírez

Miembro

## Declaratoria de autenticidad

Emily Montalván Vásquez, identificada con DNI n° 47637496 y Lenin Elizabeth Olano Delgado, identificada con DNI n° 44530140; egresadas de la Escuela Profesional de Idiomas con mención en Idiomas Extranjeros con la especialidad de: Inglés y Francés de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: **La vocación docente vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018**

Declaramos bajo Juramento:

1. La Tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción se ha realizado, teniendo en cuenta las citas y referencias bibliográficas para las fuentes de consulta.
3. La información plasmada en esta tesis, no fue autoplagiada.
4. Los datos en los resultados son reales, no fueron alterados, ni copiados; por lo tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos la responsabilidad y las posibles consecuencias de nuestro accionar deriven, sometiéndonos a las normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto 8 de agosto de 2019



Br. Emily Montalván Vásquez.  
DNI n° 4637496



Br. Lenin Elizabeth Olano Delgado.  
DNI n° 44530140



**Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y nombres:	Montalván Vásquez Emily
Código de alumno :	086417
Teléfono:	950057817
Correo electrónico :	emilymontalvanv@gmail.com
DNI:	47637496

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

**2. Datos Académicos**

Facultad de:	Educación y Humanidades
Escuela Profesional de:	Idiomas

**3. Tipo de trabajo de investigación**

Tesis	(x)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

**4. Datos del Trabajo de investigación**

Título:	La Vocación docente Vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la facultad de Educación y Humanidades UNSM - Tarapoto. 2018
Año de publicación:	2019

**5. Tipo de Acceso al documento**

Acceso público *	(x)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:


**6. Originalidad del archivo digital.**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

## 7. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pé/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **“Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”**.



Firma del Autor

---

## 8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

06 / 11 / 2019



.....  
Firma del Responsable de Repositorio  
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso  
Abierto de la UNSM – T.

\***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

\*\* **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

**Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y nombres:	Olano Delgado Lenin Elizabeth	
Código de alumno :	076420	Teléfono: 935980021
Correo electrónico :	eolano1207@gmail.com	DNI: 44530140

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

**2. Datos Académicos**

Facultad de:	Educación y Humanidades
Escuela Profesional de:	Idiomas

**3. Tipo de trabajo de investigación**

Tesis	( X )	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

**4. Datos del Trabajo de investigación**

Título:	La vocación docente vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades - UNSM - Tarapoto - 2018
Año de publicación:	2019

**5. Tipo de Acceso al documento**

Acceso público *	( X )	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:


**6. Originalidad del archivo digital.**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

## 7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.

Firma del Autor

## 8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

06, 11, 2019



Firma del Responsable de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

\***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

\*\* **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.



## Dedicatoria

Con el cariño y la estimación que los tengo a mis queridos padres: **Eleuterio Olano Delgado** y **Flor Delgado Marino**; así como a mi esposo **Heverlin Pilco Pezo**, quienes con su apoyo hicieron que cumpla con mis propósitos; así como a mi hijo **Liam Jared Pilco Olano**, quien es la luz y la esperanza en mi vida.

Lenin Elizabeth

Con todo el cariño y el amor que tengo en mi corazón, a mi abuelita: **Melania Chanzapa Rodríguez** por su sacrificio abnegado al haberme apoyado incondicionalmente en todo momento y darme fuerzas para lograr mi objetivo. Así como a mis queridos hijos **Markx Jair** y **Ashley Sophya** quienes son la luz y la esperanza en mi vida.

Emily

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirnos estar presente en este acontecimiento de mucha importante en nuestras vidas y por darnos la salud y capacidad intelectual mientras culminaba con satisfacción esta investigación.

Al Director, a los docentes y egresados de la Especialidad de Idiomas por habernos brindado las facilidades y condiciones necesarias para el desarrollo y culminación de la presente investigación.

A los Docentes de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, por su contribución como facilitadores del conocimiento, en el afán de brindarnos los instrumentos necesarios para cimentar nuestra profesión.

Al Dr. Jans Ramírez, Asesor de la presente investigación por su apoyo incondicional de la cual estamos infinitamente agradecidas y de manera general a todos cuanto aportaron con la información requerida para la culminación de la investigación. Muchas Gracias.

Las autoras:

## Índice

	Pág
Carátula.....	i
Contra carátula.....	ii
Jurados Evaluadores.....	iii
Declaración de originalidad de la Tesis.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general.....	ix
Índice de tablas.....	xiii
Índice de gráficos.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
Introducción.....	01

### CAPÍTULO I: REVISION BIBLIOGRAFICA

1.1. Antecedentes de la investigación.....	06
a).- Antecedentes Internacionales.....	06
b).- Antecedentes Nacionales.....	11
c).- Antecedentes Locales.....	14
1.2. Bases teóricas.....	15
1.2.1. La Vocación Docente.....	15
1.2.1.1. Componentes de la vocación.....	17
1.2.1.2. Importancia de la vocación.....	17
1.2.1.3. Pasos para encontrar la verdadera vocación.....	18
1.2.2. Conceptualización docente.....	19
1.2.2.1. Caracterización de la docencia.....	20
1.2.2.2. Factores que interactúan en la elección de la carrera docente.....	21
1.2.2.3. La profesionalidad del docente.....	24
1.2.2.4. La vocación docente y la profesión.....	26
1.2.3. La autorrealización.....	28

1.2.3.1.	Necesidades de la autorrealización.....	29
1.2.3.2.	El Autorrealización personal.....	30
1.2.4.	Teoría vocacional o tipológica de Holland.....	30
1.2.5.	Las Expectativas laborales.....	32
1.2.6.	Las expectativas de la vocación.....	36
1.2.7.	Teorías que fundamentan la investigación.....	37
	A.- Teoría de las expectativas de Vronn.....	37
	B.- Teoría de las expectativas motivacionales.....	38
1.2.8.	Sistematización de la relación entre la vocación docente y expectativas laborales.....	41
1.3.	Definición de términos básicos.....	42

## **CAPÍTULO II: METODOS Y MATERIALES**

2.1.	Sistema de Variables.....	45
2.1.1.	Variable Independiente:.....	45
	a.- Definición conceptual.....	45
	b.- Definición operativa.....	45
2.1.2.	Variable Dependiente:.....	45
	c.- Definición conceptual.....	45
	d.- Definición operativa.....	45
2.1.3.	Operacionalización de las Variables.....	46
2.2.	Tipo y nivel de investigación.....	47
2.2.1.	Tipo de investigación.....	47
2.2.2.	Nivel de la investigación.....	47
2.3.	Diseño de la investigación.....	47
2.4.	Población y Muestra.....	48
2.4.1.	Población.....	48
2.4.2.	Muestra.....	48
2.4.3.	Técnica de Muestreo.....	48
2.5.	Técnicas e Instrumentos de investigación.....	48
2.5.1.	Técnicas de investigación.....	48
2.5.2.	Instrumentos de investigación.....	48

2.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	49
2.6.1.	Procesamiento de Datos.....	49
2.6.2.	Análisis y presentación de Datos.....	49
a.-	Hipótesis Estadística.....	50
b.-	Prueba de hipótesis.....	51

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIONES**

3.1.	Resultados.....	52
3.2.	Discusión.....	63
	CONCLUSIONES.....	65
	RECOMENDACIONES.....	66
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
	ANEXOS.....	70
Anexo 1	Protocolo de la Investigación.....	71
Anexo 2	Solicitud para Validación al Experto N° 1.....	73
Anexo 3	Ficha de identificación del Experto.....	74
Anexo 4	Instrumento para medir la Variable V1 validado por el Experto N° 1.....	75
Anexo 5	Instrumento para medir la Variable V2 validado por el Experto N° 1.....	77
Anexo 6	Solicitud para Validación al Experto N° 2.....	79
Anexo 7	Ficha de identificación del Experto.....	80
Anexo 8	Instrumento para medir la Variable V1 validado por el Experto N° 2.....	81
Anexo 9	Instrumento para medir la Variable V2 validado por el Experto N° 2.....	84
Anexo 10	Solicitud para Validación al Experto N° 3.....	87
Anexo 11	Ficha de identificación del Experto.....	88
Anexo 12	Instrumento para medir la Variable V1 validado por el Experto N° 3.....	89
Anexo 13	Instrumento para medir la Variable V2 validado por el Experto N° 3.....	92
Anexo 14	Instrumento aplicado para medirla Variable V1.....	95
Anexo 15	Instrumento aplicado para medirla Variable V2.....	97

Anexo 16	Iconografía.....	99
Foto 1	Investigadora distribuyendo el Instrumento para la recolección de datos.....	99
Foto 2	Egresado Juan Carlos Oblitas recibiendo indicaciones por parte de la investigadora.....	99
Foto 3	Investigadora aclarando algunas dudas de los encuestados.....	99
Foto 4	Investigadora brindando alcances sobre la aplicación del instrumento.....	99
Foto 5	Egresadas de la Carrera Profesional de Idiomas desarrollando la encuesta.....	100
Foto 6	Egresado Jean Marco Abal Zuta.....	100
Foto 7	Egresado Olande Silva Pinedo.....	100
Foto 8	Egresada Roxana Tuanama Saavedra.....	101
Foto 9	Egresada Rosmery Benavidez G.....	100
Foto 10	Egresada Rosa Canelo Grández.....	101
Foto 11	Egresada Tania Magally Callao Vela.....	101
Foto 12	Egresada Milagros Saldaña Chávez. Egresada que labora en I.E. 00903 San Juan Bautista Nueva Cajamarca. Rioja.....	102
Foto 13	Egresado Max Henry Flores Gonzales. Egresado quién labora en el distrito de San Antonio de Cumbaza.....	102

## Índice de Tablas

Pág

Tabla 1	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según su Vocación Docente.....	52
Tabla 2	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según las dimensiones de su Vocación Docente.....	53
Tabla 3	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la Interiorización Personal de la Vocación Docente relacionada a las expectativas laborales.....	54
Tabla 4	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la Identificación Vocacional de la Vocación Docente en relación a las expectativas laborales.....	56
Tabla 5	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la Socialización Personal, de la Vocación Docente en relación a las expectativas laborales.....	58
Tabla 6	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según sus Expectativas Laborales.....	60
Tabla 7	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según las dimensiones de sus Expectativas Laborales.....	61
Tabla 8	Nivel de relación y número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018 entre la Vocación Docente y las Expectativas Laborales.....	62

## Índice de gráficos

Pág

Gráfico 1	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según su vocación docente.....	52
Gráfico 2	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la interiorización personal de la vocación docente relacionada a las expectativas laborales.....	55
Gráfico 3	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la identificación vocacional de la vocación docente relacionadas a las expectativas laborales.....	57
Gráfico 4	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la socialización personal, dimensión de la vocación docente relacionadas a las expectativas laborarles.....	59
Gráfico 5	Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de l Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según su expectativas laborales.....	60



## Resumen

El presente trabajo de investigación, se desarrolló con finalidad de: Establecer el nivel de relación significativa entre Vocación Docente y las Expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto, 2018. El tipo de investigación que se utilizó fue: No Experimental, y el diseño de investigación empleado fue el descriptivo correlacional. La población muestral fue de 60 egresados de la Escuela Profesional de Idiomas. La técnica muestral que se utilizó fue la de Conveniencia. Como resultado de la investigación se llegó a la siguiente conclusión en base a las hipótesis específicas planteadas:

- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, presentan un nivel regular en la vocación docente en todas sus dimensiones, debido a la poca identificación vocacional.
- Se valora que la mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, poseen un nivel regular de interiorización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una baja relación a con respecto a la expectativa laboral.
- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, tienen un nivel regular de Identificación Vocacional, por lo que se infiere que existe una baja relación con respecto a las expectativas laborales.
- La mayoría de los egresados poseen un nivel bueno de socialización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una moderada relación a con respecto a las expectativas laborales.
- La mayoría de los egresados presentan un nivel excelente en las expectativas laborales, debido a que todos aspiran un bienestar económico, laboral y social cultural.
- La mayoría de los egresados presentan un nivel bueno de expectativas laborales y un nivel regular en la vocación docente; Se contrastó al 5,0% de significancia, cuyo valor de la correlación fue de 0,386. Se concluye: existe una relación moderada con una significancia de  $p = 0,002 < 0,05$  entre la expectativa laboral y la vocación docente en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM-T.

Palabras clave: Vocación Docente; Expectativas Laborales.

## Abstract

This research work was developed with the aim to Establishi the mecaningful level of relationship between Vocation Teacher and Job Expectations of graduates of the Professional School of Languages of the Faculty of Education and Humanities- UNSM - Tarapoto, 2018. The type The research that was used was: Not Experimental, and the research design used was the correlational descriptive. The sample population was 60 graduates of the Professional School of Languages. The sample technique that was used was that of Convenience. As a result of the investigation, the following conclusion was reached based on the specific hypotheses raised:

- Most graduates of the Professional School of Languages of the Faculty of Education and Humanities - UNSM - Tarapoto 2018, have a regular level in the teaching vocation in all its dimensions, due to the low vocational identification.
- Most of the graduates of the Professional School of Languages of the Faculty of Education and Humanities - UNSM - Tarapoto 2018, have a regular level of personal internalization of the teaching vocation, so it follows that there is a low relationship a regarding job expectations.
- Most graduates of graduates of the Professional School of Languages of the Faculty of Education and Humanities - UNSM - Tarapoto 2018, have a regular level of Vocational Identification, so it is inferred that there is a low relationship with respect to work expectations.
- Most graduates have a good level of personal socialization of the Vocation Teacher, so it follows that there is a moderate relationship with respect to job expectations.
- Most graduates present an excellent level of work expectations, because they all aspire to economic, labor and cultural welfare.
- Most graduates have a good level of job expectations and a regular level in the Vocation Teacher; It was contrasted to 5.0% significance, whose correlation value was 0.386. It is concluded: there is a moderate relationship with a significance of  $p = 0.002 < 0.05$  between work expectations and teaching vocation in graduates of the Professional School of Languages of the Faculty of Education and Humanities of the UNSM-T.

**Keywords: Vocation Teacher; labor expectation.**



## Introducción

Optar por la carrera de docente, es el primer paso para identificarse con la vocación profesional en el campo de la Educación, ésta debe irse fortaleciéndose en forma paulatina y progresiva, en la medida que la formación personal, pedagógica, organizativa y el desarrollo profesional, va produciéndose como proceso formativo: el cual, va asumiendo el compromiso social. La vocación docente, va más allá de la transmisión de los conocimientos; es decir no solo es la enseñanza; la creación de valores, el acompañamiento del crecimiento y la formación de la personalidad del estudiante en la toma de decisiones; sino también, la de participar en los cambios sociales. Esta elección puede ser fruto de un amplio proceso de deliberación que implica comprender la misión de la docencia, su contenido, expectativas sociales y sobre todo haber identificado motivos personales que inclinan hacia ella. (Ramírez Rojas, 2008). Mucho de los egresados ostentan expectativas laborales. Poseen ideales, sueñan despierto; muchas veces están fuera del contexto; ya que desean que el trabajo sea a la vuelta esquina, desea que sea lo más fácil y simple, que perciba un suculento salario, de contar con comodidades, etc. Esto es contrario a la identificación con la vocación docente; toda vez, que la vocación de ser docente nace con la persona; disfruta enseñando a la niñez, la juventud y a los adultos, transforma la sociedad, es una vocación que va más allá de cualquier contexto social, Ser maestro es un compromiso, un desafío que uno asume con uno mismo y con los otros.

Establecer expectativas laborales en el egresado de la Carrera Profesional de Idiomas, es responder en forma eficiente a las expectativas que la sociedad espera del docente como profesional que asume una responsabilidad social muy amplia; ya que la sociedad exige mucho al maestro y ésta, no le corresponde con un sitio bien visto en la comunidad. Estos tipos de profesionales son escasos. Muchos de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM. Se encuentran muy confusos consigo mismos. Muchos de ellos estudiaron la Carrera Profesional de Idiomas, tan solo por cumplir o complacer a sus padres, a otros no les gusta la carrera, son frustos; no desean trabajar por lugares rurales, o no encuentran el requerimiento laboral en las Instituciones Educativas estatales o privados; eso hace que la presente investigación nos motive a indagar este problema. El problema radica en que los egresados ostentan poca vocación a la carrera docente, ya que desde que iniciaron la especialidad tuvieron pocas expectativas de poder laborar, sea este en alguna Institución Educativa o embajada o ser

traductor. Esto se debe a que el currículo de la Carrera de Idiomas no cumple con las expectativas del perfil del egresado, que la sociedad y el mercado laboral en la actualidad, requieren. Solo se realizan “paliativos académicos” en los Planes de Estudios con el que creen que haciendo maquillajes, que ya se solucionan los problemas académicos de los estudiantes. En la inscripción para el concurso de la Admisión a la Universidad Nacional de San Martín a partir del 2005, se nota una baja estrepitosa en la inscripción de postulantes para la Carrera Profesional de Idiomas. Muchas veces solo un estudiante logró ingresar. Se deduce que esta carrera aparte que no tenía interés por el estudiante, no tenía mercado laboral. Muchas veces entre compañeros se desanimaban continuar en curso la carrera, por lo que se presume los que egresaron no lo hicieron por vocación; sino porque deseaban culminar de alguna manera sus estudios, a fin de tener algún aval profesional.

Todo egresado es la carta de presentación de la de la Escuela Profesional, de la Facultad y la Universidad que lo formó ante la sociedad. Además de que si el egresado logra un puesto de trabajo, esto se dará a nivel rural, por la cual muchos de ellos renuncian; ya que el traslado muchas veces a zonas inhóspitas como es el Bajo Huallaga, la pensión alimentaria, alquiler de un domicilio, no alcanza o compensa su esfuerzo con profesional con la expectativa laboral por más vocación que tenga. En el sucinto caso que logre vencer estos obstáculos se presentan otros, quien además de desarrollar la asignatura de su especialidad, desarrolla otras asignaturas que no son de su competencia, como es: Educación Física, Religión, Educación para el Arte, Educación para el Trabajo; esto con el fin de completar sus horas lectivas asignadas. Con la presente ejecución de la investigación, intentamos determinar el nivel de coherencia entre la vocación docente y las expectativas laborales que poseen los egresados de la escuela Profesional de Idiomas, mediante las diferentes opiniones que son vertidas por los egresados, porque ellos son los evaluadores referenciales del como el presente currículo los ha formado, además de las expectativas laborales en las que se encuentran en la actualidad. A todo lo planteado, somos motivados y deseosos a develar con la siguiente interrogante: ***¿Cuál es nivel la vocación docente vinculada a las expectativas laborales en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018?*** Los propósitos que motivaron a desentrañar esta interrogante fueron:

**Objetivo General.**

- Establecer la relación significativa entre vocación docente y las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto, 2018.

**Objetivos Específicos.**

- Determinar el nivel de vocación docente de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- Determinar el nivel de interiorización personal de la vocación docente en relación a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- Determinar el nivel relación de identificación vocacional en relación a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- Determinar el nivel de socialización personal de la vocación docente en relación a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- Determinar el nivel de expectativas laborales en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- Establecer la relación entre la vocación docente y las expectativas vocacionales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.

Además se plantea posibles argumentos hipotéticos, a fin de poder contrastar al concluir la investigación; tal es así que se proyectó la siguiente hipótesis de investigación y sus específicas, las cuales se formularon de la siguiente manera:

**Hipótesis de Investigación.****Hipótesis General.**

- La relación entre la vocación docente y las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto, 2018 se encuentra en un nivel regular en todas sus dimensiones.

### **Hipótesis Específicas.**

- El nivel de vocación docente se encuentra en un nivel regular en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018.
- El nivel de la interiorización personal de la vocación docente en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018 es regular y posee una baja relación entre las expectativas laborales.
- El nivel de identificación vocacional de la vocación docente en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018 es regular y posee una baja relación entre las expectativas laborales.
- El nivel de socialización personal de la vocación docente en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018 es buena y posee una moderada relación entre las expectativas laborales.
- El nivel de expectativas laborales en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018 es excelente.
- La relación significativa de la vocación docente es regular frente a las expectativas vocacionales que es buena en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018 alcanzando una correlación de moderada en todas sus dimensiones.

La elaboración y ejecución del presente Proyecto de Investigación, nos conllevó a percibir que el tema es un tanto complejo, ya que involucra al egresado como tal, y esto a la vez requiere de la prestancia adecuada a su formación como profesional en la especialidad de Idiomas por parte de sus formadores o tutores. También se destaca la importancia de esta investigación; porque es un referente a tener en consideración para futuros promociones de estudiantes que abrigan por la vocación de ser docente.

Con la sistematización de la investigación, se logró contribuir al conocimiento de nuevas estrategias para desarrollar y reforzar las orientaciones vocacionales a los futuros docentes en la especialidad de Idiomas; toda vez que la vocación docente que asumen los egresados, será el referente y carta de presentación de nuestra universidad a la sociedad. Además se acopió la información requerida, los cuales serán transferidas a las docentes,

dirección de la Escuela Profesional de Idiomas, Psicólogos, Departamento de Psicopedagogía y demás interesados a fin de realizar charlas de orientación vocación profesional y laboral; con el objetivo de que los estudiantes se identifiquen con la carrera profesional que abrigan. El presente trabajo, posee un fundamento teórico muy interesante, en la cual para comprenderle mejor el tema investigado en toda su magnitud, se le ha sistematizado en 3 capítulos.

Capítulo I; Trata sobre la revisión bibliográfica; en donde se fundamenta los contenidos referenciales, las bases teorías que sostienen la investigación; así como el planteamiento y formulación del problema.

Capítulo II; Versa sobre los materiales y métodos empleados en la presente investigación, los análisis, procesamiento y presentación de los datos.

Capítulo III; Trata de los resultados de la investigación, interpretación de cuadros, tablas estadísticas; además de la discusión, conclusiones y recomendaciones. Por lo que es interesante indagar sus páginas, ya que algo novedoso guarda entre ellas.

# CAPÍTULO I

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

### **1.1. Antecedentes de la investigación.**

Las indagaciones y las revisiones bibliográficas relacionadas con el presente estudio, se anotan a continuación las opiniones y conclusiones al que han llegado los autores; lo cual evidencia que existen estudios en la cual se aborda la presente investigación.

