

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"PERCEPCIÓN DE LAS ALUMNAS QUE CURSAN MAGISTERIO EN EL COLEGIO MONTE
MARÍA, ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE DEBIERAN MOSTRAR SUS
PROFESORES."
TESIS DE GRADO**

EDDA PATRICIA GODOY FIGUEROA DE PONCE
CARNET 24781-12

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"PERCEPCIÓN DE LAS ALUMNAS QUE CURSAN MAGISTERIO EN EL COLEGIO MONTE
MARÍA, ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE DEBIERAN MOSTRAR SUS
PROFESORES."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

EDDA PATRICIA GODOY FIGUEROA DE PONCE

PREVIO A CONFERÍRSELE

TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTOR DE CARRERA:	MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. INGRID MARIA EUGENIA SIERRA SALGUERO DE GODOY

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. JOSE MANUEL MONTERROSO PADILLA

Guatemala, 26 de noviembre de 2014

Señores
Departamento de Psicopedagogía
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Guatemala

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para hacer de su conocimiento que he acompañado y revisado el Proyecto de tesis de la estudiante **Edda Patricia Godoy Figueroa De Ponce** con número de carné **2478112**, titulado **“Percepción de las alumnas que cursan Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores”**

Me permito manifestarles que el mismo reúne ampliamente las condiciones exigidas por la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo que solicito sea revisado el trabajo final de graduación, por los miembros del Consejo de la Facultad.

Atentamente,


Ingrid Sierra Salguero de Godoy
23045



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 051-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante EDDA PATRICIA GODOY FIGUEROA DE PONCE, Carnet 24781-12 en la carrera LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05910-2014 de fecha 10 de diciembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN DE LAS ALUMNAS QUE CURSAN MAGISTERIO EN EL COLEGIO MONTE MARÍA, ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE DEBIERAN MOSTRAR SUS PROFESORES."

Previo a conferírsele título y grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 13 días del mes de enero del año 2015.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	7
1.1.	Desempeño docente	15
1.1.1.	¿Qué es ser Profesor?.....	15
1.1.2.	Proceso de enseñanza aprendizaje	16
1.1.3.	Funciones del docente.....	17
1.1.4.	Aspectos que debieran evaluarse dentro de un desempeño docente:	18
1.1.5.	El Proyecto Educativo Monte María.....	25
1.1.6.	Evaluación del desempeño docente:	30
1.1.7.	Perfil del/de la profesor/a.....	32
1.1.8.	Efectividad docente.....	36
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	41
2.1.	Objetivos.....	42
2.1.1.	Objetivo general.....	42
2.1.2.	2 Objetivos específicos	42
2.2.	Variable de estudio.....	43
2.3.	Definición de variables	43
2.3.1.	Definición conceptual de las variables:.....	43
2.3.2.	Definición operacional de las variables:	45
2.4.	Alcances y límites	46
2.5.	Aporte	47
III.	MÉTODO	48
3.1.	Sujetos.....	48
3.2.	Instrumento	49
3.3.	Procedimiento	51
3.4.	Diseño y metodología estadística.....	51
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	53
4.1.	Datos generales	53
4.2.	Resultados obtenidos de los sujetos de investigación	56

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
VI. CONCLUSIONES	84
6.1. Con relación a la experiencia profesional:	84
6.2. Con relación al dominio del contenido impartido:.....	84
6.3. Con relación al empleo de la metodología:.....	84
6.4. Con relación a la relación profesor-estudiante:.....	85
6.5. Con relación a la identificación con la filosofía de la institución:	86
VII. RECOMENDACIONES	87
7.1. En cuanto a la experiencia profesional:	87
7.2. En lo que se refiere al dominio del contenido:.....	87
7.3. Para fortalecer el empleo de la metodología:	88
7.4. En cuanto a la relación profesor-estudiante:	88
7.5. Para lograr una identidad con la filosofía de la institucional:	88
VIII. REFERENCIA BIBLOGRÁFICAS	90
ANEXOS	96
ANEXO 1	97
ANEXO 2	100

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de las alumnas que cursaban Magisterio en el Colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores; determinado el valor que atribuyen acerca de la experiencia profesional, dominio de la materia, metodología empleada, relación profesor- estudiante e identificación institucional que tienen sus profesores.

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario elaborado por la investigadora, el cual contó con 18 afirmaciones en donde se midió el valor que le atribuyeron las estudiantes a cada uno de los subtemas establecidos. Los sujetos del estudio fueron 51 estudiantes de IV, V y VI Magisterio, con una edad comprendida entre 16 y 19 años, todas de género femenino.

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y el diseño fue no experimental, de tipo transversal. El alcance fue de tipo descriptivo. La metodología estadística empleada fue por medio del análisis de frecuencia y los resultados fueron analizados a través del programa Excel.

La investigación concluyó, principalmente, que las estudiantes de Magisterio consideran que los profesores debieran mostrar una actitud de mejora constante, dar a conocer los contenidos y experiencias al iniciar el curso, ejemplificar con casos concretos para ser analizados, tener una cercanía con las alumnas para conocer los problemas que atraviesan y evidenciar el empleo de la metodología institucional. Por lo tanto se recomendó que este estudio se extienda a toda la comunidad educativa, con el fin de identificar congruencias y diferencias entre la información obtenida, de tal manera que se puedan establecer perfiles escolares de desempeño que vayan acorde con la misión y visión de la institución.

I. INTRODUCCIÓN

Para la formación docente de las alumnas que estudian la carrera de Magisterio, se requiere de una preparación integral, en donde no sólo se desarrollen conocimientos conceptuales, sino también las destrezas y habilidades que forjarán a las futuras maestras, quienes serán las encargadas de formar a los ciudadanos del país. En Guatemala, se cuenta aún con la preparación de la carrera de Magisterio en el nivel medio. Por lo tanto, el desempeño de los/as profesores que tienen la responsabilidad de formar a las futuras formadoras, es vital para que sus estudiantes alcancen aprendizajes significativos en el aula. Hoy en día, se evidencian diversas concepciones respecto a la valorización del Magisterio a nivel mundial; en la mayoría de países, esta carrera se concibe como el medio en que se promueve el progreso social, económico y cultural de un país, por lo que implica que los profesores deben poseer una preparación formal que permita a los/as alumnos/as desarrollar las competencias fundamentales para la vida. Las escuelas normales, públicas y privadas, deben garantizar un alto nivel de desempeño para certificar y acreditar sus programas, de tal forma que logren alcanzar los niveles necesarios para ofrecer con calidad este tipo de formación.

Guatemala es uno de los pocos países que todavía forman maestros en el nivel medio; para el Ministerio de Educación, tres años de estudio bastan para convertirse en docente. Para poder impartir los cursos de esta carrera, el requisito que exige el Ministerio es que sean docentes graduados; sin embargo, no existen requisitos de actualización profesional, reconocimientos por años de experiencia, seguimiento de una personalidad sana y madura en los/as profesores/as, entre otros, que garanticen la calidad educativa para las/os estudiantes. Hoy en día, la calidad del desempeño docente depende del perfil que el colegio o escuela establezca, según sus intereses y nivel socioeconómico al que está dirigida la educación. En este sentido, un claro ejemplo de lo expuesto anteriormente es el colegio Monte María, el cual se ha caracterizado por egresar maestras que respondan a las exigencias del ambiente laboral; es por ello que en este centro de estudios se considera fundamental contar con personal docente adecuado, que posea un alto nivel de preparación profesional y que sea capaz de preparar a las futuras maestras del país.

Por lo anterior, este estudio pretende establecer la percepción que poseen las estudiantes que cursan Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores. Para tal caso, a continuación se delimitan los estudios más recientes a nivel nacional sobre el tema.

Solís (2013) realizó una investigación en donde se tuvo por objetivo, determinar los aspectos de la inteligencia emocional que manifiestan los maestros y que son apreciados por los alumnos y alumnas de sexto grado del Liceo Javier. Se trabajó con 115 estudiantes, entre 11 y 13 años. Se aplicó un cuestionario con escala de valoración, diseñado por la autora. El tipo de investigación fue descriptiva siendo presentado por porcentajes. Los resultados mostraron que los estudiantes perciben un nivel alto de inteligencia emocional de sus profesores. Dentro de sus recomendaciones se planteó el concientizar a los maestros, a través de capacitaciones sistemáticas, acerca del rol que como educadores ejercen y la importancia de tomar en cuenta este tema. De igual manera, los educadores que se encuentren en el proceso de selección deben ser sometidos a pruebas estandarizadas para evaluar sus competencias emocionales.

Montoya (2012) enfocó su investigación en la formación de los catedráticos en las Escuelas Normales del Nivel Inicial y Preprimario ya que se consideró que la preparación de profesionales competentes que atienden estos niveles debe responder al desarrollo y calidad de la educación. Para el autor, según sea la formación y competencia que posea el docente, así será la calidad que se refleje en la formación que brinda a sus alumnos. El objetivo fue determinar si los docentes que forman maestros en las Escuelas Normales Bilingües Infantiles del departamento de Sololá, poseen la experiencia y formación especializada para atender este nivel. Dicha investigación fue de tipo descriptivo y los sujetos estudiados fueron la totalidad de catedráticos que imparten clases en las dos Escuelas Normales y el 50% de estudiantes, los cuales fueron seleccionados al azar. El estudio concluyó que los catedráticos no cuentan con un bagaje adecuado sobre las habilidades a desarrollar en el nivel inicial y preprimario y que tampoco poseen el dominio de cada una de las áreas curriculares de estos niveles; se recomendó dotar a las Escuelas Normales recursos bibliográficos, materiales y equipo para que brinden una formación integral a sus estudiantes e incorporar al personal docente para que posean conocimientos y experiencias en estos niveles.

Morales (2012) en su investigación, propuso como objetivo determinar la percepción de la calidad del proceso de aprendizaje-enseñanza por los estudiantes inscritos en el segundo ciclo de la carrera Diplomado Universitario en Psicopedagogía y la Licenciatura en Educación y Aprendizaje de la Universidad Rafael Landívar en el 2011. Los sujetos de su estudio fueron 80 alumnos inscritos en el segundo ciclo la carrera, la cual se llevó a cabo por medio de un censo. La investigación fue de tipo cuantitativa, con diseño no experimental de tipo transversal y alcance descriptivo. El instrumento empleado fue una Escala modificada de Evaluación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, versión alumnado EEPEA-A, y cuya base evalúa los elementos esenciales que forman parte del proceso aprendizaje enseñanza, estableciéndose en tres momentos: antes, desarrollo y producto. El resultado de dicho estudio refleja una alta y muy alta calidad en el proceso aprendizaje enseñanza, de acuerdo a los indicadores propuestos de funcionalidad, eficacia, enfoques de aprendizaje, autorregulación y autoeficacia.

Román (2012) realizó una investigación para determinar la percepción de los estudiantes de secundaria del Colegio Metropolitano, respecto al programa “Construyo la Paz”. Se trabajó con 194 alumnos inscritos en el ciclo lectivo del 2012, del nivel de secundaria; el 50% fue femenino y el resto masculino. El estudio fue una investigación no experimental de tipo descriptivo, analizándose las respuestas a través de frecuencias. El instrumento se dividió en tres partes: preguntas generales en donde se obtuvo los datos del estudiante, preguntas cerradas sobre el tema y preguntas de selección de respuesta ante situaciones planteadas. Los resultados de esta indicaron que el 88% de los estudiantes consideró que dicho programa debería ser implementado en otros centros educativos, por lo que permitió confirmar que el programa logra un ambiente de paz y que es efectivo para la institución.

Maldonado (2011) determinó la autoeficacia percibida de los docentes de los colegios de la Red San Francisco Javier y su relación con otras variables. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y se utilizó la escala de Leonor Prieto para medir la autoeficacia del docente universitario y un cuestionario que permitió relacionar la autoeficacia percibida del docente con aspectos como satisfacción con la labor docente, alumnos, colegas y la institución. El instrumento fue aplicado a 63 profesores de los colegios mencionados, pertenecientes a los cuatro niveles escolares de en los colegios ubicados en Zacapa, Alta Verapaz, Huehuetenango y los campus regionales de la Universidad Rafael Landívar; estaba formado por 44 ítems, con dos

tipos de escalas. El coeficiente de fiabilidad fue de .975, encontrándose una alta autoeficacia percibida por parte de los docentes. En esta investigación se confirma la relación entre autoeficacia y satisfacción, tanto con el centro educativo en el que se labora, como con la tarea docente y el apoyo institucional. Aunque los coeficientes de correlación no prueban en ningún caso una relación de causa a efecto, es claro que los profesores se sentirán más satisfechos en su quehacer en la medida en que se perciban capaces de hacerla bien.

Aguilar (2010) en su estudio hace referencia al CNB de formación inicial, estableciendo como objetivo contribuir a mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes mediante la aplicación del Currículo Nacional Base de Formación Inicial Docente en las escuelas normales. El tipo de investigación fue mixta. Se utilizaron las siguientes técnicas: investigación documental, observación participante, entrevista semi-estructurada y encuesta. La muestra consistió en 120 personas, 90 estudiantes de sexto magisterio (último año de la carrera) y 30 docentes de los Institutos y Escuelas Normales de la Ciudad Capital de Guatemala. El tipo de muestra fue aleatoria simple. Con base en los resultados obtenidos, se pudo demostrar que estudiantes y docentes de la carrera de magisterio, en su mayoría, están anuentes a los cambios para que contribuyan a mejorar el nivel académico de la carrera y aplican el CNB de Formación Inicial. Los docentes opinan que las escuelas normales deben pasar al nivel de Normal Superior, como parte de la transformación en la educación nacional.

De la misma manera, Santos (2008) realizó una investigación con el objetivo de analizar cómo la actualización docente contribuye a elevar la calidad educativa, en el área urbana y rural del municipio de San Carlos Sija, Quetzaltenango. La investigación fue de tipo descriptiva y requirió una muestra de 140 de 220 docentes. Para los alumnos se seleccionó una muestra de estudiantes de 361 cuyas edades oscilaban entre los 7 a 12 años, de clase media y baja, la mayoría de religión católica. Se utilizó como instrumento la encuesta, con una serie de diez interrogantes, con tres alternativas de respuesta para los estudiantes y los docentes. El estudio concluyó que es necesario que los docentes consideren prioritaria la actualización para que el aprendizaje sea de mayor efectividad, ya que los alumnos y alumnas deben recibir una educación de calidad para el beneficio de los mismos. Sin embargo, los alumnos no consideran que la actualización del docente, contribuya a establecer la calidad educativa. Además, también se concluyó que el aprendizaje significativo que promueve la metodología constructivista se debe

implementar en las aulas de todos los niveles y que incluya la educación primaria del área urbana y rural para mejorar el proceso de aprendizaje y lograr la calidad educativa.

Acajábón (2005) realizó una investigación en Guatemala en la que resaltó la importancia de la evaluación del desempeño docente, por lo que elaboró un programa de Evaluación del Desempeño Docente en la Escuela de Aplicación Monte María, que permitiera detectar las necesidades de capacitación del personal. Su modalidad fue descriptiva, por lo que entrevistó a 20 docentes que trabajaban en este nivel, realizándose una entrevista estructurada. Luego de analizar los datos, se concluyó que el uso de la observación como método para evaluar el desempeño del docente causa temor e inseguridad en los docentes cuando no se les ha informado el por qué y para qué de la misma. La evaluación del docente debería ser trimestral para el personal de nuevo ingreso y semestral para aquel que lleva más de dos años laborando en la institución. La Evaluación del Desempeño es un proceso continuo que inicia desde que se establecen los objetivos del mismo hasta que se tiene la entrevista con el docente, la cual llega a ser el paso más importante pues solo a través de esta se podrán establecer las medidas pertinentes para mejorar y dar la retroalimentación que el profesional de la educación necesita.

