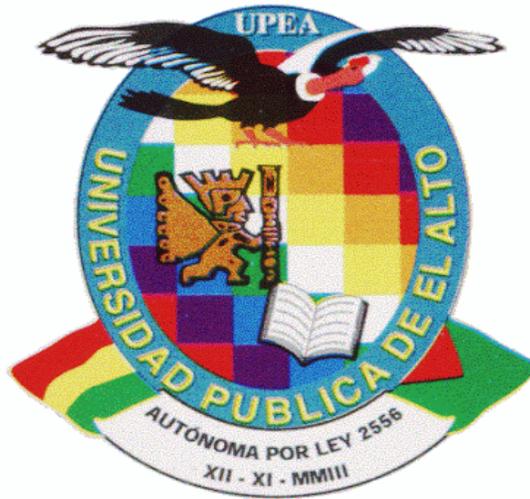


**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



MONOGRAFÍA

**“EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE LA
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**

**MONOGRAFÍA PRESENTADA
PARA OPTAR EL GRADO DE
TÉCNICO UNIVERSITARIO
SUPERIOR EN PEDAGOGÍA Y
DIDÁCTICA EN AULA**

POSTULANTE: Univ. Valerio Choque Machaca

TUTOR: Lic. Fritz R. Jiménez Sánchez

EL ALTO –BOLIVIA

2019

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación titula “El desempeño Docente en la formación Universitaria de la Carrera Ciencias de la Educación”, a través de análisis biográfico documental de manera descriptiva.

Primero se conceptualiza cada uno de los términos del tema planteado en lo posterior se aborda los desafíos del desempeño académico del docente.

Se señala diferentes funciones, características del docente en la formación universitaria, además las estrategias que emplea el docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente se tiene conclusiones que respondan a los objetivos planteados y recomendaciones formuladas como sugerencias respecto al tema de la investigación.

DIDICATORIA

Esta monografía está dedicada a mis padres gracias a ellos puedo estar en esta linda institución y poder aportar con mis conocimientos. Quiero agradecer en especial con todo cariño a mí querida mama y a mis hermanos por haber brindado su apoyo incondicional para proseguir con mis estudios.

AGRADECIMIENTO

En principio agradecer a Dios nuestro señor por darme esta oportunidad. Luego a tiempo de presentar mi monografía también quiero agradecer infinitamente al Lic. Fritz Jiménez por haberme guiado en la preparación de mi monografía.

RESUMEN

Esta investigación aborda el tema “el desempeño Docente en la formación Universitaria de la Carrera Ciencias de la Educación en la Universidad Pública de El Alto”.

El diseño de la investigación es descriptivo de base no experimental, se presenta las principales características del desempeño académico del docente en la formación Universitaria de la Carrera Ciencias de la Educación y la relación existente entre éste y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios.

Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

Palabra clave: El desempeño Docente, formación universitaria, analizar.

INDICE

CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	3
1.3. OBJETIVOS:.....	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE	5
2.1.1. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	5
2.1.2. CONCEPTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE	8
3..... ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES.....	10
3.1. Mejoramiento de desempeño docente.....	10
4. LA ACTIVIDAD DOCENTE EN EL NIVEL SUPERIOR.....	11
FUNCIONES DEL DOCENTE.....	11
4.1. Función curricular.....	11
4.2. Función didáctica.....	11
4.3. Función evaluadora	11
4.4. Función tutorial	11
4.5. Formación permanente	11
5. COMPETENCIAS DE UN DOCENTE EFICAZ.....	12
6. PERFIL DEL DOCENTE.....	13
7. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL DOCENTE	13
8. GUÍA EN LA CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE	15
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. FUNDAMENTOS, MODELOS E INSTRUMENTOS.....	16
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	16
9.1. Factores endógenos.....	16
9.2. Factores exógenos o extrínsecos.....	17
10. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.....	19
11. EL DESARROLLO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL AULA DE CLASE	19

12. LA PARTICIPACIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES EN LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.....	21
12.1. Concepto de evaluación	21
12.2. Instrumentos de evaluación	21
12.3. Técnicas instrumentos tipos.....	22
12.4. Según su finalidad y función:	23
12.5. Según su extensión:	23
12.6. La evaluación del desempeño docente.....	25
12.7. La evaluación de los docentes.....	27
13. COMPETENCIAS DOCENTES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO CALIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	29
13.1. Calidad del desempeño.	29
13.2. Componentes del desempeño docente.	29
CAPITULO III	
3. METODOLOGÍA.....	32
3.1 MÉTODO.....	32
3.2 TÉCNICA	32
3.3 INSTRUMENTOS.....	33
CAPITULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	34
4.1 CONCLUSIONES.....	34
4.2 RECOMENDACIONES.....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	36
CAPITULO V	
ANEXOS.....	37

CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación monográfica tiene como objetivo describir sobre la relación de la labor académica del docente universitario y el aprendizaje significativo del estudiante universitario de la Carrera de Ciencias de la Educación, asimismo ver la acción pedagógica” métodos de enseñanza, técnicas, didáctica de aula” la cual debe ser una labor primordial, para que la educación se haga pertinente como un auténtico instrumento de transformación social.

