

## CAPITULO I

### 1.- INTRODUCCION

El presente trabajo de la monografía se refiere a la importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior de Bolivia, hoy en día la educación ha sufrido cambios y transformaciones, por lo que cada individuo adopta conductas propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da a una característica muy particular en su forma de realizarse.

La docencia hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y al género humano sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que se haga.

El desempeño docente es sin duda un tema de gran actualidad y está íntimamente relacionado con la calidad educativa; sin embargo, recientes estudios y evaluaciones realizadas en diferentes países, principalmente latinoamericanos, denotan la necesidad de mejorar la calidad del desempeño profesional de los docentes, mejora que será factible en la medida que los programas de formación continua se oriente a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación a fin de que los educadores puedan estar a la altura de los desafíos que les plantean las continuas reformas educativas emprendidas en sus países.

Las instituciones de educación superior y en especial las universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología, de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional.

El presente trabajo de titulación a técnico superior está estructurado en tres capítulos:

- El primer capítulo se realiza la introducción, planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la metodología.
- En el segundo capítulo se realiza la fundamentación teórica donde se abarca el desempeño docente en proceso enseñanza aprendizaje en la educación superior de Bolivia.
- En el tercer capítulo contiene las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y webgrafía.

## **2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el trabajo de la monografía está referido a la importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la educación superior de Bolivia.

El desempeño docente que imparte su enseñanza a los estudiantes como en las escuelas ,institutos y universidades se imparte de diferente manera; ya sea en la educación regular como en la educación superior, en los últimos años la preparación de algunos docentes de educación superior muy poco dedican su tiempo a la investigación y actualización de nuevos conocimientos para la enseñanza de un tema hacia el estudiante, en general teóricamente no hay una combinación entre teoría y práctica, en algunas materias que si se necesitan llegaría a comprenderse, si se implementa la teoría y práctica, debatiendo los temas con los estudiantes, haciendo respetar las opiniones y debates que llevan en la clase sin obviar la enseñanza docente.

Sin embargo, vincular directamente el aprendizaje de los estudiantes con la tarea del docente, no es una idea totalmente aceptada y exitosa .En el marco comprensivo desarrollada al analizar, las finalidades de la evaluación del desempeño docente, se trata no tanto de valorar la tarea del docente sobre el rendimiento absoluto de los estudiantes, sino tratar de hacerlo sobre el valor añadido aportado por él, en un periodo determinado.

Las instituciones de educación superior se debaten en medio de un escenario cambiante, intentando ser pertinente y ofrecer un servicio de calidad acorde con sus funciones sustantiva, no obstante las turbulencias actuales en su entorno ponen en tela de juicio la imagen que ellas han ido pregonando sobre sí mismos y sobre la misión que están llamados a cumplir.

### **3.- OBJETIVOS**

#### **3.1.- OBJETIVO GENERAL**

Describir la importancia del desempeño docente y modelos que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior de Bolivia.

#### **3.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Obtener la información sobre el desempeño docente en educación superior
- Mostrar una visión clara sobre cómo se debe realizar la temática del desempeño docente, a través de un análisis sobre el tema de estudio.
- Innovar un modelo del desempeño Docente para la educación superior.

#### **4.- JUSTIFICACIÓN**

La justificación de este trabajo se realiza a raíz del curso del nivel técnico universitario superior sobre la temática de la importancia del desempeño docente en la educación superior de Bolivia, se pretende investigar la forma de enseñar de los docentes como se va impartiendo sus conocimientos hacia los estudiantes.

Para poder llegar a la educación de calidad se tendría que implementar actualizaciones a cada docente, talleres para poder impartir las clases del docente ya que la educación superior necesita la enseñanza más investigativa y comprensiva para el estudiante que se está formando profesionalmente y defender en el mercado laboral de nuestra sociedad en la que vivimos hoy.

El presente trabajo de la monografía tiene el propósito de beneficiar a toda la comunidad estudiantil y docentes de una manera general para toda la educación superior, permitiendo agilizar de los mismos, contribuirá en la calidad y uniformidad en la evaluación del docente respecto al desempeño.

