

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**“Perfil vocacional y la satisfacción profesional en  
docentes de la I.E INA-54 Agropecuario, Piura  
2017”**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con  
mención en **Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica**

**Autor: Frias Miranda, Lui Xavier**

Asesor: Dr. Neciosup Obando, Jorge

PIURA - PERU

**2018**

## INDICE

1. Palabras clave .....	i
2. Título:.....	ii
3. Resumen: .....	iv
4. Abstrac: .....	v
5. Introducción: .....	1
6. Metodología: .....	16
7. Resultados: .....	19
8. Análisis y discusión: .....	24
9. Conclusiones y recomendaciones .....	27
10. Agradecimientos.....	29
11. Referencias Bibliográficas. ....	30
12. Apéndices y Anexos. ....	32

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Tabla de contingencia de las variables del perfil vocacional y satisfaccion profesional .....	19
Tabla 2:Correlacion del metodo Chi-cuadrado .....	20
Tabla 3: Estadisticos descriptivos de los perfiles vocacionales del inventario de intereses profesionales de John Holland.....	21
Tabla 4: Estadisticos descriptivos de las escalas del cuestionario de satisfaccion profesional .....	23

## INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1: Estadísticos descriptivos de los perfiles vocacionales del inventario de intereses profesionales de John Holland. ....	21
GRAFICO 2: Estadísticos descriptivos de las escalas del cuestionario de satisfacción profesional .....	23

**1. Palabras clave.**

Palabras clave	Key Words
Perfil vocacional Satisfacción profesional.	Profile Vocational Satisfaction Profetional

**2. Título:**

PERFIL VOCACIONAL Y LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN  
DOCENTES DE LA I.E INA-54 AGROPECUARIO, PIURA 2017.

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

### **Línea de investigación**

Educación General

### **3. Resumen:**

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar *el perfil vocacional y la satisfacción profesional de los docentes de la I.E INA-54 Agropecuario-Tambogrande 2017.*

En total se evaluaron un total de 27 docentes. Dicha investigación tuvo el propósito de brindar información importante a la I.E acerca del prototipo vocacional del maestro en relación al nivel de satisfacción profesional que este posee.

Los resultados refieren que no existe dicha relación entre ambas variables, así mismo que el 77.8% de docentes presentan un perfil vocacional social y el 44% se siente satisfecho profesionalmente, dicho porcentaje abarca a docentes ubicados en otro perfil vocacional, no acorde con el esperado.

**Palabras claves:** Perfil vocacional y satisfacción profesional.



#### **4. Abstrac:**

The objective off the present investigation was to relate the vocational profile and the professional satisfaction of the teachers of the I.E INA-54 Agropecuario-Tambogrande 2017.

In total a total of 27 teachers were evaluated. The purpose of this research was to provide important information to the I.E about the teacher's vocational prototype in relation to the level of professional satisfaction it has.

The results refer that there is no such relationship between both variables, likewise that 77.8% of teachers have a social vocational profile and 44% feel professionally satisfied, this percentage includes teachers located in another vocational profile, not in accordance with the expected.

Keywords: Vocational profile and professional satisfaction.

## **5. Introducción:**

Dentro de las diversas áreas del desarrollo humano, existe un área vital para su formación y pleno despertar del potencial, esta hace referencia a la educación como ente formador y responsable de guiar el camino del individuo (formador de personas), es así que la educación nos sumerge en un mundo infinito de aspectos interesantes a estudiar, uno de ellos es la formación académica de las personas que eligen una carrera de formación profesional ligada a la docencia, es decir son individuos que siguen la profesión de educadores o docentes y posteriormente tienen tal vez la tarea más difícil de todas y la más importante dentro de la vida (educar).

Esto se vuelve interesante cuando nos preguntamos ¿que motiva a cada persona elegir un tipo de carrera profesional y no otra?, será la forma de ser de cada individuo, sus capacidades, su nivel de inteligencia o el simple hecho de cumplir socialmente con un nivel académico superior. Frente a dicha interrogante surge un término muy empleado dentro de la formación profesional y empírica llamado vocación y abarca todo tipo de orientación, gustos e intereses por ejercer algún tipo de trabajo ya sea profesionalmente o no.

### 5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Cruz, M (2008). En su investigación, realizo un análisis de “la incidencia de la vocación docente y perfil vocacional en el éxito del desempeño didáctico pedagógico del maestro/a de educación básica”.

La presente investigación tuvo como finalidad elaborar una propuesta alternativa que contribuye a fortalecer la elección vocacional de los docentes. La investigación se realizó en un centro escolar “Centro Escolar Comunidad Finca Argentina – El Salvador”, en aquella investigación se eligió a 14 docentes, 2 directores y 45 alumnos/as, para definir el tamaño de la muestra el autor aplicó el método descriptivo. La autora llega a las siguientes conclusiones: La vocación genera mejores resultados en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Así mismo que la vocación docente ejercida positivamente proporciona cambio en los educandos.

volviéndolos críticos, analíticos y transformadores de su propia realidad, además la vocación docente permite establecer buenas relaciones dentro de la comunidad educativa, contribuye al dinamismo dentro del proceso de enseñanza-Aprendizaje, se descubre en la edad preescolar; ya que ahí los niños y las niñas ya demuestran sus destrezas y habilidades de ser maestros/as a través de juego (vocación nata) y por último concluye que la vocación se va adquiriendo a través de la práctica.

Pradenas, Y y Lillo, E (2014). Realizaron una investigación acerca de la “Validación de un cuestionario del perfil vocacional docente a estudiantes de pedagogía del primer año” dicha investigación tuvo finalidad medir los diferentes elementos relacionados con la vocación docente a estudiantes de pedagogía de primer año, además de relacionar la vocación del docente frente a la formación profesional inicial en pedagogía. En dicha investigación los autores utilizaron una muestra de 120 alumnos obtuvieron una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,849. los estudiantes respondieron a conciencia el cuestionario. Los autores llegan a concluir que tras el análisis factorial realizado en lo que respecta a la vocación docente, existe relación entre los factores pertenecientes a la vocación docente (motivación intrínseca, interés docente, autoconcepto, autodeterminación) y se determina que dicho cuestionario es confiable y válido.