Por su parte, Arriola (2005) realizó una investigación de tipo mixta, en la cual recolectó a través de entrevistas a noventa y seis padres de familia, igual número de alumnos y a los cuatro coordinadores del colegio. El objetivo fue determinar qué aspectos deben medirse en los instrumentos de evaluación del desempeño en los docentes, para que estos determinen realmente la calidad del trabajo que realizan los profesores que laboran en una institución educativa. Luego de analizar los resultados, se concluyó que para que el Sistema de Evaluación del Desempeño refleje información real sobre la calidad de la enseñanza que brinda el docente, debe reunir la opinión de los padres de familia, de alumnos, una hoja de observación de clases y una hoja que evalúe las metas establecidas por la institución. Este último instrumento debe dar la oportunidad de que, tanto el docente como su jefe inmediato, brinden su opinión sobre el trabajo que el profesor realiza durante el período de evaluación. Los alumnos consideraron importante el dominio que el profesor tenga del tema que imparte, que las clases sean amenas e interesantes, que el maestro muestre interés por todos los alumnos, que brinde instrucciones adecuadas en los trabajos y exámenes, que reconozca los esfuerzos de los alumnos e informe con anticipación sobre fechas de exámenes; por parte de los padres de familia, consideraron que los profesores

deben mantener informados a los padres de familia respecto a fechas y contenidos de evaluación y sobre aspectos relacionados al rendimiento y la conducta de sus hijos. Luego de realizar las debidas entrevistas, se elaboraron encuestas de opinión para los padres de familia y alumnos; adicionalmente se aplicó una hoja de observación del docente, una hoja de evaluación de metas establecidas y la autoevaluación del maestro.

De la misma manera, a nivel internacional también hay estudios recientes que tratan sobre el tema investigado, los cuales se presentan a continuación:

En algunas universidades extranjeras se han realizado también investigaciones del tema, como la que presentó Urriola (2013) quien propuso comprender las percepciones y las vivencias que tiene un grupo de profesores de secundaria evaluado, de la ciudad de Concepción, así como de aquellos profesionales implicados, en torno al modelo y al funcionamiento del actual sistema de evaluación del desempeño profesional docente en Chile, con la finalidad de dar estrategias para elaborar una propuesta de mejora de este modelo. La investigación se basó en un estudio de casos y se desarrolló a través del uso de la metodología mixta por medio de entrevistas (individual y colectiva). A partir de los resultados obtenidos, se concluyó que el profesorado valora los resultados del proceso evaluativo docente. Por su parte, la autora planteó que no es favorable asociar los resultados de la evaluación con incentivos económicos; para ello, propuso optimizar su recurso tiempo: menos tiempo en aula y más tiempo para planificar clases, reflexionar sobre las prácticas pedagógicas, desarrollar instancias de diálogos profesionales junto a los pares y a los superiores, principalmente. Respecto a los instrumentos de evaluación, se resaltó que la observación en el aula debería ser sistemática. Así como la autoevaluación, pues es una técnica importante en procesos de evaluación formativa y es concebida como un acto de responsabilidad profesional, ya que implica reconocer que el profesor mantiene el control sobre su propia práctica y logra que el profesor sea consciente de sus fortalezas y debilidades, logrando actitudes proactivas de cambio y de desarrollo profesional.

Subaldo (2012) quien realizó su estudio en Perú, señala que los docentes tienen bajas remuneraciones, tienen duplicidad de trabajos, existe poco reconocimiento de su rol como educador, unido a una formación profesional deficiente y masificada, hacen que se presenten alteraciones en el desempeño profesional y en la calidad de la vida de los profesores. El objetivo

del trabajo se centró en la determinar las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, para proponer la intervención adecuada para prevenir los efectos negativos del trabajo docente a nivel profesional y personal, haciendo una comparación de las escuelas estatales y privadas. El autor concluyó que las experiencias positivas de los profesores repercuten satisfactoriamente en el desarrollo y realización tanto personal como profesional, lo cual, por ende, repercute en la calidad de enseñanza. Por lo contrario, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión por lo que llegan a afectar el bienestar del docente, y como consecuencia la calidad de su ejercicio y el compromiso con la institución.

Por su parte, Medina (2012) propuso un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en España. La autora abordó un problema de calidad por la falta de una política de medición periódica del desempeño del personal docente que permita: la toma de decisiones precisas y justificadas, establecimiento de procedimientos para la mejora educativa de la labor docente y elevar los niveles de excelencia académica. La investigación fue de tipo descriptiva longitudinal retrospectiva y cuali-cuantitativa, con un diseño documental y de campo. Las poblaciones objeto de estudio fueron tres: las asignaturas con más del 70% de estudiantes aplazados, 21 docentes que dictan las asignaturas en estudio y los alumnos inscritos en las asignaturas seleccionadas (la muestra de 324 alumnos fue probabilística aleatoria simple estratificada). Se realizaron entrevistas estructuradas a los docentes para evaluar su perfil, se aplicó a los estudiantes el cuestionario de opinión estudiantil para evaluar el desempeño docente, y se obtuvo un diagnóstico a través de una matriz FODA, permitiendo la elaboración de estrategias y la determinación de objetivos estratégicos que apoyaron la elaboración del modelo de gestión académica propuesto. Al finalizar la investigación, se concluyó que un docente con excelente perfil no garantiza un óptimo desempeño en el aula y un docente con excelente desempeño no garantiza un elevado porcentaje de alumnos aprobados, según el caso estudiado. Todo profesional debe ser eficiente, independientemente de las motivaciones, las expectativas o cualquier otro factor que lo condicione, y esto implica en primer lugar que sean profesionales comprometidos con su tarea.

Quichca (2012) realizó un estudio sobre la relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. La misma fue una investigación descriptiva correlacional en donde se hizo un estudio sobre la asociación que existe entre la calidad del desempeño docente y la gestión administrativa del Director, según la percepción de los usuarios directos; en otras palabras, el estudio estableció la asociación que existe entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente. El estudio se realizó con total de 124 alumnos de 328 que eran en total y se concluyó que existe una asociación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente debido a la interacción del Ambiente Físico, ya que las tendencias de las percepciones de los estudiantes resultaron coherentes: los que califican como pésimo/deficiente el Desempeño Docente también califican como pésima/deficiente la Gestión Administrativa, así como los que califican como regular el desempeño docente, también califican de regular la gestión administrativa.

En la misma línea, Márquez (2009), en España, determinó las características que debe tener un programa de formación inicial de docentes de Enseñanza Secundaria. Los datos fueron obtenidos de dos fuentes principales: los alumnos en formación inicial para la docencia en secundaria y sus profesores tutores de prácticas. Fue contestado un cuestionario voluntariamente por 504 alumnos y 52 profesores voluntarios de un total 111. La investigación se basó en una metodología mixta, descriptiva y comprensiva. Las técnicas descriptivas cuantitativas fueron apoyadas por cuestionarios, junto a estas técnicas cualitativas, entrevistas y grupo de discusión, que ayudaron a comprender, desde el punto de vista de los propios implicados, profesores y alumnos, el fenómeno de la relación teórica-práctica en la formación de docentes de Secundaria. Al finalizar se concluyó que es necesario que el docente posea los conocimientos necesarios para llevar a cabo todas las tareas relacionadas con el diseño, la programación y puesta en práctica del proceso de enseñanza y, al mismo tiempo, que conozca las características de los alumnos con los que va a trabajar y las teorías sobre el aprendizaje que utilizará. Por otra parte, también se evidenció la importancia de dominar la adquisición de las habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar la labor docente, así como el conocimiento y manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Se trata de enseñar a enseñar a los profesores, a que aprendan a transmitir los contenidos de tal forma que el alumno pueda

asimilarlos y aplicarlos en diferentes contextos. La autora también concluyó que la formación inicial del profesorado está vinculada con el desempeño de una profesión, la docente, y por tanto debe contribuir a crear y reforzar el sentido profesionalizador, resolución de los problemas reales ya en la fase de prácticas.

Considerando lo anterior, los profesionales concluyen que la evaluación de desempeño constituye un instrumento por el cual se puede alcanzar la calidad educativa de la institución, en este caso, de la carrera de Magisterio. En la medida en que se le dé un seguimiento a los resultados del mismo, se logrará un mejor desarrollo profesional, la cual se reflejará en la valía a la profesión docente. Por último, las investigaciones demuestran que la percepción que tienen los/as estudiantes, es un elemento a considerar valioso, ya que éstos son los que tienen la cercanía directa con los profesores y son los que reciben el producto final de ellos; su manera de actuar es un referente para las futuras profesionales en el campo de la educación.

Los temas y subtemas a continuación, permitirán al lector familiarizarse con la investigación.

1.1. Desempeño docente

1.1.1. ¿Qué es ser Profesor?

“El/La profesor/a es aquel/lla que se ha preparado pedagógica y académicamente para convertirse en quien dirige el aprendizaje de los estudiantes. Es quien se desempeña laboralmente en una institución educativa, la cual está dedicada a coordinar y animar su trabajo, a fin que se alcancen los objetivos propuestos. El rol del/de la profesor/a no debe circunscribirse en ser el transmisor de conocimientos, sino que debe ser quien se encargue de transformar seres humanos al provocar conflictos cognitivos en su aprendizaje y desarrollo. Es el encargado de formar personas a través de su vivir y actuar, con su ejemplo. Es un guía, un facilitador, en pocas palabras, los autores lo definen como “el motor generador del aprendizaje y conocimiento, pero sobre todo, el motivador de la vida del estudiante” (Landaverde y Kourchenko, 2011, pág.52).

Por su parte, Bar (1999) define al profesor/a como el agente de transformación de la calidad educativa, pues es el nexo entre los procesos de aprendizaje de los/as alumnos/as y las

modificaciones en la organización institucional. Por lo tanto, se debe contar con el mejor personal eficaz y eficiente para poder poner en práctica los recursos necesarios y por acceder a los mejores logros educativos.

El anterior autor afirma que el papel del docente cobrará mayor valor en la medida en que se dé un proceso de profesionalización en el rol que ejerce cada uno como protagonista de las transformaciones educativas. Poner en marcha este proceso requiere de la formación inicial, la capacitación y contar con las mejores condiciones laborales; poder acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico. Según el enfoque de “aprender a aprender”, Tedesco (como citó Bar, 1999) afirma que los docentes deberán ser la guía, el punto de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor central es el alumno apoyado por un experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecerle.

Por su parte, el Ministerio de Educación de Guatemala (2012, pág. 14) concibe al docente como el “profesional de la educación que posee las competencias para ser gestor y mediador del proceso de aprendizaje significativo en los estudiantes, a través del manejo efectivo de los aspectos curriculares, ambientales y materiales para lograr mediante la comunicación efectiva, liderazgo, valores y uso de tecnología propia de su labor el desarrollo de los estudiantes, del centro educativo y de la comunidad en general.” Esta propuesta ha sido planteada por el Ministerio debido a que ellos sostienen que todos los esfuerzos deben ser focalizados en mejorar la calidad educativa de cada institución a través del desempeño docente; por lo tanto, es necesario apostar en la formación de éstos.

1.1.2. Proceso de enseñanza aprendizaje

De acuerdo con Aldana (2014), tradicionalmente, el aprendizaje se ha centrado en la enseñanza, se ha formado a los/as profesores para que “aprendan a enseñar”, lo que ha significado que los/as estudiantes aprendan cómo debe ser el aprendizaje; aprenden sobre cómo enseñar. Actualmente la postura es contraria, pues el proceso de aprendizaje debe ser concebido desde el “aprender a aprender”. El docente debe ser el facilitador, impulsador y orientador de las capacidades y

actitudes de sus estudiantes. Por lo tanto, el eje central debe ser el aprendizaje y debe implicar transformaciones basadas en ver al/el estudiante como sujeto de su propio aprendizaje.

Toda acción educativa, enfatiza el anterior autor, se logra a través de la guía que da el/la profesor, en cuanto a que él/ella organiza de manera personal su propio proceso de aprendizaje pedagógico. Ellos deciden y definen los aprendizajes a alcanzar, los tiempos y los medios. Además, se enriquecen de fuentes novedosas, adquiere habilidad y capacidad para aplicar lo aprendido, para informarlo adecuadamente. Por otra parte, los profesores adquieren actitudes y capacidades para la reflexión autocrítica y evaluativa de sus propios aprendizajes pues él/ella debe vivir cada uno de estos procesos de aprendizajes para poder trabajar y exigir a su grupo de estudiantes.

Por tanto, continúa Aldana, el proceso enseñanza aprendizaje debe ser significativo y relevante, para lograr provocar los cambios deseados; para esto, es necesario que el/la profesor/a asuma un papel activo, empleando las estrategias más desafiantes, estructuradas y significativas para los/as estudiantes. De esta manera, su desempeño repercutirá en la calidad de la formación que está dando a las futuras maestras.

1.1.3. Funciones del docente

Montenegro (2007) menciona a Cerda quien, a su vez, afirma que por desempeño se entiende al conjunto de actividades en cumplimiento de una función. Por lo tanto, este término proviene de la administración de empresas y la gestión de recursos humanos y los criterios para seleccionar el personal. Por lo tanto, se concibe que el desempeño docente sea el conjunto de acciones que un/a educador/a realiza para llevar a cabo su función, en este caso la formación de estudiantes/as que están a su cargo. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y medir cualitativamente la profesión del docente.

El anterior autor indica que, para poder evaluar las funciones y características se debe definir los indicadores que servirán para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Las funciones que tiene a cargo el docente son:

La acción que tiene sobre él: dependerá de la formación profesional que tenga tanto de pregrado como postgrado, así como los conocimientos sobre otras ciencias. Requiere que tenga una actualización permanente en el área específica de su práctica. A nivel personal, es necesario que tenga un orden en su vida, el cual incidirá positivamente en su desempeño, para que lo pueda hacer con entusiasmo, tranquilidad y dedicación.

La acción que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje: se centra en la forma en la que el docente prepara y organiza las actividades que ayudarán a llegar al conocimiento. Requiere también dar valor a lo que ellos aprendieron y cómo registrará los logros alcanzados por sus alumnos.

La acción que desarrolla en el entorno institucional: cómo el docente a través de sus actividades diarias logra alcanzar el ideal de lo que la institución pretende formar en los alumnos. Es el mediador que aporta al proyecto educativo.

La acción que ejerce en el contexto sociocultural: El aporte que da el docente al alumno para que pueda desarrollarse tanto en lo académico, artístico, deportivo, social, y cómo promueve las acciones con otros ámbitos.

1.1.4. Aspectos que debieran evaluarse dentro de un desempeño docente:

a) Experiencia profesional:

Entendiéndose esta como experiencia laboral y formación profesional. Se refiere a la experiencia laboral como la práctica adquirida a partir de los estudios académicos y ejercicio profesional, en la docencia, el Diario Oficial (2005), de Bogotá, Colombia, indica que este término se refiere a los años y tipo de experiencia experimentados por los/as profesores/as a lo largo de su vida.