#### **Antecedentes Internacionales.**

a). Rambur, M. (2015), en el trabajo de investigación titulada: Ser docente hoy: Una aproximación a las razones que fundamentan la elección. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, arriba a las siguientes conclusiones:

- La especificidad de la profesión docente, en la cual analiza las características que hoy permiten identificar y representar el quehacer docente, son producto de un proceso histórico que ha ido transformando la concepción de la docencia en torno a distintas funciones y categorías sociales como las de vocación, trabajo, profesión u oficio.
- Describe una serie de atributos y características que permiten identificar el “ser docente”: la multiplicidad de tareas y dimensiones de la acción educativa, la inmediatez de los acontecimientos y diversidad de factores que la condicionan, el componente afectivo y posicionamiento ético del docente; así como también los saberes prácticos que modelan sus prácticas de acción y pensamiento, y van forjando la constitución del habitus docente.
- Destaca diversas problemáticas sociales que repercuten en el sistema educativo en general, en la realidad que atraviesan las escuelas, y particularmente en las prácticas docentes como parte de esta contextualización de las prácticas docentes.
- Desarrolla el nudo de la investigación buscando dilucidar el conjunto de razones que motivan la elección de la carrera docente. Dentro del análisis realizado, se caracterizó el perfil socio-demográfico de los estudiantes, las trayectorias educativas, el proceso de formación docente y las representaciones que se tienen con respecto a la profesión.
- Con respecto a las categorías socio-demográficas de los estudiantes, podemos concluir que predomina el siguiente perfil: mujeres en su mayoría mayores de 25 años, que provienen de familias cuyos padres están situados en la franja más baja de la escala



ocupacional y del nivel educativo. En gran parte de los casos se trata de mujeres que están casadas o conviven con sus parejas, aunque menos de la mitad de ellas declara tener hijos.

- Señala el perfil “institucionalizado” y “multicontextualizado” de las prácticas. Nos referimos a que, por un lado, una gran parte de la labor docente se desarrolla en el ámbito de las instituciones educativas que atraviesan determinadas condiciones socio-políticas y se encuentran afectadas por regulaciones diversas asentadas en una larga tradición histórica. Dichas condiciones repercuten en la tarea diaria del docente. Por otro lado, las prácticas docentes se encuentran contextualizadas -y condicionadas- por lo que acontece no solo en el macrocontexto social general, sino también por lo que ocurre en el sistema educativo, al interior de la institución educativa, del propio ambiente áulico, y de las tareas escolares que allí se desarrollan. (Gimeno, 1988).
- El cruce de alguno de estos datos como la edad o el sexo, con las trayectorias de los estudiantes, permitió asimismo concluir que en más de la mitad de los casos, la docencia no constituye una primera elección y un fin en sí mismo, sino que es producto de situaciones circunstanciales: haber abandonado sus estudios anteriores, haber postergado los estudios para dedicarse a la crianza de sus hijos, agregar una credencial educativa a la ya existente, sumar puntaje y ampliar las posibilidades laborales.
- No obstante, es necesario advertir que -si bien son pocos los casos- hay una diferenciación entre los más jóvenes (20 - 24 años), y aquellos que toman la decisión de estudiar una carrera docente a partir de los 24 o 25 años. Los primeros, justifican sus inclinaciones en base a temas específicos unidos al deseo y la “vocación” por la enseñanza. Mientras el segundo grupo lo hace orientado directamente a la necesidad de obtener un título, una salida laboral rápida y relativamente estable.
- En este sentido y sobre todo para quienes son la primera generación de sus familias que accede a estudios superiores, la docencia aparece como una opción prestigiada y un canal de ascenso social -a través de un proceso de instrucción y rápida inserción laboral respecto de su medio de origen.
- En cuanto al análisis específico de los factores que influyen en la elección, así como la indagación sobre las expectativas iniciales que la acompañan, la mayoría de los estudiantes eligen la docencia debido a razones asociadas a factores individuales, económicos y/o laborales: necesidad de tener más tiempo libre, de obtener un título,

tener una salida laboral rápida, y relativamente estable. Acerca de las expectativas, las opciones más elegidas describen razones asociadas a categorías similares, que hemos denominado utilitaristas o individualistas.

- Casi la totalidad de los estudiantes se encuentra actualmente trabajando en alguna institución educativa, obtenemos un indicio de que el estudio de la carrera docente funcionaría más bien como una instancia de acreditación o perfeccionamiento para quienes ya se encuentran desempeñando tareas como docentes. Ello da cuenta de una especie de inversión o alteración del común desarrollo de las trayectorias profesionales que conciben primero la formación inicial para luego desempeñarse profesionalmente en el ámbito laboral. El contacto con la práctica laboral constituye un hito central en la elección del alumno de profesorado: “ingreso por condiciones laborales, me quedo porque me di cuenta que me gusta”.
- No todos los factores, refieren a razones utilitaristas. Sino que también hemos podido identificar motivaciones asociadas a lo que hemos dado en llamar factores socio-culturales o familiares: la importancia que suelen tener los “modelos” de algunos docentes - o familiares- y de sus prácticas, que se encuentran internalizados en el alumno, así como también la influencia formativa desde el pasaje por la escuela en la infancia, y -posteriormente-, de la práctica laboral en una institución educativa.
- Se percibe aquí, la importancia que tienen en los motivos de la elección, las construcciones de sentido donde los trayectos de formación, la biografía escolar y los procesos de socialización profesional se entrecruzan en el quehacer docente.
- Se ponen en juego representaciones acerca del docente, en relación con la función social que cumple y el estatus profesional que detenta.
- Da cuenta de un imaginario “tradicional” del docente orientado al cumplimiento de un papel vinculado a la enseñanza, la transmisión de valores, la capacidad de generar conocimientos y habilidades en los alumnos, y finalmente, el deber de responder a las necesidades del otro, que refiere al componente afectivo. Una concepción de la docencia en la que el componente central es la “vocación”, y que, por un lado, tiene sus reminiscencias en la idea “civilizadora”, “redentora” que ocupaba el magisterio en los tiempos de construcción del Estado-nación; y por otro lado, está relacionada con las expectativas que la sociedad deposita en la escuela.

- Pero, por otro lado, en las representaciones sobre el docente, también encontramos la presencia de un profesional capaz de intervenir en una posible transformación de la realidad a la que se enfrenta. Es decir, la percepción que muchos de los estudiantes tienen sobre la docencia como una profesión con carácter transformador de las personas y de la sociedad.
- La toma de conciencia que tienen los estudiantes acerca de los problemas que atraviesa actualmente el ejercicio de la profesión estimula una concepción de la docencia a partir de esta idea de transformación. La mayoría de las opiniones exponen una concepción de la escuela que es producto de la sociedad en la que se encuentra inmersa, es decir, una escuela como espacio abierto e interconectado a los cambios que ocurren a su alrededor, y que por tanto, dan cuenta del carácter “multicontextualizado” de las prácticas docentes, atravesadas por problemáticas sociales que van desde las transformaciones en la institución familiar, la diversidad escolar, las exigencias extraacadémicas, las características y particularidades de los niños y adolescentes en la actualidad, hasta las ineficiencias de algunas políticas públicas.
- La falta de reconocimiento como parte de estas problemáticas de ciertas condiciones del trabajo docente en la actualidad. Los estudiantes reconocen y enumeran en detalle las diferentes problemáticas que enfrentan en las aulas, derivadas del contexto social y del propio trabajo. Pero -salvo algunas pocas excepciones- no reconocen como parte de esas problemáticas aquellas relacionadas con la precarización, la intensificación y proletarización de su labor.

b). Mungarra y Zayas. (2010), en el trabajo de investigación titulada: La elección de la carrera docente. Sonora - México. Manifiestan sobre la población muestral que participaron en la investigación, fueron estudiantes de la Licenciatura en Educación Primaria de la Escuela Normal del Estado, “Profesor Jesús Manuel Bustamante Mungarro”, de Hermosillo, Sonora, de los semestres pares del ciclo escolar 2007-1 los cuales arribaron a las siguientes conclusiones:

- Emplearon dos cuestionarios: uno sobre datos personales, que requirieron la información sobre atributos personales (estado civil, sexo, edad, semestre cursado, lugar de origen y situación socioeconómica; nivel de estudios y ocupación de los padres, ingreso mensual familiar; familiares desempeñándose como maestro y amigos estudiando esa carrera).
- Evaluaron los motivos por los cuales los jóvenes eligen la carrera docente.

- Eligieron un cuestionario diseñado y elaborado por Gámez y Marrero. (2003), en los cuales, exploraron las metas y motivos en la elección de carrera. Dicho instrumento originalmente fue aplicado a jóvenes de la Licenciatura en Psicología y luego a alumnos de Derecho y Biología; mediante la aplicación de dicho instrumento exploraron categorías relacionadas con metas y motivos de poder, afiliación e interés por las relaciones, logro y prestigio, motivación extrínseca y problemas personales y búsqueda de conocimientos.
  - Para la investigación adaptaron al instrumento, sustituyendo las preguntas que aludían a estudios de psicología por los de pedagogía y docencia y excluyendo las relacionadas con el factor de problemas personales y búsqueda de conocimiento. Es preciso mencionar que el cuestionario utilizado quedó conformado por 37 ítems, cuyos valores de respuesta son de tipo Likert, donde: 1) Nada; 2) Muy poco; 3) Algo; 4) Bastante, y 5) Mucho.
- c). Marrugo y Pérez . (2012), en el trabajo de investigación titulado: Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero “CEMPRENDE” Cartagena – Colombia, llegó a las siguientes conclusiones:
- El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultado que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. De este modo, cuando el individuo busca un resultado intermedio (por ejemplo aumentar la productividad), está en procura de los medios para alcanzar los resultados finales (dinero, beneficios sociales, ascensos, etc).
  - Los empleados del Centro de Emprendimiento Pedro Romero cuenta con una visión clara de lo que desean alcanzar a través de su labor desempeñada; tanto en el ámbito laboral como el ambiente personal. Esta situación facilita la interacción del individuo a los procesos productivos.
  - La gran mayoría del personal se encuentran satisfecho con la recompensa monetaria obtenida por la labor desempeñada, además se detectó que los empleados no solo esperan obtener una recompensa económica; se detectaron, que para ello resulta gratificante alcanzar: experiencia – relaciones laborales en la organización – reconocimiento laboral – satisfacción de ayudar socialmente a los más necesitados.

- Se observó que para el personal administrativo y operativo lo más importante es cumplir con las metas organizacionales, sin descuidar las necesidades y objetivos personales del individuo.
- Se refleja que los empleados han logrado integrar de manera armoniosa sus objetivos personales y los organizacionales, logrando una satisfacción íntegra, es decir en lo laboral y lo individual.
- La motivación percibida en el personal presenta tendencias positivas, la cual es reflejada a través del entusiasmo con el que desarrollan sus actividades diarias.
- Los empleados cuentan con autonomía para realizar sus labores, delegándoles de esta manera ciertas responsabilidades individuales con la empresa.
- El clima organizacional en términos generales se observa positivo, en el sentido que los empleados cuentan con la posibilidad de fortalecer la “organización informal” que se maneja a la interior de la institución.
- El recurso humano es considerado un activo valioso en la consecución de los objetivos y metas corporativas.
- El compromiso y el sentido de pertenencia que impregnan los empleados a su esfuerzo, han permitido mejorar día a día los procesos administrativos y operativos, obteniendo de esta forma resultados positivos que han consolidado la institución en el mercado como una institución seria y creíble.
- La administración maneja un estilo de liderazgo participativo en el cual se involucran de manera directa o indirecta a todos los empleados, dándole de esta forma estatus en la organización, incentivando en el personal la fidelidad.

#### **Antecedentes Nacionales.**

d). Estrella; Pacheco y Tasawa. (2017), en la tesis titulada: Expectativas laborales de los estudiantes de Universidades Privadas de las Carreras de Gestión y Administración. Lima – Perú, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Estudiaron a los alumnos de las Carreras Profesionales de Gestión y Administración de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad de Lima y la Universidad del Pacífico con la finalidad de identificar cuáles son sus expectativas laborales, basándose en las características que, comúnmente, son asignadas al conjunto de personas.

- El motivo por el cual hizo uso de esta base, es que actualmente, los potenciales empleadores de este grupo, en su intento por atraer a los mejores candidatos para ocupar distintos puestos de trabajo, utilizan como base el perfil de los millennials globalizado para crear sus estrategias de atracción de talento, y este no es necesariamente válido si se extrapola específicamente a los jóvenes objeto de estudio.
- Para obtener un resultado confiable, se hizo un muestreo por conveniencia, en el cuál se redujo la población de estudio, constituyendo un grupo más selectivo, que estaría conformado por los alumnos pertenecientes al tercio superior de los ciclos VIII, IX y X, debido a que son ellos los que tienen una mayor probabilidad de elegir y ser elegidos por los potenciales empleadores, al ser considerados como los más atractivos.
- Para la realización de esta investigación se empleó una metodología mixta secuencial, que permite usar tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo en diferentes etapas, lo que brinda confianza estadística y, a su vez, permite rigor interpretativo.
- El objetivo de esta investigación es caracterizar las expectativas laborales de los estudiantes universitarios de tercio superior que, perteneciendo al grupo etario de los millennials, cursen el VIII, IX o X ciclo de las Carreras Profesionales de Gestión y Administración de las universidades mencionadas líneas arriba, para elaborar un perfil sobre sus aspiraciones y motivaciones en la elección de un trabajo, de tal manera que este pueda ser utilizado por los ofertantes de empleo de este grupo como instrumento de atracción de talento.
- Los resultados obtenidos permitieron conocer que la estabilidad laboral solicitada por el grupo estudiado; sin embargo, ellos no ofrecen una contraparte semejante a sus empleadores, pues su apresurada búsqueda de crecimiento genera que su permanencia en una sola organización no resulte relevante.
- La flexibilidad de horarios y la mentoría y aprendizaje resultan ser los beneficios más relevantes al elegir un centro de labores, mientras que la responsabilidad social empresarial fue considerada como el menos importante.
- En cuanto al salario, se pudo concluir que no existe un patrón claro, pues la diversidad de las respuestas llevó a considerar que existen factores externos e independientes que determinan la prioridad que le asigna cada individuo a este beneficio.

e). Vázquez y Zuloaga. (2007), en el trabajo de investigación titulada: Nivel de Satisfacción con la Profesión Elegida de los estudiantes del Primer Ciclo de las Escuelas

Profesionales de Turismo y Negocios e Ingeniería de Sistemas - Chiclayo. Se percibe en el análisis del trabajo de investigación en lo siguiente:

- El objetivo que propusieron fue el de comparar y determinar la desigualdad entre el nivel de satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del primer ciclo de las escuelas de Ingeniería de Sistemas, y el nivel de satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Primer Ciclo de la Escuela Profesional de Turismo y Negocios de la Universidad Señor de Sipán en el Semestre 2007.
- El diseño empleado fue de tipo descriptivo comparativo.
- La población muestral al cual utilizaron fue de 253 estudiantes con una muestra de 61
- Utilizaron como instrumento, el inventario de Satisfacción con la Profesión Elegida de Jezabel Vildoso, teniendo como resultado que el nivel de Satisfacción con la Profesión Elegida es adecuada en más de la mitad en ambos casos, siendo mayor en los estudiantes del Primer Ciclo de las Escuelas Profesionales de Ingeniería de Sistemas seguida de la Escuela de Turismo y Negocios.

f). Vildoso, J. (2002), En el trabajo de investigación denominada: Influencia de la autoestima satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del Tercer Año de la Facultad de Educación. UNMSM - Lima. El análisis del resumen de su investigación, se puede resumir en lo siguiente:

- El objetivo que se propusieron fue: determinar y analizar si la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida y la formación academia profesional; influye significativamente en el coeficiente intelectual de los estudiantes de Tercer año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- El tipo de estudio que eligieron fue el descriptivo correlacional.
- La población muestral sometida a investigación fue de 155 estudiantes.
- Utilizaron como instrumentos para acopiar la información fue: el inventario de autoestima de Coopermish, y el inventario de satisfacción con la profesión elegida diseñada por la autora.
- Se observa como complemento el uso de la prueba de Suficiencia de Formación Académica Profesional y el test de Inteligencia Factor G” de CATELL teniendo como resultado que existe una influencia significativa de la autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en el coeficiente intelectual.

**Antecedentes locales.**

g). Vargas y Mejía. (2008) en el trabajo de investigación titulada: Relación entre las Expectativas Profesionales del Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación de la Facultad de Educación y Humanidades – Rioja de la Universidad Nacional de San Martín – 2008, arribaron a las siguientes conclusiones:

- Encontraron estudiantes de Educación Inicial con una frecuencia y tendencia positiva respecto a la Expectativas Profesional por la Carrera, pero con un rendimiento académico regular.
- Encontraron con más frecuencia a estudiantes de Educación Primaria con un nivel altamente positivo con respecto a las expectativas por la Carrera y un rendimiento académico regular.
- Fue más frecuente encontrar estudiantes de Educación Secundaria con un nivel positivo con respecto a las expectativas por la Carrera y un rendimiento académico regular.
- En el análisis dimensional de la variable Expectativa por la Carrera Docente en la dimensión medida: *necesidades de seguridad*, se encontró que es positiva; de la misma manera en la dimensión medida: *necesidades de pertenencia*, se encontró que es altamente positiva; al igual que en la dimensión medida: *necesidades de estimación*, se encontró que es altamente positiva; por último en la dimensión medida: *necesidades de autorrealización*, se encontró que es altamente positiva.
- Los resultados procesados en base al record académico que refleja el rendimiento académico de los estudiantes de Educación, permitieron calificarlo como de regular.
- Por la aplicación del coeficiente de correlación para la dimensión necesidad de seguridad, como dimensión de la variable expectativa por la Carrera Docente versus el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación, se verificó un grado de relación positivo medio.
- Aplicando el coeficiente de correlación para la dimensión necesidad de pertenencia como dimensión de la variable expectativa de la Carrera Docente versus el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación, se verificó un grado de relación positivo medio.
- Por la aplicación del coeficiente de correlación para la dimensión necesidad de estimación como dimensión de la variable expectativa por la Carrera Docente versus el



rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación, se verificó un grado de relación positivo medio.

- Por la aplicación del coeficiente de correlación para la dimensión necesidad de autorrealización como dimensión de la variable Expectativa de la Carrera Docente versus el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación, se verificó un grado de relación positivo medio.
- La correlación entre el nivel de Expectativas por la Carrera Docente en Educación Inicial y el nivel de rendimiento académico, resultó positivo considerable.
- La correlación entre el nivel de Expectativas por la Carrera Docente en Educación Primaria y el nivel de rendimiento académico, resultó positiva media.
- La correlación entre el nivel de Expectativas por la Carrera Docente en Educación Secundaria y el nivel de rendimiento académico, resultó positiva media.
- De forma general, se encontró que la relación entre dos variables de estudio, las Expectativas de la Carrera Docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación, fluctúa entre el nivel positivo y un nivel altamente para la primera y de regular para la segunda.

## **1.2. Bases teóricas.**

### **1.2.1. La vocación docente.**

El término vocación, etimológicamente proviene del latín *vocatio* que significa inspiración. El sentido etimológico de la palabra «vocación» nos pone sobre la pista de la legitimidad de esta asimilación, y con ella del verdadero contenido del concepto que representa. «Vocación» viene del latín *votare o vocari*, que significan respectivamente «llamar» o «ser llamados» (Zaragüeta. Juan. 2014)

La vocación es el deseo de emprender una carrera, una profesión o cualquier otra ocupación o actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios. Es una inspiración interna o llamado interno hacia una actividad especial, carrera o profesión para dar servicio a la humanidad en la que se vive. La vocación es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta.

La vocación es la inspiración y "Llamado" que atrae a una persona a realizar con mayor profundidad, preparación y conocimientos la transmisión de cultura mediante una o

más especialidades o áreas del conocimiento humano que siente propio, domina y trabaja con esmero, para que de ésta manera se sienta realizado profesionalmente y llegue el desarrollo integral a su familia y persona. (Malca Delgado. M.A. 2013)

La vocación, expresa un conjunto de motivos e intereses que nos orienta hacia aquello que queremos ser y hacer en nuestra vida (MED. 2007. p. 38) debiendo articularse con las oportunidades y limitaciones de la realidad. Este viene a ser un concepto dinámico y multidireccional. No se trata de un aspecto predeterminado o innato de la persona, ni tampoco de algo que se decide en un momento puntual; la vocación se va formando y construyendo a lo largo de la vida, a través de un proceso de reconocimiento de habilidades y destrezas; así como de las resoluciones de diversas situaciones de la misma vida. Las personas no tienen una sola vocación, sino que tienen muchas. Esta posibilidad les permite responder a la más adecuada según su situación y el lugar donde se encuentren. Por lo tanto, la vocación se relaciona con las habilidades específicas, las capacidades y las posibilidades económicas y sociales, así como también con las oportunidades que brinda el contexto.

Para los Maestros la vocación va mucho más allá del llamado e inspiración, ya que transmitir conocimientos y formar personas hacia el camino del bien, requiere de profesionales con alta calidad humana y sensibilidad social. Pero, ¿Qué interés puede tener una persona en ser docente? ¿Si por lo general reciben bajas remuneraciones? ¿Están mal vistos dentro de la sociedad? ¿Los tildan de ignorantes a pesar de impartir cultura? La vocación del docente va mucho más allá de estas interrogantes, ya que hay que tener el don del compartir, comprender y ayudar a nuestros semejantes, llegando a la conclusión que la carrera magisterial es por excelencia de servicio. Hay que ser veraces en afirmar también que existen docentes que no tienen vocación de servicio ya que utilizaron ésta hermosa profesión como recurso para obtener ingresos y mantener a sus familias, así como también los hay que iniciaron su vida profesional como maestros y que en el camino se fueron "Enamorando" de su misión y estilo de vida, convirtiéndose posteriormente en connotados educadores.

Hoy en día la labor docente ha tomado mayor importancia, ya que a pesar del gran avance tecnológico y científico, la niñez, juventud y los mayores han caído en antivalores, vulgaridad y extremo materialismo, al punto tal que se ha perdido el respeto hacia los propios padres, familiares y normas sociales. (Malca Delgado. M.A. 2013).

La vocación docente, como profesión y como pasión, es una disciplina a la que se la debe abordar con respeto y dedicación, demandando un gran compromiso por parte del apasionado. Este compromiso será el contrato tácito establecido por el docente hacia su rol de comunicador, transmisor y precursor de la curiosidad del estudiante.

#### **1.2.1.1. Componentes de la vocación.**

El descubrimiento de la vocación personal es el momento más importante de toda la existencia. Es necesario que cada cual asuma las responsabilidades de proyectar y trazar su ruta para llegar al cumplimiento de su vocación y al conocer nuestra vocación nos permite ordenar y diseñar nuestra vida en la forma adecuada. Podemos escoger las acciones que no permita crecer y desarrollarnos como persona. (INEI; 2012)

- La vocación participa de la naturaleza de las tendencias afectivas las cuales son disposiciones que yacen en el inconsciente y que se manifiestan en aquellos actos hacia los que nos orientan y cuando surgen a la conciencia, se impregnan de un fuerte tono afectivo.
- El segundo elemento de la vocación lo encontramos en el mundo de los valores socioculturales, las tendencias vocacionales orientan al ser humano hacia una determinada esfera de valores necesarios como marco de referencia y estructuración de la personalidad individual.
- El tercer elemento es el factor representativo lo constituye el objeto o la actividad hacia donde la vocación orienta a la persona. (Fuentes. Z. 2005)

#### **1.2.1.2. Importancia de la Vocación.**

Al elegir una Carrera Profesional existe varios factores que se deben considerarse. Por un lado los intereses y las capacidades y por otro lado las perspectivas laborales de la carrera después de la titulación. En medio de la reflexión cobra importancia la vocación; concepto que comúnmente se asocia con la posibilidad de ser felices además de exitosos con la elección hecha.