Caballero, R (2013). En su investigación, realizo un estudio cualitativo del buen “docente”, dicha investigación se realizó con el propósito de fomentar la reflexión y el análisis acerca de las características del perfil del buen docente, desde la percepción de los egresados de secundaria de las escuelas públicas y privadas de Lima – Metropolitana.

En la investigación se hallan datos fundamentales que nos permiten conocer y reflexionar sobre los rasgos del “buen docente”, el autor llega a la conclusión que en cuanto a la descripción del perfil docente y performance del “buen docente”, se produjeron opiniones divergentes. Para unos, este posee un extraordinario perfil, es un ser amable, magnánimo y bondadoso. Otros lo caracterizan con un perfil de rasgos irritable, intolerante y sumamente estricto, por lo que, incluso, es temido. Sin embargo, se precisa que este carácter acerbo del “buen docente” es

por su preocupación e interés en que los estudiantes logren buenos aprendizajes y una real formación integral.

Güell, L (2014) realizó un estudio acerca de la satisfacción profesional en maestros, dicha investigación tuvo como objetivo conocer el grado de satisfacción que tuvieron los docentes de primaria de una escuela pública en Barcelona.

El estudio llegó a concluir que los docentes de dicha institución educativa no están satisfechos profesionalmente debido a las fuertes demandas y exigencias de la comunidad educativa y la sociedad en general, así mismo el estudio refiere que dicha insatisfacción profesional se debe que los docentes cuentan con pocos recursos, incentivos y limitada autonomía para cumplir y realizar lo que se les pide.

## **Fundamentación científica**

### **Perfil Vocacional**

Holland (1881), plantea una teoría donde representa una síntesis entre dos corrientes de la psicología vocacional. La concepción más común que emplea en dicho estudio es la elaboración de hipótesis que afirman que la elección de una carrera es una extensión de la personalidad y un intento por implementar un estilo de comportamiento personal en la vida laboral que llevamos.

Desde esta teoría; se inserta un nuevo rasgo y es una noción de que la gente proyecta en sus títulos profesionales, sus puntos de vista acerca de ella misma y de un mundo laboral que preferiría. Por medio de un procedimiento simple de dejar que las personas expongan sus preferencias o desarrollen sus sentimientos, hacia una lista particular de títulos ocupacionales y asigna a las personas estilos personales que tienen implicaciones para la personalidad y elección vocacional. En Villa, G (2010).

La concepción de Holland (1881); acerca del perfil vocacional tuvo origen a partir de sus experiencias con las personas implicadas en la toma de decisiones relativas a las carreras. El investigador observó que las personas veían el mundo ocupacional en términos de estereotipos ocupacionales. En vez de concluir que tales estereotipos confunden a las personas y le causan a un orientador profesional muchas

dificultades adicionales. Por consiguiente, invirtió el proceso de los estereotipos a su favor y supuso que este se basa en las experiencias individuales en el trabajo, así pues, los estereotipos fundamentan en realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión. Es así que formuló la hipótesis de que cuando la persona posee pocos conocimientos de una vocación en particular, el estereotipo que sostiene revela información sobre él y esto sucede de manera más precisa a como una prueba proyectiva revela la dinámica de la personalidad.

En consecuencia, Holland (1881) construye una lista de títulos ocupacionales que serían útiles como mecanismo sobre el cual una persona podría proyectar su estilo de vida preferida, considerando dos concepciones: 1 La elección de la carrera es una extensión de la personalidad y, 2: lo que la gente proyecta sobre sus títulos ocupacionales, los propios puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral preferido.

Según Holland (1881), el mundo laboral es visto por la mayoría de las personas como estereotipos ocupacionales que se fundamentan en las experiencias como el trabajo, de ahí se deduce que apoyan en la realidad que son útiles y precisos, además plantea y suma que los llamados ambientes ocupacionales de un individuo que posee escasa información acerca de la inclinación particular, visualizamos un estereotipo externo y la entrega de datos informativos, de tal manera que se va construyendo inventarios de ambientes ocupacionales con los cuales se auxiliará posteriormente a delinear un estilo de vida, en apariencia preferido.

Holland (1881) distingue los diversos ambientes ocupacionales como:

- a) Motrices: (agricultores, conductores) – R (Realistas).
- b) Intelectuales (químicos, biólogos, psicólogos experimentales) -I (Investigadores).
- c) De apoyo (trabajadores sociales, maestros) S – (Sociales).
- d) De conformidad (contadores, cajeros) C-(Convencionales).
- e) De persuasión (vendedores – políticos) E- (Emprendedores).
- f) Estéticos (músicos, artistas) A (Artista).

Para el autor en mención, estos ambientes ocupacionales son ubicados en una orientación, y se distinguen de la siguiente manera:

- a) Orientación realista (R) Motriz: habilidades que requieren de orientación motriz, emplear fuerza física, evitan habilidades verbales e interpersonales.
- b) Orientación intelectual = Investigador (I) (intelectual): sujetos con características de pensar, analizar y comprender.
- c) Orientación (S) Apoyo: Buscan situaciones interpersonales íntimas, evitan los problemas intelectuales y las habilidades físicas.
- d) Orientación convencional (C) (de conformidad): interés por las normas, reglas. Se identifican con el poder y lo establecido, el orden y la organización.
- e) Orientación emprendedora (e) (De persuasión): Muy buena habilidad verbal, manipuladores, dominantes, poder y estatus.
- f) Orientación artística (a) (Estética): Auto-expresivos, tareas que enfatizan las habilidades físicas y/o relaciones interpersonales.

Se debe hacer notar un aspecto relevante en la teoría de Holland (1981), refiere que existe un rol entre las interacciones de la persona y el ambiente y este es decisivo:

Por lo general, las interacciones congruentes persona- ambiente (es decir, las interacciones persona ambiente que pertenecen al mismo modelo o tipo), en contraste con las interacciones incongruentes, producen las siguientes actuaciones personales: a) vocación más estable, b) mayor logro vocacional, c) mayor logro académico, d) mejor mantenimiento de la estabilidad personal, e) mayor satisfacción. Es de suponer que las interacciones congruentes producen esos resultados porque implican, por definición, situaciones en las que las tareas y problemas presentados por el ambiente se adaptan perfectamente a las habilidades de enfriamiento de la persona. En Villa, G (2010).