Como lo indica Freire (citado por Tallaferro, 2012, pág. 28) “El aprendizaje del educador al educar se verifica en la medida que el educador humilde y abierto se encuentra permanentemente disponible para repensar lo pensado y revisar sus posiciones”. Es decir, la experiencia favorece el aprendizaje en la medida que el/la profesor reproduzca lo que ha vivido y vive, lo que ha aprendido de su entorno, la información que recibe y las personas que tienen

cercanía con él/ella. Esto hace que se nutra de circunstancias y de aprendizajes, los cuales serán parte de su acervo y por ende transmitidos a los/as estudiantes. Para el anterior autor, la experiencia supera concebir los conceptos como una representación, sino como una reconstrucción de los mismos, los cuales serán mediados para poder compartirlos con los/as alumnos/as.

Martínez-Salanova (s.f.) indica que la formación profesional se adquiere generalmente en la educación superior, mediante cursos en los que se incluyen especialización en los temas de Didáctica, Psicología de la Educación y Tecnología Educativa. Es decir, es la preparación y actualización académica del/de la profesor/a en el área educativa.

De acuerdo con el Ministerio de Educación en Guatemala (2006, pág. 35), enfatiza “la necesidad de la profesionalización del docente que trabaja en la formación inicial, como una práctica intelectual y autónoma que le permita reflexionar, indagar, investigar, experimentar, reconstruir su conocimiento para analizar su influencia en la formación de los/as educandos/as”. El quehacer docente debe ser un proceso de acción y reflexión basada en la curiosidad intelectual y en los principios de indagación y experimentación, donde el/la docente enseñe a aprender orientando a los/as estudiantes para que alcancen la comprensión. Es decir, indica el Ministerio de Educación en Chile (2008) el/la profesor/a no debe depender únicamente de poseer un grado académico; requiere de una actualización permanente en el área específica de su práctica. A nivel personal, es necesario que tenga un orden en su vida, el cual incidirá positivamente en su desempeño, para que lo realice y lo haga con entusiasmo, tranquilidad y dedicación.

Aldana (2014) resalta la importancia que el/la profesor/a no continúe reproduciendo modelos tradicionales, en donde se hace referencia a una transmisión vertical del conocimiento, llamada “magistral” (magister: maestro, el que sabe). Para el autor, el siglo XXI demanda de esta profesión la innovación constante para poder realizar los cambios profundos en actitudes, visiones, valores y comportamientos de los docentes. Si él/ella no se actualiza no se logrará espacios de reflexión de los aprendizajes, ni podrá saber cómo enfrentar las situaciones conflictivas de sus alumnos/as; por lo tanto, se agudizará la incapacidad para atender situaciones de la vida concreta de los/as niños/as, la cual tiene efectos en la sociedad y el empobrecimiento de influir positivamente en la formación integral de ellos/as.

Por su parte, Bar (1999), indica que el desafío de transformar al profesor en un profesional se presenta como una gran necesidad. De nuevo, Tedesco (citado en Bar, 1999) afirma que: “Los programas de profesionalización para docentes, tanto a nivel inicial como permanente, inducen cambios en sus actitudes, valores, expectativas para con esto lograr cambios significativos en el aprendizaje, y por lo tanto cambiar el modo de hacer las cosas en el aula.

b) Dominio de la materia impartida:

Martínez-Salanova (s.f.), indica que esto se refiere al bagaje de conocimientos que ha de transmitir el/la profesor/a para cumplir con los requerimientos de la asignatura. Es conveniente que el/ella esté familiarizado con otros conceptos relacionados con la materia de su especialidad, pues no se puede enseñar lo que no se sabe. En otras palabras, son los conocimientos específicos de la asignatura que imparten en el aula los que le permiten darse a entender con sus estudiantes, enseñar contenidos significativos para los/as alumnos/as y seguridad con la que desarrolla los temas de la clase.

El Ministerio de Educación en Chile (2008) indica que dominar el contenido se refiere a los conceptos, principios, relaciones, métodos de investigación, procesos de creación y elementos relevantes. Este mismo, hace énfasis en el hecho que los estudiantes ven a sus profesores como el referente de información; por tal motivo, lo que se enseña debe ser exacto. Al mismo tiempo, deben tener en cuenta que el conocimiento no es estático, sino que evoluciona con el tiempo, se actualiza; por tal razón, debe mantenerse informados de los nuevos desarrollos de su campo.

c) Metodología empleada

Son los procesos de aprendizaje que el/la profesor/a proporciona a los/as estudiantes, fundamentalmente en la transmisión de estrategias que los alumnos deben aprender. La metodología didáctica y las nuevas tecnologías son suficientemente ricas en posibilidades como para que el profesor ponga en funcionamiento sus mecanismos de creatividad y pueda variar los estímulos, las actividades y las situaciones de aprendizaje con la frecuencia que cada alumno o grupo necesite. Cambiar de actividad, hacer participar, preguntar, hacer prácticas o ejercicios,

cambiar de grupo o lugar, etc., ayudan a captar el interés o mejorar la atención. (Martínez-Salanova. (s.f). Es decir, el empleo de la metodología, es la aplicación de técnicas, estrategias y recursos adecuados que favorezcan el aprendizaje de las estudiantes, dentro de la asignatura que el docente tiene a su cargo.

Por lo tanto, el autor mencionado enfatiza que los profesores deben reconocer que existen diversas maneras de acompañar el proceso de aprendizaje, ya que dependerá de lo que se quiere que los estudiantes aprendan. Es necesario valerse de teorías y recursos, a fin de lograr establecer aprendizajes significativos que ayuden efectivamente a construir los conocimientos.

d) Relación profesor- estudiante

Martínez-Salanova (s.f.b.) señala que la relación estudiante – profesor es aquella que se da en dos vías entre personas de diferente edad y grado de madurez. Con diversos matices de intensidad, variedad e irracionalidad en las reacciones, comportamientos, actitudes y motivaciones de los/as alumnos/as. El/la profesor/a debe responder con paciencia, justicia, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. De esta forma, se establece la simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes.

Por su parte, Burón (1995) indica que la enseñanza no se puede generar en un ambiente en el que la conducta y actitud de los estudiantes no permita el desarrollo de la misma. Cuando ellos están más interesados en su aprendizaje, es más probable que alcancen los objetivos, pues existe un ambiente armonioso. Por lo tanto, el docente puede despertar el interés y la motivación, al establecer las normas claras desde el principio. El/La profesor/a deberá asumir una actitud de disposición hacia el desempeño y capacidad de sus estudiantes. De tal manera, que el efecto Pigmalión es una buena estrategia para lograrlo.

El autor mencionado afirma que, en su condición de educador debe marcar al inicio la dinámica y la continuidad de la relación. En primer lugar, porque es a él/ella a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los/as alumnos/as.

García Morante (citado por Cámara, 2009) afirma que una condición esencial del magisterio es que toda actuación, debe marcar el ejemplo para los/estudiantes. Esto no se da en

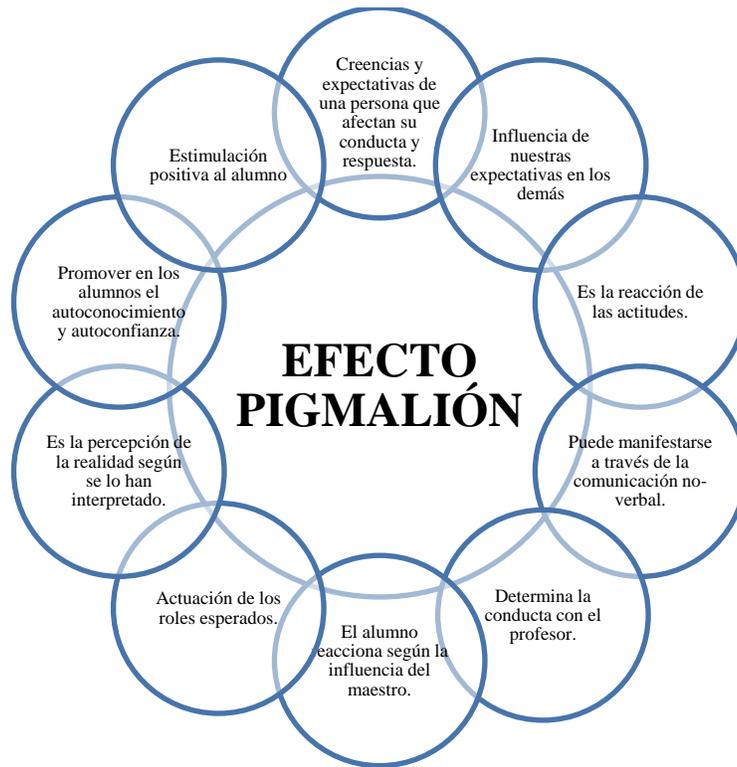
otras profesiones, pues la ejemplaridad en el profesor es indispensable para que los educandos perciban coherencia entre el actuar y el decir. Sin embargo, si no se lleva a cabo esta actuación, sería contraproducente y los efectos resultan nocivos. Para lograrlo, se requiere de la actitud bidireccional basada en el respeto mutuo entre las dos partes y el establecimiento de adecuados canales de comunicación que se generará dentro del aula.

Continuando con la motivación hacia los estudiantes, Martínez-Salanova (s.f.b.) señala que esta trata de los aspectos que hacen que el estudiante se comporte de una determinada manera teniendo en sí mismo el principio de su propio movimiento. Tradicionalmente, se ha confundido este término con el arte de estimular y orientar el interés del alumno hacia el trabajo escolar. Por lo tanto, según el autor, la motivación es el interés que tiene el/la alumno/a por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos.

De acuerdo a Burón (1995), la motivación es la capacidad de lograr un clima favorable en donde se logre despertar el interés por aprender y lograr aprendizajes significativos. Cabe señalar, en este sentido, que el llamado, efecto Pigmalión tiene una influencia considerable en la educación y sobre todo en cada uno de los/as estudiantes, ya que dependerá del “ojo” con el que se mida, así será la reacción.

Considerando las referencias de dichos autores, a continuación se presenta cómo este efecto se define en la medida en que tiene implicaciones dentro de cada uno/a y en el aula:

Gráfica 1: Efecto Pigmalión, elaboración personal



Según lo expuesto anteriormente, el efecto Pigmalión, sostiene Echevarría y López-Zafra (2011), tiene relación con las motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Considerando las primeras como las expectativas que se transmiten hacia nuevos intereses con el fin de lograr alcanzar nuevos éxitos, pues se está promoviendo la autoestima. Por motivaciones extrínsecas, son interpretadas como la forma en la que el/la profesor/a se comunica con los/as alumnos/as, a través del lenguaje verbal y no-verbal. Se promueve el sistema de premio y castigo.

A lo anterior, se adiciona que el Ministerio de Educación en Chile (2008), indica que para que el/la alumno/a aprenda y desarrolle habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones, necesita de un “educador emocional”. Esto se refiere a la capacidad que tiene el profesor para el manejo efectivo de sus emociones, a través de las maneras para resolver problemas, atender las dificultades y asumir el liderazgo positivo dentro del grupo de trabajo, por lo tanto, esto dependerá de la manera en que estudiante y profesor se relacionen.

Surge en este contexto, la llamada “inteligencia emocional”, la cual determina el modo como cada persona se relaciona; teniendo en cuenta las actitudes y los sentimientos; el control de los impulsos, la autoconciencia, la canalización de las emociones: la confianza, el entusiasmo, la empatía, la persistencia frente a las frustraciones, la práctica de la gratificación prolongada. El motivar a otros ayudándolos a que se desarrollen aprovechando los propios talentos y consiguiendo su compromiso con respecto a los objetivos e intereses comunes. (Uribe, 2012)

Goleman (1997), el mayor exponente del concepto de inteligencia emocional, indica que este permite tomar conciencia de las emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que de la vida, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.

Por tal motivo, Landaverde y Kourchenko (2011, pág. 112), describe los componentes esenciales de la inteligencia emocional que Goleman enfatiza:

Autoconocimiento emocional: Es la conciencia de sí mismo, de las emociones y la forma en que se manifiesta y se reacciona. Es conocer las reacciones a determinados estímulos, las virtudes, los puntos débiles.

Autocontrol emocional: Es el autocontrol que evita dejarse llevar por las emociones del momento.

Automotivación: Es dirigir las emociones hacia un objetivo que permita mantener la motivación y fijar la atención en las metas.

Reconocimiento de emociones ajenas: Es la empatía; son las relaciones sociales que sustentan en saber entender o interpretar las emociones. Reconocerlas es el primer paso para entender e identificarse con ellas.

Relaciones interpersonales: Son las habilidades sociales, es la relación con los demás.

e) Identidad con la filosofía del colegio

Cámara (2009) indica que la identidad hacia una institución se refiere a los valores y principios de un centro educativo, los cuales el/la profesor/a debe procurar hacerlos vida; de manera que,

desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del/ de la alumno/a. Esta identificación que muestra el/la profesor/a hacia la institución, lo cual se evidenciará en la manera de proceder dentro del salón de clase, el planteamiento a la solución de problemas y en la constante motivación hacia el servicio a los demás, todo ello coadyuvará en la formación del ideal de maestra que desea formar el centro educativo. Es cómo el docente a través de sus actividades diarias logra alcanzar el ideal de lo que la institución pretende formar en los alumnos. Así, el maestro se convierte en el mediador que aporta al proyecto educativo.

1.1.5.El Proyecto Educativo Monte María

Como ya se dijo anteriormente, cada centro educativo posee valores y principios que lo caracterizan y con los cuales se deben identificar las personas que en él se desempeñan laboralmente en los distintos puestos y departamentos. Por ello, se considera oportuno hacer una breve descripción de los valores y principios que caracterizan el centro de estudios en el cual se llevó a cabo la presente investigación.

De acuerdo con Monte María (2010) en su Proyecto Educativo Institucional, PEI, señala que la Carrera de Magisterio se origina como una respuesta a la sociedad de la época. El delegado Apostólico Monseñor Verolino y el Arzobispo Monseñor Rossell y Arellano invitan a la Congregación de religiosas Maryknoll de New York, Estados Unidos a fundar un Colegio de señoritas. Desde 1953, el colegio ha brindado una educación católica, formando mujeres y es reconocido por la preparación académica y la formación en valores con las que egresan sus graduadas. Esto es posible ya que desde el momento que ingresan reciben una formación integral.

“Las personas reconocen a una graduada Monte María porque son mujeres que están preparadas para enfrentar los retos de la sociedad, son mujeres que asumen la misión de transformar Guatemala con responsabilidad, son mujeres que se preparan profesionalmente; estudian con pasión y continúan cultivando los valores que vivieron en el Colegio. Las graduadas se desempeñan con altos niveles de liderazgo e influencia en la sociedad guatemalteca.” (pág. 2)

En 1961 se gradúa la primera promoción de Maestras de Educación Primaria y en 1963 la de Maestras de Educación Pre Primaria. Como parte de la preparación docente, el Ministerio de Educación establece como requisito que al crear la carrera de formación docente se requiere realizar prácticas en una escuela. Fue así como en 1961 se inicia la construcción formal de la Escuela de Aplicación Monte María, con los grados de párvulos, y de 1° a 6° grado, de estrato social bajo. En el 2014, se cierra la Escuela, debido a que por Decreto Ministerial no se podrá seguir impartiendo la carrera de Magisterio Primaria a nivel medio y por lo tanto, la escuela pierde su función como tal. Así como en este mismo año se inicia con la carrera de Magisterio Infantil Bilingüe Intercultural, dejando de existir el Magisterio Preprimario.