Pilar Cox Vial, manifiesta que: la vocación tiene que ver con quién eres y quieres ser como una persona y sólo desde ahí, es también el camino que eliges para concretar esa forma de vida en una carrera o trabajo. Según dice que posee tres dimensiones.

- a) Vocación de llamado.-** Es la voz que nos dice desde adentro y también desde el entorno que hay algo que es importante y a lo que podemos contribuir. Reflexionar

sobre lo que consideras valioso, en qué problema o desafío de la sociedad te gustaría aportar en un camino para encontrarla.

- b) Vocación tendencia.-** Es la fuerza interior o energía que te impulsa en una dirección. Hace sentir constante en el estudio, dedicar tiempo y explica el porqué de ciertas asignaturas te gustan más que otras. Para descubrirla piensa en lo que te va gustar hacer a qué dedicas tiempo cuando puedes decidir.
- c) Vocación respuesta.-** Es la carrera o trabajo específico en que se traduce tu vocación. Si consideras la vocación en su totalidad, la posibilidad de respuesta no es una sola. Existe muchos caminos para concretar la vocación. Una de ellas consiste en buscar la información de la o las carreras en qué estas interesado eso hace que sea menos tediosa y mucho más flexible; con más opciones y menos amenazante.

La importancia de elegir una vocación que nos gusta y no tener tanto en cuenta si esos estudios tienen gran salida profesional o no actualmente. Lo cierto es que todo ser humano tiene más opciones de triunfar a nivel laboral cuando se prepara para trabajar en un área que de verdad le interesa que cuando estudia la carrera que no le agrada.

### **1.2.1.3. Pasos para encontrar la verdadera vocación.**

La vocación profesional está relacionada con el anhelo o aspiración de ejercer una profesión o cualquier otra labor, aun cuando la persona no se haya capacitado lo suficiente para hacerlo. Pues la Vocación Profesional suele hacerse presente durante la etapa de juventud, especialmente cuando el joven concluye la Educación Secundaria y su pretensión es ir a la universidad: Es allí cuando de forma puntual y precisa, el individuo decide prepararse para un área específica, para poder trabajar en un futuro en un sector definido.

- **Identifica qué tipo de carrera te gustaría estudiar.**

El primer paso para encontrar tu vocación es identificar a grandes rasgos qué tipo de profesión te gustaría ejercer en un futuro. ¿Se trata de una carrera de corte humanístico, artístico o más bien relacionado con los números?

- **Determina si la carrera de tu interés se adecúa a tu estilo de vida.**

Considera que si, por ejemplo, quieres estudiar medicina es probable que como profesional tengas que cubrir guardias por la noche.

- **Evalúa si tus habilidades natas coinciden con tu elección.**

Quieres estudiar ingeniería pero no eres muy bueno en matemáticas, quieres estudiar arquitectura o diseño gráfico pero no te gusta o no sabes dibujar... investigar qué habilidades son esenciales en cada carrera es de suma importancia para evitar sorpresas en el camino.

- **Estudia el mercado de inserción laboral.**

Antes de inscribirte en la universidad, evalúa si la carrera que elegiste posee un mercado laboral que colme tus expectativas.

- **Evalúa las posibilidades de realizar una pasantía.**

Las pasantías son oportunidades extraordinarias de experimentar en la práctica de estudio de tu vocación.

- **Investiga las universidades.**

Estudia las opciones y programas académicos que ofrecen las instituciones en las que evalúas inscribirte.

- **Pide reuniones con los Consejeros Universitarios.**

Muchas veces para tomar la decisión correcta, es necesario conocer la interna de cada universidad; por lo que se aconseja que hables con las personas encargadas de la orientación vocacional en las casas de estudio.

- **Habla con profesionales del área de tu interés.**

Los profesionales que ya están ejerciendo la carrera que consideras seguir, te podrán dar una visión interna objetiva de lo que realmente significa la práctica de la vocación.

### **1.2.2. Conceptualización de Docente.**

Un docente, es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docere* que significa enseñar. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro; aunque su significado no es exactamente igual. El docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma un docente no puede ser maestro o viceversa. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso aprendizaje.

La docencia entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de tres elementos: El conocimiento, el alumno y objeto del conocimiento. Una concepción teórica

o idealista supone que el docente tiene que la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo. Así pues el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber. En estos últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco. El docente, maestro o profesor, es la persona que forma, ayudando a sacar del interior de cada uno lo mejor que lleva dentro. Esto no se puede hacer ni imponiendo, ni simplemente informando, sino razonando, dialogando y deliberando, como hizo Sócrates, lo que requiere que el docente haga «carne de su carne» lo que quiere enseñar. “Educar es la mejor herramienta de transformación social”, de manera que ser docente “es tener la oportunidad de contribuir al cambio en la sociedad”. Pero también tiene que ver con cosas más terrenales, menos grandes, si se quiere. “Es una gran oportunidad de aprender de la sabiduría de los niños y las niñas; cuando se les escucha tienen mucho que decir. También es un oportunidad de bajar el ritmo frenético al que estamos acostumbrados”.

#### **1.2.2.1. Caracterización de la docencia.**

Caracterizar la docencia significa inmiscuirnos en un debate complejo e intrincado, debido a que la escuela es el ámbito en que se desarrolla su quehacer específico, que conlleva características y complejidades que hacen de esta profesión incomparable con otras. El concepto mismo de maestro - profesor está atravesado por múltiples contradicciones, y varía de acuerdo al paradigma dominante de la época histórica que se trate. Se entenderá aquí este proceso como parte de una lucha en la que intervienen argumentaciones, conceptos intereses y posiciones de poder, lucha en la que, como afirma Tenti Fanfani. (1998), la convivencia contradictoria de elementos distintos es precisamente la particularidad del oficio de enseñar.

A su vez, una serie de características como la expansión de los sistemas escolares y al acceso a sectores sociales cada vez mayores y más heterogéneos, frente a una cultura escolar homogeneizadora; la extensión de las funciones que cumple la escolarización, la indefinición de los conocimientos que debe fundamentar la profesionalidad de los docentes, el carácter institucional de sus papeles de trabajo, y los múltiples contextos de sus prácticas, - obstaculizan la identificación precisa de las funciones y características que definen y especifican el quehacer docente.

María Cristina Davini. (1995), identifica tres fases y ámbitos principales para la formación de los docentes: el más comúnmente referenciado es aquel que está relacionado con la preparación *inicial*. La formación de los docentes se realiza en una multiplicidad de instituciones de diferente dependencia institucional y que utilizan planes variados. Sin embargo, la caracterización que realiza Davini sobre la formación docente, va aún más allá de la formación inicial.

La institución escolar tiene un peso por lo menos equivalente al de la formación de grado de los docentes. La escuela y su organización formal e informal, se presentan al docente como una realidad ya hecha”. Aunque no se la visualiza como una realidad inmutable, el docente aprende lo que en la escuela se hace, se usa o se valora”. (Davini. 1995: 94)

El impacto que genera en el docente, el contacto con el ambiente escolar, hace que éste aprenda cuestiones que enmarcan su acción profesional: formas de enseñanza transmitidas informalmente por otros docentes, estrategias de control, evaluación y manejo de grupos; formas de interacción, rutinas y rituales escolares; distribución de los tiempos y espacios; estrategias para construir su propia carrera docente, sus condiciones de trabajo y su manera de relacionarse con el conocimiento, etc. No obstante, el contacto con el ambiente escolar no solo se produce en la fase de *socialización profesional*, sino que además se fundamenta en la *biografía escolar* de los estudiantes. Las experiencias vivenciadas como alumno, producto de la trayectoria anterior a su ingreso a las instituciones de formación inicial, orientan la futura práctica docente, internalizando ciertos “modelos” que estructuran, a su vez, los modos de pensar, y de actuar garantizando la regularidad y continuidad de las prácticas en el tiempo. Teniendo en cuenta esta caracterización, podemos decir que el ámbito escolar constituye un poder socializador desde sus inicios. La permanencia cotidiana en dicho ámbito durante varios años, representa una experiencia social que moldea los aprendizajes, comportamientos, los modos de pensar y valorar de los alumnos (futuros docentes); así como también los aprendizajes de los propios profesores que atraviesan su proceso de socialización profesional en el ámbito de trabajo, fuente de muchos de sus “*saberes prácticos*”

#### **1.2.2.2. Factores que interactúan en la elección de la Carrera Docente.**

En cuanto a los factores que actúan en la elección de la Carrera Docente, Guerrero (2004) enuncia la fuerte influencia de las condiciones económicas precarias y la cercanía del establecimiento educativo al lugar de residencia. En relación con la licenciatura en

Educación Primaria. Mercado. (1997), señala el gusto por trabajar con niños y la vocación, y Ramos (2004), encuentra relevantes el gusto hacia los niños, el deseo de ser alguien y obtener cierto prestigio, la superación de condiciones económicas familiares difíciles y la “facilidad” de la licenciatura.

Contreras. (1997), acerca de la licenciatura en educación preescolar, dice que la elección responde más a las condiciones estructurales, de vida y familiares de los sujetos que a la vocación. Un aspecto relevante es que la adopción de los estudios normales en muchos casos no representan la primera opción (Mercado, 1997): Reyes y Zúñiga. (1994, en García y Organista, 2006) dicen que 30% de los alumnos normalistas la escogieron como segunda opción. En la compleja red de los elementos mencionados encontramos variados factores, entre los que destacan la edad, el género, origen socioeconómico, los estereotipos profesionales, el prestigio social de la carrera, la imagen personal o autoconcepto, las influencias familiares y de las amistades, las expectativas de seguridad laboral, las habilidades relacionadas con la carrera, el gusto por la carrera y la vocación y, de manera importante, aquellos relacionados con el tema de este trabajo: las metas y los motivos que guían la elección.

#### **a) Motivos y metas en la elección de carrera.**

La motivación puede entenderse como un elemento importante para generar, mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos en la dirección deseada. Es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre las alternativas presentes en una determinada situación; precisamente, la motivación para la elección de carrera es la energía que guía al comportamiento para optar por determinada carrera profesional.

Gámez y Marrero. (2003), manifiestan: una meta es una representación cognitiva de lo que un individuo está intentando conseguir en una situación dada. Así, en la investigación que desarrollaron sobre las metas y motivos en la elección de carrera universitaria, consideraron cinco dimensiones motivacionales: poder, afiliación e interés por las relaciones, logro y prestigio, extrínseca y superación de problemas afectivos.

#### **b) Dimensión de motivación de poder.**

Las personas guiadas por la necesidad de poder o de influir sobre otros, se sienten satisfechas con el ejercicio de la autoridad. (McClellan. 1961).



Relacionado con el motivo de poder está el rol de liderazgo por la influencia del líder sobre el grupo, quien inicia y descubre los objetivos del grupo, lo dirige hacia ciertas metas, establece normas, entre otras. En esta dimensión se encuentran variables relacionadas con la capacidad de influencia o supervisión sobre otras personas que el sujeto puede tener con determinada profesión, así como un nivel económico superior, el prestigio social alto y la posibilidad de acceder a categorías dominantes asociadas a ciertas profesiones.

**c) Dimensión de motivación de afiliación e interés por las relaciones.**

La afiliación, en las teorías de Maslow. (McClelland. 1961), es el deseo de las personas de formar asociaciones y amistades, de ser aceptadas o de pertenecer a un grupo. La necesidad de afiliación motiva a las personas a buscar una estrecha asociación con los demás. Esta dimensión integra elementos relacionados con la importancia que el sujeto otorga a sus relaciones interpersonales, con valores de solidaridad y apoyo a los demás, comunicación y valoración de las capacidades de los otros.

**d) Dimensión de motivos de logro y prestigio.**

Para Murray y McClelland. (1961), el motivo de logro representa la necesidad de las personas de vencer obstáculos y tener éxito en las tareas que realizan.

Para Maslow, manifiesta que: el motivo de logro incide en las “necesidades de crecimiento o autorrealización”, como un deseo humano de realización a través del desarrollo de sus potencialidades. Comprende el desarrollo de la identidad, la base de la toma de decisiones hacia la vida futura. (González y Otros. 2002).

Esta dimensión integra las variables como proyecto de vida del sujeto, logro de metas, posesión de capacidades y motivaciones para desempeñar determinada profesión, éxito y satisfacción personal y logro de retos.

**e) Dimensión de motivación extrínseca.**

Esta última agrupa elementos de índole social, como la influencia de la educación escolar previa y la de familia, de los amigos, los conocidos, la moda, los medios de comunicación y las características sociales de la profesión. Velo. (2004),apunta además de la influencia ejercida por el status socioeconómico de la familia y de las profesiones ejercidas por sus miembros, otros elementos de índole social, como las amistades del joven, porque “está de moda” estudiar cierta carrera e incluso por el influjo de los medios masivos de comunicación que difunden modelos estereotipados de ser joven.

### 1.2.2.3. La profesionalidad del Docente.

El concepto de *profesión* es un concepto socialmente construido, que varía de acuerdo a las condiciones sociales e históricas en que se emplea. Las profesiones son legitimadas por el contexto social en que se desarrollan, por lo tanto, dicho concepto solo puede ser entendido en el marco socio-cultural e ideológico que regula las prácticas docentes. Comúnmente, cuando se piensa en la palabra “profesión”, se tienen en mente una serie de características según las cuales se configura dicho concepto, y consecuentemente, quiénes son merecedores de la denominación “profesional”. Podríamos decir que resulta aceptable referirse al trabajo docente como una profesión: supone un área de conocimiento definida, una preparación especializada, normativas acerca de la actividad diaria, el respeto de un código ético. Sin embargo, otros elementos nos invitan a formular dudas sobre el grado en el que esta actividad reúne una serie de características que permitan considerarla como una profesión en el sentido estricto del término. (Gimeno Sacristán. 1997).

Ahora bien, lo que se considera que es una profesión y cómo se representa socialmente, o cómo se han construido históricamente las condiciones de trabajo y las imágenes públicas respecto a las mismas, responde a una dinámica compleja que no puede quedar explicada solamente por una colección de características. A lo cual, debemos agregar que a diferencia de lo que ocurre en otras profesiones, en el campo de la docencia, los requisitos de “profesionalidad” son múltiples y varían significativamente. Entonces, parece simplista tratar de identificar si la docencia es o no es una profesión, solamente a partir de elementos que ya han sido seleccionados a priori tomando como referencia profesiones que nada tienen que ver con el quehacer docente.

Por lo tanto, aun sabiendo la complejidad y diversidad de facetas que abarca la discusión, se sostendrá aquí, que la docencia es una profesión. En este sentido, resulta interesante traer a colación la postura de Henry Giroux, quien en pos de redimensionar la concepción profesional del docente, plantea potenciar el aspecto intelectual de la tarea, para que éste asuma todo su potencial como académico y profesional activo y reflexivo, por oposición a una tarea puramente instrumental o técnica, donde la profesionalidad del docente queda solo definida a partir de la capacidad de generar conocimiento y habilidades en sus alumnos. (Giroux. 1988).

Pero además el docente deberá asumir la función social -en términos políticos y normativos- que caracteriza su trabajo. Nos referimos aquí al hecho de que las escuelas y

los espacios en general en los que el docente desarrolla su trabajo no son lugares neutrales, que se limitan a la transmisión de conocimientos y valores objetivamente. Por el contrario, son espacios de lucha, confrontación y poder y como tales sirven para legitimar ciertos valores, conocimientos, relaciones, ideologías, etc. Desde esta concepción, se busca repensar la naturaleza del trabajo docente, y desentrañar el papel que desempeñan los profesores en la producción y legitimación de diversos intereses políticos, económicos y sociales a través de las pedagogías en que ellos mismos sustentan sus prácticas, y en la configuración de los objetivos y las condiciones de la enseñanza escolar.

En esta nueva imagen del profesional de la educación aparece también el ideal de un profesor reflexivo. Donald Schön es quien realiza el originario aporte sobre el denominado profesional reflexivo, y entiende que la formación no puede basarse solamente en una formación científico-técnica, sino que debe partir de la práctica, situada en el centro del proceso de aprendizaje, para aunar la teoría a esta práctica de forma significativa a posteriori. (Schön. 1988).

Para concluir este recorrido acerca de las concepciones sobre la docencia, nos detendremos en la noción “oficiosa” de la profesión. Hablar de oficio, significa hablar de saber hacer o producir algo en particular, producción que en el caso de la enseñanza, está relacionada con el accionar sobre otros. La dimensión oculta del oficio, que se constata cuando se produce la transformación de una persona en el acto de enseñar, otorga sentido a la práctica docente. (Alliaud y Antelo. 2009).

La manera en que cada docente hace su trabajo, que involucra entonces los logros obtenidos como fruto de su labor, los cuales le otorgan sentido e identidad a la profesión. Este accionar sobre un otro, incluye un componente vocacional conformado por una serie de principios y valores que le añaden a la actividad un toque de realización individual; así como de elementos afectivos, que construyen el rasgo vincular, relacional del oficio. Pero además, en el escenario actual de resquebrajamiento de los pilares que sostenían la institución escolar moderna, la concepción de la docencia como un oficio, da cuenta del carácter experimental de poner a prueba una y otra vez, las estrategias utilizadas, experimento que involucra un procedimiento y -sobre todo- el resultado del mismo. Ese resultado, “es la constatación de lo hecho o producido, como producto del propio trabajo, es lo que asegura no solo confianza y autoridad hacia la figura del docente, sino identidad profesional”. (Alliaud y Antelo. 2009: 92).

#### **1.2.2.4. La vocación docente y la profesión.**

La docencia como profesión aunque el estatus funcional (en el sistema público) marque de una manera determinante las relaciones laborales y éstas no hayan variado de modo significativo en el último cuarto de siglo, no sucede del mismo modo en lo que afecta al ámbito estrictamente profesional donde cambia más rápidamente.

En los últimos tiempos se han cuestionado muchos aspectos que, hasta ese momento, se consideraban inamovibles. Hemos visto cómo se ha ido cuestionando el conocimiento gnocionista e inmutable de las ciencias como substrato de la educación y se ha ido abriendo a otras concepciones en las que la incertidumbre tiene un papel importante. Pero sobre todo ha ido incorporando también los aspectos éticos, colegiales, actitudinales, emocionales..., todos ellos necesarios para alcanzar una educación democrática de los futuros ciudadanos. Así pues, se ha empezado a valorar la importancia del sujeto, y la de su participación, y por tanto a la relevancia que adquiere en la educación el bagaje sociocultural (por ejemplo la comunicación, el trabajo en grupo, la elaboración conjunta de proyectos, la toma de decisiones democrática, etc.)

Por supuesto que conviene estar alerta para impedir que se trate de una reconceptualización de los sistemas económicos y de regulación del mercado para introducir elementos que pueden suponer una autonomía vigilada, autorizada o una colegialidad artificial; y en todo caso para evitar ceder en autonomía (decisiones políticas educativas, gestión autónoma, currículos contextualizados...) y para seguir potenciando una verdadera participación colectiva profesional. Esta renovada institución educativa, y esta nueva forma de educar, requieren una reconceptualización importante de la profesión docente y una asunción de nuevas competencias profesionales en el marco de un conocimiento pedagógico, científico y cultural revisado. Es decir, la nueva era requiere un profesional de la educación distinto. Pero no podemos analizar los cambios de la profesión docente sin obviar que ello ha planeado durante muchos años alrededor del debate sobre la profesionalización docente.

Labaree (1999:20), manifiesta que: “existe una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y arenas movedizas: los problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado

nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo propio de las mujeres, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de los centros escolares, el hecho de que la enseñanza se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos profesionalizados, la previa profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos (...) y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado”. Y aquí cabe preguntarse, ante tantas dificultades para asumir una profesionalización docente, ¿cuáles son las competencias necesarias para que el profesional de la docencia asuma esa profesionalización en la Institución Educativa y tenga una repercusión educativa y social? Históricamente, las características de la profesión docente, o sea la asunción de una cierta profesionalidad (desde el momento que la docencia es asumida como “profesión” genérica y no como oficio, ya que siempre se ha considerado como una semiprofesión en el contexto social), se caracterizaba por unos rasgos en los que predominaba el conocimiento objetivo, el saber de las disciplinas a imagen y semejanza de otras profesiones. Saber, o sea poseer un cierto conocimiento formal, era asumir la capacidad de enseñarlo.

A parte de esas características de un conocimiento formal establecido de antemano (según Abbot, 1988:8, aplicación de un conocimiento abstracto a casos concretos) se aboga, si se desea ser un profesional, por una autonomía profesional; es decir, el poder tomar decisiones sobre los problemas profesionales de la práctica. En la actualidad, para la educación del futuro esas históricas características se consideran insuficientes aunque no es discutible que sean necesarias. El contexto adquiere cada vez más importancia, la capacidad de adecuarse a él metodológicamente, la visión de la enseñanza no tanto técnica, como la transmisión de un conocimiento acabado y formal, sino más bien como un conocimiento en construcción y no inmutable, que analiza la educación como un compromiso político preñado de valores éticos y morales (y por tanto, con la dificultad de desarrollar una formación desde un proceso clínico) y el desarrollo de la persona y la colaboración entre ellas como un factor importante en el conocimiento profesional. Esto nos lleva a valorar la gran importancia que tiene para la docencia el aprendizaje de la relación, la convivencia, la cultura del contexto y el desarrollo de la capacidad de interacción de cada persona con el resto del grupo, con sus iguales y con la comunidad que enmarca la educación.

Este análisis nos ayuda a acercarnos a un proceso en el que el conocimiento profesional, más allá de una taxonomía de rasgos unificadores de toda la profesión docente, será fundamental. Y en él destacará como característica primordial la capacidad reflexiva en grupo, pero no únicamente como aspecto de operativización técnica sino como proceso colectivo para regular las acciones y decisiones sobre la enseñanza ya que el mundo que nos envuelve se ha hecho cada vez más complejo y las dudas, la falta de certeza y la divergencia, son aspectos consustanciales con los que debe convivir el profesional de la docencia; y de hecho cualquier profesional no importa de qué sector.

### **1.2.3. La Autorrealización.**

Aunque hayamos descubierto nuestra misión de vida, nos daremos cuenta que llegar a la autorrealización no es una tarea fácil, porque hay que derrotar una gran cantidad de bloqueos en nuestra mente que se apegan a las experiencias conocidas, quizás hayamos descubierto que nuestra misión de vida es la de ser escritores, pero por años hemos sido empleados de producción, así el ego de la programación mental está condicionado a ser un empleado de producción, derrotar esa inercia mental es para valientes. Aquí algunos conceptos para comprender mejor.