Desde este punto de vista la preocupación que tiene el estudiante universitario de la carrera ya mencionada y por ende la sociedad, es la calidad de formación científica e integral del estudiante universitario ya que para todo es conocido que la educación tiene como misión fundamental contribuir a la mejora de la sociedad a través de ciudadanos con conocimientos científicos, críticos y analíticos.

El presente trabajo monográfico titula: **“EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE LA CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**.

Tiene como propósito fundamental de determinar la relación que existe entre la variable desempeño docente, las dificultades del proceso de enseñanza y aprendizaje traducido en deficiente formación académica, el cual se debe a un desacierto en el trabajo técnico pedagógico del desempeño docente.

La importancia de este trabajo es para mejorar la satisfacción de las demandas y necesidades que tiene la comunidad universitaria en especial de la carrera de ciencias de la educación de organizar un conjunto de las acciones técnicas y metodológicas que configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El presente trabajo, fundamenta acciones para elevar la calidad del desempeño docente universitario, mediante acciones orientadas a la aprehensión en el Rol del desempeño como docente y a su formación permanente con alto sentido de responsabilidad, profesionalidad y compromiso social, orientarlos en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

En este sentido el objetivo de trabajo de monografía es para mejorar la calidad de formación integral en los estudiantes universitarios de la Carrera Ciencias de la Educación de Universidad Pública de El Alto, brindando un apoyo significativo de parte de los docentes con un plan de gestión curricular adecuada a las necesidades de la comunidad universitaria.

1.2.JUSTIFICACIÓN

Se pretende describir la calidad y eficiencia del desempeño docente en la formación universitariadurante el proceso de enseñanza y aprendizaje en la educación superior universitaria a través del desempeño académico, del docente universitario de la Carrera Ciencias de la Educación, donde se fundamenta acciones para elevar la calidad del desempeño docente orientada, mediante acciones a la aprehensión en el Rol del desempeño como docente y a su formación permanente con alto sentido de responsabilidad, profesionalidad y compromiso social, a tenor de las exigencias que la sociedad del conocimiento plantea a las Universidades donde el profesor o docente universitario adjunto, gestor principal junto a los estudiantes precisa orientarlos en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

Además, es importante conocer la variable del trabajo de investigación que influye en forma eficiente en la configuración del problema en la formación integral de los estudiantes universitarios. Así mismo los resultados contribuirán con el mejoramiento de la calidad del desempeño docente a través de actividades que se desarrollarán en cursos talleres y círculos de reflexión con participación activa de los docentes y estudiantes cuyos logros conduzcan a la correcta aplicación en el desarrollo de proceso de enseñanza y aprendizaje.

Este trabajo de investigación monográfico contribuirá a la consulta de los profesionales que desempeñan el rol de docentes universitarios a través de consultas sobre las nuevas formas de impartir clases pedagógicas para un buen desenvolvimiento en la formación académica, donde los estudiantes queden satisfechos en su proceso de aprendizaje.

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Describir el desempeño docente en la formación Universitaria de la Carrera Ciencias de la Educación.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar las características del desempeño académico del docente
- ❖ Definir las estrategias didácticas que emplea el docente
- ❖ Determinar la formación profesional a través de la experiencia profesional.

CAPITULO II

2.MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

2.1.1. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a desempeño se toma en cuenta a Muchinsky (2002), quien menciona que:

Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace. (p. 38).

Por otro lado, en el texto de Montenegro (2007) afirma que el desempeño:

Ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño. (p. 9) Es por ello que consideramos que el desempeño comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de una tarea específica.

Para poder definir el desempeño docente se encuentra a De la Cruz (2008, citado en Montalvo, 2011) quien afirma que:

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81) Asimismo Montalvo (2011), agrega que el "desempeño docente 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 con el 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". (p.81)

Por otro lado, Enríquez (2006) nos dice que:

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 con la heterogeneidad de los alumnos, 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. (Citado por Montalvo 2011, p. 81).20

Asimismo, Ponce (2005) nos dice que la:

"Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación" (Ponce, 2005, p. 45)

Entonces, el desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. El término desempeño se viene utilizando con énfasis en forma particular a partir del enfoque de calidad total. Hoy el término desempeño, no solo constituye un indicador laboral sino también un parámetro de eficiencia y efectividad. Dentro del campo laboral, los niveles de desempeño orientan a los jefes de recursos humanos, no solo para poner a las personas en los mejores lugares, sino también para garantizar el mejor producto de su trabajo.