A la fecha se han graduado 53 promociones de Maestras de Educación Primaria, 51 promociones de Maestras de Educación Pre Primaria

En el manual de convivencia descrito en Monte María (2013 a., pág. 3) se establece que la misión es, “valorar, reconocer y formar integralmente a mujeres que como ciudadanas respondan y contribuyan a la construcción de una sociedad guatemalteca más justa y humana”. Y la visión, “ser un modelo educativo que forma mujeres líderes cristianas que trascienden construyendo una sociedad digna, justa, democrática y participativa en un ambiente de confianza, respeto y compromiso con Guatemala”.

En relación a la metodología, de manera específica, Monte María (2013 b.), indica que se cuenta con el método didáctico, el cual tiene como intencionalidad hacer vida en el quehacer educativo diario los fundamentos filosóficos-pedagógicos del Colegio intencionando toda acción hacia la visión y misión del mismo. El proyecto educativo del colegio pretende la trascendencia, y se convierte, así, en la estructura pedagógica del proceso de aprendizaje. Dicho método propicia indagar, reflexionar, valorar, crear, comunicar y actuar partiendo de la realidad para favorecer el desarrollo individual y comunitario; el fin último es llegar a la solidaridad que permita la transformación de todas aquellas situaciones indignas de las personas.

La institución anterior afirma que el método didáctico involucra el fin (filosofía), sujeto (psicología), contexto (sociología), metodología (método) y contenido (varias ciencias) como dimensiones del proceso educativo que se deben atender de forma integrada. Solamente de esta

forma se logra el desarrollo “...mujeres que como ciudadanas respondan y contribuyan a la construcción de una sociedad guatemalteca más justa y humana.”

Monte María (2013 a.) también afirma que el método didáctico consta de cuatro fases: inquisitiva, adquisitiva, valorativa y reflexiva. Estas no se siguen un orden establecido y no necesariamente se llevan a cabo en un período de clases y/o desarrollo de un tema o unidad: se concretan a través de sus procedimientos; los procedimientos, los cuales son procesos mentales que pretenden desarrollar los diferentes niveles de pensamiento, de forma que ayuden a aprender a transformar el conocimiento en pautas de vida (aprehender) por lo que el comportamiento de la educanda será coherente con lo que siente y piensa. La educanda podrá determinar perspectivas más allá de sí mismo y en comunión con los otros generar respuestas enriquecedoras.

Haciendo una recopilación de las propuestas del Currículo Nacional Base (2010 y 2006) y del Acuerdo Ministerial (16-74) del Ministerio de Educación en Guatemala, a continuación se delimitan las asignaturas propias de la carrera de Magisterio impartidas durante el ciclo escolar 2014 en el Colegio Monte María.

IV Magisterio	V Magisterio	VI Magisterio	
<i>Magisterio de Educación Infantil Bilingüe Intercultural respaldado por el Ministerio de Educación en Guatemala (2010)</i>	<i>Magisterio Pre primario respaldado por el Acuerdo Ministerial 16-74 del año 1978.</i>	<i>Magisterio Pre primario respaldado por el Acuerdo Ministerial 16-74 del año 1978.</i>	<i>Magisterio Primario respaldado por el Ministerio de Educación en Guatemala (2006)</i>
Historia: Guatemala, Mesoamérica y Universal	Arte Infantil	Puericultura	Práctica docente
Matemáticas (Maya y universal)	Psicología del Niño	Práctica Docente	Matemática y su aprendizaje II
Física Fundamental	Moral y Ética	Solfeo	Educación en valores y para la paz / <i>Didáctica de la religión</i>
Comunicación y Lenguaje: Idioma Materno I (L1)	Estadística	Educación Física	Biología
Comunicación y Lenguaje: Segundo Idioma I (L2)	Material Didáctico	Matemática	Legislación educativa y Administración del aula
Expresión Artística y Corporal I: Danza, Teatro y su didáctica	Didáctica Parvularia	Filosofía	Desarrollo sostenible, productividad y su aprendizaje
Psicopedagogía y Didáctica Generales	Evaluación Parvularia	Juegos y Rondas	Comunicación y lenguaje y su aprendizaje II
Educación Bilingüe Intercultural	Psicología del Niño	Literatura Infantil	Modalidades del sistema educativo / Historia de la educación
Informática Aplicada a la Educación	Moral y Ética	Problemas de Aprendizaje	Seminario sobre temas y desafíos actuales de la educación bilingüe (Elaboración de proyectos de la escuela y la comunidad)

Práctica Docente: Observación de educación formal y no formal	Organización Escolar		Literatura Infantil
	Manualidades		Interculturalidad y pedagogía de la diversidad
	Solfeo		Tecnología de la información y comunicación aplicado a la educación

Asignaturas que el Colegio Monte María adiciona al pensum			
IV Magisterio	V Magisterio	VI Magisterio	
<i>Magisterio de Educación Infantil Bilingüe Intercultural</i>	<i>Magisterio Pre primario</i>	<i>Magisterio Pre primario</i>	<i>Magisterio Primario</i>
Lenguaje Infantil	Literatura Universal	Biología	Didáctica de Inglés
Didáctica de Religión I	Didáctica de Religión II	Didáctica de Religión III	Homeroom
Didáctica de la Psicomotricidad	Inglés	Didáctica de Inglés	
Psicología General	Homeroom	Homeroom	
Homeroom			

1.1.6.Evaluación del desempeño docente:

Toda actividad humana, si así se desea, puede ser evaluada. El desempeño docente como tal debe estar en sujeción a un proceso de evaluación sistemática, integral y constante. Por ello, se presentan a continuación algunos aspectos orientadores para llevar a cabo dicho proceso evaluativo.

Saavedra (2001) afirma que la evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesores considera diversos referentes: la administración de determinadas actitudes de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas. Además, también considera la especificidad de las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos y determinadas habilidades depende del modelo de formación docente, de la conceptualización de práctica docente y del marco conceptual de educación en que se sustentan.

El anterior autor señala algunos indicadores, los cuales pueden servir para medir el desempeño docente:

- **Análisis de las interacciones didácticas:** Se refiere al registro cuali y cuantitativo del docente en todos los ámbitos en donde se desarrolle el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Medición del rendimiento escolar:** Es la relación causa-efecto, del desempeño docente con el rendimiento de los/as alumnos/as.
- **Opinión de los alumnos:** Es la fuente más fiel para valorar el comportamiento de los/as profesores.
- **Combinación de juicios:** Es acudir a diversas fuentes para dar consistencia y confiabilidad, como los administradores, profesores, estudiantes, etc.
- **Clasificación de comportamiento y habilidades:** Sirve para definir el perfil profesional para el desempeño docente.
- **Autoapreciación:** Es él/ella docente, quien es la fuente más válida para evaluar su propio desempeño, ya que es él/ella quien mejor conoce su comportamiento y sus motivaciones.

Scott y Ávalos (2013) indica que, para la decisión respecto a declarar a un profesor en formación como apto para enseñar o para determinar el progreso de los profesores en ejercicio a los largo de su carrera, se requiere de mecanismos de evaluación. Esta evaluación debe ser acorde con el sistema de competencia y estándares establecido, por lo que los sistemas educacionales necesitan diseñar evaluaciones sensibles a los grados de experticia que demuestren que los profesores en las distintas etapas de la carrera, con sistemas de rúbrica apropiadas y de preparación cuidadosa de los evaluadores.

Los estándares de desempeño, indica Saavedra (2001) definen grados de dominio o niveles de logro; describen qué clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable, o sobresaliente. Para el autor, los estándares de desempeño bien diseñados indican tanto la naturaleza de las evidencias (tales como un ensayo, una prueba matemática, un experimento científico, un proyecto, un examen, o una combinación de éstos) requeridas para demostrar que los estudiantes han dominado el material estipulado por los estándares de contenido, como la calidad del desempeño del estudiante (es decir, una especie de sistema de calificaciones).

Para Reyes (2006), los estándares se expresan como criterios que orientan la evaluación del desempeño de cada docente en las cuatro principales áreas de acción, que se denominan facetas y que son las siguientes:

- Preparación del acto de enseñar,
- Creación en el aula de un ambiente propicio para el aprendizaje,
- Enseñanza propiamente tal y
 - Trabajo profesional en la institución educativa y fuera de ella.

Según el presenta autor, a cada faceta corresponden unos cinco o seis criterios o estándares de calidad de desempeño que pueden verificarse a través de los indicadores que se proponen.

1.1.7. Perfil del/de la profesor/a

Por su parte, Montenegro (2007) define el perfil del/de la profesor/a como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. Para el autor, la importancia de un perfil radica en que éste se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente.

De acuerdo con el Ministerio de Educación en Guatemala, (2006, pp. 40). “el papel que desempeña un docente es el de ser un modelo para sus estudiantes y para todos aquellos que piensen en él como maestro. Su comportamiento influirá notablemente en los estudiantes, pero cada uno de ellos debe ser guiado e incluso urgido a desarrollar su propio estilo personal de vida”

Para fines prácticos, a continuación se colocan varios cuadros en los r se resumen las destrezas que debe poseer un profesor en su práctica docente, según diversos autores y por consiguiente el Colegio María espera en sus docentes.

Con relación a la **experiencia profesional de los profesores**, ellos/as deberán:

Bar (1999)	<ul style="list-style-type: none">• Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.• Poseer sólida formación pedagógica y académica.• Tener una amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar y desarrollar el currículo, para desarrollarlo con eficiencia y

<p>Montenegro (2007)</p>	<p>eficacia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocerse como profesional docente, para adquirir conciencia de sus logros y dificultades y así tomar decisiones adecuadas para mejorar su desempeño.
<p>MINEDUC (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar las tecnologías de la información y comunicación como nuevas formas de mediación del conocimiento y desarrollo del pensamiento crítico. • Buscar, desarrollar y compartir nuevos aprendizajes potenciando su formación personal y profesional. • Valora el uso del idioma materno y de un segundo idioma y lo propicia en el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes. • Valorar el trabajo individual y colectivo que le permite ser un individuo autónomo que se desenvuelve como ciudadano/a consciente de sus deberes y derechos en la sociedad en que vive. • Practicar los principios psicopedagógicos y técnicos de su especialidad que demanda la profesión que ejerce. • Comprender el proceso de Reforma Educativa de Guatemala, especialmente la Transformación Curricular del Sistema Educativo.
<p>Scott y Ávalos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorarse como un profesional reflexivo quien construye nuevos conocimientos y habilidades sobre lo que ya sabe y puede hacer. • Poseer conocimientos pedagógicos generales, como ambiente y estrategias de aprendizaje, manejo del aula y conocimientos de sus alumnos y sus estilos de aprender. • Contar con conocimientos académicos y no sólo de las disciplinas.

(2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Tener conocimientos sobre tecnología. • Contar con un repertorio de metáforas y experiencias para poder hacer un puente entre la teoría y la práctica.
---------------	---

Con relación a la **metodología empleada**, ellos/as deberán:

Bar (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles. • Capacidad de innovar y ser creativo.
-----------------------	--

Con relación a la **relación profesor-estudiante y cómo resuelve los conflictos**, ellos/as deberán:

Bar (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
MINEDUC (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar con juicio crítico (análisis- reflexión - valores.) ante los problemas y conflictos personales y sociales. • Desarrollar estrategias para dirigir procesos de negociación, resolución de conflictos, trabajo cooperativo y búsqueda de consensos, dentro del aula, con los compañeros docentes, autoridades y padres y madres de familia.

Con relación a la **actitud de los/as profesores/as**, ellos/as deberán:

<p>Bar (1999)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser democrático, con convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos. • Tener principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores. • Tener autonomía personal y profesional.
<p>Montenegro (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de manera armónica con el entorno, para lograr generar conocimiento, ejerciendo la autonomía. • Conocer y orientar al estudiante, para lograr aplicar estrategias que promuevan su desarrollo.
<p>MINEDUC (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y comprometer a los estudiantes y comunidad educativa en el logro de la mejora de la calidad a través de ejercer un liderazgo positivo. • Fomentar la práctica de valores. • Influir de manera positiva en los estudiantes y en la comunidad educativa e beneficio de la colectividad y del país. • Conocer, aceptar y valorarse como persona y se compromete con su crecimiento personal integral, fortaleciendo su identidad cultural. • Poseer una alta autoestima, seguridad y confianza en sí mismo, como persona democrática, tolerante, respetuosa consigo mismo y con los demás.
<p>Scott y Ávalos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dispuesto para trabajar con alumnos de diversos orígenes culturales.

(2013)	
---------------	--

Con relación a la **identificación con la institución**, ellos/as deberán:

MINEDUC (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Construir un ambiente propicio en pro de un proyecto institucional educativo, a través de la buena convivencia con el resto de colegas de la comunidad educativa. Todos van por el mismo fin de alcanzar los objetivos institucionales.
---------------------------	---

1.1.8.Efectividad docente

Para Hunt (2009), la efectividad docente se entiende como el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos, que permitan a las estudiantes alcanzar los resultados deseados tanto de los aprendizajes específicos, como de la adquisición de competencias: la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente, etc.

En el estudio del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe PREAL, (citado en Hunt, 2009), indica que el docente efectivo es quien con consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, directa o indirectamente. Hunt también señala a Dunkin quien afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. La autora también la define como el conjunto de características, competencias y conductas que los docentes de todos los niveles educativos permiten a sus estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizaje específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos. Para lograr que los docentes se conviertan en agentes efectivos en cuanto a ser reflexivos y que empleen métodos activos de

enseñanza y aprendizaje, deben participar en programas de desarrollo profesional que aboguen por estos mismos modelos.

Por su parte, Morey (2001), señala que la eficacia docente es un término que sirve para entender no sólo la motivación, la cual incide en la conducta, sino también en el grado de persistencia de la dificultad y cantidad de esfuerzo que se dedica a la tarea, además de representar la forma con la que los profesores ven las relaciones generales entre la enseñanza y el aprendizaje. El sentido de eficacia refleja la extensión con la que los profesores creen que tienen capacidad para influir en la actuación del alumno, desde diversos aspectos:

- Las habilidades y capacidades necesarias para provocar el aprendizaje de los alumnos (eficacia personal docente).
- La capacidad de un profesor para producir el cambio a pesar de los factores externos del él y el ambiente del alumno (eficacia docente).

Por lo tanto, menciona Morey, la eficacia docente es la creencia o convicción del profesor de que puede influir en el aprendizaje de los alumnos, por lo que la actuación del docente debe contribuir al desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes. Para tal caso, el anterior autor enumera conductas que ayudan a desarrollar una enseñanza eficaz, a que la práctica del docente sea una reflexión informada que desemboque en una intervención de calidad:

- a. Comprometerse con la escuela y sus estudiantes.
- b. Desarrollar y mantener un clima de aula positivo.
- c. Tener y comunicar altas expectativas.
- d. Estructurar las lecciones y prepararlas adecuadamente.
- e. Desarrollar en el aula actividades variadas, participativas y activas.
- f. Atender a todos y cada uno de los estudiantes de forma individual, especialmente aquellos que necesitan un mayor apoyo.
- g. Optimizar el tiempo lleno de oportunidades para aprender.

- h. Organizar y gestionar adecuadamente el aula.
- i. Utilizar una amplia variedad de recursos didácticos.
- j. Realizar evaluación, seguimiento y retroalimentación continuos.

Estos indicadores pueden constituir la base para la elaboración de un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuya a la mejora de la calidad de la educación.