Dentro de esta teoría, Holland (1981), propone una serie de prototipos que en interacción con el ambiente permiten que aparezcan ciertos rasgos de personalidad que son característicos de cada profesión u oficio y forman un perfil, dentro de la investigación solo nos avocaremos a describir el que corresponde y se relaciona

con la vocación y/o perfil docente, sin embargo, se hará mención de los otros como parte de la teoría ya propuesta por el investigador.

Los prototipos vocacionales, responden a ciertos rasgos de personalidad, estos son los siguientes: Realista (R), Investigador (I), Convencional (C), Emprendedor (E), Artístico (A) y Social (S).

El prototipo social basado en la teoría de Holland cumple los siguientes rasgos: es sociable, responde sensible, humanista, religioso, necesita llamar la atención: posee capacidad verbal e interpersonal, evita resolver problemas intelectuales, las actividades físicas y demasiado ordenadas, prefiere resolver problemas mediante los sentimientos y la medición de los demás, es oralmente dependiente. Sus preferencias vocacionales incluyen: inspector escolar, psicólogo escolar, director de asociaciones de bienestar social, misionero religioso, maestro de escuelas, profesor de educación física, sacerdote, asistente social, entre otros. En Villa, G (2010).

### **Satisfacción Profesional:**

Pradenas y Lillo (2014), definen la vocación docente asociada a la satisfacción profesional como:

*“El conjunto de disposiciones e intereses intrínsecos por las actividades en el ámbito de la docencia, que una persona valla construyendo a partir de las tareas que emprenda y la percepción de sus capacidades para ello. Se encuentra compuesta por motivación intrínseca, intereses pedagógicos, autodeterminación y percepción de capacidades”.*

Desde este concepto, el desarrollo docente debe entenderse hoy como un proceso que ocurre a través de toda la vida de un profesor y cuyas características son apropiadamente descritas por Christopher Day (Citado por Pradenas y Lillo, 2014) en la siguiente forma:

El desarrollo de la profesión docente consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y aquellas actividades consientes y planificadas al beneficio del estudiante, grupos o escuelas que contribuyen a la calidad educativa en el aula, debe estar ligada a cierto deleite o satisfacción por la profesión que el



individuo ejerce. Es un proceso mediante el cual los docentes revisan, renuevan y amplían compromiso en cuanto a factores de cambio, con propósitos de moralidad de la enseñanza y mediante el cual adquieren y desarrollen críticamente conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un prototipo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, adolescentes y otros profesores en cada una de las etapas de su vida docente.

El desarrollo profesional y el nivel de satisfacción que puedan tener los docentes ocurre en medida en que concurren algunas condiciones básicas. Esta formación continua ha de aclararse en la práctica cotidiana de los docentes y en los problemas de enseñanza – aprendizaje, así mismo en condiciones laborales. Solo a partir de ese anclaje es posible promover reflexiones, reestructuraciones y conceptualizaciones que abran nuevas perspectivas y permitan planteo de nuevas estrategias para la mejora del aprendizaje y de la formación docente, es decir que se cumpla un proceso recíproco.

Los factores asociados a la satisfacción profesional docente visto desde el punto de vista vocacional (intereses pedagógicos, motivación intrínseca, autodeterminación y percepción de capacidades), pueden entenderse de la siguiente manera:

Intereses pedagógicos: Es un concepto reciente del cual se han esbozado algunos modelos teóricos. Habermas, (Citado por Pradenas y Lillo, 2014) presenta tres intereses: técnico, práctico y emancipador y cada interés presenta una orientación distinta. El interés técnico se enfoca en un deseo de tomar el control sobre el ambiente natural. Por otro lado, el interés práctico refiere una orientación que busca conocer a través de la interpretación, hace un esfuerzo por lograr la comprensión de una situación, genera conocimiento que guíen el juicio práctico. Finalmente, emancipador es basado en el potencial humano y es orientado a cómo funciona una ideología en la sociedad.

Motivación intrínseca: Surge de la percepción que realiza un trabajo que tiene sentido, muchas prácticas docentes se “diluyen” en las escasas oportunidades que ofrece el medio social, este tipo de motivación de evidencia cuando la persona por el simple placer de realizarla sin que reciba algún incentivo. Algunos estudios

refieren que dicha motivación en el ambiente educativo esta relacionada con altos logros educativos y disfrute de los estudiantes.

Autodeterminación: Es un proceso que implica ir ganando control y experiencia en nuestras vidas, está relacionada con las decisiones importantes, estas decisiones expresan nuestras prioridades y nuestra individualidad (Pradenas y Lillo, 2014).

Wehmeyer citado por (Citado por Pradenas y Lillo, 2014) propone que el contexto del docente influye en la capacidad para generar conductas autónomas o controladas, es un proceso que se desarrolla no solo por la persona sino también por la estimulación de los agentes cercanos al mismo, es decir, un profesor con un estilo que estimule la autonomía, puede ayudar a que los estudiantes tengan formación necesaria y pertinente que les permita tomar decisiones para resolver problemas de la manera que ellos decidan.

## **5.2. Justificación:**

La presente investigación se realizará dado que en la realidad regional y distrital no se presta la suficiente atención a las investigaciones en cuanto a la satisfacción profesional y mucho menos a la formación docente como ente y uno de los protagonistas de la calidad educativa, así mismo realizar investigaciones de tipo correlacional, es decir determinar si existe algún tipo de relación entre dos o más variables para informarnos sobre un aspecto del perfil docente (en este caso ligado a ciertos rasgos de personalidad) junto a otra variable y tema importante dentro de su mundo laboral (satisfacción Profesional en relación a la vocación docente desde dimensiones intrínsecas), de esta manera poder describir el perfil vocacional de los docentes de la I.E “INA 54 Agropecuario” - Tambogrande en relación al nivel de satisfacción profesional desde su vocación como docentes.