- La Autorrealización consiste en desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es llegar a ser uno mismo en plenitud.
- La Autorrealización es la vía para el autodescubrimiento experiencial y el autoconcepto, en el cual contactamos con el Yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad.
- La Autorrealización o realización de sí mismo tiene que ver con la autenticidad, con ser lo que se es, y no con lo que se ha aprendido o con lo que uno pretende ser —alejado de su verdad o realidad interior. (Marina Mora. 2017).

Todos debemos perseguir la autorrealización personal, esto se relaciona con la misión de vida, a veces resulta un fuerte desafío encontrarla, porque existen infinitas opciones y caminos que podemos tomar, sin embargo de acuerdo a nuestra propia personalidad y la voz que viene de lo profundo del corazón debemos definir en concreto cuáles son nuestros máximos sueños.

La autorrealización implica mucha disciplina y fuerza de voluntad, hay que ir cumpliendo los objetivos, sin importar todas las pruebas que tengamos que pasar, el cambio de estado del estado mental inicial es lo más duro, al igual que la fuerza aplicada para mover una caja en el suelo es mayor al inicio, después se puede arrastrar con más facilidad, quizás su éxito es como una gran roca que está al borde de una pendiente, solo hay unas pequeñas cuñas que la están deteniendo, una vez que las quite entonces esa roca rodará con fuerza y nadie podrá detenerla.

Lograr la autorrealización requiere de mucha persistencia, no se debe ser conformista, busque nuevas formas de hacer las cosas, al final tendrá que encontrar las respuestas, puede motivarse a través de la observación.

### **1.2.3.1. Las necesidades de la autorrealización.**

Son difíciles de describir, ya que varían de un individuo a otro, incluye la satisfacción de la naturaleza individual en todos los aspectos. Las personas que desean autorrealizarse desean ser libres para ser ellas mismas.

Las personas que se autorrealizan siguen las conductas dictadas por la cultura acorde a su sentido del deber, pero si éstas intervienen con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. Para que una persona obtenga la autorrealización debe satisfacer muchas necesidades previas para que éstas no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. Dentro de éstas se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los metamotivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia).

Maslow a través de sus estudios describió 16 características que las personas autorrealizadas deben presentar:

1. Punto de vista realista ante la vida.
2. Aceptación de ellos mismos, de los demás y del mundo que les rodea.
3. Espontaneidad.
4. Preocupación por resolver los problemas más que pensar en ellos.
5. Necesidad de intimidad y un cierto grado de distanciamiento.
6. Independencia y capacidad para funcionar por su cuenta.
7. Visión no estereotipada de la gente, de las cosas y de las ideas.

8. Historia de experiencias cumbre profundamente espirituales.
9. Identificación con la raza humana.
10. Relaciones profundamente amorosas e íntimas con unas pocas personas.
11. Valores democráticos.
12. Habilidad de separar los medios de los fines.
13. Sentido del humor vivo y no cruel.
14. Creatividad.
15. Inconformismo.
16. Habilidad para alzarse por encima del ambiente más que ajustarse a él.

### **1.2.3.2. La autorrealización personal.**

La autorrealización personal significa lograr un alto nivel de bienestar por dedicarnos a hacer las labores que amamos, es la satisfacción de aportar algo al universo, es el momento de la consagración de un sueño que implica alcanzar el éxito.

¿Cómo lograr la autorrealización personal? El primer paso está en definir la misión de vida y el máximo sueño. Usted podrá aplicar en forma detallada los pasos para definir con absoluta precisión su misión de vida, y una vez que lo haga, podrá:

- Establecer un conjunto de metas que le permitan alcanzar la autorrealización,
- Aplicar las técnicas para elevar sus ideas al campo cuántico o plano mental que da origen a la realidad material, lo cual significa que estará garantizando el éxito, porque sus ideas fluirán con la energía que da la vida, esto implica establecer un acuerdo de creación, su trabajo es hacer que el poder de la mente lo favorezca. (Solomon. 2012).
- Derrotar una gran cantidad de bloqueos en nuestra mente que se apegan a las experiencias conocidas. (Solomon. 2012).

### **1.2.4. Teoría Vocacional o tipológica de Holland.**

John L. Holland (1919-2008), Psicólogo americano que desarrolló un modelo vocacional basado en la premisa central de que las preferencias vocacionales suelen ser una expresión de la personalidad. Su Modelo Tipológico está basado en la Teoría de Rasgos y Factores. En él establece que las personas que desempeñan una misma ocupación poseen rasgos de personalidad similares por lo que crearán ambientes ocupacionales característicos y más satisfactorios ya que desde el momento en el que las tareas ocupacionales vayan en



consonancia con nuestra personalidad, la satisfacción laboral aumenta. Para ello categorizó la personalidad y los ambientes ocupacionales en 6 tipos:

- a) **Realista**, o individuos que se enfrentan a su ambiente de forma realista y concreta. Suelen darle valor al estatus y al poder. Les gusta el trabajo manual, la manipulación de objetos y máquinas... Tienen habilidades mecánicas y generalmente sienten menos interés por las ocupaciones que implican interactuar con los demás. Ejemplos: Jardinería, Mecánica, Arquitectura, Cocina, Policía, Conductor, Ingeniería... son algunas de las profesiones preferidas por este grupo de personas.
- b) **Investigador**, que tiene preferencia por trabajar en entornos intelectuales en los que maneja ideas abstractas, símbolos, el lenguaje... Se aleja de ambientes comerciales y prefiere actividades que implican analizar, pensar, organizar y comprender. Ejemplos: Matemáticas, Química, Docencia, Informática, Farmacia,... estarían entre sus elecciones profesionales.
- c) **Artístico**, son actividades que permitan la expresión creativa ya que el arte es su medio preferido para ello. Suelen ser personas muy independientes, originales, poco conformistas, poco convencionales y a veces incluso caóticas. Su personalidad se pone de manifiesto en ambientes profesionales y ocupaciones artísticas como Pintura, Diseño Gráfico, Música, Literatura, Estética, Arte Dramático, Literatura,...etc.
- d) **Social**. Integrado por aquellas personas con tendencia a ayudar a los demás por lo que tendrán preferencia por actividades de ayuda y/o enseñanza a otros. Son personas muy cooperadoras que han desarrollado una gran sensibilidad y tienen un alto nivel de empatía. A nivel profesional elegirán ocupaciones que impliquen apoyo, cooperación, cuidado y ayuda como la Medicina, Psicología, Recepcionistas, Trabajo Social, Atención infantil...
- e) **Emprendedor**. A la personalidad emprendedora le gustan los entornos competitivos evitando los intelectuales y estéticos. Son amantes de correr riesgos y se dirigen hacia su meta de una forma agresiva. Manejan bien la persuasión y el liderazgo y suele elegir actividades laborales de influencia y/o poder sobre los demás en profesiones tales como Abogacía, Administración, Gestión educativa, Periodismo, Ventas, Marketing y Publicidad,...
- f) **Convencional**. Se desenvuelven bien en entornos laborales que exigen pocas interacciones con el resto de personas y prefieren actividades ordenadas, bien definidas

y reglamentadas en las que puedan desplegar sus habilidades numéricas. Eligen profesiones en las que prime la organización, el orden y los detalles como Contabilidad, Bibliotecas, Recursos Humanos, Relaciones Públicas, etc.

La mayoría de nosotros somos una combinación de dos tipos (Realista-Investigador, Artístico-Social, Convencional -Realista...) por lo que con mucha frecuencia tendremos en cuenta varias ocupaciones correspondientes a dos o tres categorías, siempre que éstas estén contiguas en la gráfica de la tipología representada mediante un hexágono. De esta forma, una persona con la mayoría de intereses en la zona social, por ejemplo, podría tener también un buen número de intereses en la zona artística (contigua) por lo que se desenvolvería de forma muy satisfactoria en ocupaciones de esta zona, lo que no ocurriría en trabajos realistas, que sería su zona opuesta y por tanto la satisfacción y el desempeño profesionales se verían más comprometidos.

Es importante tener en cuenta que nadie es solo un tipo puro sino que somos una combinación de varios de ellos ya que solemos tener intereses asociados a cada uno de los tipos pero ordenados de mayor a menor interés según nuestras preferencias. Para facilitar su comprensión, Holland, representó gráficamente su teoría utilizando un hexágono en el que los tipos de personalidad que están más cercanos son más parecidos entre sí que los tipos que están en oposición. (García Pérez, F. 2010).

### **1.2.5. Las Expectativas Laborales.**

Etimológicamente el vocablo expectativa proviene del latín “expectatum” que significa “visto”. Una expectativa es algo que una persona considera que puede ocurrir, es una suposición que está enfocada en el futuro, que puede ser acertada o no. Psicológicamente este sentimiento suele estar vinculado con una probabilidad lógica de que algo suceda; por eso para que en realidad exista una expectativa, ésta debe estar sustentada, si no fuese así, entonces se estaría hablando de una esperanza, la cual puede ser absurda o apoyada en la fe. Si la expectativa no es satisfactoria, el individuo sentirá decepción.

¿Que son las expectativas? , son esperanzas o estimaciones que se hacen sobre la probabilidad de alcanzar con un esfuerzo determinado unos rendimientos concretos. Si los empleados no cuentan con medios para realizar el esfuerzo que se les pide con el fin de alcanzar el rendimiento fijados, o piensan que este es imposible de cumplir, no aparecerá la expectativa “esfuerzo – rendimiento” Por consiguiente, las expectativas son de gran

importancia en el estudio de la conducta del individuo en su puesto de trabajo, debido que al ser seres pensantes poseen la capacidad de realizar sus propias percepciones y estimaciones acerca de la influencia de su comportamiento en el desempeño laboral. De ahí que las expectativas determinen el desempeño del empleado, ya que en la medida que el individuo considere que cuenta con todos los elementos necesarios para desarrollar sus tareas, obtendrá resultados positivos. (De Miguel Fernández, E. 2010).

Guerrero. (2014), sostiene que: Las expectativas, son más concretas; no solo hacen referencia a un deseo, sino un compromiso de alcanzar determinado nivel educativo; es decir suponen un plan realista sobre cómo lograr esa meta. Se trata de un escenario en el que se evalúan las posibilidades que tiene un individuo en particular de alcanzar un determinado nivel educativo, considerando tanto la información disponible en el momento actual como sus preferencias. Es decir, las expectativas son más susceptibles a influencias externas que las aspiraciones. (Guerrero. 2014. pp. 11-12).

Magaña Zavala, Ibarra, Gómez y Gómez. (2004), hablan del sentido de vida de los alumnos, de nuevo ingreso a la universidad, se define al sentido de vida como personas que se ven a sí mismos como capaces y responsables de su propia vida, y que con ello cuentan con un facilitador y guía de crecimiento y desenvolvimiento de sus propias potencialidades personales. Se encontró un sentido de vida bastante amplio, lo cual tiene que ver con el aspecto de ser personas emprendedoras y creativas, ya que al tener sentido de vida se muestran motivados para desarrollar muchos proyectos y generar diversas ideas. (Pichardo. 2007).

La expectativa es considerada como una variante de la naturaleza cognitiva que propone la idea de antelación, cuya inserción en los estudios psicológicos puede ser de esencial importancia ya que se tendría una explicación acerca del comportamiento de la dinámica social y hasta el porqué de los distintos cambios de ánimo que presentan las personas. Por otro lado, está la expectativa de vida, ésta se vincula con los temas demográficos de un territorio en particular y la cual se refiere a una valoración del promedio de años que vivirá una persona o grupo de personas en una región específica, ésta va a depender de la constancia en los índices de mortalidad de dicha región.

La expectativa resulta ser el sentimiento de esperanza, ilusión, que experimenta un individuo ante la posibilidad de poder lograr un objetivo o cualquier otra conquista en su

vida. Este concepto aparece vinculada a una situación que es sumamente factible que se produzca. De acuerdo a estas aportaciones, pudimos darnos cuenta que las expectativas que el alumno tiene al ingresar a una licenciatura o estudios superiores pueden ser modificadas ya que influyen tanto la familia, maestros, situaciones, sociedad, institución entre otras cosas que influyen en el pensamiento del alumno y dan como consecuencia que el alumno vaya modificando sus expectativas tanto académicas y laborales durante su trayecto académico.

Cuando se habla de expectativas laborales se trata de las metas que tiene una persona al postularse al empleo de sus sueños. Cuando un individuo se encuentra en la búsqueda de un puesto laboral, éste tiene ya en su mente la clase de empleo que desea y de lo que quiere alcanzar para su futuro, es decir de sus expectativas, es por esto que al momento de realizar la hoja de vida se debe dejar en claro cuáles son sus expectativas laborales y los objetivos que se desea lograr con el trabajo al cual se postula. Cuando la persona expresa en su currículum sus expectativas, el reclutador podrá conocer mejor si es la persona indicada para el puesto.

Según Victor Vroom. (2008), la motivación de una persona en el entorno laboral consiste en que el esfuerzo a realizar para obtener un resultado, depende de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado, de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena.

La teoría de las expectativas de Victor Vroom. (2008) sostiene que los individuos, como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Vroom afirma que: la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta, y si comprueba que sus acciones conducirán efectivamente a alcanzarla. Más específicamente, postula que la motivación de las personas a hacer algo estará determinada por el valor que otorguen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo) multiplicado por la certeza que tengan de que sus esfuerzos ayudarán tangiblemente al cumplimiento de una meta.

**Fuerza** = Valencia x Expectativa x Instrumentalidad.

**Fuerza:** intensidad de la motivación de una persona.

**Valencia:** intensidad de la preferencia del individuo por un resultado.

**Valencia negativa:** cuando la persona no desea llegar al resultado.

**Valencia positiva:** cuando la persona si quiere conseguir el resultado.

**Expectativa:** la probabilidad de que cierta acción en particular conduzca al resultado deseado.

**Instrumentalidad:** la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa, es decir, la evaluación subjetiva del empleado a cerca de la probabilidad de que la organización valore el desempeño y otorgue las recompensas adecuadas. En el ámbito del trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas, como aumento de sueldo o un ascenso. Basados en este autor, la expectativas son aspiraciones o sueños que tienen las personas en sus vidas; las cuales desean cumplir ya sea a corto, mediano o largo plazo. Estas expectativas se pueden situar en cualquier campo ya sea en el ámbito laboral, educativo, personal, profesional entre otros; sea cual sea el ámbito, cada sujeto tiene una aspiración un deseo por lograr algo durante el trayecto de su vida.

A continuación se presentan algunos estudios que han hecho otros autores de las expectativas, como Rosenthal y Rubin. (1978), estudiaron los efectos que las expectativas de una persona tienen en el desempeño de otra. Feldman y sus colegas (Feldman y Prohaska, 1979; Feldman y Theiss, 1982), demostraron que las expectativas de los alumnos inciden en el desempeño de los profesores.

Livingston. (1969), señaló cómo las expectativas de los gerentes pueden afectar al desempeño de sus subalternos. King. (1971), demostró el efecto Pigmalión en la industria: influyó en el desempeño de los aprendices de soldadura y de mecánica manipulando las expectativas de los instructores. Eden. (1984), analizó el fenómeno en varias situaciones organizacionales y de entrenamiento militar. (Charles. 2002).

Estos trabajos que se han realizado describen la influencia que tienen las expectativas de unas personas sobre otras. En psicología y educación estas influencias reciben el nombre de efecto Pigmalión o profecía de autocumplimiento, consiste en que las expectativas que tiene una persona sobre otra llegan a convertirse en realidad, y se define como el proceso por el cual las creencias y expectativas de una persona afectan de tal manera su conducta que provoca en los demás una respuesta que confirma esas expectativas. (Pichardo. 2007).

En cuanto al ámbito educativo, tradicionalmente se ha tomado al profesorado como las personas que influyen con sus expectativas en el alumnado, sin apenas considerar la influencia de las expectativas de éstos sobre aquéllos. (Juanas y Rodríguez, 2004. citado en Pichardo, 2007).

Urón, considera al alumnado como “profeta”, en el sentido de que la profecía puede darse, igualmente, desde el alumnado al profesorado. Sin embargo, este autor matiza que la influencia de los profesores será más fuerte que la de los alumnos. (Pichardo. 2007).

Actualmente parece que la influencia de las expectativas del alumnado sobre el profesorado y el proceso de enseñanza-aprendizaje va en aumento. Ello se deriva de las acciones que las universidades están realizando para establecer un sistema de evaluación de la calidad del servicio que ofrecen. Entre los aspectos evaluados se encuentra la labor docente y en ésta, una de las fuentes de información de más peso son los alumnos. Teniendo en cuenta esto, podemos decir que el profesorado está más condicionado por lo que el alumnado percibe de él y su actuación, y considera más las percepciones y expectativas de él. (Pichardo. 2007).

#### **1.2.6. Las expectativas de la vocación.**

Transitar por el sistema educativo ya no representa garantía de movilidad social ascendente como lo pensaban los sectores medios. Tampoco garantiza una mejor inserción laboral, pero la educación sí sigue siendo el medio necesario para acceder a un trabajo. Los jóvenes perciben que egresan con una baja formación para las demandas del mercado de trabajo, pero a la vez sienten que la escuela es el lugar donde han aprendido lo poco que saben. Sin embargo, hay diferencias entre los sectores sociales; los jóvenes advierten que muchos de los saberes demandados provienen del capital social acumulado por las familias (Jacinto. 2006) y por lo tanto, esto hace que las perspectivas a futuro estén ancladas en las posibilidades que otorga el entorno familiar y social, reproduciéndose la desigualdad de origen. Los sectores populares, por otra parte, han valorado tradicionalmente la educación sobre todo en relación con el trabajo. Pero cuando hay pocas posibilidades de empleo, cuando se deteriora el mercado de trabajo y las credenciales educativas se devalúan, la valoración de la educación muchas veces queda solo en el imaginario de estos grupos sociales. (Filmus, Kaplan, Miranda y Moragues. 2001).

Ahora bien, en contextos de crecimiento económico —como el actual en nuestro país—, nos preguntamos si esta valoración y perspectiva se modifican. En cuanto a la perspectiva futura, investigaciones que han indagado las relaciones entre las subjetividades de los jóvenes y el mercado de trabajo (Filmus, Kaplan, Miranda y Moragues, 2001), muestran que los jóvenes tienen percepciones bastante ajustadas de lo que sucede en el mercado de trabajo. Filmus, enfatiza una paradoja. En general, los jóvenes perciben que egresan con una baja formación para las demandas del mercado de trabajo, pero a la vez sienten que la escuela es el lugar donde han aprendido lo poco que saben. Sin embargo, hay diferencias entre los sectores sociales; los jóvenes advierten que muchos de los saberes demandados provienen del capital social acumulado por las familias, (Jacinto. 2006).

En cuanto a las expectativas laborales que busca el egresado es:

- Trabajar en lo que le guste.
- Trabajar en una Institución de renombre o reconocida.
- Conseguir un buen salario.
- Conseguir un puesto permanente o jerárquico.
- Trabajar en una institución responsable con la sociedad.

### **1.2.7. Teorías que fundamentan la investigación.**

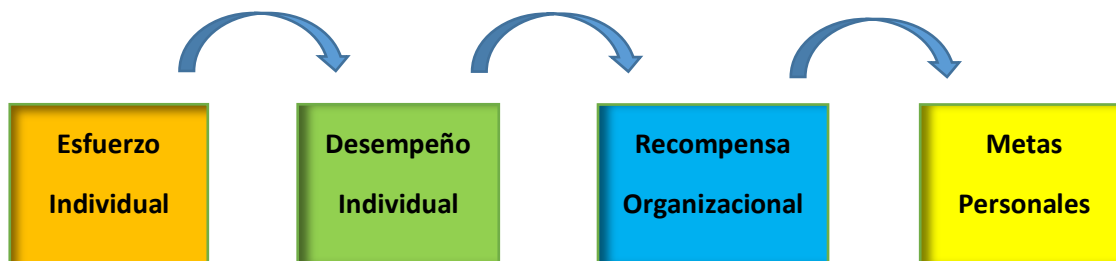
#### **A).- Teoría de las expectativas de Vronn.**

El desarrollo de la teoría de las expectativas se le atribuye al Psicólogo Victor H. Vroom (2008), afirma que una persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentará un resultado atractivo para el individuo. Esta teoría incluye tres elementos o variables:

- 1. Expectativa:** Es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño y se refiere a la probabilidad percibida por el individuo de que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño deseado.
- 2. Fuerza:** Es el vínculo entre el desempeño y la recompensa, el grado en que el individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular, es el medio para lograr el resultado deseado.
- 3. Valencia:** Es lo atractivo que puede resultar la recompensa, la importancia que el individuo dé al resultado o recompensa potencial que se puede lograr en el trabajo.

En otras palabras, esta teoría nos dice que la tendencia para actuar en cierta forma, depende de qué tanto la persona esté convencida de que sus acciones lo conducirán a

lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella. La lógica de la teoría supone que toda persona se esforzará en su desempeño para lograr obtener aquello que desea, siempre y cuando piense que es posible lograrlo.



La relación Desempeño – Recompensa: El grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.

La relación Recompensa – Metas Personales: El grado hasta el cual las Recompensas Organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales y lo atractivo que son esas posibles recompensas para la persona.

#### **En resumen:**

La motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, la fuerza es la fortaleza de la motivación de una persona.

#### **B).- Teoría de las Expectativas Motivacionales.**

David Nadler y Edwar Lawler, citados por Palmero y Otros (1993), dieron 4 hipótesis sobre la conducta en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores ambientales.
- Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización.
- Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con base a sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

Estas hipótesis son base del modelo de las experiencias en el cual consta de tres componentes.

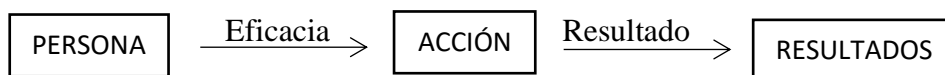


- **Las expectativas del Desempeño – Resultado (DR).** Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.
- **Valencia:** El resultado de una conducta, posee una valencia o poder para motivar; concreta, que varía de una persona a otra. Cada persona posee sus preferencias en cuanto a los resultados finales que pretende alcanzar o evitar. Estos resultados adquieren valencias. Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar determinado resultado final. La valencia de los resultados intermedios, está dada en función de la relación percibida con los resultados finales deseados.
- **Las expectativas del esfuerzo – desempeño. (E-D):** Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectará las decisiones sobre su conducta. Estas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado.

Es importante destacar además que la fortaleza de esta teoría es también su debilidad. Al parecer es más ajustable a la vida real el supuesto de que las percepciones de valor varían de alguna manera entre un individuo y otro, tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. (López B. 2006).

Ejemplos de re-elaboración de los parámetros E/V se encuentran en las propuestas de Bandura (1977) o Heckhausen (1987) al diferenciar tipos específicos de expectativas. La clasificación de Bandura distingue entre expectativas de eficacia y de resultados. Las primeras referidas a la percepción de auto-capacidad para llevar a cabo una conducta se sitúan conceptualmente entre el sujeto y la acción.