Murillo (2011) afirma que una de las limitaciones de los modelos desarrollados en gran parte del mundo es la ausencia de un modelo teórico que lo fundamente.

Los estudios, como el realizado por Barber y Mourshed (2008), hacen referencia a los sistemas educativos que elevaron la calidad educativa, a través de:

a. Conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia

Los sistemas educativos que poseen un alto desempeño muestran que la opción de la carrera docente depende más del estatus que tiene su ejercicio que del salario. Para esto se tiene implementado un sólido proceso de selección y capacitación docente, en donde se pagan buenos sueldos iniciales y se maneja cuidadosamente la profesión, pues no cualquier docente es seleccionado para ejercerla.

b. Desarrollar a los docentes hasta convertirlos en instructores eficientes

Los sistemas educativos con alto desempeño reconocen que la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción: el aprendizaje ocurre cuando alumnos y docentes interactúan entre sí, y por ello mejorar el aprendizaje implica mejorar la calidad de esta interacción. Los autores proponen cuatro enfoques distintos para ayudar a los docentes a mejorar su instrucción:

- generación de habilidades prácticas durante la capacitación inicial;
- incorporación de entrenadores a las escuelas para dar apoyo a los docentes;

- selección y desarrollo de líderes de instrucción efectivos;
- facilitación del aprendizaje mutuo.

c. Garantizar que el sistema brinde la mejor instrucción posible a todos niños

Estos sistemas fijan altos objetivos a alcanzar por todos y cada uno de los niños, y luego monitorean su desempeño en comparación con las expectativas, interviniendo allí donde estas últimas no son satisfechas. Intervienen eficazmente a nivel de cada escuela e identifican aquellas que no tienen un desempeño satisfactorio con el objetivo de elevar los estándares de desempeño. Además, intervienen a nivel de cada alumno, y desarrollan dentro de las escuelas procesos y estructuras capaces de identificar cuándo un estudiante está comenzando a retrasarse, actuando para mejorar su desempeño.

1.1.1. Percepción de las estudiantes

La evaluación por parte de los estudiantes, da información valiosa, ya que ellos son los más fieles observadores; pueden dar el mejor criterio sobre la calidad de su enseñanza. Puede llevarse a cabo a partir de comentarios escritos, entrevistas de grupo o escalas de valoración (Tejedor y Rodríguez, 1996).

Los anteriores autores mencionan que los alumnos pueden emitir su juicio a partir de los rasgos de empatía y de la madurez profesional del docente. Para ellos, la empatía es concebida como la capacidad de vincularse con los estudiantes, de respetar y atender las diferencias individuales.

Esta cualidad se puede juzgar a partir de:

- Actitud amable hacia los estudiantes.
- Asignación de una nota justa.
- Actitud liberal y transformadora.
- Apariencia personal.

Por otra parte, indican Tejedor y Rodríguez, la madurez profesional es la impresión que el docente produce en sus estudiantes, por la capacidad que alcanzan para aprender la materia, la eficacia en la enseñanza, el dominio de la materia y la habilidad para despertar y mantener el interés en la asignatura.

Esta cualidad se juzga a partir de:

- Presentación de la materia.
- Seguridad y confianza.
- Estímulo de la curiosidad intelectual.

Para concluir, es necesario resaltar que el desempeño docente de los/as profesores debe incidir positivamente en la formación de las nuevas generaciones de maestras/os. Esta investigación refleja que para el desempeño efectivo de los/as profesores se requiere evaluarse bajo los indicadores de, experiencia laboral, formación profesional, inteligencia emocional, metodología empleada en sus clases, relación con los/as estudiantes, identificación con la filosofía del colegio.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La mayor parte de la formación profesional en el campo educativo se da en las escuelas normales o colegios privados que cuentan con la carrera de Magisterio. La formación de maestros en Guatemala sigue siendo una tarea de la escuela, los maestros se gradúan en el nivel diversificado. El país cuenta con el índice más bajo de formación docente a nivel universitario (31.15%), comparado con el 99.6% que tiene Uruguay (Scott y Ávalos, 2013). Hoy en día los centros educativos deben velar por establecer mecanismos efectivos de control sobre la calidad educativa que se imparte en la formación inicial.

Para lograr que estos cambios en educación sean efectivos, es necesario que se fortalezca una cultura que promueva aprendizajes en los maestros que no se vean limitados por las condiciones del contexto. En este sentido, es importante considerar la efectividad docente y para Hunt (2009), se entiende este término como el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, en todos los niveles educativos, que permitan a sus estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos a cada materia, como los generales los cuales pueden aplicarse en diversas situaciones: capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos, entre otros.

En la práctica diaria, algunos docentes son contratados para impartir ciertos cursos de la carrera, pero muchos de ellos no cuentan con la preparación académica ideal para preparar a futuras maestras. Esto se debe a que las/os profesores/as solo cuentan con un título a nivel medio o de pregrado; además, tienen la creencia que por tener experiencia de varios años en la docencia, no se hace necesaria su profesionalización y por lo tanto no hay innovación en sus cursos. Para Murrillo (2007), “si se quiere avanzar en calidad, los sistemas de evaluación deben considerar la escuela en su integralidad y complejidad pedagógica, social y cultural, como el espacio que mejor información puede proporcionar respecto de la eficacia, eficiencia, pertinencia, relevancia y equidad de la educación que están recibiendo los niños y los jóvenes.” Por tal motivo, se hace evidente la importancia de implementar diversas maneras de evaluar el desempeño docente de los profesores, los cuales deben cumplir con las características de lo que

se requiere para impartir cursos en la carrera de Magisterio, pues serán responsables de adolescentes que se encuentran en la formación inicial como maestras.

Por otra parte, el Colegio Monte María busca seleccionar al personal idóneo para ocupar los cargos en la carrera de magisterio, pues considera que apostar por la calidad de su claustro podrá incidir en la calidad de formación de futuras maestras. Se plantea efectuar una cuidadosa selección de personal, que responda al perfil de docente que la institución requiere. SERCE (2008) indica que a mejor preparación académica y emocional de los docentes, el rendimiento de las alumnas será mayor pues la preparación y el conocimiento que los docentes poseen de la materia que imparten, puede lograr en los estudiantes de magisterio procesos de pensamiento de orden superior. Hoy en día, se espera que una alumna egresada como maestra del Colegio Monte María, sea una docente crítica que promueva este tipo de pensamiento en sus alumnos en pro de la mejora de un país como Guatemala.

Por lo anterior, y partiendo de la problemática planteada anteriormente, se hace la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de las alumnas que cursan Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores?

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo general

Determinar la percepción de las alumnas que cursan Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores.

2.1.2. .2 Objetivos específicos

- Delimitar el valor que atribuyen las estudiantes de magisterio, a la experiencia profesional de sus profesores.
- Delimitar el valor que atribuyen las estudiantes de magisterio, al dominio de la materia de sus profesores.
- Delimitar el valor que atribuyen las estudiantes de magisterio, a la metodología empleada por sus profesores.

- Delimitar el valor que atribuyen las estudiantes de magisterio, a la relación estudiante – profesor.
- Delimitar el valor que atribuyen las estudiantes de magisterio, a la identificación de sus profesores con la filosofía del colegio.

2.2. Variable de estudio

- Desempeño docente.
- Percepción de las estudiantes.

2.3. Definición de variables

2.3.1. Definición conceptual de las variables:

a) Desempeño Docente

Bar (1999) define al docente como el agente de transformación de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional.

Por desempeño, se entiende como la consecuencia del logro de ventajas competitivas a través de la implementación de estrategias funcionales basadas en la eficiencia en el uso de los recursos y la calidad e innovación en los procesos. (Amato, 2014)

Entonces, para Montenegro (2007), el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, en este caso la formación de alumnos que están a su cargo. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y medir cualitativamente la profesión del docente. El anterior autor afirma que para poder evaluar las funciones y características, se debe definir los indicadores que servirán para medir el nivel de desempeño; por tal motivo, a continuación se especifican cada una de ellas:

- **Experiencia profesional:** Entendiéndose esta como la experiencia laboral la que se refiere a la práctica adquirida a partir del ejercicio profesional, en la docencia. (Diario Oficial, 2005). La formación profesional, se concibe como la que se adquiere

generalmente en la educación superior, mediante cursos en los que se incluyen especialización en los temas de Didáctica, Psicología de la Educación y Tecnología Educativa. (Martínez-Salanova, s.f.)

- **Dominio de la materia impartida:** Es el proceso de enseñanza que conduce al dominio de los contenidos específicos de la disciplina que imparte y al uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los/as estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. (Ministerio de Educación en Perú, 2012)
- **Metodología empleada:** Son los procesos de aprendizaje enseñanza, que el profesor proporciona a los estudiantes, fundamentalmente en la transmisión de estrategias que ellos deben aprender. Cambiar de actividad, hacer participar, preguntar, hacer prácticas o ejercicios, cambiar de grupo o lugar, etc., son propuestas metodológicas que ayudan a captar el interés o mejorar la atención. (Martínez-Salanova, s.f.)
- **Relación profesor-estudiante:** Es la capacidad de reconocer los propios sentimientos y los de los demás, con la finalidad de utilizarlos como guía de la acción, por ejemplo, para auto motivarse o manejar adecuadamente las relaciones que se mantienen con las demás personas. Determina el modo como cada persona se relaciona; teniendo en cuenta las actitudes y los sentimientos; el control de los impulsos, la autoconciencia, la canalización de las emociones: la confianza, el entusiasmo, la empatía, la persistencia frente a las frustraciones, la práctica de la gratificación prolongada. Esta relación se caracterizará por la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los/as alumnos/as, el/la profesor/a para responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. (Martínez-Salanova, 1999)
- **Identidad con la filosofía del colegio:** Son los valores y principios del colegio, que el/la profesor debe velar por hacer vida; de manera que, desde su ámbito, contribuye eficazmente al logro del perfil del/ de la alumno/a que se espera en el centro educativo. (Cámare, 2009)

b) Percepción de las estudiantes:

Se entiende la percepción como la capacidad que tienen los/as estudiantes para reconocer cuando un profesor/a tiene la calidad esperada. Se pueden apreciar las condiciones pedagógicas de sus profesores, en cuanto a la capacidad de inferir desde la cual enseñan y, en muchos casos, las actitudes pedagógicas que inspiran su acción. (Serrano, 2007)

2.3.2. Definición operacional de las variables:

a) Desempeño docente:

Para efectos de esta investigación, se concebirá el desempeño docente como las acciones que realiza el/la profesor/a, entre el/la estudiante y el aprendizaje a través de un modelaje eficaz en su rol de ser formadora de formadoras. En esta investigación, el desempeño docente será delimitado según las prioridades que manifiesten las estudiantes de IV, V y VI Magisterio, a través de un cuestionario elaborado por la investigadora, sobre cada una de los indicadores descritos a continuación:

- **Experiencia profesional.** Se refiere a los años y tipos de experiencia experimentados por los profesores a lo largo de su vida y a la preparación y actualización académica del profesor en el área educativa.
- **Dominio de la materia impartida:** Son los conocimientos específicos de la asignatura que imparten en el aula, que le permiten darse a entender con sus estudiantes, enseñar contenidos significativos para las alumnas y seguridad con la que desarrolla los temas de la clase.
- **Metodología empleada:** Es la aplicación de técnicas, estrategias y recursos adecuados que favorezcan el aprendizaje de las estudiantes, dentro de la asignatura que desempeño.
- **Relación profesor-estudiante:** Se refiere al establecimiento de vínculos entre el estudiante y el profesor, que evidencian hacia las alumnas: conocimiento de necesidades, trato afectivo y cercano, canales adecuados de comunicación, entre otros.
- **Identidad con la filosofía del colegio:** Es la identificación que muestra el profesor hacia la institución, lo cual se evidenciará en la manera de proceder dentro del salón de clase, el planteamiento a la solución de problemas y en la constante motivación hacia el servicio a los demás, lo que coadyuvará en la formación del ideal de maestra que desea formar el centro educativo.

b) Percepción de las estudiantes:

Por percepción se entiende como el tomar en consideración el punto de vista de los estudiantes, sus creencias respecto de las condiciones pedagógicas y personales de los profesores que les imparten cursos.

El término estudiante, se entiende por el sujeto del aprendizaje, quien es el que recibe la formación y preparación por parte del profesor.

La percepción de los estudiantes será medida mediante escalas de valoración que determinen ciertos descriptores del desempeño docente.

2.4. Alcances y límites

Se hace necesario incentivar al docente con propuestas innovadoras que influyan y mejoren su formación profesional. La efectividad del desempeño docente será un hecho, si los profesores asumen la responsabilidad de su gestión dentro del aula y ejerzan su liderazgo como formador de formadores, por lo tanto es necesario contar con personas comprometidas con el cambio y con la educación.

Esta investigación se realizó con estudiantes que cursan la carrera de Magisterio durante el ciclo escolar 2014, en el Colegio Monte María, comprendidas entre las edades de 16 a 19 años, por lo que los resultados obtenidos de la investigación se podrán aplicar a esta cohorte y otras con características similares de la carrera, a fin de poder comparar la percepción que poseen las alumnas respecto al desempeño docente de sus profesores.

Este estudio recolectó la percepción de las alumnas sobre cómo debiera ser el quehacer docente, por lo que puede servir para elaborar perfiles de desempeño docente y a futuro realizar contrastes respecto a la percepción del profesor y pruebas estandarizadas que respalden la percepción de los sujetos y así lograr empatar la filosofía institucional con los estándares de calidad. Por lo que no se tomó en cuenta la percepción de otras carreras del mismo centro de estudios como es el Bachillerato.

2.5. Aporte

Para poder mejorar la calidad educativa a nivel nacional, se hace necesaria la buena preparación de los docentes. Los expertos afirman que el aprendizaje se verá beneficiado en la medida en que los profesores se involucren significativamente en este proceso. Tomando en cuenta que la formación de maestras se cuenta a nivel medio, es una forma de poder monitorear la preparación y la calidad que se imparte en la carrera, por lo que se hace necesario conocer cómo es percibido el desempeño de los profesores formadores en la carrera, desde la concepción de sus estudiantes.

Para el Colegio Monte María, es necesario contar con el mejor personal calificado, para ser el modelo adecuado para que las alumnas aprendan las mejores técnicas, herramientas y métodos para poder llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje con sus futuros estudiantes. Por tal motivo, la evaluación constante que se tenga de los docentes, mejorará su práctica educativa y, por lo tanto, favorecerá alcanzar el ideal de docente que se espera bajo la percepción de las alumnas. La institución ha contado siempre con el prestigio de la formación de sus maestras, por lo que esto no se debe perder y deberá mantenerse y por lo tanto innovarse para que se ajuste a la realidad.

Para el Colegio Monte María, será de gran importancia conocer la percepción que tienen las alumnas respecto al desempeño docente de los catedráticos que imparten cursos en Magisterio, pues este no existe como tal en la carrera y será un aporte a la institución para poder evaluar el desempeño de los docentes que impartirán cursos en la carrera de manera objetiva, sistemática y periódica.

De la información obtenida, la institución contará con bases de opinión que permitan construir un perfil de los profesores que imparten la carrera de Magisterio, para favorecer los estándares de calidad del colegio.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

En esta investigación se trabajó con la totalidad de las alumnas del Colegio Monte María que cursaban las carreras de Magisterio en el año 2014. A continuación se presenta en el cuadro 3.1. la cantidad de alumnas por cada grado.