El desempeño docente tiene que ver con la capacitación continua, el perfeccionamiento a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la herencia y la tecnología imponen a todas las instituciones, universidades y poder de esta manera formar profesionales con calidad integral.

Es importante que la sociedad cuente con docentes eficaces, eficientes, para poner en práctica distintos y adecuados recursos, en las ocasiones oportunas con el fin de acceder a mejorar logros educativos.

## **5.- METODOLOGÍA**

La metodología se ha utilizado para el desarrollo del presente trabajo, es el método de investigación científica: ANÁLISIS DEDUCTIVO, así mismo el MÉTODO ANALÍTICO, en tal sentido para la metodología de la investigación se consultaron diferentes bibliografías y páginas de la Web.

### **5.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Descriptiva. La metodología que se utilizó en el presente documento de investigación, es el método descriptivo que se utiliza para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones. Este método implica recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación.

### **5.2.- TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN**

El trabajo de investigación se utilizara fichas bibliográficas.

Técnica del fichaje. Para elaborar el marco teórico es necesario recopilar información: ello implica utilizar las fichas que permiten conservar datos acerca de libros, artículos y páginas de la Web. Las fichas tienen la enorme ventaja de que facilitan el trabajo,

## **CAPITULO II**

### **DESARROLLO DEL TEMA**

#### **6.- DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

##### **6.1.- DESEMPEÑO DOCENTE**

Hoy en día al docente se le concibe como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin desmerecer la participación que tienen los directivos, estudiantes y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el docente.

El docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica.

Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra parte, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

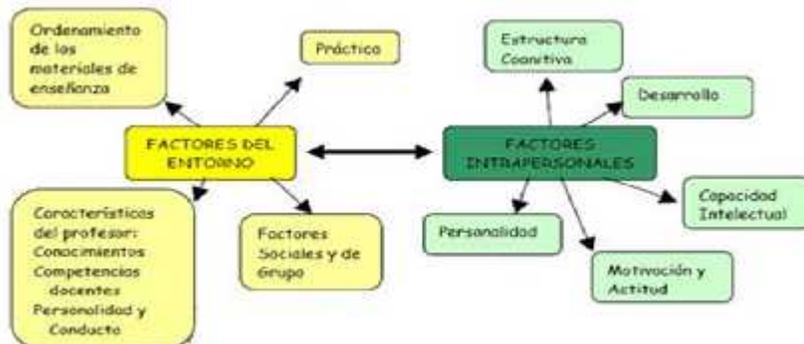
El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Donde el desempeño del docente. Por (VÁSQUEZ, W. 2009:19) “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.

Por otro lado, (DÍAZ, H. 2009:16) tomando como base a la experiencia internacional valora al desempeño como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”

Desde la perspectiva del autor, el desempeño docente tiene relación con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas propiciar favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien. Mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores puedan participar activamente.

## FACTORES QUE INFLUYEN EN EL APRENDIZAJE



Fuente: [www.fundacionsepec.cl](http://www.fundacionsepec.cl)

### 6.1.1.- Teorías del desempeño.

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; Por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores Actuantes de ese mismo proceso.

Para (KLINGER, E. y NABALDIAN, J. 2002:252) “Las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”.

Se refiere para el autor que la teoría se trata de la motivación y él como el docente enseña la temática en el aula va desempeñando y el docente se sienta satisfecho con lo que enseña al estudiante.

### 6.1.2.- Teoría de la equidad.

Según (KLINGNER, E. y NABALDIAN, J. 2002:253). “Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque

la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos”.

No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena Comunicación entre el directivo y los subordinados.

Esta equidad está constituida por dos aspectos:

- a) el rendimiento
- b) y la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas.

### **6.1.3.- Teoría de las expectativas.**

De acuerdo a (KLINGNER, E. y NABALDIAN, J. 2002:253). Esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Son tres los factores identificados:

- a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.
- b) La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.
- c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.