La necesidad existente en determinar si existe o no relación entre perfil vocacional y satisfacción profesional permitirá conocer si dichos maestros que laboran en la mencionada institución educativa poseen una perfil vocacional acorde con el nivel de satisfacción docente, visto desde un ámbito moral, interno y consiente que el docente debe tener para impartir una excelente educación en sus estudiantes, independientemente y sin considerar

factores externos (el nivel salarial, la infraestructura del centro de trabajo, el lugar donde encuentre el centro de trabajo, etc) .

Los resultados obtenidos serán de gran interés para la institución educativa en la medida que revelará la predisposición de trabajo que tienen los maestros, del mismo modo el nivel de responsabilidad dentro de sus labores y funciones, el tipo de motivación que puedan tener para seguir laborando en aquella institución, las capacidades como educadores, y el nivel de satisfacción personal - profesional. Así mismo la investigación permitirá que los docentes reconozcan sus fortalezas, capacidades y también algunas debilidades que puedan presentar, esto como consecuencia generaría tal vez un análisis personal que los conlleve a mejorar como docentes y en efecto fortalecer las relaciones interpersonales y la calidad educativa de la institución.

Al obtener perfiles vocacionales más exactos, pueden gestionarse capacitaciones que permitan reforzar las cualidades y capacidades más relevantes de ellos, entender el estilo de enseñanza de cada profesor y por ende mejorar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Partiendo de este prototipo como base, podemos identificar la vocación docente, es decir podemos determinar que rasgos existen dentro de un prototipo sociable, dichos rasgos crean un perfil vocacional de un buen docente. Sin embargo consideramos que dicho perfil se debe asociar a un bienestar profesional del docente, dicho bienestar estaría enmarcado en lo que denominaríamos satisfacción profesional, la cual parte (solo por cuestiones prácticas y metodológicas ) del concepto de vocación docente, dicho constructo se atribuye solo a dimensiones intrínsecas del profesional docente y se reflejan en acciones laborales, independientemente de algunos otros factores que no son materia de investigación (infraestructura, aumento salarial, lugar de trabajo, etc.)

Desde la identificación del perfil de los docentes de la I.E INA-54 Agropecuario se busca el fortalecimiento de los rasgos de personalidad en el

trabajo docente para empoderar las capacidades y así logren un mejor nivel de satisfacción profesional mediante un programa de intervención psicológica, así mismo se mejoraría los procesos E-A para un mejor logro de los aprendizajes.

### **5.3. Problema:**

Una de las formas de investigación más importantes dentro del ámbito educativo es la investigación correlacional, este tipo de investigación permite conocer y explicar la relación de dos o más variables de una situación real. Entonces se podría decir que es muy lamentable suponer causas de un posible problema, ello conllevaría a crear mitos o prejuicios sobre el problema u objeto de estudio en sí. De esta forma se puede inferir que el mejor camino para obtener información científica acerca de dos o más variables en dinamicidad con el ambiente, es la investigación; de otra forma existe la problemática del docente frente a la actitud y pensamiento que tiene sobre su profesión, la cual ha sido menoscabada por décadas.

La Super Intendencia Nacional De Educación Universitaria, SUNEDU (2016). Refiere que en la región Piura la demanda estudiantil hacia la carrera de educación es una de las de menor requerimiento (a pesar de existir becas para esta profesión) y las de mayor demanda están ligadas a las ciencias contables o financieras (contabilidad, administración, negocios internacionales, entre otros.)

La sociedad de nuestro país y nuestra región ridículamente ha dogmatizado, sobrepuesto y engrandecido algunas carreras universitarias y son vistas únicamente como una buena fuente de lucro, son sinónimo de una “solida economía”, tergiversando o alterando la percepción vocacional de un estudiante. Basta con preguntar a una persona ¿cómo crees que se siente un docente con su profesión? ¿Y cómo crees que se siente un médico con su profesión? Las preguntas hacen referencia solo al tipo de profesión, independientemente de las condiciones laborales y económicas.

Actualmente la realidad del trabajo docente; refleja en muchas ocasiones un trabajo decadente en el proceso formativo y de aprendizaje de los estudiantes

(basado en las estadísticas de examen de nivel magisterial, los que en un 65% no logran pasar la valla).

Se observa que muchos de los docentes muestran un comportamiento inadecuado o incoherente en cuanto a su profesión, es así que por ejemplo se dan casos donde existe el maltrato al estudiante, inadecuado control emocional, rasgos de agresividad del docente, acoso sexual estudiantil (los cuales están referidos en el sistema SISEVE), también la inadecuada ejecución de metodologías para el proceso de enseñanza aprendizaje, inadecuada motivación al estudiante, bajo nivel de conocimiento académico, inadecuada planeación y ejecución de clases, temor del docente a la supervisión y monitoreo por el Ministerio De Educación, entre otros factores relacionados al ámbito educativo, reflejada en las evaluaciones del desempeño docente nivel institucional y nacional.

Así mismo en nuestro país los docentes muestran una actitud de inconformidad en cuanto a su labor, se percibe un posible bajo nivel de satisfacción profesional y esto se refleja en las disputas que se dan, así por ejemplo en el año 2017 se produjo una huelga indefinida de profesores que expresaban su disconformidad con el gobierno de turno.

Por un lado, se exige un adecuado perfil docente, es decir una serie de rasgos de personalidad que el docente debe cumplir para la buena ejecución de su labor, de otra forma también se busca conocer si aquel docente está conforme o satisfecho con su labor profesional

La I.E INA-54 Agropecuario no es ajena a este tipo de situaciones. El poseer poca información clara y precisa acerca de la relación entre dos o más variables, puede ocasionar prejuicios con respecto a el concepto de vocación y satisfacción profesional del docente, entonces si se desconoce el perfil vocacional del docente y el nivel de satisfacción profesional dentro de la I.E ¿surge o no un problema?