Entonces, en el contexto pedagógico, el desempeño docente es la actividad pedagógica que realiza el docente con sus estudiantes en el aula de clase, utilizando una serie de

metodologías y estrategias, para lograr el éxito en sus propuestas curriculares de aprendizaje. Concepto de docente y desempeño del docente.

De acuerdo al estudio realizado por Cooper (1997) sobre el concepto de docente afirma y precisa que:

Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p.48)

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006) menciona:

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos. (p.65)

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente:

“Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Igualmente, Vidarte (2005) considera que:

“El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos.” El trabajo debe ser con creatividad (p.45).

También, Bretel (2002) se formula la pregunta: ¿Qué es el desempeño docente? manifiesta:

“Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. (p.102)

2.1.2. CONCEPTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

De acuerdo al estudio realizado por Cooper (1997) sobre el concepto de docente afirma y precisa que:

Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de

la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p.48)

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006) menciona:

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos. (p.65)

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente:

“...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Igualmente, Vidarte (2005) considera que:

“El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la

enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos.” El trabajo debe ser con creatividad (p.45).

También, Bretel (2002) se formula la pregunta: ¿Qué es el desempeño docente? manifiesta:

“Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. (p.102)

3. ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES.

3.1. Mejoramiento de desempeño docente

Según Flores (2003) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar el grado de eficiencia en la institución educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo. Ya nos dice una literatura de escuelas eficaces al respecto lo siguiente:

La dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en planificación realizada en colaboración en la solución de problemas de una forma colegiada y en intercambio intelectual permanente, puede producir enormes beneficios en términos de aprendizaje de los educandos y el grado de involucramiento y satisfacción de los profesores. (La OCCDE 1995)

4. LA ACTIVIDAD DOCENTE EN EL NIVEL SUPERIOR.

FUNCIONES DEL DOCENTE

Para poder revisar las funciones del docente citaremos a Chacha (2009) quien resume la ocupación la que está llamado el docente:

4.1. Función curricular. Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

4.2. Función didáctica. Conciene la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.

4.3. Función evaluadora. La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

4.4. Función tutorial. Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

4.5. Formación permanente. Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

5. COMPETENCIAS DE UN DOCENTE EFICAZ

Para poder desarrollar este punto será necesario tomar como base el estudio realizado en la Universidad de Groningen (2008) quienes afirman que las competencias de un docente eficaz son:

1. Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas, (Diseño, ejecución y evaluación).
2. Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
3. Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
4. Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
5. Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y específica.
6. Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.
7. Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
8. Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
9. Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
10. Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
11. Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
12. Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles.
13. Diseña e implementa acciones educativas que integran a personas con necesidades especiales.
14. Selecciona, utiliza, evalúa las tecnologías de la comunicación e información como recurso de enseñanza y aprendizaje.

15. Educa en valores, en formación ciudadana y en democracia.
16. Investiga en educación y aplica los resultados en la transformación sistemática de las prácticas educativas.
17. Genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo.
18. Conoce la teoría educativa y hace uso crítico de ella en diferentes contextos.
19. Reflexiona sobre su práctica para mejorar su quehacer educativo.
20. Orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio en la comunidad.
21. Analiza críticamente. las políticas educativas.
22. Genera e implementa estrategias educativas que respondan a la diversidad socio cultural.

6. PERFIL DEL DOCENTE

No existe un perfil unificado para los docentes, estos deben ser definidos en base a tipo de servicio, comunidad, naturaleza de la institución. Así, el sistema educativo de educación básica regular concibe a la docencia, como una de las funciones que se concreta en los procesos de formación científica-técnica, humanista y de ética profesional.

Según Flores (2003 pp. 28-32) con los siguientes aspectos se puntualiza el perfil del profesor que comprende: las características personales y capacidades profesionales:

7. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL DOCENTE

Según Fernández en año 1991

a) Para consigo mismo

- Compromiso con su rol de mediador
- Autoestima
- Responsabilidad

- Apertura mental
- Reflexión
- Mentalidad globalizadora
- Idea positiva de sí mismo
- Honestidad
- Autonomía
- Cumplimiento del deber
- Puntualidad
- Entusiasta
- Equilibrio emocional

b) Para con los otros

- Comprometido con la calidad del servicio
- Apertura mental
- Honestidad
- Mentalidad globalizadora
- Responsabilidad con la calidad de vida
- Tolerancia
- Respetuoso
- Empatía
- Entusiasmo
- Liderazgo

e) Para con el entorno

- Responsabilidad con el desarrollo auto sostenido
- Participación en la construcción del país
- Mentalidad Holística
- Liderazgo
- Generador de procesos democráticos
- Comunicador social.

8. GUÍA EN LA CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

- Facilita la articulación de los conocimientos y actitudes preexistentes con el nuevo.
- Facilita la aplicación de paradigmas y modelos educativos, vigentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Media la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje en un entorno específico.
- Provoca desajustes y desequilibrios cognitivo-afectivo en sus alumnos, con proyección de maduración integral de la persona.
- Integra a su trabajo diario una permanente investigación acción.
- Maneja procesos de evaluación y auto evaluación permanentes.
- Facilita procesos de apoyo terapéutico
- Participa activamente en la ejecución de las acciones de la institución y desarrollo comunitario con dimensión social.
- Acepta emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte de los alumnos y de mediador por parte del profesor.