En estos tres incisos que el autor menciona se trata que el docente al realizar su trabajo cuando su trabajo desempeña con buenos resultados se tenga que premiar o dar un reconocimiento, si no se tiene los resultados buenos de su trabajo se tiene que sancionar con las reglas que tiene la institución.

## **6.2.- MODELOS QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **6.2.1.- Modelo centrado en el perfil ideal del docente.**

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los docentes objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los educandos, directivos, o cualquier otro grupo.

### **6.2.2.- Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los docentes mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los educandos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el desempeño de los docentes, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los educandos como consecuencia de la actividad del educador.

### **6.2.3.- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del docente, que se consideren relacionados directamente con los logros de los educandos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

### **6.2.4.- Modelo de la práctica reflexiva.**

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los docentes se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

### **6.3.- INDICADORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

➤ **Rol Facilitador**

Dentro de esta perspectiva, (IZARRA, D., LÓPEZ, M. y PRINCE, E. 2003:146) afirman lo siguiente: “Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los educandos”.

Por consiguiente, el docente plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores.

El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo

➤ **Rol Planificador.**

Dentro de este marco, (GRATEROL, CH. 2001:27) hace el comentario siguiente: La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad interactiva, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los educandos. Visto de esta forma, la

planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

En referencia a la finalidad de la planificación, (SPRANGER, E. 1984:45) señala: “Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? .Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa”.

➤ **Rol investigador.**

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, (PEROZA, W. 2000:37) señala:

“El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación”.

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel docente que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.

Dentro de este marco de análisis, (TALAVERA, M y FERNÁNDEZ, D. 2001:89) afirman lo siguiente:

“El Sistema Educativo Venezolano, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual. De esta manera, el docente estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los estudiantes”.

Desde las opiniones de diferentes autores el docente su trabajo se desarrolló como un hábito a la investigación como una forma de ser y no como una obligación y tiene que tener la capacidad de superarse y la necesidad de investigar como un elemento esencial de su ser educador.

### ➤ **Rol Orientador**

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los educandos ; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el

crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo.

Dentro de este orden de ideas, (RAMOS, M. 1999:119) afirma lo siguiente: “Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente”.

Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene. Por esto, la función de orientador, le exige al docente el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando.

Dentro de este orden de ideas, (MARCANO, A. y TRESTINI, M. 1998:176) afirman lo siguiente:

“El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los estudiantes atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación”.

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los educandos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

#### **6.4.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los docentes, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana.

Dentro de este orden de ideas, (RODRÍGUEZ, M. 1999:48) expresa lo siguiente: “La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos”.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, colegas y directivos.

## ➤ PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

En la siguiente tabla, a manera de resumen, se señala cuáles de los procedimientos que se proponen a continuación podrían resultar de utilidad para cada una de las finalidades de evaluación del desempeño docente.

### FINALIDADES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

<b>FINALIDADES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN</b>	Para la formulación de metas y objetivos personales, institucionales, regionales o nacionales y para el diseño de estrategias y medidas de refuerzo al crecimiento profesional de los docentes	Para seleccionar a quienes se incorporen a la carrera magisterial	Para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón, para permitirles su acceso a una función o para sancionar positiva o negativamente su actuación
Observación de clases			
Autoevaluación			
Pruebas de conocimientos			
Portafolio			
Opinión de los padres			
Opinión de los educandos			
Coevaluación			
Rendimiento de los educandos			

**Fuente:** [www.fundacionsepec.cl](http://www.fundacionsepec.cl)

## 6.5.- FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

➤ **Función de diagnóstico:**

La evaluación debe describir el desempeño docente del docente en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo docente evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

➤ **Función instructiva**

El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

➤ **Función educativa**

Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el docente percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el docente conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y educandos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

➤ **Función desarrolladora**

Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los docentes evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

## **6.6.- DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE DOCENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Tomando como punto de partida los enfoques antes descritos, se propone un modelo del proceso de docencia, en el cual se identifican diversos factores o variables, que permitirán alcanzar resultados, los cuales deberán ser de calidad, no obstante los procesos que generan esos resultados también deben cumplir niveles de excelencia y productividad.