Cuadro 3.1

Grado	N	%
IV M	13	25%
V M	13	25%
VI M	23	46%
n/r	2	4%
total	51	100%

En total, la población de los sujetos fue de 51 estudiantes, comprendidas entre las edades de 16 y 19, tal como se muestra en la siguiente tabla, ya que una alumna de VI Magisterio se encontró ausente el día de la aplicación del instrumento.

Cuadro 3.2. Edad de las alumnas

Edad		
X	N	%
16 años	5	10%
17 años	13	25%
18 años	20	39%
19 años	11	22%
n/r	2	4%
total	51	100%

La mayoría de las alumnas oscilaron entre los 14-13 años de estudiar en el Colegio Monte María, lo que implica que estaban inscritas en el establecimiento desde el grado inicial, que es Pre-school, que atiende niñas a partir de los cuatro años. La gráfica a continuación muestra la cantidad de años que tenían las alumnas que estudian Magisterio, al momento del a encuesta. Cabe resaltar que 5 de ellas ingresaron al Colegio Monte María por interés de estudiar la carrera, lo cual indica que no han sido alumnas regulares del establecimiento.

Cuadro 3.3. Tiempo de estudiar en Monte María

Grado que ingresó		
Variable	N	%
Preschool (4 años)	30	58%
Kinder (5 años)	6	12%
Prepa (6 años)	1	2%
4° grado (10 años)	2	4%
5° grado (11 años)	3	6%
6° grado (12 años)	1	2%
I curso (13 años)	1	2%
IV Magisterio	5	10%
n/r	2	4%
total	51	100%

3.2. Instrumento

Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario para recolectar datos, a través de una serie de afirmaciones que midieron el valor que le atribuyen las estudiantes a cada uno de los subtemas establecidos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El cuestionario recoge información acerca los siguientes indicadores:

Indicadores	Preguntas del instrumento. <i>El profesor debe . . .</i>
Experiencia profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • actualizar el currículo de la asignatura. • mostrar una actitud hacia la mejora constante. • retroalimentar su experiencia con la teoría actualizada. • innovar sus cursos con herramientas TIC.
Dominio de la materia impartida.	<ul style="list-style-type: none"> • dar a conocer otras fuentes bibliográficas, adicionales a las que emplea en su curso. • dar a conocer de manera clara los contenidos y experiencias que se tendrán durante el curso.
	<ul style="list-style-type: none"> • proponer casos para que vinculen la

<p>Metodología empleada.</p>	<p>asignatura con hechos prácticos y posibles situaciones que las estudiantes en su rol de maestras deberán resolver.</p> <ul style="list-style-type: none"> • aplicar la evaluación con técnicas e instrumentos, que impliquen procesos reflexivos y no solo de memorísticos. • adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje. • incluir experiencias directas de aprendizaje en lugares diferentes al aula. • promover el autodidactismo y la investigación.
<p>Relación profesor – estudiante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • expresar a las estudiantes lo que se espera de ellas. • conocer los problemas de las estudiantes y dar solución a ellos. • ser afectuoso con las estudiantes. • invitar a las estudiantes en la planificación del curso. • comunicar las observaciones a las estudiantes.
<p>Identidad con la filosofía del colegio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • propiciar el trabajo en equipo con los maestros del grado. • evidenciar que emplea la metodología propia del Colegio.

Está organizado de la siguiente manera, el cuestionario contó con 18 afirmaciones en las que los sujetos debieron identificar el nivel de “acuerdo” o “desacuerdo” que le atribuirían cada uno de los enunciados. Esta serie se presentó en forma escalonada.

El instrumento fue validado por 5 expertos, de los cuales cuatro de ellos son parte de la Institución y ocupan cargos de liderazgo, como lo son coordinadora de área, directoras y un

docente. El quinto experto, fue elegido fuera de la institución. Una copia del instrumento, con su ficha técnica, se encuentra en el anexo.

3.3. Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación se siguieron los siguientes pasos:

- A partir de lo observado en la institución, se definió el tema de investigación.
- Se buscaron y revisaron investigaciones anteriores en cuanto al tema de esta investigación, así como teoría existente.
- Se planteó el problema de investigación.
- Se procedió a pedir autorización a las autoridades del centro educativo, indicándoles que el trabajo de tesis será un aporte para la toma de decisiones institucionales.
- Se elaboró y se validó el instrumento, por parte de cinco expertos en el tema.
- Se fijó las fechas para evaluar a las alumnas. Las cuales serían en períodos de clase.
- Se aplicó el instrumento (cuestionario) de manera colectiva, dentro del salón de clases. El tiempo estimado para la aplicación del mismo será de una semana.
- Se tabularon las respuestas en Excel.
- Se calcularon los datos estadísticos por medio del programa de Excel.
- Se analizaron y discutieron los resultados. Se realizará el informe sobre las conclusiones y recomendaciones.

3.4. Diseño y metodología estadística

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, pues proporciona profundidad de los datos, dispersión y riqueza interpretativa; contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas, sin medición numérica. Describe, comprende e interpreta los datos, a través de las percepciones de los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El diseño de la investigación fue no experimental y se se realizó observando los fenómenos, tal como se presentaron en su contexto, sin ser alterados o controlados. Fue de tipo transversal, lo que significa que se recolectan los datos en un único momento.

El alcance fue de tipo descriptiva. Como la define Morales (2010): “En los estudios descriptivos no se establecen los porqués, solamente se describe una situación. Se pueden incluir los estudios que se definen como explicatorios.”

La metodología estadística empleada fue por medio del análisis de frecuencia, la cual la define el Colegio de Bachilleres de Sonora (2010) como el número de veces que se repite ese dato. Los resultados se presentaron en forma estadística, a través de gráficas de barras, el cual es un método gráfico que consta de dos ejes: Uno horizontal, en el que se representan los valores (Eje de los datos) utilizando barras verticales en forma rectangular y de la misma amplitud, y un eje vertical, en el cual la frecuencia representa la altitud que tendrá la barra rectangular (Eje de las frecuencias), las barras van separadas la misma distancia unas de otras y para distinguirlas puede utilizarse distintos colores o entramados según se considere (Colegio de Bachilleres de Sonora, 2010). Los resultados fueron analizados a través del programa Excel.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente estudio se realizó con el fin de determinar la percepción de las alumnas que cursaron Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores. Para ello, se aplicó el instrumento, en este caso un cuestionario, a todas las estudiantes IV, V y VI Magisterio del ciclo lectivo 2014. De los resultados obtenidos, se realizaron cálculos estadísticos que permitieron considerar ciertos criterios para analizar los resultados, establecer las conclusiones y proponer recomendaciones.

Para facilitar la comprensión e interpretación de cada uno de los aspectos del presente estudio, los cálculos se presentan en forma de tablas y gráficas.

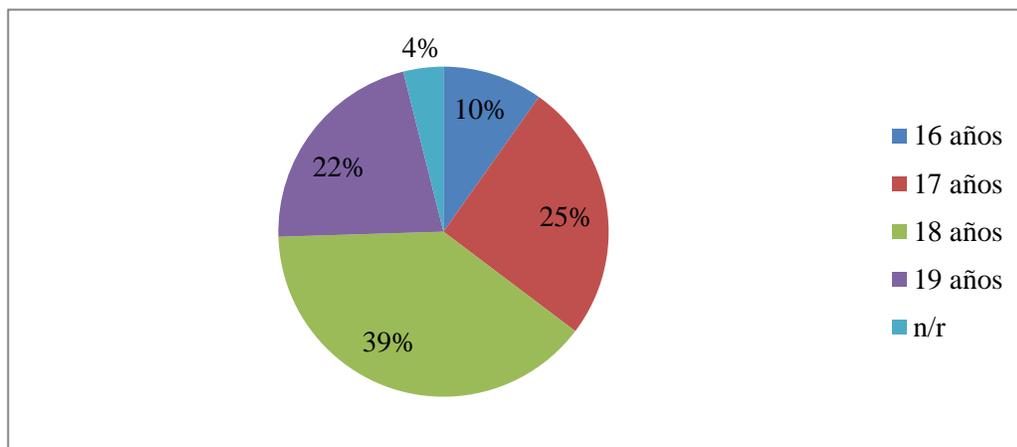
4.1. Datos generales

Edad de las estudiantes

Tabla 4.1

Variable	N	%
16 años	5	10%
17 años	13	25%
18 años	20	39%
19 años	11	22%
n/r	2	4%
total	51	100%

Gráfica 4.1



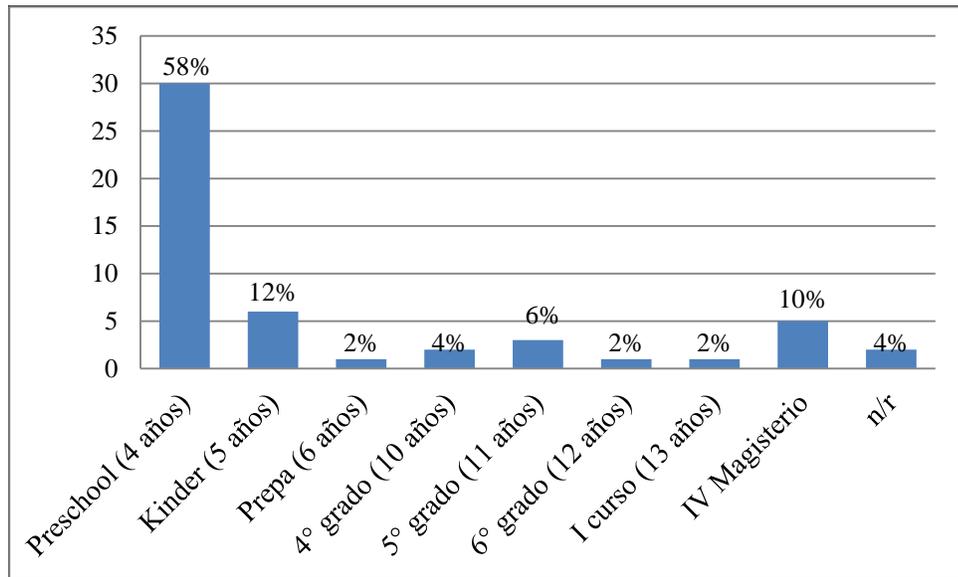
Como se observa en la tabla y gráfica 4.1., el mayor porcentaje de estudiantes encuestadas poseían 18 años al momento de completar el cuestionario. Seguida se encuentra la edad de 17 y 19 años. La población más joven fue de 16 años, contando con 5 sujetos. Dos estudiantes no respondieron a esta pregunta. Por lo que la población mayoritaria son alumnas que cuentan con la mayoría de edad.

Grado que ingresó al colegio Monte María

Tabla 4.2

Variable	N	%
Preschool (4 años)	30	58%
Kinder (5 años)	6	12%
Prepa (6 años)	1	2%
4° grado (10 años)	2	4%
5° grado (11 años)	3	6%
6° grado (12 años)	1	2%
I curso (13 años)	1	2%
IV Magisterio	5	10%
n/r	2	4%
total	51	100%

Gráfica 4.2



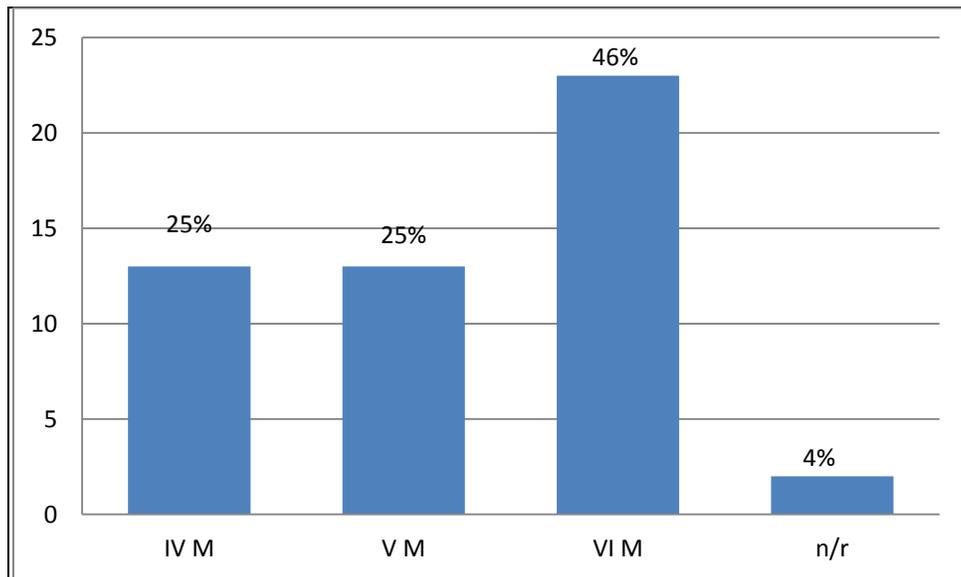
En la gráfica y tabla 4.2, aprecia que se la mayoría de las estudiantes ingresaron a la institución desde el primer grado, que es Preschool, contando con 4 años. Le sigue el grado de Kínder, que es 5 años. Durante la primaria y la secundaria, el ingreso de estudiantes fue similar y menor al resto de porcentajes. Sin embargo, al ingresar a la carrera de Magisterio, incrementó el ingreso en un 10%, 5 sujetos.

Grado que cursa en 2014

Tabla 4.3

Variable	N	%
IV M	13	25%
V M	13	25%
VI M	23	46%
n/r	2	4%
total	51	100%

Gráfica 4.3



La presente tabla y gráfica 4.3 refleja que la mayoría de la población fue de VI Magisterio. Con cantidad de sujetos similares, IV y V Magisterio presentaron 13 sujetos por grado (25% para cada uno).