Las expectativas de resultado, sin embargo aluden a la convicción de que una determinada acción, producirá un determinado resultado. Estos intervienen como actividades mediadoras entre la acción y el resultado esperado; tal y como se representa en el siguiente esquema.



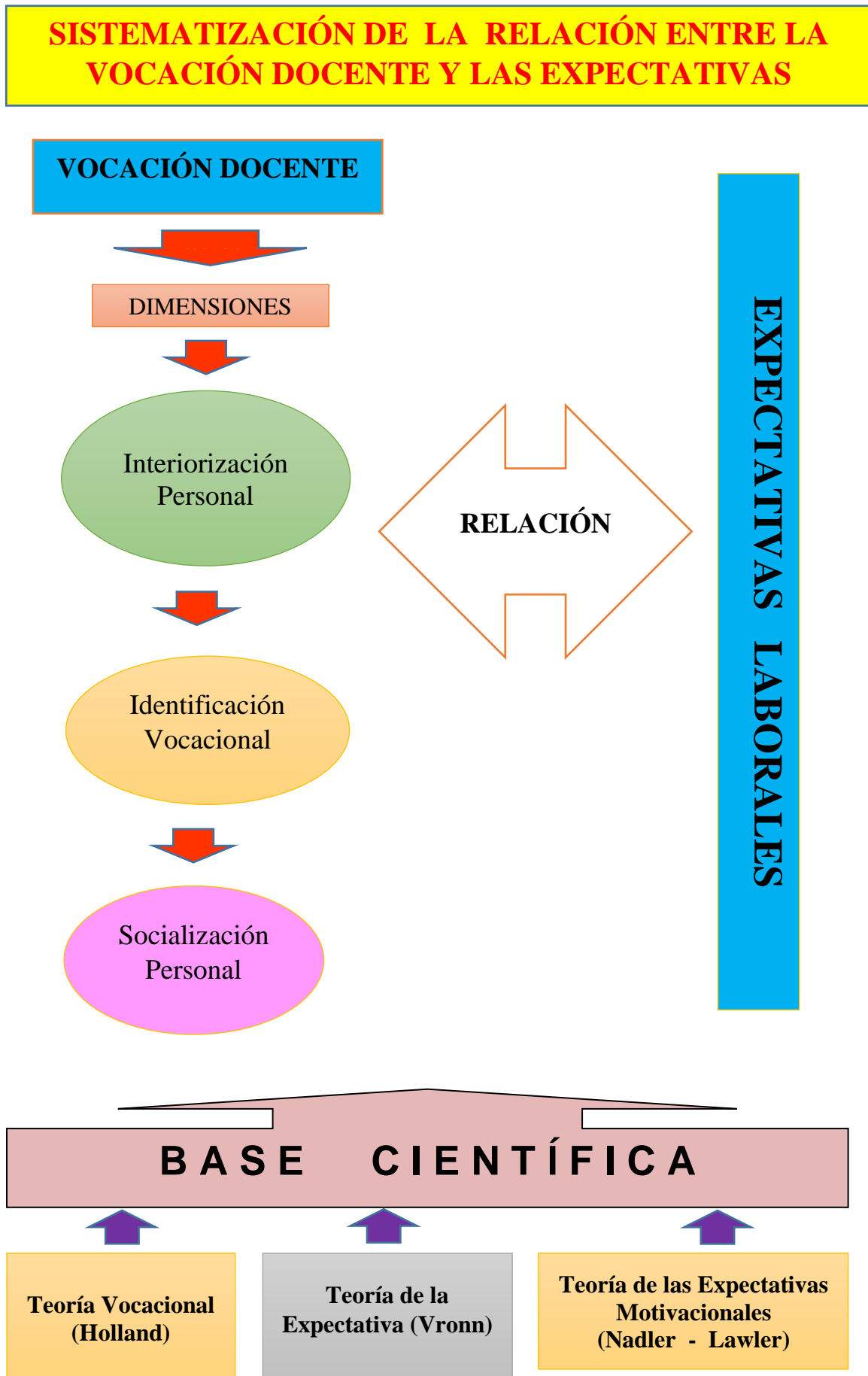
Heckhausen, por su parte clasifica en tres tipos de expectativas.

- De Situación – Resultado (S-R).
- De Acción – Resultado. (A-R)
- De Resultado – Consecuencia. (R-C)

La expectativa de Acción – Resultado. (A-R), coincide prácticamente con la noción de la expectativa de resultado de Bandura. La expectativa de Situación – Resultado (S-R), se define como la creencia de una situación en sí misma al margen de la conducta del sujeto llevará a un determinado resultado. Por ejemplo el convencimiento de que determinadas situaciones de pobreza llevan aparejadas el fracaso escolar. Finalmente la expectativa de Resultado – Consecuencia. (R-C), consiste en la creencia de que el resultado esperado, actuará como instrumento mediador para alcanzar unas determinadas consecuencias. Si se termina la carrera (resultado) se podrá acceder a un puesto profesional (consecuencia). Tanto la noción de expectativa de eficacia de Bandura como la de expectativa de Resultado – Consecuencia. (R-C) de Heckhausen van a generar importantes repercusiones en la interpretación psicológica de la motivación.

Bandura. (1982), incidiendo en el papel motivador que tiene la percepción de uno mismo como agente capaz de llevar a término determinadas acciones. A su vez, la distinción entre el resultado y consecuencias que plantea Heckhausen posibilita la interpretación de los resultados como pasos instrumentales encaminados hacia metas de orden superior que aportan valor significativo a nuestras acciones. De manera que aunque no se pueda influir directamente sobre las consecuencias; sino sólo sobre los resultados, la creencia en relación entre los resultados y consecuencias posteriores, adquiere valor motivacional. La relevancia de las acciones futuras sobre la conducta presente será enfatizada por Raynor (1981), a través de su concepción de la “orientación futura” y por Gjesme mediante el concepto de “distancia temporal de la meta”. (Barberá. 2000).

El análisis motivacional de la conducta dirigida a la consecución de metas, los modelos de expectativa - valencia (E-V), han dominado el escenario psicológico, al menos durante las tres últimas décadas. Aunque el rótulo general de expectativa - valencia (E-V), se incluyen planteamientos teóricos diversos, todos ellos comparten entre sí la consideración de que el componente motivacional clave para conseguir un logro es la intencionalidad o lo que es lo mismo el grado de compromiso personal con respecto al objetivo propuesto. De acuerdo con estos modelos cuando hay una intención clara, concreta y definida por conseguir una meta, aumenta la probabilidad de lograr el objetivo. Un planteamiento de este tipo centra toda la carga motivacional en la determinación clara y precisa de las intenciones, asumiendo de forma implícita que el paso de la intención a la consecuencia de la meta, una vez que aquella ha sido firmemente establecida es un proceso directo, inmediato y casi automático.



### 1.3. Definición de términos básicos.

- **Vocación.**

- Es el deseo de emprender una carrera, una profesión o cualquier otra ocupación o actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios.
- Es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta.
- Es la inspiración y "Llamado" que atrae a una persona a realizar con mayor profundidad, preparación y conocimientos la transmisión de cultura mediante una o más especialidades o áreas del conocimiento humano que siente propio, domina y trabaja con esmero, para que de ésta manera se sienta realizado profesionalmente y llegue el desarrollo integral a su familia y persona. (Malca Delgado. 2013).

- **Vocación docente.**

- La vocación docente, como profesión y como pasión, es una disciplina a la que se la debe abordar con respeto y dedicación, demandando un gran compromiso por parte del apasionado. Este compromiso será el contrato tácito establecido por el docente hacia su rol de comunicador, transmisor y precursor de la curiosidad del estudiante.

- **Docente.**

- Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro; aunque su significado no es exactamente igual.
- Es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma un docente no puede ser maestro o viceversa. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso aprendizaje.
- Es el quien reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea.

- **Autorrealización.**

- La Autorrealización consiste en desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos. Es llegar a ser uno mismo en plenitud.

- La Autorrealización es la vía para el autodescubrimiento experiencial y el autoconcepto, en el cual contactamos con el Yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad. Sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad.
  - La Autorrealización o realización de sí mismo tiene que ver con la autenticidad, con ser lo que se es, y no con lo que se ha aprendido o con lo que uno pretende ser — alejado de su verdad o realidad interior. (Marina Mora, J.I. 2017).
  - La autorrealización implica mucha disciplina y fuerza de voluntad, hay que ir cumpliendo los objetivos, sin importar todas las pruebas que tengamos que pasar, el cambio de estado del estado mental inicial es lo más duro, al igual que la fuerza aplicada para mover una caja en el suelo es mayor al inicio, después se puede arrastrar con más facilidad, quizás su éxito es como una gran roca que está al borde de una pendiente, solo hay unas pequeñas cuñas que la están deteniendo, una vez que las quite entonces esa roca rodará con fuerza y nadie podrá detenerla.
  - La autorrealización requiere de mucha persistencia, no se debe ser conformista, busque nuevas formas de hacer las cosas, al final tendrá que encontrar las respuestas, puede motivarse a través de la observación.
- **Autorrealización personal.**
    - La autorrealización personal significa lograr un alto nivel de bienestar por dedicarnos a hacer las labores que amamos, es la satisfacción de aportar algo al universo, es el momento de la consagración de un sueño que implica alcanzar el éxito.
- **Expectativas.**
    - Son esperanzas o estimaciones que se hacen sobre la probabilidad de alcanzar con un esfuerzo determinado unos rendimientos concretos. Si los empleados no cuentan con medios para realizar el esfuerzo que se les pide con el fin de alcanzar el rendimiento fijados, o piensan que este es imposible de cumplir, no aparecerá la expectativa “esfuerzo – rendimiento”. (De Miguel F. 2010).
    - Es la referencia a un deseo, o un compromiso de alcanzar; es decir suponen un plan realista sobre cómo lograr esa meta. Se trata de un escenario en el que se evalúan las posibilidades que tiene un individuo en particular de alcanzar un determinado nivel educativo, considerando tanto la información disponible en el momento actual como

sus preferencias. Es decir, las expectativas son más susceptibles a influencias externas que las aspiraciones. (Guerrero. 2014).

- Es considerada como una variante de la naturaleza cognitiva que propone la idea de antelación, cuya inserción en los estudios psicológicos puede ser de esencial importancia ya que se tendría una explicación acerca del comportamiento de la dinámica social y hasta el porqué de los distintos cambios de ánimo que presentan las personas. (Pichardo. 2007).
- La expectativa resulta ser el sentimiento de esperanza, ilusión, que experimenta un individuo ante la posibilidad de poder lograr un objetivo o cualquier otra conquista en su vida. Este concepto aparece vinculada a una situación que es sumamente factible que se produzca.

- **Expectativas laborales.**

- Trata de las metas que tiene una persona al postularse al empleo de sus sueños. Cuando un individuo se encuentra en la búsqueda de un puesto laboral, éste tiene ya en su mente la clase de empleo que desea y de lo que quiere alcanzar para su futuro, es decir de sus expectativas, es por esto que al momento de realizar la hoja de vida se debe dejar en claro cuáles son sus expectativas laborales y los objetivos que se desea lograr con el trabajo al cual se postula. Cuando la persona expresa en su currículum sus expectativas, el reclutador podrá conocer mejor si es la persona indicada para el puesto. (Pichardo. 2007).

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **2.1. Sistema de variables.**

- Variable V1: Vocación docente.
- Expectativas vocacionales.

##### **2.1.1. Variable V1: Vocación docente.**

###### **a) Definición conceptual.**

La Vocación Laboral se entiende como un llamado interior, una responsabilidad con una actividad y responsabilidad de la persona con ella misma; incluso de la identidad de la persona con su actividad principal.

El docente con vocación es aquel que realiza su trabajo pensando en una causa específica.

###### **b) Definición operativa.**

La Vocación Docente es una de las más sensibles actividades a los cambios sociales, políticos, culturales, tecnológicos de las sociedades; ya que tiene el desafío permanente de contribuir con la formación de los actores sociales que a su vez sean capaces de emprender las transformaciones del mundo actual a través del desarrollo de sus competencias.

##### **2.1.2. Variable V2: Expectativas laborales.**

###### **c) Definición conceptual.**

Las Expectativas Laborales son esperanzas que el sujeto trata de alcanzar las metas que tiene como profesional al postularse al empleo de sus sueños.

###### **d) Definición operativa.**

Las Expectativas Laborales, son más concretas; hacen referencia a un deseo, a un compromiso de alcanzar determinado nivel educativo; es decir suponen un plan realista sobre cómo lograr esa meta. Se trata de un escenario en el que se evalúan las posibilidades que tiene un individuo en particular de alcanzar un determinado nivel educativo, considerando tanto la información disponible en el momento actual como sus preferencias. (Guerrero, 2014. pp. 11-12).

## 2.1.3. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1: Vocación Docente.</b>	<b>Interiorización personal</b>	- Posee autoconcepto y la autoestima.	<b>Deficiente</b> <b>Regular</b> <b>Bueno</b> <b>Excelente</b>
		- Presenta aptitudes naturales y talento hacia la profesión.	
		- Posee capacidades, actitudes personales por la profesión.	
	<b>Identificación Vocacional</b>	- Disfruta del servicio educativo y social que brinda.	
		- Posee inclinación vocacional hacia la docencia.	
		- Reconoce sus habilidades personales para con la carrera.	
		- Asume el llamado de la vocación a donde lo necesitan	
	<b>Socialización Profesional</b>	- Practica las interrelaciones personales con los compañeros de trabajo, Padres de Familia y alumnado	
		- Asume el Pacto social en el proceso Docente – Educativo.	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V2 : Expectativas Laborales</b>	<b>Percepción Laboral</b>	- Puesto laboral tenga cercanía a su domicilio.	<b>Deficiente</b> <b>Regular</b> <b>Bueno</b> <b>Excelente</b>
		- Actividad que realiza sea fácil.	
		- Adquiere el nombramiento de su puesto laboral.	
		- Labor que desempeña sea específica.	
		- Asume puestos jerárquicos.	
	<b>Percepción Económicas</b>	- Adquiere trabajo bien remunerado.	
		- Posee premios o estipendios por la producción de sus servicios.	
		- Ostenta comodidades gracias a remuneración por su labor.	
	<b>Percepciones Socio - Cultural</b>	- Merece de un trato elocuente y especial por la comunidad.	
		- Recibe méritos y honores por el servicio prestado al Estado por las autoridades y la sociedad.	



## 2.2. Tipo y nivel de investigación.

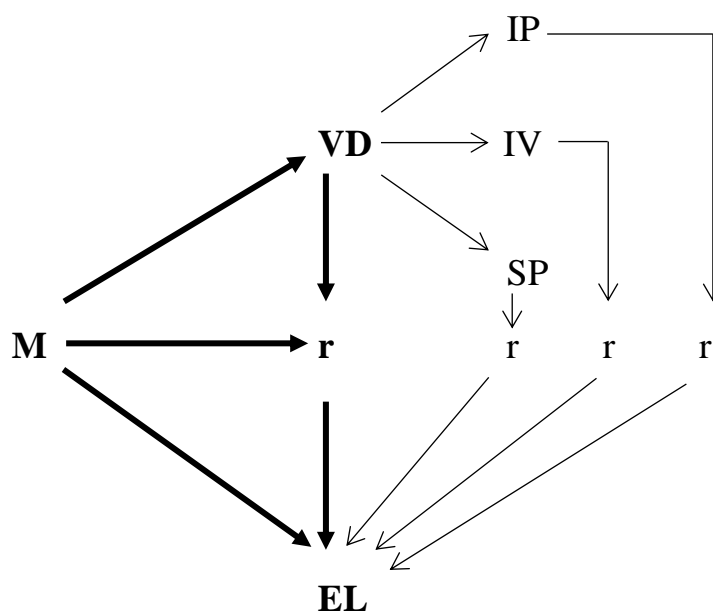
**2.2.1. Tipo de investigación:** El presente estudio pertenece al tipo: **No Experimental** porque va enriquecer las teorías y el conocimiento científico.

**2.2.2. Nivel de investigación.** El nivel de investigación utilizado, fue **Descriptivo**; porque permitirá describir el nivel de relación entre la V1 y la V2.

## 2.3. Diseño de la investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación se eligió el tipo **Correlacional**; porque permite seleccionar un grupo de estudio y luego asimilar la información actualizada con respecto a una determinada situación; es decir observar ciertas características del objeto de estudio. (Campos, Marroquín y otros. 2009, p. 97).

Esquema:



**Donde:**

**VD**= Vocación docente.

**M** = Muestra.

**r** = Relación entre VC y la EL

**EL** = Expectativas laborales.

**IP** = Interiorización Personal.

**IV** = Identificación Profesional.

**SP** = Socialización Profesional.

## 2.4. Población y Muestra.

### 2.4.1. Población.

Para ejecutar la investigación se focalizó la Escuela Profesional de Idiomas, quien cuenta con 180 egresados a la fecha y que se encuentra diseminados por toda la región de San Martín. Unos laboran en el Sector Educación y otros sectores diferentes.

### 2.4.2. Muestra.

La muestra propuesta para la investigación, fue de 60 egresados de la Escuela Profesional de Idiomas que se encuentran dispersos en las diferentes provincias de la región San Martín.

### 2.4.3. Técnica de muestreo.

La técnica de muestreo que se empleó fue: el Muestreo por Conveniencia, es decir los sujetos sometidos a la muestra, son seleccionados dadas a la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

### 2.5.1. Técnicas de investigación.

Para el recojo de información se consideró la siguiente técnica: El Cuestionario: Técnica cuya aplicación brinda excelentes resultados en la investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo, debido a su versatilidad, sencillez, y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Para este caso se empleó la encuesta indirecta conocida como cuestionario.

<b>Variables</b>	<b>Instrumentos</b>
VC = Vocación Docente	Cuestionario (Aplicar a los egresados)
EP = Expectativas Laborales de los egresados	Cuestionario (Aplicar a los egresados)

### 2.5.2. Instrumentos de investigación.

El cuestionario con la variable V1 (VD): “**Vocación Docente**” contuvo 3 dimensiones, 20 items distribuidos de la siguiente forma:

- La dimensión: **Interiorización personal** contiene 10 items.
- La dimensión: **Identificación con la vocación** posee 5 items.
- La dimensión: **Socialización personal**, posee 5 items.

Además tuvo 4 opciones o alternativas de respuesta: Nunca, Pocas Veces, Muchas Veces, Siempre.

El cuestionario de la variable V2 (EL): **“Expectativas Laborales”** tuvo 3 dimensiones, 20 items y 4 opciones.

- La dimensión: **Pretensiones Laborales** contiene 10 items.
- La dimensión: **Pretensiones Económicas** posee 5 items.
- La dimensión: **Pretensiones Socio - Culturales**, posee 5 items.

## **2.6. Técnicas de procesamiento de datos.**

### **2.6.1. Procesamientos de datos.**

Para el procesamiento de los datos obtenidos, se realizó de acuerdo a los siguientes procedimientos:

- Trabajo de campo
- Ordenamiento de datos
- Tablas y gráficos estadísticos

Para el procesamiento y presentación de los datos se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas para datos ordinales, a través de:

- Tablas de frecuencia: debido a que la información presentada, necesita ser desagregada en frecuencias para un mejor desarrollo del problema.
- Gráficos de barras y tortas para los porcentajes: son formas visibles de presentar los datos, y permiten que en forma simple y rápida se observen las características de las variables utilizando el programa informático estadístico SPSS, versión 22.

### **2.6.2. Análisis e interpretación de datos.**

El análisis y la interpretación de los resultados, se presentarán en cuadros tablas estadísticas y se ajustarán a los siguientes procedimientos:

- a. Análisis del rango de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario.
- b. Interpretación del rango de acuerdo a la comparación de los valores calculados.
- c. Análisis del promedio de los puntajes obtenidos en el cuestionario.

- d. Determinación de los recursos y estilos, según la interpretación media aritmética calculada.
- e. Análisis e interpretación de la desviación estándar de los puntajes obtenidos en el cuestionario para determinar la distribución de las frecuencias obtenidas.

Además los análisis de los resultados se realizó mediante las frecuencias porcentuales y el coeficiente de correlación de Pearson; utilizando los siguientes parámetros de correlación:

<b>Parámetros de correlación de Pearson</b>	
1	Correlación positiva perfecta
0,76 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,11 a 0,50	Correlación positiva media
0,01 a 0;10	Correlación positiva débil
0	No existe correlación
-0,01 a -0;10	Correlación negativa débil
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,76 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-1	Correlación negativa perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Se aplicaron fórmulas respectivas de acuerdo a los resultados y se interpretó teniendo en cuenta criterios estadísticos. Los datos recolectados siguió el siguiente tratamiento estadístico:

**a).- Hipótesis Estadística:**

$$H_0 : \mu_d = 0$$

$$H_1 : \mu_d < 0$$

Donde:

$\mu_d = \mu_1 - \mu_2$ : Es la diferencia promedio de los puntajes producto de la aplicación de la Variable V1 (VD) y la Variable V2 (EP)

- Se estableció el nivel de confianza del  $\beta = 95\%$ , es decir un error estadístico del 5% ( $\alpha$ )

- La hipótesis estuvo contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- a. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante niveles criterios.

**b).- Prueba de hipótesis.**

El método de verificación de hipótesis que se utilizó en la investigación y se procedió a tomar la decisión estadística según los siguientes criterios:

- Si  $p < 0,05$  entonces se rechazará la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se aceptará la Hipótesis de Investigación ( $H_1$ ) lo cual implica que: la Vocación Docente está vinculada a las Expectativas Laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018
- Si  $p > 0,05$  entonces se aceptará la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se rechazará la Hipótesis de Investigación ( $H_1$ ) lo cual implica que: la Vocación Docente no está vinculada a las Expectativas Laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018

### CAPÍTULO III

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados.