En este contexto, la calidad de la docencia, queda definida como lograr la formación de un profesional o técnico de nivel superior. No obstante para ser considerada de calidad, la docencia deberá satisfacer los siguientes requerimientos:

- La docencia será de calidad si logra cumplir con las expectativas del egresado sea éste técnico, profesional, licenciado, graduado o

posgraduado. Las expectativas están referidas a desarrollo intelectual, mayor status, movilidad social y mejores ingresos.

- La docencia será de calidad si logra mejorar el desempeño laboral del egresado a través del desarrollo de competencias requeridas por las organizaciones y empresas.
- La docencia será de calidad si el egresado es capaz de efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.
- La formación de profesionales y técnicos implica un proceso de transformación, que es el proceso de docencia, el cual a su vez requiere de subprocesos, los que se pueden dividir en dos tipos; aquellos que afectan la percepción sociocultural aportando imagen, status y prestigio a la institución de educación y los que conducen a resultados concretos y traducibles en competencias cognitivas, competencias meta cognitivas y competencias sociales así como de la correspondiente disposición afectiva en los estudiantes participantes del proceso.

## **6.7.-INTERACCIÓN EDUCANDO – DOCENTE**

Dentro del modelo planteado se reconoce la vital importancia que, en el proceso de docencia, tiene el proceso de enseñanza–aprendizaje, sobre el cual, en la era de la información y el conocimiento, se han generado nuevos paradigmas, pasando del tradicional modelo centrado en el rol del docente que enseña sus conocimientos a sus educandos, relativamente pasivos, a un modelo centrado en el estudiante. Este en un rol más activo, con recursos a su alrededor que le permiten aprender y con un docente como asesor y facilitador de este proceso, con particular capacidad en el desarrollo de habilidades, valores y actitudes.

Estos nuevos paradigmas han venido a transformar de fondo la forma en la que se "enseñan conocimientos", cobrando ahora una mayor importancia, junto a los

conocimientos, la forma en la que se "aprende" y se "desarrollan" valores, habilidades y actitudes, las cuales dependen de complejas interacciones sociales. Se plantea, asimismo que el proceso de enseñanza-aprendizaje sólo es eficaz, si se da a través de la relación entre lo cognitivo y lo afectivo. Los sujetos que participan en el proceso tienen necesidades, intereses y motivaciones que influyen en la relación estudiante-docente.

Resulta necesario para la comprensión del enfoque propuesto describir a los participantes del proceso; los estudiantes y docentes, los cuales establecen una interacción directa enmarcada en valores y una cultura tanto institucional como del medio en que se encuentran insertos.

## **6.9 – EL ACTUAR DE UN BUEN DOCENTE**

Dentro de las tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre educandos y docente; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus estudiantes y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

- En el ámbito del aula, el buen desempeño tiene que ver con el diseño, la conducción responsable y la evaluación de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos los estudiantes.

- Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.
- Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.
- Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad.
- Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.
- Hay comportamientos inaceptables por la moral mínima y que tiene una probabilidad mayor de ocurrencia, facilitados por la asimetría de las posiciones de docente y educandos. El desconocimiento del derecho del estudiante de formar sus propias concepciones marca seguramente que se ha traspasado el límite de lo que nos es permitido a los docentes dentro de la particularidad del proceso de enseñanza.

Respecto a los incisos nos trata de decir que el docente debe interactuar con los estudiantes y formar sus propias concepciones, la creación de herramientas para la evaluación de los estudiantes.

#### **6. 9.- LA OBSERVACIÓN DE CLASES.**

El uso de este procedimiento parte de la premisa de que observar al docente en acción es la mejor forma de reunir información acerca de su efectividad, y6a que aporta evidencias muy difíciles de conseguir de otra forma como son: El clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones educandos - docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase.