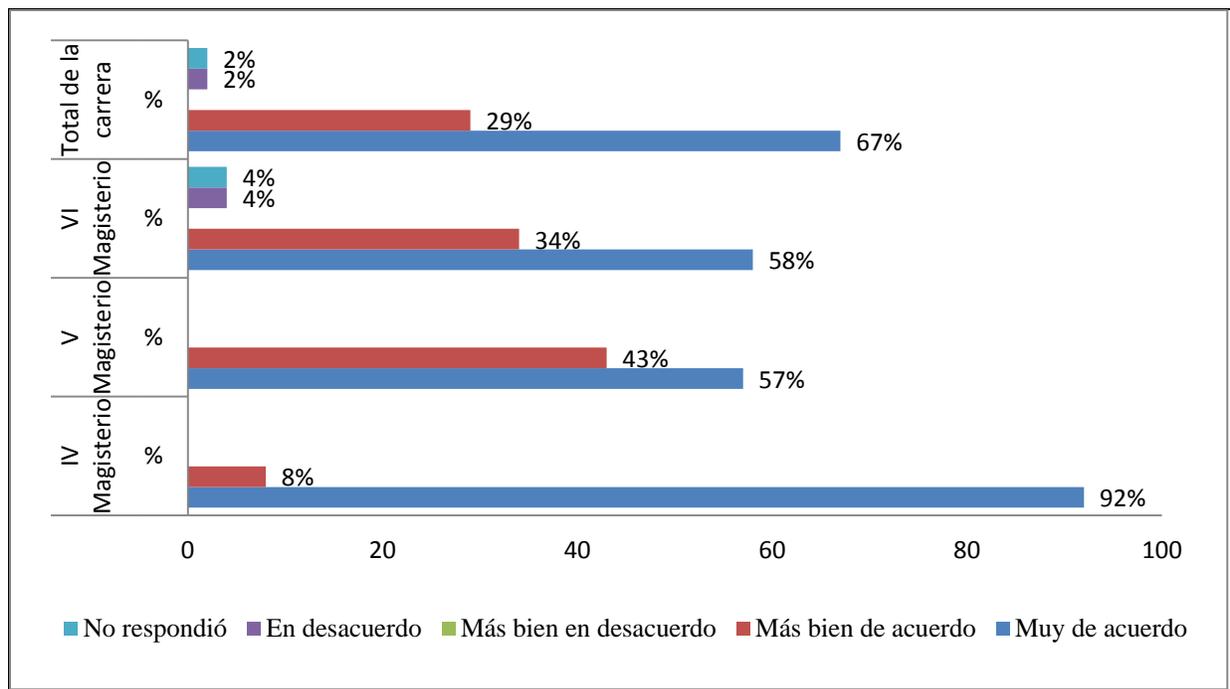
4.2. Resultados obtenidos de los sujetos de investigación

EXPERIENCIA PROFESIONAL: El profesor debe actualizar el currículo de la asignatura

Tabla 4.4

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	12	92	8	57	14	58	34	67
Más bien de acuerdo	1	8	6	43	8	34	15	29
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	1	4	1	2
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.4



De acuerdo con la experiencia profesional, las alumnas consideran en su mayoría que sus profesoras/es deben mantener actualizado el currículo de la asignatura que imparten. Como se observa en la tabla y gráfica 4.4, el 67% de las estudiantes de Magisterio consideran este como un elemento prioritario. Sin embargo, el 2% de alumnas consideran estar *en desacuerdo* con

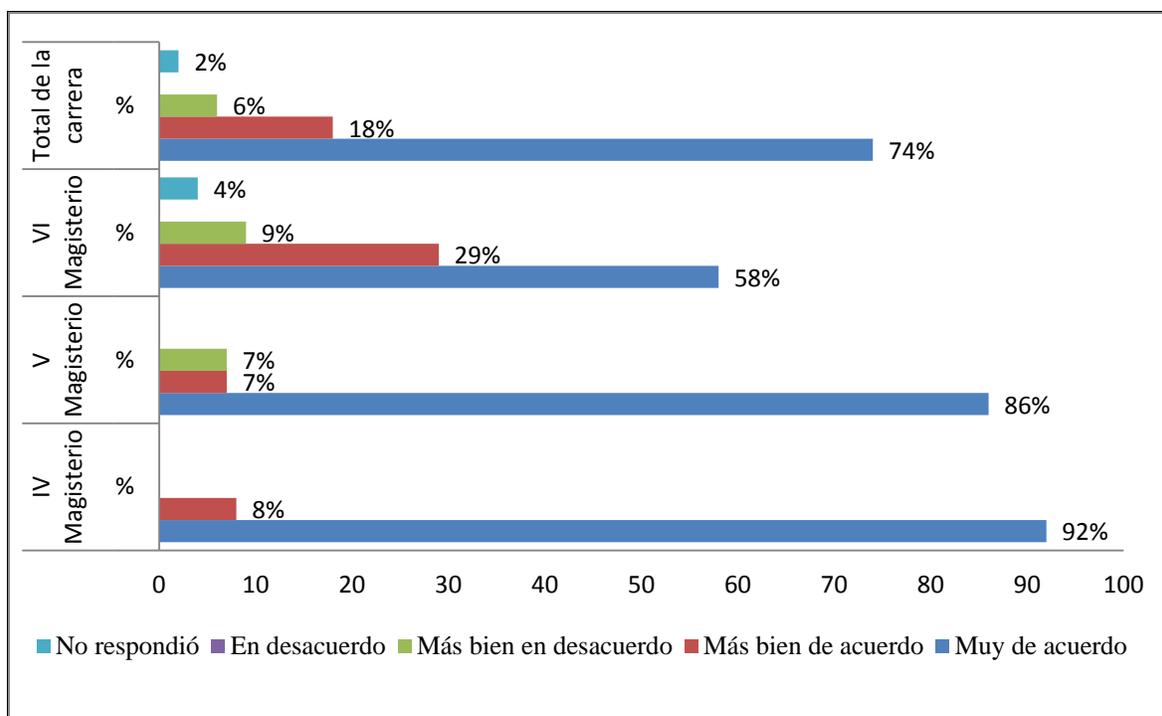
dicho indicador. Vale la pena resaltar que esta apreciación es por parte de estudiantes de VI Magisterio.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:
El profesor debe mostrar una actitud hacia la mejora constante**

Tabla 4.5.

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la Carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	12	92	12	86	14	58	38	74
Más bien de acuerdo	1	8	1	7	7	29	9	18
Más bien en desacuerdo	0	0	1	7	2	9	3	6
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.5



Como indica la tabla y gráfica 4.5., sobre la actitud de mejora constante de los/as profesores/os, el grado que está en un 92% de acuerdo son las estudiantes de IV Magisterio. Llama la atención que el grupo de V magisterio, consideran en un 86% estar de acuerdo,

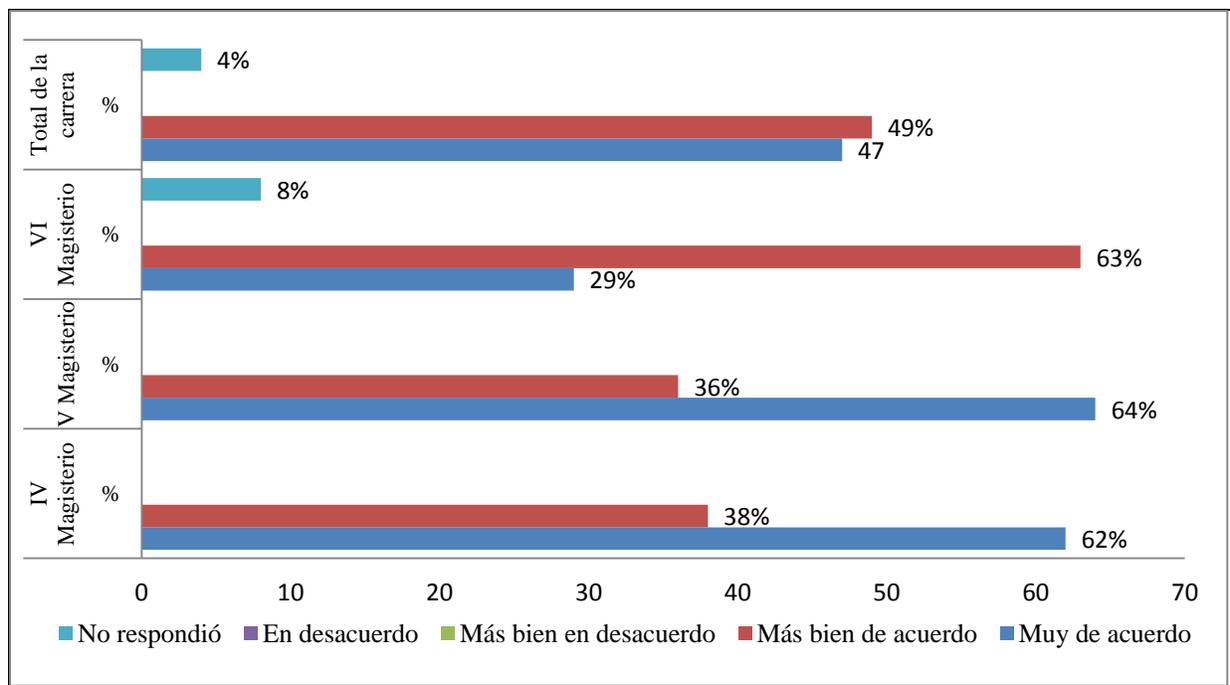
mientras que el grupo de VI Magisterio, demostró diversidad de opinión. En total de la carrera lo consideran *muy de acuerdo* en un 74%.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:
El profesor debe retroalimentar su experiencia con la teoría actualizada**

Tabla 4.6.

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	8	62	9	64	7	29	24	47
Más bien de acuerdo	5	38	5	36	15	63	25	49
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	2	8	2	4
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.6



Las estudiantes consideran estar de acuerdo con que el/la profesor/a retroalimente la teoría con la experiencia laboral que ésta tenga, como se evidencia en la tabla y gráfica 4.6. Sin embargo, el grupo que más demanda esta situación, es el de IV y V Magisterio, con una

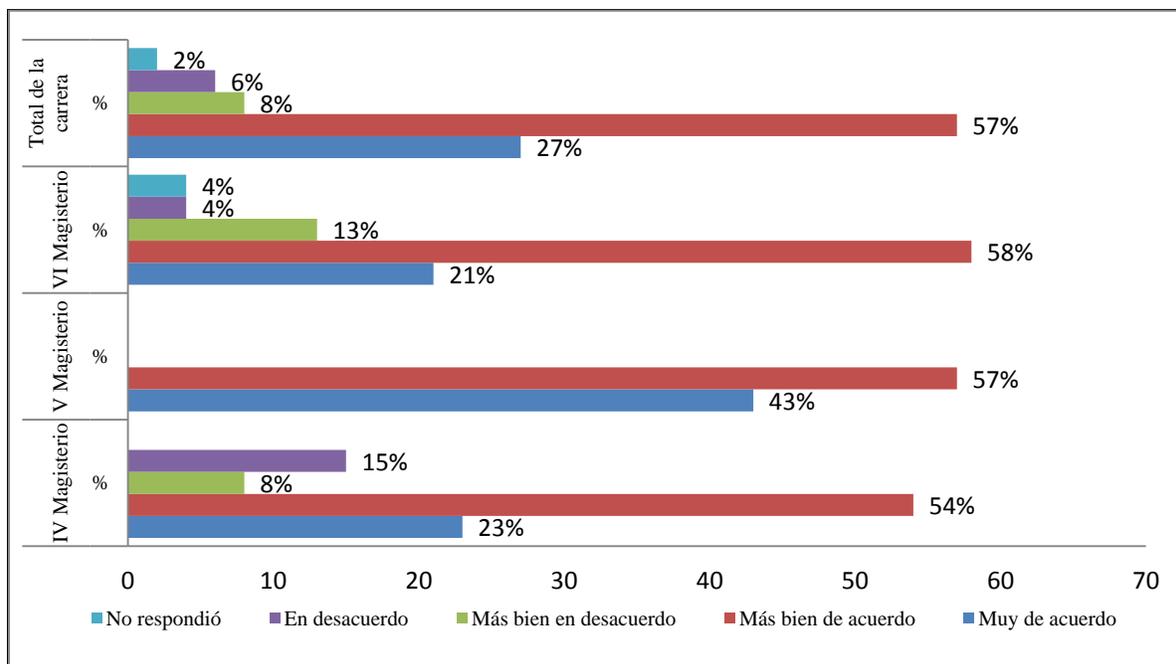
respuesta del 62% y 64%, respectivamente, el grado de VI magisterio mantuvo una percepción del 63%, *más bien de acuerdo*, siendo esta la segunda opción a elegir.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:
El profesor debe innovar sus cursos con herramientas TIC**

Tabla 4.7

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	3	23	6	43	5	21	14	27
Más bien de acuerdo	7	54	8	57	14	58	29	57
Más bien en desacuerdo	1	8	0	0	3	13	4	8
En desacuerdo	2	15	0	0	1	4	3	6
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.7



Ante la pregunta sobre si el/la profesor/a debe innovar sus cursos con herramientas TIC (tecnologías de la información y la comunicación), como se menciona en la tabla y gráfica 4.7., más del 50% de las estudiantes de Magisterio consideran *más bien de acuerdo* ante este indicador. Es interesante mencionar que el 6% de la totalidad de estudiantes consideran esta

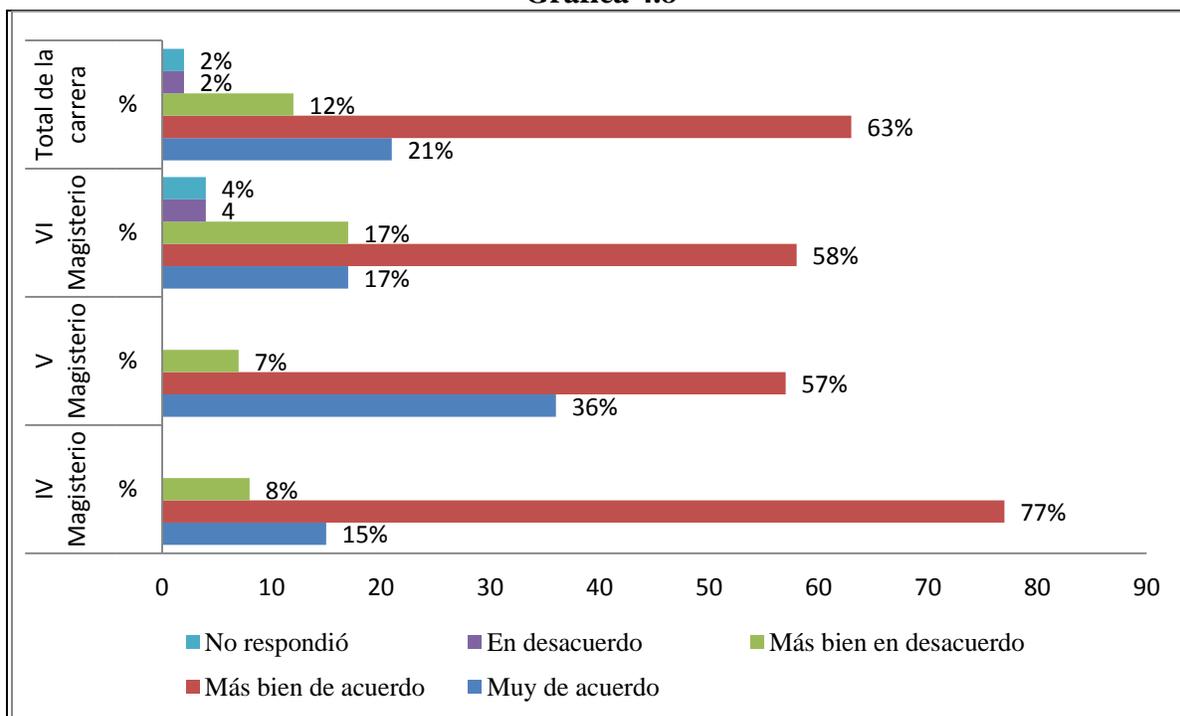
afirmación como en desacuerdo, siendo el grupo que se inclina ante esta postura el de IV magisterio.