- Valora las costumbres tradicionales, diferencias étnicas, de género, etc., de la comunidad donde trabaja.
- Acepta emocionalmente que los saberes son cambiantes y dinámicos.
- Valora la participación como dinamizador de las acciones comunitarias.
- Valora bio-psico-socio culturalmente a sus estudiantes.
- Dominio de los instrumentos metodológicos que requieren el proceso de enseñanza aprendizaje en el manejo de la interdisciplinaridad.
- Conoce las características y condiciones de los ambientes de aprendizaje.
- Conoce procesos cognitivos y meta cognitivos para el desarrollo del pensamiento.
- Interpreta la dinámica de los saberes para el desarrollo del currículo.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. FUNDAMENTOS, MODELOS E INSTRUMENTOS

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

9.1. Factores endógenos

Son aquellos inherentes a la persona humana y puede ser de naturaleza psicológica o somática.

a) Factores Psicológicos

Podemos mencionar el nivel intelectual, capacidad de atención, concentración, comprensión de lectura, fuerza y duración de la motivaciones, intereses o habilidades, hábitos de estudio, confianza en sí mismo, tipo de personalidad ajuste emocional, capacidad de interrelación social, adaptación al grupo académico, relaciones familiares, actitudes hacia el estudio y niveles de aspiración rendimiento.

b) Factores somáticos

Podemos resaltar:

- La edad: Este factor somático va a determinar aspectos como el Coeficiente intelectual y el desarrollo cognitivo.
- Las perturbaciones funcionales, las perturbaciones funcionales se refieren a los alumnos que tienen algún problema tales como tartamudez, miopía, deficiencia auditiva, etc.
- Deficiencias sensoriales, son las deficiencias de las cuales, carecen algunos alumnos en los sentidos.
- Estado de salud nutricional

Diversos estudios indican que hay relación entre un estado de nutrición y el rendimiento académico; cómo aquél interfiere en la motivación del niño y su capacidad de concentración y aprendizaje; se distrae, carece de interés, curiosidad por hacer actividades físicas como jugar, correr y también difícil de enfrentar la situación escolar.

Está demostrado y hay estudios de investigación entre el estado nutricional y el desarrollo de actividades cognitivas de los niños, en las que concluyen cómo el nivel de nutrición afecta el crecimiento y desarrollo en los niños durante su etapa escolar, así como también su capacidad de aprendizaje, su memoria, la conducta, sus habilidades cognitivas y, por lo tanto, su rendimiento académico; se ven afectados los diversos aspectos del área intelectual como: la comprensión, retención, memoria y conducta afectiva.

Los niños mal nutridos tienen una escasa participación en la motivación, ejecución de tareas, poca atención en la clase, cansancio y aburrimiento o quedarse dormidos a mitad de la jornada estudiantil diaria. Al contrastar estos hechos con la realidad, se comprobó que sí hay relación entre nutrición y rendimiento académico.

9.2. Factores exógenos o extrínsecos

Entre ellos podemos resaltar al contexto sociocultural en que se desenvuelve el individuo y del cual son partes fundamentales el hogar y la escuela.

a) El Hogar

Es importante tener en cuenta los siguientes aspectos: tipo de organización de la familia, grado de integración y adaptación al grupo familiar y la actitud de los padres con respecto a

la actividad académica de sus hijos, las condiciones materiales y culturales del medio familiar, las características socio económicas del medio social en que viven.

Las relaciones experimentadas durante la infancia suelen ser de gran importancia, puesto que es a esta edad cuando el individuo recibe semillas de la autoestima. Se cree que la madre del niño o quien principalmente cuide de él desempeña un papel primordial.

Si la relación madre - hijo es saludable, es decir si el hijo percibe el interés y la sensibilidad de la madre, el niño puede desarrollar un concepto de sí mismo positivo y la habilidad de establecer relaciones personales sólidas durante su edad adulta.

Al contrario, viendo el caso anterior, si es que la relación

madre-hijo es pobre, debilitado por diversos aspectos, el hecho de no conseguir un estrecho vínculo con la madre puede provocar en el niño ansiedad crónica, producida por un sentimiento de abandono o rechazo.

Los mensajes que reciben los niños de las personas significativas que les rodean durante el crecimiento, son muy importantes para su autoestima, los niños tienden a aceptarlos todo en sentido literal, haciéndolo más extraordinarios.

Otro factor importante para el desarrollo de la autoestima es el funcionamiento y la estructura familiar. Los hijos de padres divorciados y de niños sin hogar desarrollan un bajo concepto de sí mismo como resultado de las circunstancias.