Sin embargo, tiene limitaciones, mismas que se detallan a continuación:

- Hay muchos aspectos del desempeño docente en el aula que no son fácilmente observables ( la planificación que hace el docente de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo).
- El número de observaciones limitado y la brevedad de su duración no permiten la generalización.
- El peligro de que el evaluador focalice su atención guiado por sus intereses, reflejando, consecuentemente, por su punto de vista que la realidad del aula.
- La interacción entre observador y observado introduce factores de distorsión.
- La visita misma altera el comportamiento del docente y de los educandos, de forma que reduce la posibilidad de que el evaluador observe la situación representativa.

Sin embargo, las entrevistas pre y pos observación pueden proporcionar parte de la información necesaria para completar la imagen de las competencias necesarias en todo docente. Estas pueden revelar el sentido de sus actividades y la planificación de las mismas, así como sus razones para conducir la clase como lo hace a un tipo determinado de estudiantes.

Existen otros instrumentos asociados a la observación de clase como los sistemas de categorías, los informes escritos, los resúmenes y los sistemas de clasificación.

#### **6.10.- PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS.**

Entre las características que debieran tener para que tengan real valor en la evaluación del desempeño docente: se deben retomar experiencias en las cuales se ve inmerso cotidianamente el docente.

- Plantear una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada.

- Valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación; decida un curso de acción ante una situación de aula.
- Aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otros.

Asimismo, es recomendable utilizar preguntas de selección múltiple, con única respuesta o con preguntas de respuesta ponderada. En estas últimas, cada una de las opciones corresponde a una posición diferente del docente ante la situación planteada, asignándole mayor valor a las alternativas que reflejen características deseables en relación a los perfiles y estándares establecidos. Sin embargo existen competencias que de evaluarse mediante pruebas requerirían necesariamente preguntas abiertas y de desarrollo.

#### **6.11.- EL RENDIMIENTO EN EL APRENDIZAJE DE LOS EDUCANDOS.**

El propósito directo de la enseñanza es el aprendizaje, incluir el rendimiento de los estudiantes como una fuente más en los procesos de evaluación del docente es razonable. Sin embargo, vincular directamente el aprendizaje de los educandos con la tarea del docente o de la escuela no es una idea totalmente aceptada y exitosa.

En el marco comprensivo desarrollado al analizar la tercera de las finalidades de la evaluación del desempeño docente, se trata no tanto de valorar la tarea del docente sobre el rendimiento absoluto de los educandos , sino tratar de hacerlo sobre el valor añadido aportado por él y por el centro, en un período determinado. Lo que implica, por un lado, establecer el punto de partida del rendimiento anterior, valorando no tan sólo las ganancias de rendimiento sino analizándolas a la luz que aporta también el potencial de aprendizaje observado en los educandos a lo largo del tiempo.

## **6.12.- SISTEMA EDUCATIVO DE EDUCACION SUPERIOR DE BOLIVIA**

El sistema educativo de Bolivia comprende tres subsistemas: Educación Regular, Educación Alternativa y Especial y Educación Superior de Formación Profesional. Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez, artículo 8 promulgado en 20101

El Subsistema de Educación Regular comprende: Educación Inicial en Familia Comunitaria, Educación Primaria Comunitaria Vocacional y Educación Secundaria Comunitaria Productiva. Lo que se puede rescatar es que en la Educación Inicial en familia se da se presentan dos etapas: La no escolarizada y la escolarizada. La primera etapa tiene una duración de tres años en el que la responsabilidad es compartida entre la familia, la comunidad y el Estado; y la segunda etapa dura dos años, es cuando el niño o niña asiste a un centro escolar. Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez, artículos 11 y 12 promulgada en 20102.

En 1826 la educación universitaria se dirigía principalmente a la formación de las élites socioeconómicas. Los brotes de inconformismo no llevaron a ninguna reforma de las instituciones de enseñanza superior.

En el período de la República, la universidad continuó privilegiando las mismas élites, sin embargo, con el inicio de la explotación minera y la apertura capitalista a la producción, se hicieron evidentes las primeras contradicciones sociales masivas. Se inició el proceso de lucha por la reforma estudiantil, donde surgieron los primeros movimientos estudiantiles de reforma universitaria.