Al desconocerse este tipo de información necesaria, se espera una educación de poca calidad en la escuela dado que son personas que laboran sin amor a su profesión, sin dedicación a su trabajo, el cumplimiento de actividades

académicas está sujeto únicamente a la obligación, al temor a la sanción y otros.

Se espera que los resultados de la investigación muestren el verdadero perfil del docente de la I.E INA 54 Agropecuario, así mismo identifiquen el nivel de satisfacción profesional que ellos tienen, de esta forma podremos notar e identificar muchas causas que interrumpen el nivel de calidad educativa de la escuela, el docente conocerá a fondo el perfil vocacional que tiene y el grado de satisfacción en el que se encuentra y preguntarnos si influye uno sobre otro.

**Formulación del problema:**

¿Cuál es la relación existente entre el perfil vocacional y la satisfacción profesional en maestros de la IE INA 54-Agropecuario del distrito de Tambogrande?

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Variable	Concepto	Operacionalización	Indicadores	Escala de medición
Perfil vocacional	“responde a la elección de una vocación, la cual es una expresión de la personalidad, que comprenden 6 tipos de personalidad” Holland, (1881)	Conjunto de rasgos que se agrupan en 6 ambientes ocupacionales para relacionarlos con los 6 prototipos de personalidad, enfatizando el prototipo social. Evaluándose por el test de intereses Profesionales.	Prototipo o perfil “sociable”	Nominal
Satisfacción profesional	Conjunto de disposiciones e intereses intrínsecos por las actividades en el ámbito de la docencia, que una persona valla construyendo a partir de las tareas que emprenda y la percepción de sus capacidades para ello. Se encuentra compuesta por motivación intrínseca, intereses pedagógicos,	Son las dimensiones acerca de la vocación docente como referente al constructo de satisfacción profesional, (motivación intrínseca, intereses pedagógicos, autodeterminación y percepción de capacidades) que se mide con el cuestionario de	Motivación intrínseca, intereses pedagógicos, autodeterminación y percepción de capacidades	Nominal

	autodeterminación y percepción de capacidades. Pradenas y Lillo (2014)	satisfacción profesional.		
--	--	---------------------------	--	--

### **5.5. Hipótesis:**

Existe relación entre el perfil vocacional y la satisfacción profesional de los maestros de la I.E INA 54-Agropecuario del distrito de Tambogrande.

No existe relación entre el perfil vocacional y satisfacción en maestros de la I.E INA 54-Agropecuario del distrito de Tambogrande

### **5.6. Objetivos:**

#### **5.6.1. Objetivo General:**

Establecer la relación entre perfil vocacional y satisfacción profesional en maestros de la I.E INA 54-Agropecuario del distrito de Tambogrande.

#### **5.6.2. Objetivos específicos:**

Fundamentar la base científica basada en las teorías del perfil vocacional (Holland) y la satisfacción profesional (Pradenas y Lillo).

Describir el perfil vocacional de los maestros de la I.E INA-54 Agropecuario – Tambogrande.

Describir la satisfacción profesional de los maestros de la I.E INA 54Agropecuario - Tambogrande.



## **6. Metodología:**

### **6.1. Tipo y diseño de la investigación:**

Investigación básica, ya que se realiza principalmente para conocer los fundamentos de los fenómenos sin atender a aplicaciones particulares. Es decir, se define como investigación generada por la curiosidad.

Diseño correlacional, ya que pretende establecer la relación existente entre dos o más variables. Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2010)

### **6.2. Población y Muestra:**

Para la presente investigación se trabajó con los docentes de la I.E INA-54 Agropecuario – Tambogrande. Dicha población, se caracteriza por ser finita ( 27 docentes).

### **6.3. instrumentos y fuentes de investigación:**

Para la presente investigación se utilizó la técnica de observación, además de la técnica psicométrica, es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. Al decir que es objetiva nos referimos a que la aplicación, calificación e interpretación serán independientes del juicio subjetivo del examinador. La evaluación objetiva de las pruebas psicológicas consiste principalmente en determinar su confiabilidad y validez en situaciones específicas, Anastasi (1998).

Los instrumentos a utilizados en la investigación serán: El inventario de personalidad y vocación de John Holland y el cuestionario de satisfacción profesional.

### **ficha técnica del cuestionario de satisfacción profesional**

**Nombre del cuestionario:** Cuestionario de satisfacción profesional

**Duración:** 10 minutos

**Objetivo:** Medir la satisfacción profesional del docente.

**Dimensiones:** Motivación intrínseca, autodeterminación y percepción de capacidades, intereses pedagógicos.

**Autor:** Lui Xavier Frías Miranda.

**Aplicación:** Individual y colectiva

**Validez:** Criterio de expertos.

Mg. Psi. Arturo Olaechea Tamayo

Mg. Prof. Luis Frías Raymundo.

Mg. Prof. Valentino Frías Raymundo

**Baremos:**

N	Válido	27
	Perdidos	0
Media		27.22
Mediana		27.00
Desviación estándar		2.847
Mínimo		23
Máximo		33
Percentiles	10	23.80
	20	24.00
	30	25.00
	40	26.20
	50	27.00
	60	28.00
	70	29.00
	80	30.00
	90	31.00

## **ficha técnica del inventario de personalidad y vocación de John Holland**

**Objetivo:** Evaluar con eficacia los intereses vocacionales.

**Autor:** John Holland (1881).

**Características:** Se basa en la teoría hexagonal de John Holland que señala que tanto los individuos como los entornos pueden clasificarse de acuerdo con seis tipos básicos- realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional (RIASEC).

**Evalúa:** Personas con educación media superior, superior y posgrado.

**Aplicación:** Individual o grupal.

**Tiempo de aplicación:** De 35 a 50 minutos.

**Confiabilidad:** 0.80. (aceptable)

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Para la presente investigación se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para la organización de los datos y la obtención de medidas de tendencia central como son: media, mediana y moda. Así como sus respectivas medidas de dispersión. La confiabilidad de la encuesta fue hallada por el método Alfa de Cronbach y la validez de contenido fue establecida por el criterio de jueces.