Si una familia se ve afectada por alguna enfermedad o el abuso de alcohol, la autoestima del niño resulta perjudicada.

b) La institución educativa

Los factores que pueden influir son los siguientes: el ambiente académico en sí mismo, material didáctico, metodología de enseñanza del profesor, las características personales del educador, los procesos técnicos empleados para la evaluación, el tipo de objetivos curriculares que se manejan, etc.

e) Maltrato, abuso físico o sexual infantil

Continuamente encontramos situaciones de abuso sexual y maltrato en menores de edad. En este caso, los padres deben informarse respecto a estos factores y así adoptar las medidas necesarias. El abuso sexual es un acto cometido por una persona que tiene dominio sobre el (la) menor, se da desde un tocamiento, hasta la violación

10. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Según, Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

a) Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia.

b) Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico – político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45)

11. EL DESARROLLO DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL AULA DE CLASE

Como se ha podido notar, el ambiente de la escuela, las relaciones afectuosas y respetuosas que se establecen entre los alumnos y docentes, las formas de valorarnos a sí mismos, el acercamiento positivo entre la familia y la escuela, son algunos de los aspectos que contribuyen al desarrollo de un buen rendimiento académico.

En tal sentido, existen muchas actividades posibles que pueden desarrollarse para alumnos con el nivel medio y bajo de rendimiento académico. Esto puede realizarse a través de tres aspectos básicos:

a) Ambiente interesante en el aula de clase

En un ambiente interesante, los alumnos aprenden a escucharse ellos mismos, a usar el sentido y el juicio y a evaluar su progreso en vez de buscar el resentimiento de otros alumnos.

Los colegios deben diseñarse para que respondan a las necesidades del educando. De este modo, los colegios pueden proporcionar a los niños un conocimiento de sus capacidades y los ayudan a reconocer que ellos pueden cambiar su propia vida.

Para que exista un ambiente interesante se requiere las siguientes condiciones básicas: Permitir a los alumnos la exploración libre de las diferentes actividades, proporcionar información inmediata a los educandos, establecer que cada educando determine la velocidad de su actividad y progreso

(auto-ritmo); y permitir el uso libre de materiales de modo que los alumnos puedan hacer sus propios descubrimientos sobre cómo se relacionan las circunstancias.

Así, el docente juega un papel importante para establecer este ambiente interesante, pues es él quien tiene que tomar un número de decisiones. Aunque el ambiente puede permitir exploraciones y ritmos libres, el profesor establece los límites del ambiente, los materiales y actividades que contendrá y la forma en que estará organizada.

b) Creencias y expectativas del educando

Puesto que los estudiantes tienden a actuar de acuerdo con las actitudes y creencias que ellos tienen de sí mismos, las prácticas del aula de clase que alienten las creencias positivas y constructivas probablemente traerán consecuencias favorables para el logro. Sin embargo, los mayores estímulos de las creencias y expectativas del estudiante sobre sus capacidades son las creencias del profesor, las prácticas del aula de clase y las expectativas de los padres. Existe una evidencia clara que aquellos profesores que esperan que los niños aprendan y quienes se creen capaces producen con éxito mejoras notables en el desempeño del estudiante.

En efecto, las expectativas crean comportamientos mediante el establecimiento de metas y posibilidades que antes pudieran parecer imposibles o poco probables.

12. LA PARTICIPACIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES EN LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.

12.1. Concepto de evaluación.

Según Mateo (2005) define a la evaluación como:

“El proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa, este proceso debería ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminado a la mejora u optimización del objeto o intervención evaluada”. (p.65)

Su desarrollo resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos educativos: sistemas, programas, servicios, profesores alumnos, etc., y es desde la evaluación que se le confiere sentido y significado a la medición y a los procesos de recogida de información y al tipo de construcción científica que se pretende lograr y no al contrario.

Según Jiménez (2006) menciona que

“Todo proceso de evaluación ha de regirse por algunos tipos y funciones: varias son las cuestiones que podrían incluirse aquí dada la cantidad de aspectos que son proclives de incluirse derivados de las características ontológicas del objeto evaluado, de la finalidad de la evaluación y de la metodología aplicada en el desarrollo de la misma”. (p. 74)

12.2. Instrumentos de evaluación

En la búsqueda de los instrumentos de evaluación es necesario tener presente algunos aspectos fundamentales:

a) Una de las principales tareas del evaluador es la construcción de instrumentos, por lo que es en este aspecto dónde se pone de manifiesto la pericia del evaluador;

b) Ningún objeto de evaluación, por ejemplo, el dominio de determinadas competencias, puede ser abarcado en su totalidad con un único instrumento, por tanto, es necesario abandonar la idea sobre la posibilidad de construir un instrumento de evaluación absolutamente abarcativo;

e) Cada uno de los diferentes tipos de instrumentos y técnicas de recolección y registro de la información posee ventajas y desventajas, la ponderación de ambos aspectos y la idea de complementariedad de éstos deben orientar la selección de los instrumentos a emplear.