Entre 1952 y 1985, no se llegó a consolidar un modelo académico propio, pero se logró conquistar la autonomía universitaria. A partir de 1985 surge en Bolivia la educación superior privada y se abren numerosos centros educativos. Estos centros reflejan, principalmente y salvo excepciones, hasta el 2011, una visión tecnocrática, posturas a-críticas y divorcio de los programas académicos de la realidad local y nacional, siguiendo la concepción predominante dictadas por el modelo neoliberal.

**Las universidades públicas en Bolivia son:**

- Universidad Mayor Real y Pontificia San Francisco Xavier de Chuquisaca (USFX), con sede en Sucre, Chuquisaca
- Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), con sede en La Paz.
- Universidad Pública de El Alto (UPEA)
- Universidad Mayor de San Simón (UMSS)
- Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM), con sede en Santa Cruz de la Sierra.
- Universidad Técnica de Oruro (UTO)
- Universidad Autónoma Tomás Frías (UATF)
- Universidad Autónoma Juan Misael Saracho
- Universidad Autónoma del Beni Mariscal José Ballivián
- Universidad Nacional Siglo XX
- Universidad Amazónica de Pando
- Escuela Superior de Formación de Maestros «Ismael Montes»
- Escuela Militar de Ingeniería
- Universidad Policial Mariscal Antonio José de Sucre
- Universidades privadas

**Las 41 universidades privadas reconocidas por el Ministerio de Educación en enero del 2012 son:**

- Universidad Católica Boliviana San Pablo (UCB)
- Universidad de los Andes (UNANDES)
- Universidad de Aquino Bolivia
- Universidad de Ciencias Administrativas y Tecnológicas
- Universidad Privada Abierta Latinoamericana (UPAL), con sedes en Cochabamba y Oruro.
- Universidad Boliviana de Informática
- Universidad Central (UNICEN)
- Universidad de la Cordillera
- Universidad Cristiana de Bolivia

- Universidad Doxa Bolivia
- Universidad Evangélica Boliviana
- Universidad Investigación Estratégica en Bolivia
- Universidad la Salle, con sede en La Paz.
- Universidad Latinoamericana
- Universidad Loyola, con sede en La Paz.
- Universidad Nuestra Señora de La Paz
- Universidad Nacional Ecológica Santa Cruz
- Universidad Nacional del Oriente
- Universidad Privada Franz Tamayo
- Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra (UPSA)
- Universidad Privada del Valle (Univalle)
- Universidad Privada Boliviana
- Universidad para el Desarrollo y la Innovación (UDI)
- Universidad Privada Domingo Savio
- Universidad Nur
- Universidad Real
- Universidad San Francisco de Asís
- Universidad Simón I. Patiño
- Universidad Salesiana de Bolivia, con sede en La Paz.
- Universidad Unidad
- Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz de la Sierra
- Universidad Tecnológica Boliviana (UTB), con sede en La Paz.
- Universidad Técnica Privada Cosmos
- Universidad Unión Bolivariana
- Universidad Andina Simón Bolívar
- Universidad Adventista de Bolivia (UAB)
- Universidad Pedagógica Mariscal Sucre
- Universidad Privada de Oruro (UNIOR)
- Universidad Bethesda (UNIBETH)
- Universidad Privada del Chaco (UNICHACO)

- Universidad Indígena Guaraní Apiaguaiki Tupa Chuquisaca
- Universidad Indígena Quechua Casimiro Huanca
- Universidad Indígena Aymara Túpac Katari La Paz
- Universidad Indígena Tawantinsuyu (UTA)
- Universidad Privada Cumbre
- Universidad de la Amazonía Boliviana
- Universidad CEFI Saint Paul
- Universidad Santo Tomás
- Institutos profesionales y centros de formación técnica[editar]
- Tecnológico Boliviano Alemán (TECBA) (En Cochabamba y Sucre)
- Instituto Tecnológico Bolivia Mar (ITBM)
- Centro de Formación Técnica Brasil-Bolivia
- Instituto Profesional de Marketing (IPM)
- Instituto Profesional Los Ángeles
- Instituto Profesional Latinoamericano (IPLA)