Todos los datos fueron analizados mediante software estadístico SPSS versión 22 y para el almacenamiento de los datos fue utilizado el programa Microsoft Excel 2017

## 7. Resultados:

Tabla 1:

Tabla de contingencia de las variables del perfil vocacional y satisfacción profesional

			Poco Satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Total
<b>Perfil V.</b>	Realista	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	3.7%	3.7%	7.4%
	Investigador	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	3.7%	3.7%	7.4%
	Social	Recuento	6	5	10	21
		% del total	22.2%	18.5%	37.0%	77.8%
	Convencional	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	3.7%	0.0%	3.7%
	Emprendedor	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3.7%	0.0%	0.0%	3.7%
<b>Total</b>		Recuento	7	8	12	27
		% del total	25.9%	29.6%	44.4%	100.0%

El puntaje relevante dentro de la tabla de contingencia hace referencia que el 37%, posee un perfil vocacional social y a su vez se encuentran satisfechos con su trabajo. No se puede asumir que existe una correlación debido a que existen docentes con un perfil social y no necesariamente están satisfechos con su trabajo, por lo cual al parecer existen otras variables que podrían influenciar en la satisfacción de su trabajo.

Por otro lado, se observa que solo la minoría de docentes posee un perfil diferente al esperado y que sin embargo pueden sentirse satisfechos en su ejercicio profesional como docente.

*Tabla 2:*  
*Correlación del método chi- cuadrado*

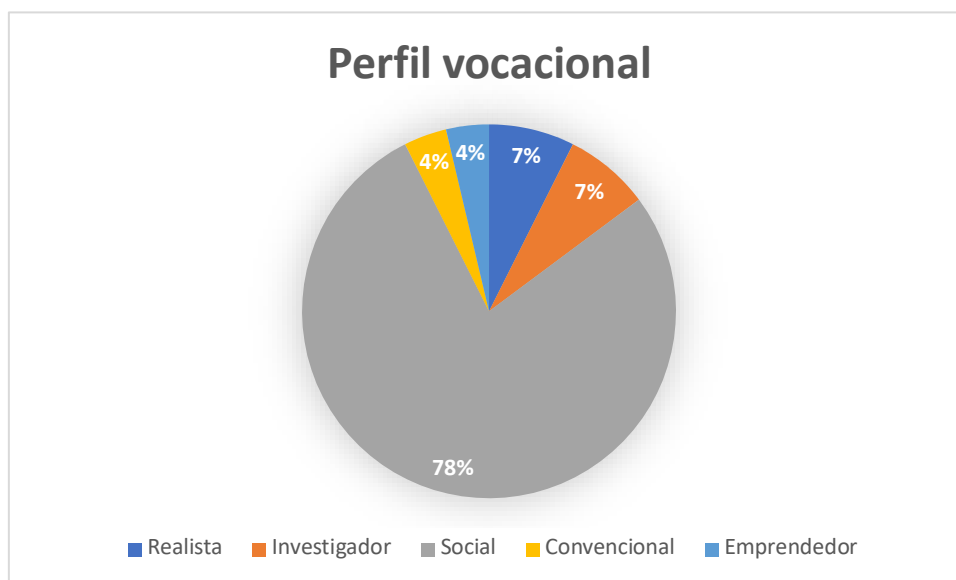
	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. asintótica</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	7,202 <sup>a</sup>	8	.515
<b>Razón de verosimilitud</b>	8.056	8	.428
<b>Asociación lineal por lineal</b>	1.937	1	.164
<b>N de casos válidos</b>	27		

Para determinar la correlación se hizo uso de la estadística inferencial, específicamente la prueba de chi cuadrado de Pearson, la misma que al ser aplicada en este caso dio como resultado la no existencia de relación entre las variables estudiadas, obteniéndose un puntaje de 0,515 el mismo que al ser traducido a términos de probabilidad obtenemos que existe un 51.5 de probabilidad de cometer un error al aceptar la hipótesis de que existe relación significativa entre las variables.

Tabla 3:

*Estadísticos descriptivos vocacionales del inventario de intereses profesionales de John Holland*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Realista	2	7.4	7.4	7.4
	Investigador	2	7.4	7.4	14.8
	Social	21	77.8	77.8	92.6
	Convencional	1	3.7	3.7	96.3
	Emprendedor	1	3.7	3.7	100.0
	Total	27	100.0	100.0	



*GRAFICO 1 Estadísticos descriptivos de los perfiles vocacionales del inventario de intereses profesionales de John Holland.*

La siguiente tabla muestra la cantidad y porcentaje de los docentes ubicados en sus respectivos perfiles.

Se observa que el perfil realista cuenta con un 7.4%, es decir solo 2 docentes de la población total evaluada tienen rasgos como tener habilidades mecánicas, agrícolas, eléctricas y técnicas y padecen de habilidades sociales y educativas.

Del mismo modo el perfil Investigador cuenta con un 7.4%, es decir solo 2 docentes de la población total tienen ciertas características como preferir

actividades que tienen que ver con la investigación, habilidades matemáticas e insuficiencia en cuanto a las habilidades persuasivas.

El Perfil social es el de mayor porcentaje (77,8%), es decir 21 docentes de la población total evaluada presentan cualidades de personalidad necesarias para el trabajo docente, actividades vinculadas con el manejo de otras personas, (capacidades interpersonales y educativas), preferir ocuparse en situaciones sociales, de formación o guía.