Existen muchas tipologías o clasificaciones de instrumentos, pero más allá de la adopción de unos u otros criterios clasificatorios lo central es poder identificar estas diferentes herramientas como complementarias entre sí y, por ende, la necesidad de incluir cierta variedad de las mismas en la tarea de la evaluación.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se enumera diferentes técnicas e instrumentos que se elaboran especialmente para generar información que alimente los procesos de evaluación:

12.3. Técnicas instrumentos tipos

Registros • Anecdóticos.

- Acumulativos Observación Listas de cotejo Escalas

- Orales

Comprobación Pruebas • Escritas

- De actuación

Cuestionarios • Abiertos

- Cerrados

Auto informe Informes • Abiertos

- Guiados

Entrevistas • Abiertos

- Guiados

Por último, se enumera los tipos de herramientas cuyo contenido central tienen existencia anterior o independiente del proceso de evaluación y a los que se recurre productivamente para extraer información según las necesidades impuestas por este proceso. Entre ellos encontramos:

- Análisis de contenido

- Portafolios

12.4. Según su finalidad y función:

a) Función formativa: la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

b) Función sanativa: suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

12.5. Según su extensión:

a) Evaluación global: se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones del alumno, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible.

b) Evaluación parcial: pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno, etc.

Según los agentes evaluadores:

a) Evaluación interna: Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- Autoevaluación: los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

- Heteroevaluación: evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas.

- Coevaluación: es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente. Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: Se da cuando agentes no integrantes de una institución educativa o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

Según el momento de aplicación:

a) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución educativa, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

b) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del

periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

e) Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso, etc. o para la consecución de unos objetivos.

Según el criterio de comparación:

Cualquier valoración se hace siempre comparando el objeto de evaluación con un patrón o criterio. En este sentido, se pueden distinguir dos situaciones distintas:

a) En caso de que la referencia sea el propio sujeto (sus capacidades e intereses, las metas que se había propuesto alcanzar, considerando el tiempo y el esfuerzo invertidos por el sujeto, y teniendo en cuenta sus aprendizajes previos) o cualquier otro objeto de la evaluación en sí mismo (las características de partida de un programa, los logros educativos de un centro en el pasado, etc.), estaremos empleando la autorreferencia como sistema

b) En el caso de que las referencias no sean el propio sujeto, centro, programa, etc., lo que se conoce como heterorreferencia, nos encontramos con dos posibilidades:

- Referencia o evaluación criterial: Evaluar en referencia a un criterio, busca la comparación del alumno con sus propios rendimientos o resultados, en las mismas pruebas o en relación con un criterio fijado de antemano.
- Referencia o evaluación normativa. Evaluar en referencia a una norma significa comparar el resultado del individuo con los resultados de una población o grupo a los que pertenece.

12.6. La evaluación del desempeño docente.

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es:

“El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo.

En el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, realizado en México - del 23 al 25 de mayo del 2000, según la ponencia de

Valdés (2000) establecía que:

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo. (p.68)

Valdés (2004) en su ponencia presentada en Cuba en el encuentro

Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente decía:

“Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (p.61).

Fines, objetivos y funciones de la evaluación del docente.

Del mismo modo Valdés (2004) asume que, entre los fines de la evaluación del desempeño docente, usualmente se distinguen:

Determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos.

De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la escuela, así como el desarrollo permanente de la profesión docente. (p.98)

12.7. La evaluación de los docentes

Recordar que la evaluación es un concepto que puede llegar a generar muchas inquietudes en algunos docentes, ya que al escuchar la palabra evaluación, llega a aumentar en muchos de los casos, la angustia sin dejar de considerar el peso de la palabra “Maestro”.

De lo anterior podemos afirmar que la evaluación del docente, es un proceso muy complejo, ya que significa que por lo menos puede ocurrir antes o después a su aplicación de la evaluación. Todo lo anterior puede ser sustento para cada día por parte de la investigación en materia educativa, haciendo referencia a que el éxito o fracaso de cualquier modelo pedagógico o sistema educativo, siempre dependerá en la medida “de la calidad del desempeño de sus maestros” (Shulmeyer, 2002), cabe mencionar que la intervención es por medio de evaluaciones, con la finalidad de establecer qué es lo que se quiere de un Sistema Educativo de un país o modelo pedagógico de una escuela.

Hoy en día se puede llegar a apreciar un consenso que el fracaso de todo un sistema educativo o modelo pedagógico, dependerá en gran medida de la propia calidad del desempeño de sus maestros (Darling-Hammond, 1986). Los maestros llegan a constituir el recurso más valioso para un centro escolar, y como tales, son esenciales para la propia institución en los esfuerzos que llega a realizar en la mejora de la propia escuela. El mejorar la propia eficacia y la equidad en el nivel educativo va a depender, de que se pueda garantizar que los maestros lleguen a ser una persona competente, la enseñanza sea de calidad y los alumnos accedan a una práctica docente de excelencia (OCDE 2004).