### **6.13.- LA CALIDAD Y EL CONTEXTO ACTUAL DE LA EDUCACION SUPERIOR**

Para (BRUNNER, J. 1991: 32). La preocupación por la calidad, eficiencia, productividad y competitividad, que existe hoy en día al interior de las universidades, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado, fundamentalmente en los últimos 20 años. Entre los elementos que caracterizan este nuevo entorno se encuentran los siguientes:

Diferenciación Institucional. Los objetivos de la reforma de la educación superior en Chile, iniciada en 1981 y que culminaría con la Ley N°18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza en 1990, fueron impulsar una rápida diversificación institucional del sistema; crear un mercado para la oferta y demanda por servicios de enseñanza superior, reducir el tamaño y peso de las universidades estatales mediante su separación y reorganización de sus sedes regionales y modificar el patrón tradicional de relaciones entre Estado y Universidades, obligando a éstas a autofinanciarse, al menos parcialmente .

En nuestro país, de ocho universidades relativamente homogéneas, hemos pasado en la actualidad a un sistema en el que coexisten 119 centros de formación técnica; 66 institutos profesionales privados y 66 universidades que se distribuyen en 16 estatales, 9 particulares con aporte estatal y 41 privadas. En cuanto a su régimen de financiamiento, las hay con aporte fiscal directo y sin aporte fiscal directo. En cuanto a su diferenciación funcional, existen universidades que hacen investigación e instituciones preferentemente docentes. En cuanto a su localización geográfica, las hay metropolitanas y regionales. En lo que dice relación a su tamaño, encontramos instituciones sobre 10.000 estudiantes y bajo 400 estudiantes. Desde una perspectiva histórica, hay instituciones que fueron creadas antes de 1981; universidades derivadas de las universidades estatales; universidades creadas a partir de institutos profesionales derivados; universidades derivadas de instituciones privadas con aporte estatal (particulares de carácter público) e instituciones propiamente privadas (Cámara de Diputados, 1997).

Este complejo panorama de heterogeneidad institucional plantea interrogantes acerca de la "calidad" de las mismas, es así como en palabras de María José Limitare "prima un sentimiento de desconcierto ante instituciones que se percibían como seguras, pero que no siempre los son. Que parecían ofrecer un servicio sólido, que en ocasiones constituía la única herencia que muchos padres podían dejar a sus hijos, y que de pronto, para algunos estudiantes más que herencia es deuda".

Para (BRUNNER, J. 1999: 12). En primer lugar, ya no sólo los jóvenes recién egresados de la enseñanza secundaria aspiran a recibir una educación de nivel superior. Existe una serie de otros grupos que, por necesidad o preferencia reclaman ese derecho. Son profesionales que buscan ampliar o mejorar sus conocimientos y destrezas; personas que desean o deben cambiar de ocupación; funcionarios y trabajadores que buscan acreditar y certificar su experiencia laboral; adultos mayores dispuestos a cultivar una disciplina o a adquirir competencias para una actividad, y organizaciones interesadas en obtener servicios docentes en función de sus propios programas de capacitación. En suma, las denominadas

clientelas de la educación superior se están ampliando y diversificando y eso crea una demanda cualitativamente distinta que presiona sobre el sistema y las instituciones. En segundo lugar, diversas actividades de la economía y la sociedad demandan nuevas calificaciones profesionales y técnicas. Las especializaciones laborales requeridas se multiplican. Nacen actividades que antes no se conocían, como variadas profesiones y técnicas ligadas al manejo y la protección del medio ambiente, o cuyo perfil se ha visto alterado drásticamente en corto tiempo, como en el caso de las actividades relacionadas con la industria de las comunicaciones.

#### **2.14.- CALIDAD Y EDUCACIÓN SUPERIOR**

Un primer motivo que explica el auge actual de la evaluación es el cambio registrado en los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos, que ha marchado paralelo a las propias transformaciones experimentadas por el sistema educacional en las últimas décadas. Los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de aprendizaje institucional y mejoramiento de calidad.