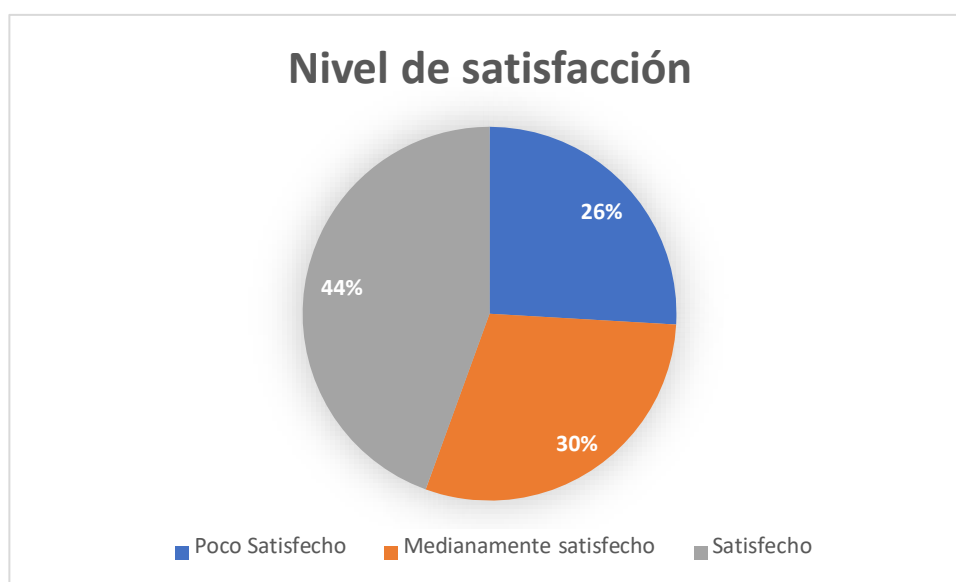
El perfil convencional muestra que el 3.7% (solo un docente) del total general tiene rasgos que logren que prefiera actividades con el manejo sistemático, ordenado, es decir preferir situaciones donde resuelva problemas de calculo numérico, operar maquinaria industrial, habilidades para los negocios y evitar actividades artísticas, sociales y formativas.

Por ultimo notamos que el Perfil emprendedor cuenta con un 3.7%, solo un docente de la población total evaluada posee rasgos que lo conduzcan a preferir actividades como la afición de la política y actividades económicas, se caracterizan por ser buenos líderes y manejar personas a su cargo, suelen considerarse como populares, confiados y con facilidad de palabra para generar discursos, de otra forma rechazan labores que requieran de observación y de índole sistemático.

Tabla 4:

*Estadísticos descriptivos de las escalas del cuestionario de satisfacción profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Poco Satisfecho	7	25.9	25.9
	Medianamente satisfecho	8	29.6	55.6
	Satisfecho	12	44.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0



*GRAFICO 2: Estadísticos descriptivos de las escalas del cuestionario de satisfacción profesional*

La tabla indica que el mayor porcentaje de docentes evaluados (44.4%) se encuentran en la categoría “satisfecho”. Es decir, más de la mitad de docentes no logran sentirse satisfechos dentro de su trabajo profesional, es así que el 29.6% refiere sentirse medianamente satisfecho y el 25.9% no logran en absoluto sentirse a gusto o conforme respecto al trabajo de esta profesión, teniendo de conocimiento que existen otras variables que intervienen en el nivel de satisfacción profesional como el clima organizacional, los estereotipos del concepto de ser docente, remuneración no equitativa, problemas familiares, entre otros.



## **8. Análisis y discusión:**

El perfil vocacional y la satisfacción profesional docente no logran relacionarse en la presente investigación, a diferencia de la investigación de Cruz, M (2008) donde la incidencia de la vocación docente y el perfil vocacional en el éxito de desempeño didáctico si llegan a correlacionarse generando mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje. No asumimos que existe tal relación debido a que hay docentes ubicados en un perfil social y no necesariamente se encuentran satisfechos con su trabajo, tal vez existan otras variables que estarían influenciando en dicha satisfacción.

Nuestros resultados estadísticos refieren que dicha correlación no pudo ser posible entre las variables estudiadas, ya que al ser un puntaje de 0,515 en términos de probabilidad encontramos que existe un 51,5% de probabilidad de cometer un error al aceptar la hipótesis de que dicha relación significativa exista entre las variables.

Se logra esta relación en la investigación de Pradenas, Y y Lillo, E (2014) donde la vocación docente llega a relacionarse con la formación profesional inicial en pedagogía. Es decir que para que existan excelentes profesionales con vocación en el trabajo docente, se debe trabajar desde la formación en pre-grado. El MINEDU (Ministerio De Educación) actualmente otorga la beca “Vocación maestro”, la cual se encarga de financiar la carrera universitaria a jóvenes de buen rendimiento académico que posean cualidades para el ejercicio docente. Sin embargo, un buen perfil vocacional no necesariamente podría garantizar plena satisfacción profesional.

Si bien es cierto, los antecedentes de investigación asumidos en este trabajo; muestran la existencia de una relación entre ambas variables y difiere con respecto a esta investigación; cabe mencionar que la diferencia de contextos y condiciones en los que han sido realizados los estudios, resultan siendo un factor importante a tomar en cuenta al momento de interpretar los datos. Dado que las condiciones laborales de un docente en nuestro país, difieren de manera abismal con respecto a otros países, con esto no estamos diciendo que nuestro país las condiciones son

paupérrimas o superiores, simplemente hacemos referencia a las diferencias metodológicas, políticas, estructurales, laborales e incluso familiares, que al ser diferentes hacen que los resultados cambien de contexto a contexto.

Caballero, R (2013) en su investigación de la descripción del perfil del buen docente coincide con el prototipo social que Holland expone acerca de los rasgos que debería tener el buen docente, estos rasgos describen al docente como un ser bondadoso, amable, de apertura al estudiante, atento, sociable.

En nuestra investigación la mayoría de docentes obtiene un perfil social en un 77.8%, lo cual es un resultado esperado del perfil donde un docente debe estar ubicado de acuerdo a sus rasgos de personalidad y capacidades. De alguna forma todos los docentes de la I.E pudieron ubicarse distribuidos en los perfiles: Social, Realista (7.4%), Investigador (7.4%), Convencional (3.7%) y Emprendedor (3.7%), pero ninguno fue ubicado en un perfil Artístico; a pesar de existir 2 profesionales especialistas en el área, es por eso que en nuestros resultados no consideramos dicho perfil como aporte a nuestra investigación y no podríamos especificar esta información, así mismo tratar de sustentarla porque ningún docente cuenta con este perfil, eso sería escapar de nuestros objetivos de investigación y además sería imprudente hipotetizar sin realizar observaciones exhaustivas, de lo contrario partiría una nueva investigación.