Ahora bien, Valdés (2008) comenta que este proceso, la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones: a) diagnóstica, b) instructiva, c) educativa y d) desarrolladora. Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Centrado en el perfil de profesor ideal.

- Centrado en los resultados alcanzados por sus alumnos.
- Centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los alumnos. Características, que deben tenerse en cuenta, como las siguientes:

1. Precisar qué tipo de información se va a obtener.
2. Precisar qué se va a hacer con la información obtenida.
3. Garantizar anonimato o confidencialidad.
4. Obtener información a nivel micro para mejorar la práctica docente.
5. Obtener información a nivel macro para la toma de decisiones administrativas.
6. Tener en cuenta los momentos en que se aplicarán los cuestionarios

Por su lado, Guevara y Pacheco (2000, citados por Valenzuela, 2008), Luviano

Otras modalidades de evaluación del desempeño docente, además del uso de cuestionarios para obtener la opinión de los estudiantes, son la autoevaluación, la evaluación de pares académicos y la evaluación por parte de los superiores proponen que un sistema de evaluación docente debe contemplar los siguientes principios:

- a) El docente es una persona.
- b) La evaluación de la docencia forma parte integral del currículo.
- c) La docencia es una práctica social colectiva.
- d) La evaluación debe tener un enfoque formativo.
- e) Debe ser abordada científicamente.
- f) Existe una relación entre práctica, evaluación y formación docente.
- g) Existe la posibilidad de triangular información.
- h) Debe haber una aproximación multidimensional.
- i) Debe existir multiplicidad de instrumentos.
- j) Debe ser contextualizada.

13. COMPETENCIAS DOCENTES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO CALIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL.

13.1. Calidad del desempeño.

Según Harvey y Green (1993) de acuerdo a diversos conceptos asumen que calidad del desempeño docente es como:

La compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Esta es una asunción conceptual muy general, como sustantivo. Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras. (p.27)

De lo cual, Harvey y Green (1993) agregan algunos alcances para el concepto de calidad del desempeño docente:

Es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los alumnos, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles.

También se asocia el concepto de calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. (p.33)

13.2. Componentes del desempeño docente.

A nivel nacional e internacional, existen múltiples trabajos que, basados en distintas versiones de la concepción factorial del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico, han presentado alternativas de diversos sistemas de componentes del desempeño docente, tales como:

Cahuana (2006) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere:

“Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105)

Según López (1995) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye:

Diversos componentes propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones, incluyendo la participación docente en las decisiones didácticas, performance propia de profesional experto, compromiso personal con la institución, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento, motivación y refuerzo de los docentes, etc., basándose para ello en un paradigma epistemológico hermenéutico e investigaciones de corte etnográfico naturalista, en las que primaba la observación y comprensión de los procesos y no el análisis estadístico de grandes muestras (p.67).

Otros especialistas como Mitzel (1973) y Biddle (1974), ambos citados por

Barriga y Vidalón (1975), reconocen y afirman que:

“Intuitiva y experimentalmente el papel primordial que el desempeño docente cumple en el rendimiento y logro académico de los alumnos, también remarcan que se carece de sustentos sólidos para afirmar con categoricidad qué aspectos de tal desempeño revisten mayor impacto, habiéndose identificado pocos rasgos, destrezas, metodologías y predictores sostenibles consensualmente”. (p.70)

Entre estos, tenemos el dominio de la materia, dado que no se puede enseñar algo que no se conoce; el dominio de la metodología didáctica general y especial (de los contenidos que debe desarrollar), es decir, de las formas de facilitamiento o transmisión adecuadas para que se produzcan aprendizajes de calidad; creatividad y experiencia docentes, lo cual garantiza por lo general, mejor potencial de respuesta ante los escenarios y problemáticas educativas más disímiles y dificultosas; personalidad empática, la forma como conduce y organiza el aula y la vocación; satisfacción que sienta con las funciones que cumple, etc. No obstante, es conveniente aclarar que aun cuando la literatura especializada respecto al desempeño docente es amplia y diversificada, la información existente no ha sido racionalizada aún en ninguna teoría sistemática ni coherente.

Cooper (1997) además aporta:

“La función de planeación (sobre objetivos de aprendizaje, materiales, tiempo, actividades, etc.), función de implementación (exponer, explicar, escuchar, demostrar, motivar, etc.), función de evaluación (obtención, registro, análisis, valoración, etc., de la información correspondiente) y función de retroalimentación (aplicación de la nueva información para realizar ajustes correctivos u optimizadores del proceso)”. (p.67).

CAPITULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO

Hace referencia a ese conjunto de estrategias y herramientas que se utilizan para llegar a un objetivo preciso de manera ordenada, organizada, sistemática empleando instrumentos pertinentes para concluir el trabajo planteado. Nos señala (Alonzo, 2013) “como Góngora en sus obras, define el método como el modo de decir o hacer con orden una cosa”.

El tipo de investigación que se utilizará en la elaboración de esta monografía será descriptivo. (CAÑIZALES, 2013) “la investigación descriptiva consiste, en la caracterización, de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”.

Además, se acudirá a la investigación bibliográfica y documental que consiste en una exhaustiva consulta y clasificación de libros, artículos técnicos documentos de archivo revistas de especialidad, disertaciones, y otras fuentes de información sobre la materia en estudio, los mismos que permiten que las teorías que sustentan la investigación, es decir, los referentes teóricos mediante los cuales se realizaran las conexiones teóricas.

Para reforzar la estructuración del sustento teórico es necesario tomar en cuenta conocimiento previamente elaborado, en este sentido se citarán investigadores que con anterioridad estudiaron la problemática.

3.2 TÉCNICA

Las técnicas de investigación (VILLAFUERTE, 2015) “Son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operativizar e implementar los métodos de investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata”

Se empleó la técnica de fichaje, es una técnica más práctica de aplicar en análisis bibliográfico documental, porque es un modo de recolectar y almacenar información, cada ficha contiene una información que, más allá de su extensión le da unidad y valor propio.

3.3 INSTRUMENTOS

¿Qué es un instrumento de investigación? (MORENO, 2013) “Un instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema de mercadeo. Los instrumentos están compuestos por escalas de medición. Todos los pasos previos realizados hasta este punto, se resumen en la elaboración de un instrumento apropiado para la investigación”.

Se aplicaron los siguientes instrumentos de investigación:

Fichas bibliográficas, son un tipo de documento que se utiliza para guardar la información que se requiere para identificar un libro, o cualquier documento escrito.

Fichas de resumen, es un documento de informático donde se recogen todos los datos principales del tema y también las referencias, por ejemplo, de donde hemos sacado los datos.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Mediante el análisis bibliográfico documental se procedió el desarrollo de la monografía para dar un aporte desde punto de mi vista en la educación del Estado Plurinacional de Bolivia así mismo para evolucionar las teorías de gestión pedagógica en el proceso pedagógico.

El docente realiza una serie de comportamientos en el aula para su mejor aprendizaje del universitario, transmite una serie de contenidos estrategias didácticas, interactúa con el estudiantado y controla la disciplina.

El docente necesita relacionarse de manera fructífera con el universitario. Es decir, requiere respaldo total de actores del proceso de integración educativo para garantizar el proceso de enseñanza y aprendizaje por eso trabaja coordinadamente con la comunidad educativa, ya que para todo es conocido que la educación tiene como misión fundamental contribuir a la mejora de la sociedad a través de ciudadanos con conocimientos científicos, críticos y analíticos.

4.2 RECOMENDACIONES

- Fomentar la producción de material didáctico educativo en proyectos pedagógicos según la digitalización de varias de sus actividades a lo largo de la vida escolar, creando concursos que estimulen las actividades anteriormente mencionadas, ya que, si las nuevas tecnologías son utilizadas simplemente para transmitir información completamente elaborada, demandando las respuestas repetitivas por parte de los alumnos, las tecnologías científicas reforzarán aún más, los estilos tradicionales en relaciones con el conocimiento impartido.

- Desarrollar las actitudes es comprender que el ser humano es un ser de sentimientos y emociones, es necesario que el buen desempeño del docente desarrolle estas

potencialidades de los alumnos, para que este aspecto repercuta en el futuro del buen ciudadano.

- Crear una comisión permanente de profesores que se encargue de producir, evaluar, asesorar y divulgar de manera constante, información acerca de los adelantos tecnológicos en materia educativa, y, en especial, las que contribuyan al desarrollo del área de educación.
- Profundizar el tema se sugiere ampliar el tema por su relevancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje y tener más información sobre el desempeño Docente.
- Se sugiere que las monografías de Técnico Universitario Superior sean publicadas en un blog de página web, para público pueda acceder a todos los trabajos realizados en 2019.

BIBLIOGRAFÍA

Flores (2003 pp. 28-32) con los siguientes aspectos se puntualiza el perfil del profesor que comprende: las características personales y capacidades profesionales.

Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es:

“El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

Montalvo, 2011, p.81)

Vidarte (2005) p. 45López (1995) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye diversos componentes propios del desempeño docente.

(Montalvo, 2011, p.81) Asimismo Montalvo (2011)

Cahuana (2006) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere. Aplica tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105).

Acevedo (2002) p. 85

Harvey y Green (1993) agregan algunos alcances para el concepto de calidad del desempeño docente.

(Ponce, 2005), p. 45

Bretel (2002) se formula la pregunta: ¿Qué es el desempeño docente?

Flores (2003) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos

CAPITULO V

ANEXOS