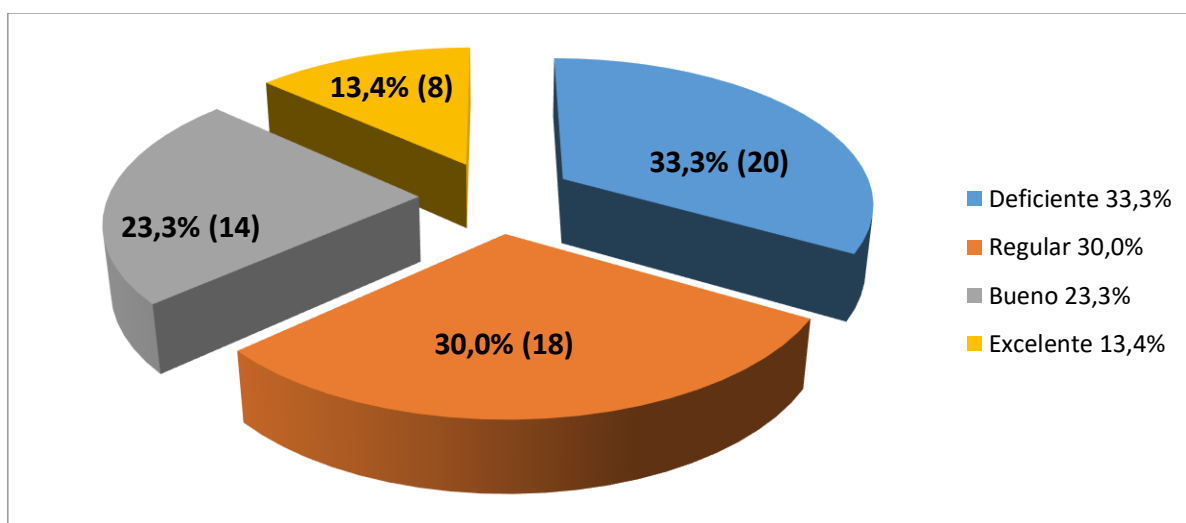
Tabla 1

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según su vocación docente.*

VOCACIÓN DOCENTE	N° de egresados	Porcentaje (%)
DEFICIENTE	20	33,3%
REGULAR	18	30,0%
BUENO	14	23,3%
EXCELENTE	08	13,4%
Total	60	100,0

**Fuente:** Elaboración propia de la investigación. Encuesta.

La tabla 2, nos permite observar, que el 33,3% (20) de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM-T, tienen vocación docente deficiente; el 30,0% (18) tienen una regular vocación docente. Así mismo se observa que el 23,3% (14) egresados posee un nivel bueno y el 13,4% (8) egresados poseen una excelente vocación docente. Esto nos permite inferenciar que la mayoría de los egresados poseen un nivel regular de vocación docente.



**Gráfico 1:** Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según su vocación docente. (Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta).

Tabla 2

***Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según las dimensiones de su vocación docente.***

VOCACIÓN DOCENTE (Calificaciones)	INTERIORIZACIÓN PERSONAL		IDENTIFICACIÓN VOCACIONAL		SOCIALIZACIÓN PERSONAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
	DEFICIENTE	22	36,7	21	35,0	15
REGULAR	18	30,0	23	38,4	17	28,3
BUENO	11	18,3	08	13,3	15	25,0
EXCELENTE	09	15,0	08	13,3	13	21,7
TOTAL	60	100.0	60	100.0	60	100.0

**Fuente:** Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta.

La tabla 2, muestra el comportamiento de la vocación docente de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas. Con respecto a la interiorización personal, el 36,7% (22) de los egresados, muestran una deficiente interiorización personal con respecto a la vocación docente, seguido del 30,0% (18) que manifiestan tener una regular interiorización personal con respecto a la vocación docente. También podemos observar el 18,3% (11) de los egresados manifiesta tener una buena interiorización personal con respecto a la vocación docente; además se observa que el 15,0 % (9) de los egresados poseen una excelente interiorización personal frente a la vocación docente.

En la identificación vocacional, el 35,0 % (21) de los egresados tienen una deficiente identificación vocacional con respecto a la vocación docente, seguido del 38,4% (23) que manifiesta una regular identificación vocacional con respecto a la vocación docente y el 13,3% (8) de los egresados tienen una buena identificación vocacional con respecto a la vocación docente.

Según la socialización personal, el 25,0 % (15) de los egresados tienen una deficiente socialización personal con respecto a la vocación docente; el 28,3% (17) egresados posee una regular socialización personal con respecto a la vocación docente. Además, se observa que el 25,0 % (15) de los egresados posee una buena socialización personal con respecto a la vocación docente. Además el 21,7% (13) egresados poseen una excelente socialización personal con respecto a la vocación docente.

Tabla 3

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la interiorización personal de la vocación docente relacionada a las expectativas laborales.*

		CALIF_ Interiorización Personal de la VOC DOC					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
CALIFICAC Expectativas Laborales	Deficiente	N°	09	07	05	03	<b>24</b>
		% del total	15,0%	11,7%	8,3%	5,0%	<b>40,0%</b>
	Regular	N°	07	05	03	03	<b>18</b>
		% del total	11,7%	8,3%	5,0%	5,0%	<b>30,0%</b>
	Bueno	N°	06	03	02	02	<b>13</b>
		% del total	10,0%	5,0%	3,4%	3,4%	<b>21,7</b>
	Excelente	N°	00	03	01	01	<b>05</b>
		% del total	<b>0,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,6%</b>	<b>8,3%</b>
	Total	N°	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>09</b>	<b>60</b>
		% del total	<b>36,6%</b>	<b>30,0%</b>	<b>18,3%</b>	<b>15,0%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta.

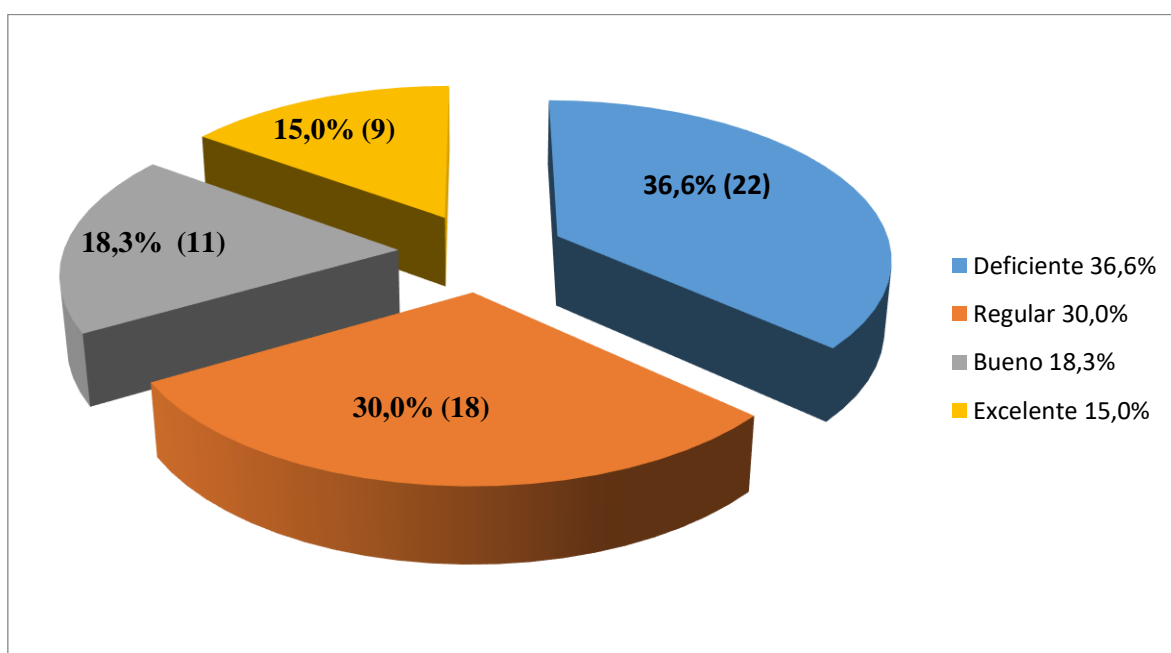
La tabla 3, nos muestra que el 15% (9) de los egresados, manifiestan tener un nivel deficiente de expectativa laboral así como un deficiente nivel en la interiorización personal de la vocación docente. Así mismo observamos que el 11,7% (7) egresados muestran un nivel deficiente en las expectativas laborales y un nivel regular de interiorización personal. Del mismo modo se nota que el 8,3% (5) de los egresados, manifiestan tener un nivel deficiente de expectativa laboral y un nivel bueno en la interiorización personal de la vocación docente y un 5,0% (3) manifiestan poseer un nivel deficiente expectativa laboral y un nivel excelente en la interiorización personal de la vocación docente.

También se observa que el 11,7% (7) de los egresados, manifiestan tener un nivel regular de expectativa laboral así como de un nivel deficiente en la interiorización personal de la vocación docente. De la misma manera, observamos que el 8,3% (5) egresados muestran un nivel regular en las expectativas laborales, así como de un nivel regular de interiorización personal. Del mismo modo se nota que el 5,0% (3) de los egresados, manifiestan tener un nivel regular de expectativa laboral así como de una buena interiorización personal de la vocación docente y el 5,0% (3) manifiesta tener un nivel regular en la expectativa laboral; pero un nivel excelente en cuanto a la interiorización de la vocación docente.



De la misma manera se observa que el 10,0% (6) de los egresados, manifiestan tener un nivel bueno de expectativa laboral así como de un nivel deficiente en la interiorización personal de la vocación docente. También se observa que el 5,0% (3) egresados muestran un nivel bueno en las expectativas laborales, así como de un nivel regular de interiorización personal. Del mismo modo se nota que el 3,4% (2) de los egresados, manifiestan tener un nivel bueno de expectativa laboral así como de una buena interiorización personal de la vocación docente. Por último el 3,2% (2) de los egresados muestra una buena expectativa laboral y una excelente interiorización personal.

De la misma manera se observa que el 5,0% (3) de los egresados, manifiestan tener un nivel excelente de expectativa laboral así como de un nivel regular en la interiorización personal de la vocación docente. Así mismo el 1,6% (1) de los egresados, manifiestan tener un nivel excelente de expectativa laboral así como de un nivel bueno en la interiorización personal de la vocación docente. Para concluir notamos que el 1,6% (1) manifiesta tener un nivel excelente expectativa laboral; así como también de un nivel excelente en cuanto a la interiorización de la vocación docente. Según el análisis estadístico se aprecia que la mayoría de los egresados poseen un nivel regular de interiorización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una baja relación a con respecto a la expectativa laboral.



**Gráfico 2:** Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la interiorización personal de la vocación docente relacionada a las expectativas laborales. (Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta).

Tabla 4

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la identificación vocacional de la vocación docente relacionadas a las expectativas laborales.*

		CALIF_ Identificación Vocacional de la Voc. Doc.					Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
CALIFICAC Expectativas Laborales	Deficiente	N°	08	09	03	03	<b>23</b>
		% del total	13,3%	15,0%	5,0%	5,0%	<b>38,4%</b>
	Regular	N°	06	05	02	02	<b>15</b>
		% del total	10,0%	8,3%	3,3%	3,3%	<b>25,0%</b>
	Bueno	N°	05	06	02	02	<b>15</b>
		% del total	8,3%	10,0%	3,3%	3,3%	<b>25,0%</b>
	Excelente	N°	02	03	01	01	<b>07</b>
		% del total	3,3%	5,0%	1,6%	1,6%	<b>11,7%</b>
	Total	N°	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>08</b>	<b>08</b>	<b>60</b>
		% del total	<b>35,0%</b>	<b>38,4%</b>	<b>13,3%</b>	<b>13,3%</b>	<b>100%</b>

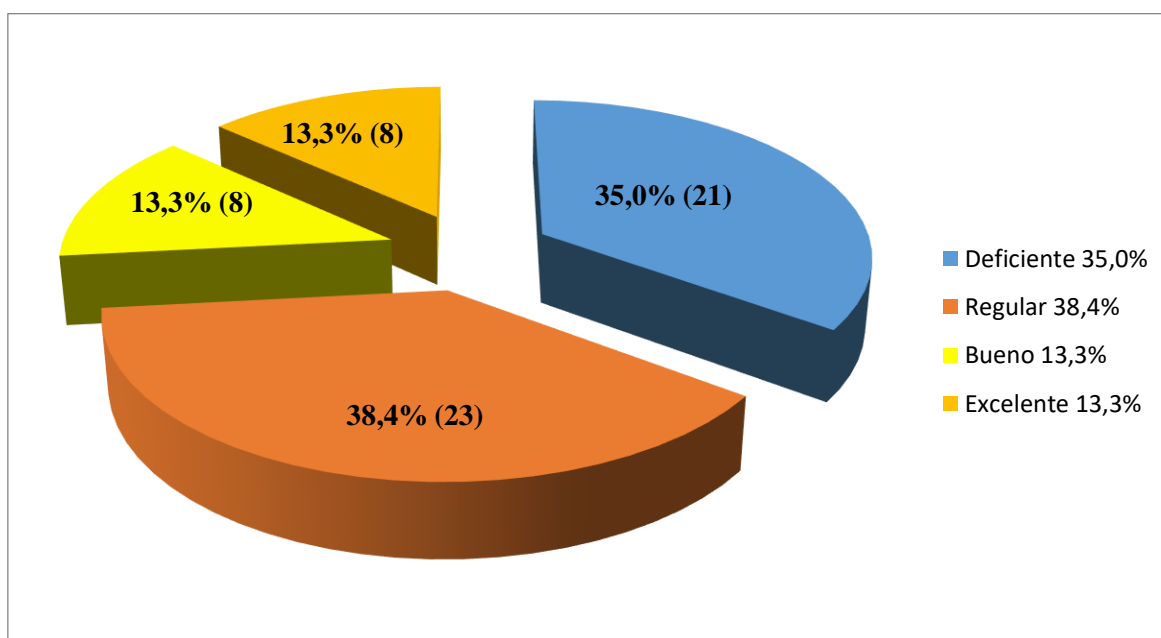
**Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta.**

La tabla 4, nos muestra que 13,3% (8) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel deficiente en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la identificación vocacional de la vocación docente; asimismo 15,0% (9) de los egresados tienen un nivel deficiente de expectativas laborales y tienen un nivel regular de identificación vocacional. Del mismo modo el 5,0% (3) egresados presentan un nivel deficiente en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la identificación vocacional. De misma forma el 3,3% (2) de los egresados presenta un nivel deficiente en las expectativas laborales frente a un nivel excelente en la identidad vocacional de la vocación docente.

Además nos muestra que el 10,0% (6) de los egresados, presentan que un nivel regular en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la identificación vocacional de la vocación docente; asimismo 8,3% (5) de los egresados tienen un nivel regular de expectativas laborales y tienen un nivel regular de identificación vocacional. Del mismo modo el 3,3% (2) egresados presentan un nivel regular en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la identificación vocacional. De misma forma el 3,3% (2) de los egresados presenta un nivel regular en las expectativas laborales frente a un nivel excelente en la identificación vocacional.

También se observa que el 8,3% (3) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel bueno en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la identificación vocacional de la vocación docente. Así mismo 3,3% (2) de los egresados tienen un nivel bueno de expectativas laborales y tienen un nivel regular de identificación vocacional. Del mismo modo el 3,3% (2) egresados presentan un nivel bueno en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la identificación vocacional. De misma forma el 1,6% (1) de los egresados presenta un nivel bueno en las expectativas laborales frente a un nivel excelente en la identificación vocacional.

Además se observa que 5,3% (3) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel excelente en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la identificación vocacional de la vocación docente. Así mismo 3,3% (2) de los egresados tienen un nivel excelente de expectativas laborales y tienen un nivel regular de identificación vocacional. Del mismo modo el 3,3% (2) egresados presentan un nivel excelente en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la identificación vocacional. De misma forma el 1,6% (1) de los egresados presenta un nivel excelente en las expectativas laborales frente a un nivel excelente en la identificación vocacional. Se aprecia que la mayoría de los egresados poseen un nivel regular de Identificación Vocacional, por lo que se infiere que existe una baja relación con respecto a las expectativas laborales.



**Gráfico 3:** Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la identificación vocacional de la vocación docente relacionadas a las expectativas laborales. (Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta).

Tabla 5

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la socialización personal, dimensión de la vocación docente relacionada a las expectativas laborales.*

		CALIF_ Socialización Personal de la Voc. Doc.					
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
CALIFICAC Expectativas Laborales	Deficiente	N°	05	04	03	03	<b>15</b>
		% del total	8,3%	6,6%	5,0%	5,0%	<b>25,0%</b>
	Regular	N°	05	05	04	03	<b>17</b>
		% del total	8,3%	8,3%	6,6%	5,0%	<b>28,3%</b>
	Bueno	N°	04	04	04	03	<b>15</b>
		% del total	6,6%	6,6%	6,6%	5,0%	<b>25,0%</b>
	Excelente	N°	05	04	03	01	<b>13</b>
		% del total	8,3%	6,7%	5,0%	1,7%	<b>21,7%</b>
	Total	N°	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>60</b>
		% del total	<b>31,7%</b>	<b>28,3%</b>	<b>23,3%</b>	<b>16,7</b>	<b>100%</b>

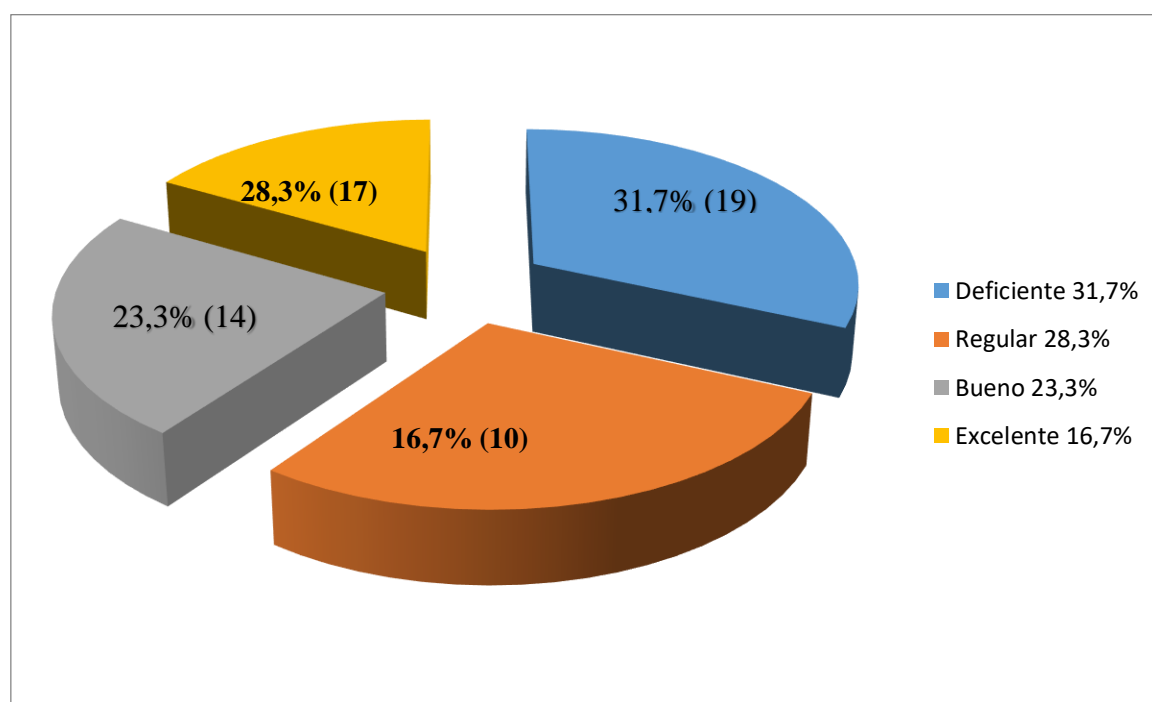
**Fuente:** Elaboración propia de la investigación. Encuesta.

La tabla 5, nos muestra que 8,3% (5) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel deficiente en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la socialización personal de la vocación docente; asimismo 6,6% (4) de los egresados tienen un nivel deficiente de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la socialización personal. Del mismo modo el 5,0% (3) egresados presentan un nivel deficiente en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la socialización personal. De misma forma el 5,0% (3) de los egresados presenta un nivel deficiente en las expectativas laborales frente a un nivel de excelencia en la socialización personal.

También nos muestra que 8,3% (5) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel regular en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la socialización personal de la vocación docente; asimismo 8,3% (5) de los egresados tienen un nivel regular de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la socialización personal. Del mismo modo el 6,6% (4) egresados presentan un nivel regular en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la socialización personal. De misma forma el 5,0% (3) de los egresados presenta un nivel regular en las expectativas laborales frente a un nivel de excelencia en la socialización personal.

Del mismo modo se observa que 6,6% (4) de los egresados, tienen un nivel bueno en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la socialización personal de la vocación docente; asimismo 6,6% (4) de los egresados tienen un nivel bueno de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la socialización personal. Del mismo modo el 6,6% (4) egresados presentan un nivel bueno en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la socialización personal. De misma forma el 5,0% (3) de los egresados presenta un nivel bueno en las expectativas laborales frente a un nivel de excelencia en la socialización personal.

Además se observa que el 8,3% (5) de los egresados, tienen un nivel excelente en las expectativas laborales y un nivel deficiente en la socialización personal; asimismo 6,6% (4) de los egresados tienen un nivel excelente de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la socialización personal. Del mismo modo el 5,0% (3) egresados presentan un nivel excelente en las expectativas laborales, pero alcanzan un nivel bueno en la socialización personal. De misma forma el 1,6% (1) de los egresados presenta un nivel excelente en las expectativas laborales frente a un nivel de excelencia en la socialización personal. Se percibe que la mayoría de los egresados poseen un nivel bueno de socialización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una moderada relación a con respecto a las expectativas laborales.



**Gráfico 4:** Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según la socialización personal, dimensión de la vocación docente relacionadas a las expectativas laborales. (Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta).

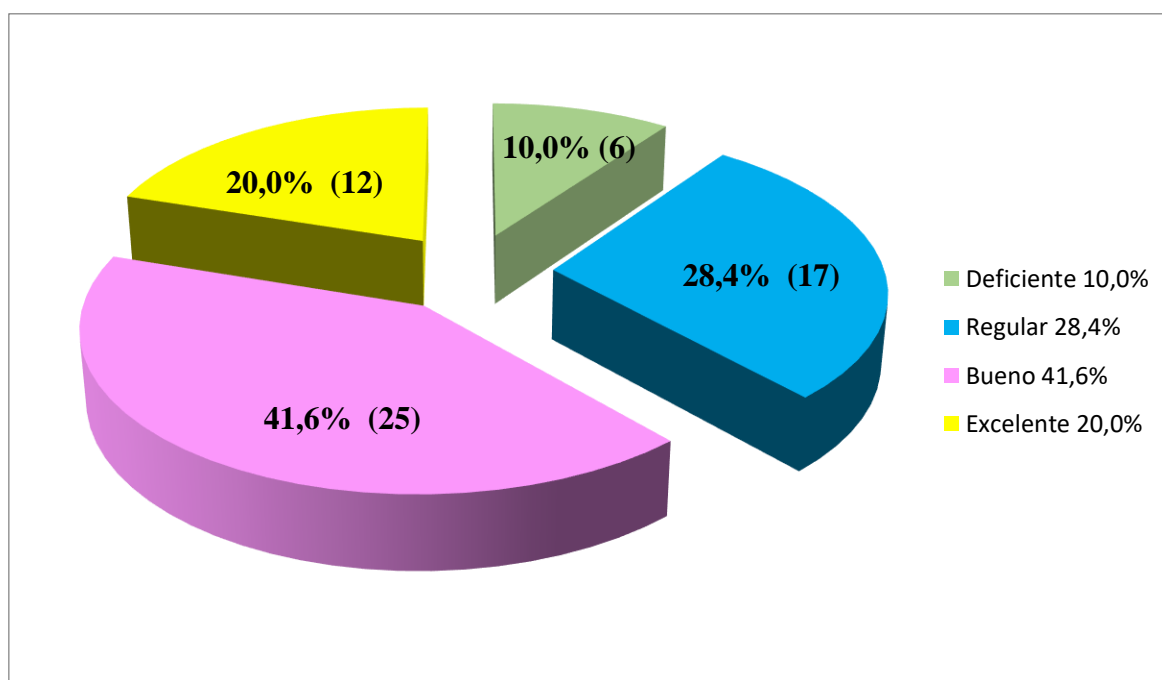
Tabla 6

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según sus expectativas laborales.*

Expectativas laborales		Porcentaje (%)
Calificaciones	N° de Egresados	
DEFICIENTE	06	10,0%
REGULAR	17	28,4%
BUENO	25	41,6%
EXCELENTE	12	20,0%
Total	60	100,0

**Fuente:** Elaboración propia de la investigación. Encuesta.

La tabla 6, nos muestra que el 10,0% (6) de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM-T, presenta un nivel deficiente en las expectativas laborales; el 28,7% (17) presentan un nivel regular en las expectativas laborales. Asimismo el 25,0% (13) de los egresados tienen una buena expectativa laboral. Además, se observa que el 12,0% (20) de los egresados presentan una excelente expectativa laboral. Como se observa el gráfico 5 podemos afirmar que la mayoría de los egresados ostentan una buena expectativa laboral.