Para (KOGAN, R. 1986:21). Una clara conciencia de que dichos recursos no son ilimitados y de que los efectos de su distribución y empleo no son indiferentes, es lógico que crezca la demanda de información acerca de cómo se utilizan y qué resultados producen. De ahí se deriva, asimismo, el desarrollo de diversos modelos de rendición de cuentas, bien sea a cargo de los poderes públicos, de los profesionales o de los consumidores, según se efectúe su regulación respectivamente por el Estado, la sociedad civil o el mercado.

#### **2.15.-LA FINALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Desde una perspectiva individual la educación superior proporciona al estudiante la capacitación académica para acceder al mercado de trabajo. En este sentido, se estudian una serie de asignaturas obligatorias y otras optativas con el propósito de ejercer una profesión relacionada con ellas. Antes de empezar la formación universitaria el estudiante debe valorar dos cuestiones relevantes: su vocación profesional e intereses personales y la situación del mercado laboral en relación

con los estudios elegidos.

En el marco de la educación superior se lleva a término una tarea investigadora que tiene una conexión con la sociedad. Esto quiere decir básicamente que la investigación universitaria va más allá de la obtención de un título o de un proyecto específico, pues el conjunto de la sociedad se beneficia de los conocimientos alcanzados en la tarea investigadora.

## CAPITULO III

### CONCLUSIONES

En el presente trabajo se abordó el tema de la importancia del desempeño docente del proceso enseñanza aprendizaje de la educación superior en Bolivia, efectuándose un estudio descriptivo de las funciones que desempeña el docente y los roles que cumple en la educación superior.

En tal sentido, un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los educandos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

El docente planifica a nivel curricular las actividades en función a las necesidades e intereses de los educandos en base del currículo vigente también nos habla los criterios de desempeño que desarrolla en los educandos al momento de realizar la planificación anual de la signatura.

En el ámbito del aula, el buen desempeño tiene que ver con el diseño, la conducción responsable y la evaluación de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos los estudiantes.

El rol del docente es guiar, transmitir, conocimientos científicos durante el proceso académico, para tener educadores competentes a nivel profesional para el mercado laboral.

El proceso de enseñanza aprendizaje es un vínculo de la académica utilizando técnicas, estrategias, material más activos para un aprendizaje significativo.

Finalmente el docente debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo.

## RECOMENDACIONES

- Actualizaciones seguidas para la docencia de educación superior implementando con las nuevas tecnologías.
- Ofrecer capacitaciones a los docentes sobre temáticas relacionadas con la evaluación de los aprendizajes.
- Los docentes deben considerar la evaluación educativa como una herramienta que le permitirá verificar lo que ha aprendido sus estudiantes y en que necesitan refuerzo por ello indispensable diseñar un taller pedagógico.
- Es necesario fomentar entre los docentes la práctica de la planificación de la clase como un mecanismo que contribuye plenamente los aprendizajes de los educandos con actividades constructivas que ayuden a enlazar la teoría con la práctica.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

## BIBLIOGRAFIA

- BIGGE, M. (1986) "TEORÍAS DE APRENDIZAJE PARA MAESTRO". Caracas: Trillas.
- GRATEROL, CH. (2001) "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE". Trabajo de grado de maestría no publicado Universidad de Carabobo.
- BRÜNNER, José Joaquín (1997). "CALIDAD Y EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR" en: "EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA". METODOLOGÍAS Y EXPERIENCIAS". Eds. Mario Letelier y Eduardo Martínez. Caracas, Venezuela, Nueva Sociedad, UNESCO.
- CERISOLA, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. Revista Ciencias de la Educación, (21), 11-31.
- KLINGNER, E. y NALBANDIAN, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público.
- México, ELIAC.
- IZARRA, D., LÓPEZ, M. y PRINCE, E. (2003) El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.
- MARCANO, A., TRESTINI, M. (1998) Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la
- Universidad de Carabobo. Revista Ciencias de la Educación, (15), 152-242.
- PEROZA, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- RODRÍGUEZ, M (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires: Aique.

## WEBGRAFIA

<http://www.Eduacion superior en Bolivia.>

<http://www.Ministerio de educación 2008 Bolivia.>