Pradenas y Lillo (2004) refieren que la satisfacción profesional está inmersa en un conjunto de disposiciones en el ámbito de la docencia, tales como los intereses pedagógicos, autodeterminación, percepción de capacidades y motivación intrínseca, de esta forma encontramos que solo el 44% de los docentes, es decir 12 docentes se sienten a gusto o satisfechos en su ejercicio profesional, pero no necesariamente dichos docentes tienen un perfil social que pueda establecer relación entre las variables de estudio, lo que la investigación señala es que más de la mitad de los docentes de la I.E INA-54 Agropecuario no están satisfechos con su labor profesional (poco satisfecho (25%) y medianamente satisfecho (29%)); lo que denota un problema serio que perjudica a la I.E ya que el bajo nivel de satisfacción profesional podría ser una de las principales causas de la deficiente calidad educativa.

La poca satisfacción profesional docente está ligada a muchos factores intrínsecos como los ya mencionados anteriormente pero además existe un concepto social ligado a un prejuicio que maneja el docente acerca de su desvalorización como tal, a eso podemos sumarle cuestiones que vienen del exterior como por ejemplo la estabilidad laboral, el salario percibido, las exigencias familiares y sociales, entre otros. Por consiguiente, la modificación de la ley de la carrera magisterial, así como el reglamento disciplinario desmotiva al docente en lograr encontrarse satisfecho en esta labor que de gran envergadura para un país y para la persona en el desarrollo de su dimensión humana.

Se espera que se realicen futuras investigaciones en cuanto a estos temas y así estudiar algunas otras variables que podrían influenciar en el nivel de satisfacción profesional del docente y el perfil vocacional, a su vez dichas investigaciones podrían contribuir con el estudio de las propiedades psicométricas de los instrumentos que se utilizaron en esta investigación.

## **9. Conclusiones y recomendaciones**

### **9.1. Conclusiones:**

No existe una correlación entre el perfil vocacional y la satisfacción profesional de los docentes de la I.E INA-54 Agropecuario. Debido a que se obtiene un puntaje de 0.515 en la prueba de chi-cuadrado de Pearson, lo cual indica la no existencia de relación.

En nuestra investigación el 77.8% de docentes de la I.E INA-54 Agropecuario poseen un perfil vocacional social, lo cual es adecuado y esperado dentro de la personalidad y las capacidades de un docente.

El 44.4% de docentes se encuentran satisfechos con su labor profesional, dicho porcentaje abarca a docentes ubicados en otro perfil vocacional, no acorde con el esperado.

Solo el 37% de docentes tienen un perfil vocacional social y a su vez se encuentran satisfechos con su trabajo profesional.

## 9.2. Recomendaciones:

Se propone realizar y ejecutar un programa de intervención psicológica, nuestras pretensiones están orientadas a iniciar en la I.E INA 54 Agropecuario y posteriormente en otras instituciones educativas; interesándonos en la mejora continua de la calidad del docente y fortalecer capacidades, debe abarcarse aspectos como la vocación, funciones y rol del docente, dicho programa además debe estar diseñado para elevar los niveles de motivación intrínseca, concientizar dicha labor profesional, la motivación debe partir de forma interna en la escuela con reforzadores positivos (premios, elogios, incentivos, etc.) que puedan incrementar el nivel de satisfacción profesional en los docentes, así mismo promover y utilizar la técnica del modelado (técnica conductual) que consiste en tomar a un docente “modelo” (con un perfil adecuado, nivel de satisfacción y de experiencia profesional) para ser guía, replicar actitudes y aptitudes, observar clases modelo sin hacer comparaciones o juicios en relación a otros docentes. Así mismo fomentar una cultura de productividad que como consecuencia genere satisfacción por el trabajo (promover “El docente del mes”), donde cada cierto tiempo se refuerce positivamente ciertos logros y/o actitudes de algún docente (puntualidad, responsabilidad laboral, logros académicos, práctica de valores, entre otros. Estos son algunos ejemplos de la creación del programa a ejecutar.

Es recomendable la continuidad de futuras investigaciones de esta índole en esta institución educativa, de esta manera continuar con el recojo y manejo de información relevante en cuanto al trabajo docente y otros aspectos de gran importancia.

Se recomienda que en futuras investigaciones los instrumentos (el cuestionario de satisfacción profesional creado en nuestra investigación) sea perfeccionado haciendo uso de muestras más amplias de tal manera que se optimicen las propiedades psicométricas ya obtenidas en esta investigación.

## **10. Agradecimientos**

A Dios, a mis padres y a todas aquellas personas que de alguna manera han influenciado en mi crecimiento personal y profesional.

## 11. Referencias Bibliográficas.

- Anastasi A., Urbina S. (1998). *Tests Psicológicos*. México. 7ta Edición.
- Caballero, R. (2013). *El buen docente estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria* (Tesis de maestría). Pontificia universidad católica del Perú. Lima.
- Cruz, M. (2008). *Incidencia de la vocación docente en el ámbito del desempeño pedagógico del maestro a la educación básica del centro escolar* (Tesis de maestría). Universidad del Salvador. El Salvador.
- Consuegra, N (2004). *Diccionario de psicología*. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- Fabregat, G., Ibáñez I., Moro, M. y Silva, S. (1997). *Manual del cuestionario revisado de personalidad de Eysenck*. España.
- Güell, L (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (Tesis de doctorado). Universidad de Barcelona. Barcelona.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. The Mc Graw Hill. Recuperado de <http://www.freelibros.org/libros/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion-roberto-hernandez-sampieri.html>
- Ministerio De Educación (2017-2018). *MINEDU*. Lima: PRONABEC. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/>

Pradenas y Lillo. (2014). *Validación de un cuestionario para la vocación docente en los estudiantes del primer año de pedagogía* (Tesis de maestría). Universidad del Bio Bio. Chillan.

Villa, G ( 2010). *Instrumento de observación y registro de los indicadores vocacionales para el portafolio vocacional del alumno*. Teoría tipológica de las carreras de John Holland.



## **12. Apéndices y Anexos.**