**Gráfico 5:** Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según sus expectativas laborales. (Fuente: Elaboración con datos recogidos de la propia encuesta).

Tabla 7

*Número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, según las dimensiones de sus expectativas laborales.*

EXPECTATIVAS LABORALES (Calificaciones)	PRETENSIONES LABORALES		PRETENSIONES ECONÓMICAS		PRETENSIONES SOCIO - CULTURALES	
	N°	%	N°	%	N°	%
	DEFICIENTE	0	00.0	0	00.0	00
REGULAR	0	00.0	0	00.0	00	00.0
BUENO	22	36.7	14	23.3	18	30.0
EXCELENTE	38	63.3	46	76.7	42	70.0
TOTAL	60	100.0	60	100.0	60	100.0

**Fuente:** Elaboración propia de la investigación. Encuesta.

La Tabla 7, nos muestra el comportamiento de la dimensión expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas es como se interpreta: Con respecto a las pretensiones laborales, el 63,3% (38) de los egresados manifiesta tener una excelente pretensión laboral con respecto a las expectativas laborales. De igual manera el 36,7% (22) manifiesta tener una buena pretensión laboral con respecto a las expectativas laborales. Se deduce que la mayoría de los egresados desean garantizar su régimen laboral, así como de ostentar cargos de jerarquía.

Con respecto a las pretensiones económicas, podemos observar que el 76,7% (46) de los egresados muestran una excelente expectativa económica con respecto a la dimensión expectativas laborales frente a un 23,3% (14) que manifiesta tener una buena pretensión económica frente a las expectativas laborales. Se deduce que la mayoría de los egresados desean tener buenos salarios que compensa con el esfuerzo profesional y la canasta familiar.

Según las pretensiones socio-culturales, el 70,0% (42) de los egresados tienen una excelente pretensión socio cultural con respecto a la dimensión expectativas laborales y el 30% (18) restante muestran una buena pretensión socio cultural, con respecto a las expectativas laborales. Se deduce que la mayoría de los egresados, desea ser capacitado, especializado, obtener becas o pasantías en el extranjero para mejorar su eficiencia profesional. Se observa que en todas dimensiones, no hay un egresado con calificaciones de malo y regular.

Tabla 8

***Nivel de relación y número de egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades. UNSM-T. 2018, entre la vocación docente y las expectativas laborales.***

		CALIFIC. Vocación Docente					
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total	
CALIFICAC Expectativas Laborales	Deficiente	N°	05	01	00	00	<b>06</b>
		% del total	8,3%	1,6%	0,0%	0,0%	<b>10,0%</b>
	Regular	N°	06	07	04	00	<b>17</b>
		% del total	10,0%	11,6%	6,6%	0,0%	<b>28,3%</b>
	Bueno	N°	06	07	06	06	<b>25</b>
		% del total	10,0%	11,6%	10,0%	10,0%	<b>41,6%</b>
	Excelente	N°	03	03	04	02	<b>12</b>
		% del total	5,0%	5,0%	6,6%	3,3%	<b>20,0%</b>
	Total	N°	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>08</b>	<b>60</b>
		% del total	<b>33,3%</b>	<b>30,0%</b>	<b>23,3%</b>	<b>13,4%</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración propia de la investigación. Encuesta.**

La tabla 10, nos muestra que 8,3% (3) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel deficiente en las expectativas laborales y un nivel deficiente de la vocación docente; asimismo 1,6% (1) de los egresados tienen un nivel deficiente de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la vocación docente. Se observa que en ambas variables no hay un egresado con calificaciones de malo y regular. Asimismo nos muestra que 10,0% (6) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel regular en las expectativas laborales y un nivel deficiente de la vocación docente; además 11,6% (7) de los egresados tienen un nivel regular de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la vocación docente; también se observa que el 6,6% (4) poseen un nivel regular en las expectativas laborales y un nivel bueno en lo que se refiere a la vocación docente. Del mismo modo podemos apreciar que 10,0% (6) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel bueno en las expectativas laborales y un nivel deficiente de la vocación docente; además 11,6% (7) de los egresados tienen un nivel bueno de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la vocación docente; también se observa que el 10,0% (6) poseen un nivel bueno en las expectativas laborales y un nivel bueno en lo que se refiere a la vocación docente. Además 10,0% (6) de los egresados muestran un nivel bueno en las expectativas laborales y un excelente nivel en cuanto a la vocación docente. Igualmente se aprecia que el 5,0% (3) de los egresados, manifiestan que tienen un nivel excelente en las expectativas laborales y un nivel



deficiente de la vocación docente; además 5,0% (3) de los egresados tienen un nivel excelente de expectativas laborales y tienen un nivel regular en la vocación docente; también se observa que el 6,6% (4) poseen un nivel excelente en las expectativas laborales y un nivel bueno en lo que se refiere a la vocación docente. Además 3,3% (2) de los egresados muestran un nivel excelente en las expectativas laborales y un excelente nivel en cuanto a la vocación docente. Se distingue que la mayoría de los egresados poseen un nivel bueno en cuanto a la variable expectativas laborales y un nivel regular en la vocación docente; por lo que se deduce que existe una moderada relación entre la Vocación Docente y las Expectativas Laborales en los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM-T. 2018.

### **3.2. Discusión.**

Los resultados del presente estudio permitieron verificar las hipótesis planteada para ser respondidas en el presente estudio: La vocación docente estará vinculada a las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades – UNSM – Tarapoto. 2018; para lo cual los resultados alcanzados, se estarán comparando con otros estudios de autores que abordaron este tema, como es: Rambur, M. (2015) manifiesta que: el quehacer docente, es producto de un proceso histórico que ha ido transformando la concepción de la docencia en torno a distintas funciones y categorías sociales como las de vocación, trabajo, profesión u oficio. Además que posee una serie de atributos y características que permiten identificar el “ser docente”: la multiplicidad de tareas y dimensiones de la acción educativa, la inmediatez de los acontecimientos y diversidad de factores que la condicionan, el componente afectivo y posicionamiento ético del docente; así como también los saberes prácticos que modelan sus prácticas de acción y pensamiento, y van forjando la constitución del *habitus docente*. También nos menciona que la docencia no constituye una primera elección y un fin en sí mismo, sino que es producto de situaciones circunstanciales: haber abandonado sus estudios anteriores, haber postergado los estudios para dedicarse a la crianza de sus hijos, agregar una credencial educativa a la ya existente, sumar puntaje y ampliar las posibilidades laborales. A toda esta gama de aspectos, presentados por el autor, podemos inferir que coincidimos en sus apreciaciones. Mientras tanto Marrugo y Pérez. (2012) manifiesta que: La gran mayoría del personal se encuentran satisfecho con la recompensa monetaria obtenida por la labor desempeñada, además se detectó que los empleados no

solo esperan obtener una recompensa económica; se detectaron, que para ello resulta gratificante alcanzar: experiencia – relaciones laborales en la organización – reconocimiento laboral – satisfacción de ayudar socialmente a los más necesitados. En cuanto a este acápite, las conversaciones que se hizo a la mayoría de los docentes, manifestaron su desgano; ya que por su labor sacrificada, reciben como recompensa un bajo salario que no cubre sus expectativas económicas, lo cual se nota el desgano en ellos; pero de todas maneras cumplen con su labor sacrificada. Por su parte Malca Delgado. (2013) exterioriza que la: La vocación es el deseo de emprender una carrera, una profesión o cualquier otra ocupación o actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios. Es una inspiración interna o llamado interno hacia una actividad especial, carrera o profesión para dar servicio a la humanidad en la que se vive. Así como también manifiesta que la vocación es la tendencia que siente una persona hacia determinadas actividades, es una inclinación natural que ya desde niño se manifiesta. Es resumen es la inspiración y "Llamado" que atrae a una persona a realizar con mayor profundidad, preparación y conocimientos la transmisión de cultura mediante una o más especialidades o áreas del conocimiento humano que siente propio, domina y trabaja con esmero, para que de ésta manera se sienta realizado profesionalmente y llegue el desarrollo integral a su familia y persona. Esta apreciación estamos totalmente de acuerdo; ya que la mayoría de los que bregamos la carrera magisterial, lo hacemos por una vocación de atracción por la carrera. En cuanto a los factores que actúan en la elección de la Carrera Docente, Guerrero (2004) enuncia la fuerte influencia de las condiciones económicas precarias y la cercanía del establecimiento educativo al lugar de residencia. En relación con la licenciatura en Educación Primaria. Eso es afirmativo, porque la mayoría de los colegas de profesión, que por el hecho de no contar con una solvencia económica, no se ha podido emigrar a la capital en busca de otras especialidades y sólo se ha podido conformar con la profesión de docente porque en el medio donde moramos, había un pedagógico donde se formaban a los futuros maestros. Además en la compleja red de los elementos mencionados encontramos variados factores, entre los que destacan la edad, el género, origen socioeconómico, los estereotipos profesionales, el prestigio social de la carrera, la imagen personal o autoconcepto, las influencias familiares y de las amistades, las expectativas de seguridad laboral, las habilidades relacionadas con la carrera, el gusto por la carrera y la vocación y, de manera importante, aquellos relacionados con el tema de este trabajo: las metas y los motivos que guían la elección.

## CONCLUSIONES

- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, presentan un nivel regular en la vocación docente en todas sus dimensiones, debido a la poca identificación vocacional.
- Se valora que la mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, poseen un nivel regular de interiorización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una baja relación a con respecto a la expectativa laboral.
- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, tienen un nivel regular de Identificación Vocacional, por lo que se infiere que existe una baja relación con respecto a las expectativas laborales.
- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, poseen un nivel bueno de socialización personal de la vocación docente, por lo que se deduce que existe una moderada relación a con respecto a las expectativas laborales.
- La mayoría de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades- UNSM – Tarapoto 2018, presentan un nivel excelente en las expectativas laborales, debido a que todos aspiran un bienestar económico, laboral y social; tanto personal como familiar.
- Se distingue que la mayoría de los egresados presentan un nivel bueno en cuanto a la variable expectativas laborales y un nivel regular en la vocación docente; Se contrastó al 5,0% de significancia, cuyo valor de la correlación fue de 0,386; es decir una relación moderada con una significancia de  $p = 0,002 < 0,05$ . Por lo que se concluye que *existe una relación o vinculación significativa entre la expectativa laboral y la vocación docente* de los egresados de la Escuela Profesional de Idiomas de la Facultad de Educación y Humanidades de la UNSM-T.

## RECOMENDACIONES

### **A los docentes:**

- Mantener el llamado de la vocación docente, que es la mejor actividad que se puede desempeñar cuando una profesión nos gusta realizarlo con amor y dedicación.
- A los docentes de Educación Básica regular trabajar con nuestros estudiantes afianzándoles, explicándoles sobre las bondades de las carreras.
- A los docentes que poseen la línea de vocación personal, deban realizar invitaciones a profesionales para explicar sobre su carrera y sus expectativas laborales dentro la sociedad.
- A los docentes de la Escuela Profesional de Idiomas de la UNSM motivarles a los estudiante en formación bregar por la identificación por la vocación que eligieron, brindarles asesoramiento tutorial a fin de que no se sientan defraudados a futuro.

### **A los investigadores:**

- Realizar investigaciones similares con estudiantes de pre grado con los estudiantes de la Escuela Profesional de Idiomas o de otras carreras Profesionales.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, A. (1988):** The System of Professions. Chicago. University of Chicago Press.
- Alonso, J. (2006).** Manual de orientación educativa y tutoría educación media y superior. México: Plaza y Valdés.
- Alliaud, A y Antelo, E. (2009).** Iniciarse a la docencia. Los gajes del oficio de enseñar. En: Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol.13, Nº 1 abril 2009.
- Bohoslavsky, R. (1997).** Orientación vocacional: la estrategia clínica. Argentina: Nueva Visión.
- Contreras Hernández, M. (1997).** “El problema del futuro es que llegó ayer. Fotorradiografía de los estudiantes de licenciatura en educación preescolar”, en IV Congreso Nacional de Investigación Educativa, memoria electrónica, Mérida: COMIE.
- Davini, M.C. (1995).** Poder, control y autonomía en el trabajo docente; y Las instituciones de formación de los docentes: campo de tensiones pedagógicas y políticas. En: La formación docente en cuestión: política y pedagogía (51-76; 77-98). Paidós. Buenos Aires.
- De Miguel Fernández E. (2010),** Introducción a la gestión Management. Editorial Universidad Politécnica de Valencia, Página 391
- Ducange Medoil, B. (2009),** Formación Universitaria: Expectativas laborales y éxitos profesionales. Tesis. Universidad de Guadalajara – México.
- Estrella; Pacheco y Tasawa. (2017),** Expectativas laborales de los estudiantes de Universidades Privadas de las carreras de Gestión y Administración. Tesis. Pontificia Universidad Católica Lima – Perú.
- Fuentes Navarro. M.T. (2010),** La orientación profesional para elegir fundamentalmente una ocupación: Propuesta alternativa. Edit. Revista Mexicana de Psicología. Vol. 27. Año 2. Pg. 237 – 246. México. D.F.
- Fuentes Z. (2005),** Vocación profesional de estudiantes de Enfermería y su repercusión en la atención a pacientes de hospitales de Puno y Juliaca, - Tesis - Universidad Nacional del Altiplano.
- Gámez, E y Marrero, H. (2003).** “Metas y motivos en la elección de carrera universitaria: Un estudio comparativo entre psicología, derecho y biología”, *Anales de Psicología*, p19
- García Pérez, F. (2010).** Tipología de Holland: Teoría Vocacional. Artículo Científico. Barcelona – España.
- Gimeno S, J. (1997).** Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo. Buenos Aires. Lugar Editorial S. A.
- Giroux, H. (1990).** Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. Barcelona, Buenos Aires, México. Paidós.

- González L. y Otros. (2002).** “Panorámica acerca de nuestros principales protagonistas: los estudiantes universitarios”, en VII Congreso Nacional de Investigación Educativa, memorias electrónica, México: COMIE.
- González, V. (2004).** La orientación profesional y currículo universitario: una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable. Barcelona: Laertes.
- Guerrero Soto, M.A. (2004).** “Los significados diferenciales de ser docente en la formación de licenciados y licenciadas en educación primaria”, en VIII Congreso Nacional de Investigación Educativa, memorias electrónicas, México: Edit. COMIE.
- Holland, J. (1978).** La elección vocacional: teoría de las carreras. México: Trillas.
- INEI (2012),** Características Socioeconómicas de los hogares. Lima. Edit. Centro de Investigación y Desarrollo (CIDE) modulo V. Perú.
- Malca Delgado. M.A. (2013).** El mejor educador. Artículo publicado el 26706/13.
- Marrugo M. y Pérez M. B.P. (2012),** Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo pedro romero “CEMPRENDE” Cartagena, Tesis: Universidad de Cartagena – Colombia.
- Mercado Cruz, E. (1997).** “Motivos y expectativas de ingreso a la escuela normal. Un acercamiento a tres escuelas normales”, en IV Congreso Nacional de Investigación Educativa, memoria electrónica, Mérida: COMIE.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007),** Diseño Curricular Nacional. Lima. Edit. M&J. GRAF. E.I.R.L.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013),** La Orientación Vocacional en el ámbito educativo. Cartilla para Tutores. Lima. Edit. M&J. GRAF. E.I.R.L.
- Mungarra Robles. G del C. y Zayas Pérez. F (2010).** La Elección de la Carrera Docente. Habana. X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Sonora – México.
- Labaree, D.F. (1999):** Poder, conocimiento y racionalización de la enseñanza: Genealogía del movimiento por la profesionalidad docente, en Pérez, A.; Barquín, J.; Angulo, F., Desarrollo profesional del docente. Política, investigación y práctica. Madrid. Akal.
- Leal. P. (2018).** Factores que influyen en la elección de carrera. Barcelona. Edit. Aprendo y educo. España
- Pérez Porto. (2016),** La Carrera Universitaria. 1era Edición. Barcelona. Edit. Brugueras – España.
- Pichardo (2007),** El estudio de las expectativas en la universidad: Análisis de trabajos empíricos. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Recuperado el 5 de Noviembre de 2009.
- Ramírez Rojas, J. (1998),** Tecnología Educativa I, autoinstructivo. Edit. Programa de Educación Bilingüe – Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. UNAP - Iquitos.
- Rambur, M.L. (2015),** Ser docente hoy: Una aproximación a las razones que fundamentan la elección. Tesis. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sarakhán Kemes, J. (2006).** Educación, Visiones y Revisiones. Edit. Fondo Mexicano de desarrollo dela Educación y el Desarrollo. Siglo XXI – México.

- Tenti, Fanfani, E. (1998).** El oficio de maestro. Contradicciones iniciales. En: Alliaud, A; y Duschatzky. L (Compiladoras) (1992): Maestros. Formación, práctica y transformación escolar. (63-112) Buenos Aires. Miño y Dávila Editores S.R.L.
- Vargas Huamán y Mejía Ruiz. (2008),** Relación entre expectativas profesionales del docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Carrera Profesional de Educación de la FEH –R. Tesis. UNSM – 2008.
- Vázquez y Zuloaga. (2007).** Nivel de satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del primer ciclo de las escuelas profesionales de turismo y negocios e ingenieras de sistemas [tesis de licenciatura]: Universidad Señor de Sipan. Chiclayo.
- Velo Conde, Christian A. (2004).** La orientación vocacional y el proceso de elección de carrera, tesis de licenciatura en Pedagogía, México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Vildoso J. (2002),** Influencia de la autoestima satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación. [tesis de Maestría]: UNMSM Lima Perú.
- Vronn, v. (1999),** Motivación y Alta dirección. 1era Edición. Edit. Trillas – México.
- Zaragüeta. Juan. (2014).** Vocación Profesional. Conferencia – Barcelona. España.

#### **Webgrafía.**

- Marina Mora, J.I. (2017).** La Autorrealización. **Facebook Twitter Google+ Compartir**
- McClelland, David (1961).** *La teoría de las necesidades* (consultado: 30 de octubre de 2007, en [www.12manage.com/methods\\_mcclelland\\_theory\\_of\\_needs\\_es.html](http://www.12manage.com/methods_mcclelland_theory_of_needs_es.html)).

## **ANEXOS**



## Anexo 1

### PROTOCOLO DE LA INVESTIGACIÓN

El cuestionario con la Variable V2: “**Vocación Docente**” contendrá 3 dimensiones: La dimensión. Interiorización Personal contiene 10 ítems referenciales. La dimensión: Identificación Vocacional posee 5 ítems y la dimensión Socialización Personal 5 ítems. Total 20 interrogantes que van a ser medidas. Posee 4 alternativas como son:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- Casi Siempre (3)
- Siempre (4)

El nivel de puntaje general de la Variable V2 tiene como:

- Máximo puntaje que puede obtenerse es 80 puntos.
- El puntaje medio que puede obtenerse es 50 puntos.
- El mínimo puntaje que puede obtenerse es menor a 20 puntos.

ESCALA DE VALORACIÓN	
Criterio de Nivel de Evaluación	Intervalos
Deficiente	[ $\geq 1$ $\leq 35$ ]
Regular	[ $\geq 36$ $\leq 50$ ]
Bueno	[ $\geq 51$ $\leq 65$ ]
Excelente	[ $\geq 66$ $\leq 80$ ]

El cuestionario de la variable V2: “**Expectativas Laborales**” contendrá 20 interrogantes, posee 3 dimensiones. La dimensión: Pretensiones Laborales, contiene 10 ítems. La dimensión: Pretensiones Económicas, posee 05 ítems. La dimensión: Pretensiones Socio - Culturales, contiene 05 ítems. Posee 4 alternativas como son:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- Muchas Veces (3)
- Siempre (4)

El nivel de puntaje general de la Variable V2 tiene como:

- Máximo puntaje que puede obtenerse es 80 puntos.
- El puntaje medio que puede obtenerse es 50 puntos.

- El mínimo puntaje que puede obtenerse es menor a 20 puntos.

<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>	
<b>Criterio de Nivel de Evaluación</b>	<b>Intervalos</b>
Deficiente	[ $\geq 1$ $\leq 35$ ]
Regular	[ $\geq 36$ $\leq 50$ ]
Bueno	[ $\geq 51$ $\leq 65$ ]
Excelente	[ $\geq 66$ $\leq 80$ ]

- Los criterios de suficiencia y adecuación serán definidos por puntuaciones sobre el puntaje medio.
- Los criterios de insuficiencia e inadecuación serán definidos por puntuaciones por debajo del puntaje medio.
- Los estilos de evaluación se definirán por los resultados que se obtengan sobre las etapas, niveles y criterios de evaluación.

Nota: El tiempo de aplicación del cuestionario es de 1 hora.

## Anexo 2

## Solicitud de Validación al Experto N° 1

Tarapoto, Febrero de 2019

CARTA N° 001-2018- Br. JMAG-REBG

Señor:

*Lic. Mg. Anthony Bocanegra López***Asunto: Solicita Validar Instrumento de investigación.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que teniendo la necesidad de desarrollar la investigación titulada: el Programa de Maestría de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto me encuentro desarrollando la investigación titulada:

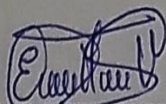
LA VOCACIÓN DOCENTE VINCULADA A LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES – UNSM – TARAPOTO. 2018

Para lo cual se ha construido el instrumento de investigación que se pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de la hipótesis. Para lo cual recorro a su persona, teniendo en cuenta su nivel de profesionalismo para solicitarle la validación del instrumento para recabar la información, a través del juicio del experto, es necesario y oportuno considerar su participación como experto en la materia, por ser usted un profesional de amplia trayectoria y de reconocimiento con relación a la investigación; para lo cual adjunto:


- Ficha de Datos Personales para que sean llenados por su persona.
- El instrumento de Investigación para ser validado.

Agradezco por anticipado su participación en la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Br. Emily Montalván Vásquez.  
Investigadora.



Br. Lenin E. Olano Delgado.  
Investigadora

*Recibido 05/02/19*  
*[Signature]*

## Anexo 3

## Datos personales y Profesionales del Experto N° 1

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

1.- Nombre y Apellidos: Anthony Bocanegra López

2.- Título Profesional: Lic. en Educación

3.- Especialidad en : Idiomas Extranjeros

4.- Segunda Especialidad en:.....

5.- Estudios de Post – Grado realizados:

a).- Maestría en: Administración de la Educación

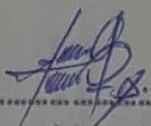
b).- Maestría en:.....


c).- Doctorado en:.....

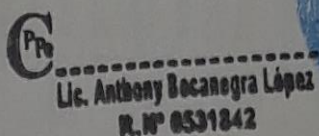
6.- Institución donde Labora: Universidad Peruana Unión - Tarapoto

7.- Función que desempeña: Docente

8.- Experiencia Profesional: 7 Años

  
 Firma del Experto




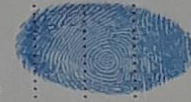




11	Pre tensiones Económicas	Ansio que por el trabajo docente que desempeño, sea bien remunerado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Pre tensiones Socio - Culturales	Deseo adquirir éxitos económicos por un sueldo digno y de acorde a la canasta familiar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	Pre tensiones Socio - Culturales	Ansio el poder desempeñarme a futuro en una Institución Educativa de prestigio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Pre tensiones Socio - Culturales	Anhelo que las autoridades educativas, Padres de Familia me mencionen como un docente laborioso, dinámico, líder social en las reuniones, asambleas de Padres de Familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Pre tensiones Socio - Culturales	Pretendo realizar estudios de especialización o Post - Grado en el extranjero.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Pre tensiones Socio - Culturales	Pretendo esforzarme en la superación en mi profesión y ser uno de los más sobresalientes en el entorno docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Pre tensiones Socio - Culturales	Anhelo pretensiones de ocupar un puesto jerárquico donde se note mis dotes de un buen profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones: De acuerdo a la Matriz de Consistencia los ítems en su mayoría no guardan relación con los indicadores. En algunos casos la opción de respuesta no responde a los ítems.

  
 Lic. Adilany Botanegra López  
 R.N° 05213-02

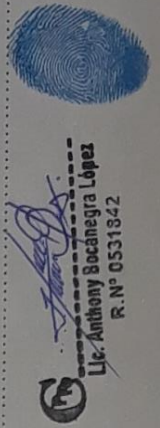




		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Identificación con la Vocación	09	Demuestras fortalezas profesionales, a pesar de tener inconvenientes entre colegas, con los Padres de Familia o estudiantes.																
	10	Estoy preparado para laborar en las zonas rurales, lugares en donde la Comunidad Educativa me necesite.																
	11	La decisión vocacional docente que tomaste, fue para dar el primer paso a la identificación de la Carrera Vocacional																
	12	Estás dispuesto a laborar en los lugares tan inhóspitos donde necesitan de tus servicios																
	13	A pesar de encontrar amenazas y dificultades en la labor educativa, seguirás bregando en tu Vocación Docente?																
	14	Te exiges en demasía por ver la satisfacción lograda en los estudiantes a tu cargo. <i>para ver el logro...</i>																
	15	Presentas responsabilidad en el cumplimiento de las actividades educativas que te delega el Director de la Institución donde laboras.																
	16	Intercambias experiencias con otros colegas.																
	Socialización Personal	17	Mantienes buenas relaciones interpersonales con las autoridades educativas.															
		18	Mantienes buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y Padres de Familia.															
19		Participas en las actividades cívicas, patrióticas y comunales que programa la Institución donde laboras.																
20		Demuestras dinamismo en tus actividades académicas cotidianas.																

Observaciones: *Algunos indicadores no coinciden con el ítem correspondiente. Los oporun de respur pa no responden a lo ítem observado.*

*Se recomienda subsanar las observaciones, mejorar la redacción de los ítems.*



Lic. Anthony Socanegra López  
R. N° 0531842



**Anexo 6****Solicitud de Validación al Experto N° 2**

Tarapoto, Febrero de 2019

CARTA N° 001-2018- Br. JMAG-REBG

Señor:

Enler Terrones Cabanillas**Asunto: Solicita Validar Instrumento de investigación.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que teniendo la necesidad de desarrollar la investigación titulada: el Programa de Maestría de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto me encuentro desarrollando la investigación titulada:

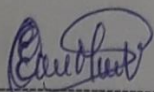
LA VOCACIÓN DOCENTE VINCULADA A LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES – UNSM – TARAPOTO. 2018

Para lo cual se ha construido el instrumento de investigación que se pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de la hipótesis. Para lo cual recorro a su persona, teniendo en cuenta su nivel de profesionalismo para solicitarle la validación del instrumento para recabar la información, a través del juicio del experto, es necesario y oportuno considerar su participación como experto en la materia, por ser usted un profesional de amplia trayectoria y de reconocimiento con relación a la investigación; para lo cual adjunto:

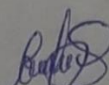
- Ficha de Datos Personales para que sean llenados por su persona.
- El instrumento de Investigación para ser validado.

Agradezco por anticipado su participación en la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Br. Emily Montalván Vásquez.  
Investigadora.



Br. Lenin E. Olano Delgado.  
Investigadora

## Anexo 7

## Datos personales y Profesionales del Experto N° 2

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1.- Nombre y Apellidos: Enler Terrones Cabanillas

2.- Título Profesional: Licenciado en Matemática

3.- Especialidad en : Matemática

4.- Segunda Especialidad en:.....

5.- Estudios de Post – Grado realizados:

a).- Maestría en: Administración de la Educación


b).- Maestría en:.....

c).- Doctorado en: Educación

6.- Institución donde Labora: Universidad Paralelino Champaign.

7.- Función que desempeña: Docente, -Formador-

8.- Experiencia Profesional: 16 Años

  
 Dr. Enler Terrones Cabanillas  
 C N° 0343872  
 .....  
 Firma del Experto

## Anexo 8

## Instrumento para medir la Variable V1, Validado por el Experto N° 2

VARIABLES		Dimensiones	N°	Items	Opciones de respuesta				Existencia de coherencia		Existencia de coherencia entre las variables		Existencia de coherencia variable y las dimensiones		Existencia de coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensiva		La opción de respuesta tiene relación con el ítem						
					Nunca (1)	Pocas veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
Variable Independiente: Vocación Docente		Interiorización Personal		01	Fue una decisión automática que tomaste de ser docente antes de postular a la universidad.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
				02	Fue el llamado interno de la vocación quien te señaló que debas ser docente.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
				03	Debido a una segunda opción de ingreso es que optaste en seguir la carrera de educación.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				04	En la actualidad disfrutas de la vocación docente en la labor cotidiana de tu Institución Educativa.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				05	Muchas veces das de lo mejor de ti y te sacrificas por el día a día por ser el mejor docente.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				06	Por voluntad personal y profesional, brindas un buen servicio a tus estudiantes.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
				07	Sientes satisfacción plena cuando transfieres los conocimientos adquiridos durante tu formación a los estudiantes.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Instrumento para ser validado: Variable Independiente: Vocación docente.













## Anexo 10

## Solicitud de Validación al Experto N° 3

Tarapoto, Febrero de 2019

CARTA N° 001-2018- Br. JMAG-REBG

Señor:

Rosa Margarita Chong Lengifo**Asunto: Solicita Validar Instrumento de investigación.**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que teniendo la necesidad de desarrollar la investigación titulada: el Programa de Maestría de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto me encuentro desarrollando la investigación titulada:

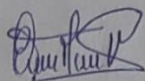
LA VOCACIÓN DOCENTE VINCULADA A LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES – UNSM – TARAPOTO. 2018

Para lo cual se ha construido el instrumento de investigación que se pretende estudiar de manera científica y responder a las interrogantes de la hipótesis. Para lo cual recorro a su persona, teniendo en cuenta su nivel de profesionalismo para solicitarle la validación del instrumento para recabar la información, a través del juicio del experto, es necesario y oportuno considerar su participación como experto en la materia, por ser usted un profesional de amplia trayectoria y de reconocimiento con relación a la investigación; para lo cual adjunto:


- Ficha de Datos Personales para que sean llenados por su persona.
- El instrumento de Investigación para ser validado.

Agradezco por anticipado su participación en la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Br. Emily Montalván Vásquez.  
Investigadora.



Br. Lenin E. Olano Delgado.  
Investigadora

Recibida 08/Feb/2019  
11.00AM.

## Anexo 11

## Datos personales y Profesionales del Experto N° 2

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1.- Nombre y Apellidos: *Rosa Margarita Chong Rengifo*

2.- Título Profesional: *Profesora en Educación Primaria*

3.- Especialidad en : *- -*

4.- Segunda Especialidad en: *- -*

5.- Estudios de Post – Grado realizados:

a).- Maestría en: *Administración de la Educación*

b).- Maestría en: *- -*

c).- Doctorado en: *Educación*

6.- Institución donde Labora: *"José Enrique Pelis Bardales"*

7.- Función que desempeña: *Sub-Directora*

8.- Experiencia Profesional: *34* Años

*Rosa Margarita Chong Rengifo*  
 .....  
 Doctora en Educación  
 ..... CPPe 2301075441

Firma del Experto

## Anexo 12

## Instrumento para medir la Variable V1, Validado por el Experto N° 3

**Instrumento para ser validado: Variable Independiente: Vocación docente.**

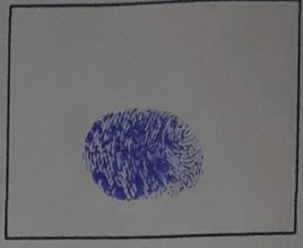
VARIABLES	Dimensiones	N°	Ítems	Opciones de respuesta				Existe coherencia entre las variables		Existe Coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe Coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensiva		La opción de respuesta tiene relación con el ítem			
				Nunca (1)	Pocas veces (2)	Casi Siempre (3)	Siempre (4)	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Variable Independiente: Vocación Docente	Interiorización Personal	01	Fue una decisión automática que tomaste de ser docente antes de postular a la universidad.					X		X		X		X		X			
		02	Fue el llamado interno de la vocación quien te señaló que debas ser docente.							X		X		X		X			
		03	Debido a una segunda opción de ingreso es que optaste en seguir la carrera de educación.							X		X		X		X		X	
		04	En la actualidad disfrutas de la vocación docente en la labor cotidiana de tu Institución Educativa.							X		X		X		X		X	
		05	Muchas veces das de lo mejor de ti y te sacrificas por el día a día por ser el mejor docente.							X		X		X		X		X	
		06	Por voluntad personal y profesional, brindas un buen servicio a tus estudiantes.							X		X		X		X		X	
		07	Sientes satisfacción plena cuando transfieres los conocimientos adquiridos durante tu formación a los estudiantes.							X		X		X		X		X	



	19	Pretendes esforzarte en la superación en tu profesión y ser uno de los más sobresalientes en el entorno docente.												
	20	Anhelas ocupar un puesto jerárquico donde se note tus dotes de un buen profesional.												

Observaciones: *El instrumento es válido para su aplicación.*

*Rosa*  
 .....  
 Rosa Margarita Chong Armas  
 Docente en Educación  
 CPPe.2301075441



Anexo 13

Instrumento para medir la Variable V2; validado por la el Experto N° 3

**Instrumento para ser Validado: Variable Dependiente: Expectativas Laborales de los Egresados.**

VARIABLE	DIMENSIONES	N°	Ítems	Opciones de respuesta				Existencia coherencia entre las variables		Existencia Coherencia entre la variable y las dimensiones		Existencia Coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensiva		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		
				Nunca (1)	Pocas veces (3)	Casi Siempre (2)	Siempre (1)	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE DEPENDIENTE: Expectativas Laborales	Pretensiones Laborales	01	Pretendes laborar en un sitio adecuado y placentero dentro o afuera de la región San Martín					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		02	Aspiras escalar excelentes posiciones laborales y jerárquicas en la Institución Educativa donde laboras.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		03	Abrigas la esperanza de poseer 1 ó más empleos por la capacidad cognitiva que posees.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		04	Deseas contar con un trabajo específico, digno y seguro.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		05	Deseas laborar en el extranjero como docente; donde demuestres la calidad profesional que ostentas.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		06	Aspiras tener condiciones de líder dentro el equipo de trabajo en las comisiones en las que te designan.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	







## Anexo 14

Instrumento aplicado para medirla Variable V1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN****FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES****ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS**

Nombre y Apellidos del egresado:.....

Sexo Masculino ( ) o Femenina ( ) Cód. Univ:..... Año que egresaste:.....

**INDICACIONES:**

Con el presente cuestionario, deseamos que nos proporciones la información pertinente y verídica a través de una respuesta en la cual deseamos que nos expreses tu opinión personal. La información que nos proporciones servirá de mucho para complementar nuestra investigación. Marca con una **X** tu opinión personal. Agradecemos por anticipado tu colaboración en la presente investigación.

Variable	Dimensiones	N°	Cuestionario	Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Siempre
				1	2	3	4
Variable V1: Vocación Profesional	Interiorización Personal	01	¿La decisión de ser docente, lo optaste antes de postular a la universidad?				
		02	¿El llamado interno de la vocación, fue quien te señaló que debas ser docente?				
		03	¿Fue una segunda opción de ingreso es que optaste en seguir la carrera de educación?				
		04	¿En la actualidad disfrutas de tu vocación como docente en la labor en que te desenvuelves?				
		05	¿Das lo mejor de ti, te sacrificas por el día a día por ser el mejor docente?				
		06	¿Por voluntad personal y profesional, brindas un buen servicio a tus estudiantes?				
		07	¿Sientes la satisfacción plena, cuando transfieres los conocimientos adquiridos durante tu formación a los estudiantes?				
		08	¿Demuestras fortaleza profesional, a pesar de tener inconvenientes entre colegas, con los Padres de				

		Familia o estudiantes?				
	09	¿Estás preparado para laborar en las zonas rurales, lugares en donde la Comunidad Educativa te necesita?				
	10	¿La decisión que tomaste de abrigar la carrera docente, fue para dar el primer paso a la identificación con la Vocación docente?				
<b>Identificación Vocacional</b>	11	¿Estás dispuesto a laborar en los lugares tan inhóspitos donde necesitan de tus servicios?				
	12	¿A pesar de encontrar amenazas y dificultades en la labor educativa, seguirás bregando en tu Vocación Docente?				
	13	¿Te exiges en demasía por ver la satisfacción lograda en los estudiantes a tu cargo?				
	14	¿Presentas responsabilidad en el cumplimiento de las actividades educativas que te delega el Director de la Institución dónde laboras?				
	15	¿Intercambias experiencias con otros colegas?				
<b>Socialización Personal</b>	16	¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con las autoridades educativas?				
	17	¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y Padres de Familia?				
	18	¿Participas en las actividades cívicas, patrióticas y comunales que programa la Institución donde laboras?				
	19	¿Demuestras dinamismo en tus actividades académicas cotidianas?				
	20	¿Demuestras fortalezas profesionales, a pesar de tener inconvenientes entre colegas, con los Padres de Familia o estudiantes?				

**Muchas Gracias**

## Anexo 15

## Instrumento aplicado para medir la Variable V2



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

## ESCUELA PROFESIONAL DE IDIOMAS

Nombre y Apellidos del egresado:.....

Sexo Masculino ( ) o Femenina ( ) Cód. Univ:..... Año que egresaste:.....

**INDICACIONES:**

Con el presente cuestionario, deseamos que nos proporciones la información pertinente y verídica a través de una respuesta en la cual deseamos que nos expreses tu opinión personal. La información que nos proporciones servirá de mucho para complementar nuestra investigación. Marca con una **X** tu opinión personal. Agradecemos por anticipado tu colaboración en la presente investigación.

Variable	Dimensiones	N°	Cuestionario	Nunca	Pocas Veces	Muchas veces	Siempre
				1	2	3	4
Variable V2: Expectativas Laborales de los egresados	Pretensiones Laborales	01	¿Pretendes laborar en un sitio adecuado y placentero dentro o afuera de la región San Martín?				
		02	¿Aspiras escalar excelentes posiciones laborales y jerárquicas en la Institución Educativa donde laboras?				
		03	¿Abrigas la esperanza de poseer 1 ó más empleos por la capacidad cognitiva que posees?				
		04	¿Deseas contar con un trabajo específico, digno y seguro?				
		05	¿Deseas laborar en el extranjero como docente; donde demuestres la calidad profesional que ostentas?				
		06	¿Aspiras tener condiciones de líder dentro el equipo de trabajo en las comisiones en las que te designan?				
		07	Esperas tener cualidades y aptitudes de un buen conductor del Proceso enseñanza – aprendizaje en tu área?				

		08	¿Anhelas tener dinamismo para resolver cualquier problema que se presentan dentro el orden laboral?				
		09	¿Ansías estar capacitado (a) y formado (a) en todo momento para desempeñarte a cabalidad en la Carrera Docente?				
		10	¿Pretendes laborar en alguna universidad del país?				
<b>Pretensiones Económicas</b>		11	¿Ansías que por el trabajo docente que desempeñas, ser bien remunerado?				
		12	¿Deseas adquirir éxitos económicos y un sueldo digno de acorde a la canasta familiar?				
		13	¿Aspiras adquirir un bienestar familiar con la remuneración que percibes?				
		14	¿Crees obtener comodidades con el sueldo que percibes por los servicios que prestas al Estado?				
		15	¿Tu visión futura, es vivir rodeado de éxitos y prosperidades en lo económico?				
<b>Pretensiones Socio - Culturales</b>		16	¿Ansías poder desempeñarte a futuro en una Institución Educativa de prestigio?				
		17	¿Anhelas que las autoridades educativas, Padres de Familia te mencionen como un docente laborioso, dinámico, líder social en las reuniones, asambleas de Padres de Familia?				
		18	¿Pretendes realizar estudios de especialización o Post – Grado en el extranjero?				
		19	¿Pretendes esforzarte en la superación en tu profesión y ser uno de los más sobresalientes en el entorno docente?				
		20	¿Anhelas ocupar un puesto jerárquico donde se note tus dotes de un buen profesional?				

Muchas gracias

## Anexo 16

### Iconografía



*Foto 1:* Investigadora distribuyendo el Instrumento para la recolección de datos.



*Foto2:* Egresado: Juan Carlos Oblitas recibiendo Indicaciones por parte de la investigadora.



*Foto 3:* Investigadora aclarando algunas dudas



*Foto 4:* Investigadora brindando alcances sobre la aplicación del instrumento.



Foto 5: Egresados de la Carrera Profesional de Idiomas de la UNSM desarrollando la encuesta.



Foto 6: Egresado Jean Marco Abal Zuta.



Foto 7: Egresado Olande Silva Pinedo.



Foto 8: Egresada Roxana Tuanama Saavedra.



Foto 9: Egresada Rosmery Benavidez G.

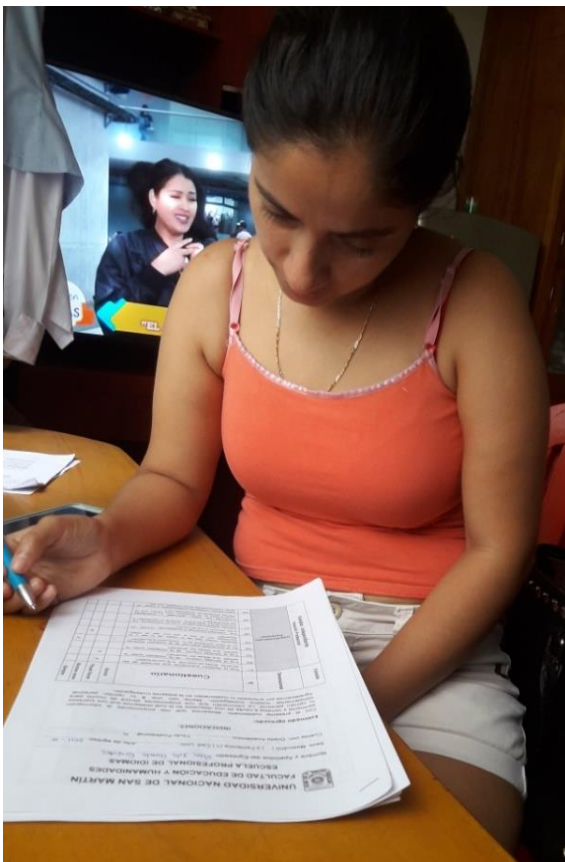


Foto 10:: Egresada Rosa Canelo Grández.

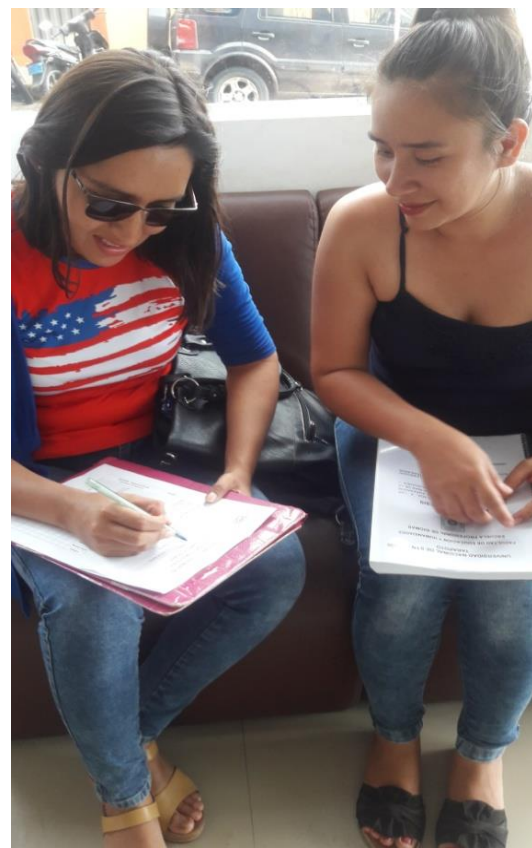


Foto 11:: Egresada Tania Magally Callao Vela.



*Foto 12:* Egresada Milagros Saldaña Chávez. Egresada que labora en la I.E. 00903 San Juan Bautista Nueva Cajamarca. Rioja.



*Foto 13:* Egresado Max Henry Flores Gonzales. Egresado quién labora en el distrito de San Antonio de Cumbaza