**DOMINIO DE LA MATERIA:
El profesor debe dar a conocer otras fuentes bibliográficas, adicionales
a las que emplea en su curso**

Tabla 4.8

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	2	15	5	36	4	17	11	21
Más bien de acuerdo	10	77	8	57	14	58	32	63
Más bien en desacuerdo	1	8	1	7	4	17	6	12
En desacuerdo	0	0	0	0	1	4	1	2
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.8



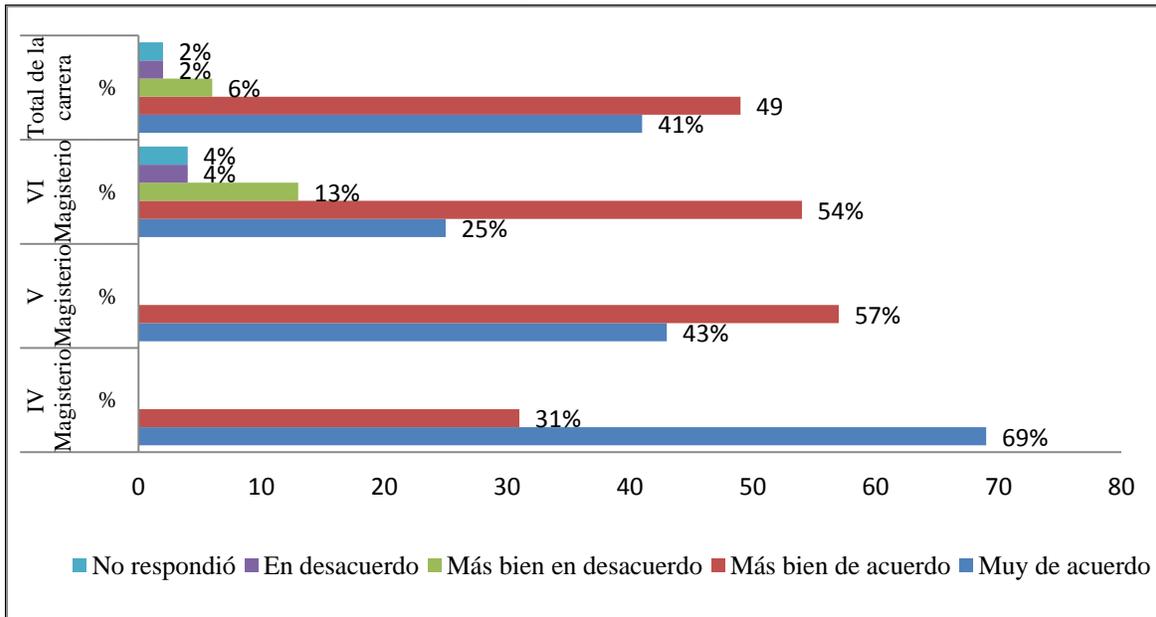
En relación al dominio de la materia por parte de los docentes que imparten cursos en Magisterio, como se aprecia en la tabla y gráfica 4.8., las estudiantes consideran, en un 84%, que ellos/ellas deben dar a conocer otras fuentes de referencia bibliográfica con una postura *de acuerdo*. Mientras que el 14% de ellas consideran estar *en desacuerdo* con esta postura

DOMINIO DE LA MATERIA:
El profesor debe dar a conocer de manera clara los contenidos
y experiencias que se tendrán durante el curso

Tabla 4.9

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	9	69	6	43	6	25	21	41
Más bien de acuerdo	4	31	8	57	13	54	25	49
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	3	13	3	6
En desacuerdo	0	0	0	0	1	4	1	2
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.9



En la tabla y gráfica 4.9, las estudiantes consideran en un 49%, que representa a 25 de los sujetos encuestados, que el/la profesor/a debe dar a conocer los contenidos y experiencias que se tendrán durante el curso, con una postura, *más bien de acuerdo*. Las estudiantes de IV magisterio consideran esta postura *muy de acuerdo*, pues su apreciación es del 69%. De nuevo, una persona en VI Magisterio manifiesta su postura *en desacuerdo* sobre esta afirmación, representado en un 4%.

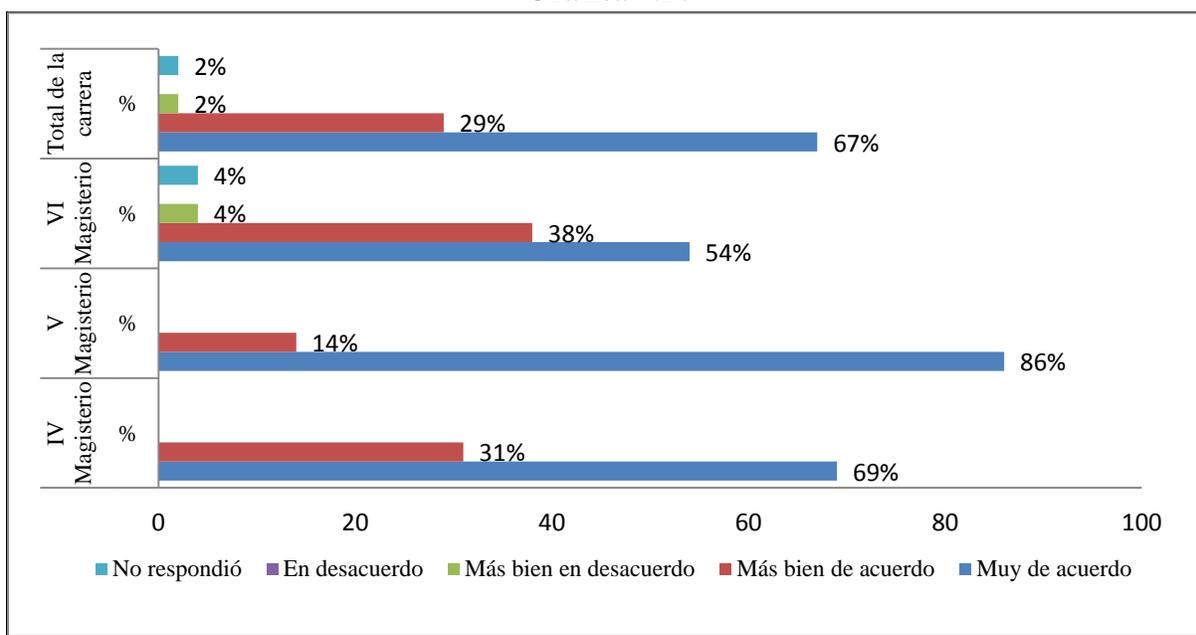
METODOLOGÍA EMPLEADA:

El profesor debe proponer casos para que vinculen la asignatura con hechos prácticos y posibles situaciones que las estudiantes en su rol de maestras deberán resolver

Tabla 4.10

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	9	69	12	86	13	54	34	67
Más bien de acuerdo	4	31	2	14	9	38	15	29
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	1	4	1	2
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.10



Como se aprecia en la tabla y gráfica 4.10., que las estudiantes que se encuentran en formación, consideran en su mayoría, representadas por el 67%, que los profesores/as deben proponer casos concretos que les ayuden a aplicar lo aprendido a posibles situaciones que ellas deben aprender a resolver. Las alumnas de V Magisterio son las que perciben que esta situación debe ser abordadas por sus profesores en un 86%, que representa a 12 de 14 estudiantes. Todos los grados evidencian una postura entre *muy de acuerdo* y *más bien de acuerdo*, sobre esta situación. En este caso, ningún sujeto manifiesta estar *en desacuerdo*.

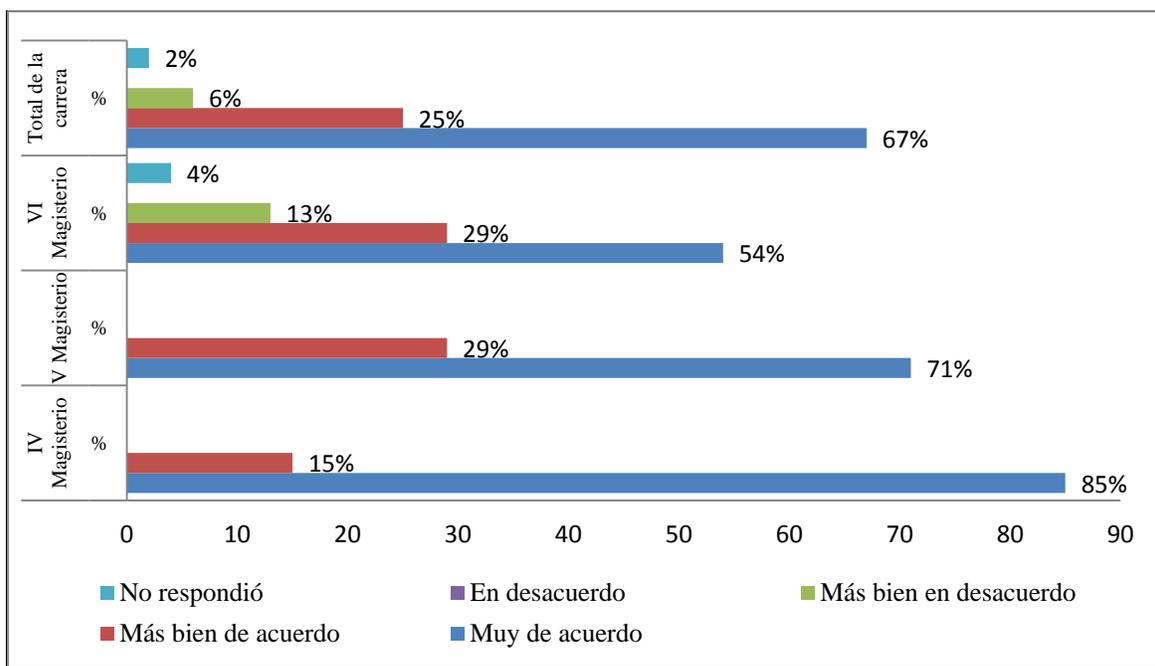
METODOLOGÍA EMPLEADA:

El profesor debe aplicar la evaluación con técnicas e instrumentos, que impliquen procesos reflexivos y no solo de memorísticos

Tabla 4.11

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	11	85	10	71	13	54	34	67
Más bien de acuerdo	2	15	4	29	7	29	13	25
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	3	13	3	6
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.11



En cuanto a que las estudiantes consideran que deben tener procesos reflexivos en sus evaluaciones y no solo de memorísticos, las alumnas consideran en un 67% estar *muy de acuerdo* con esta afirmación. Tal y como se aprecia en tabla y gráfica 4.11., cabe resaltar que el 6% de ellas, que equivale a 3 de ellas, se consideran *más bien en desacuerdo*.

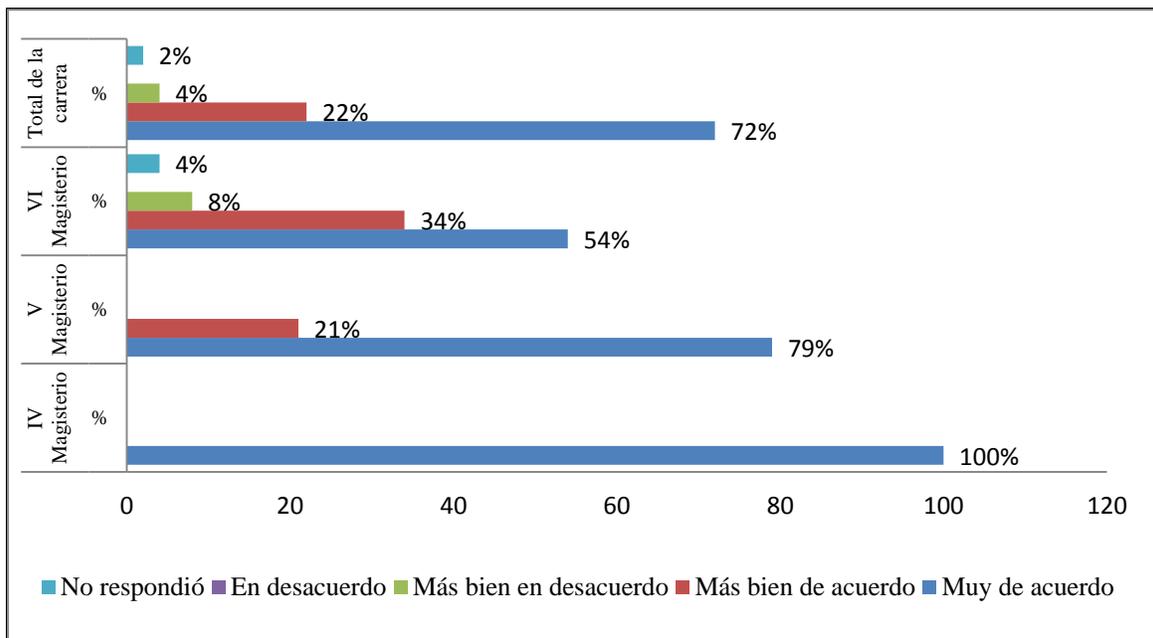
METODOLOGÍA EMPLEADA:

El profesor debe adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje

Tabla 4.12

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	13	100	11	79	13	54	37	72
Más bien de acuerdo	0	0	3	21	8	34	11	22
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	2	8	2	4
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.12



Ante la pregunta sobre la diferenciación de las actividades de aprendizaje, para responder a las características individuales de las estudiantes, los sujetos se inclinaron a responder favorablemente sobre lo que perciben de sus profesores. De esta forma, el 94% de ellas, expresaron estar de acuerdo en que sus maestras diversifiquen las actividades. Cabe mencionar en la tabla y gráfica 4.12., que un aspecto relevante del resultado obtenido en IV magisterio, es que el 100% se inclinó en responder positivamente.

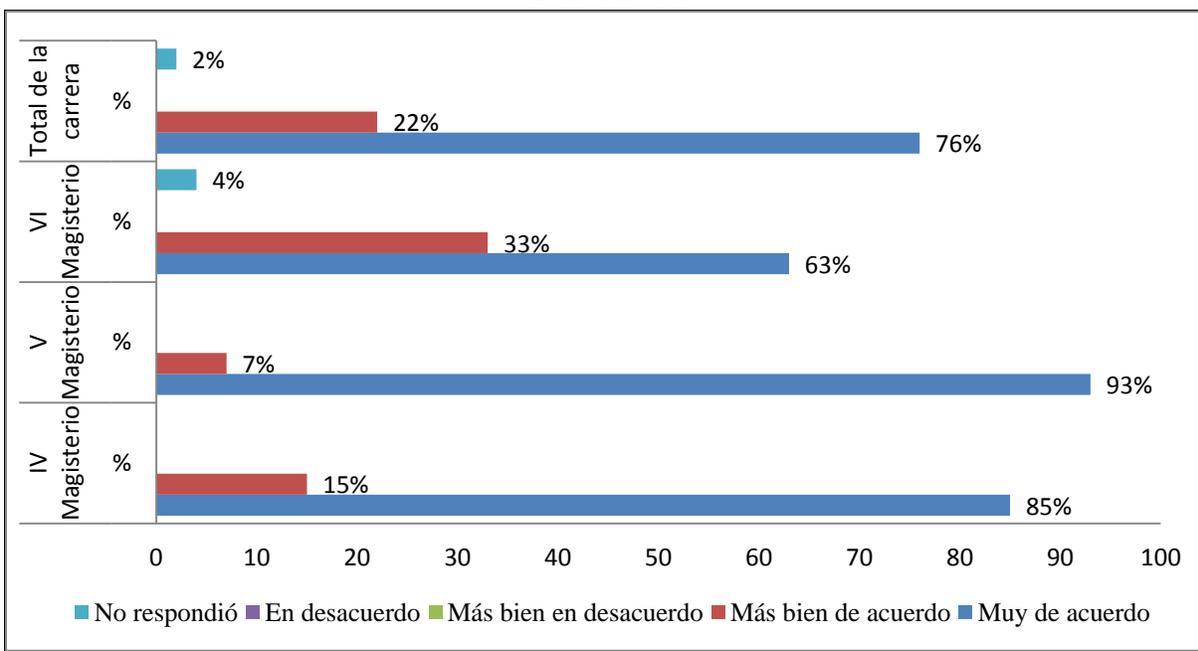
METODOLOGÍA EMPLEADA:

El profesor debe incluir experiencias directas de aprendizaje en lugares diferentes al aula

Tabla 4.13

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	11	85	13	93	15	63	39	76
Más bien de acuerdo	2	15	1	7	8	33	11	22
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.13



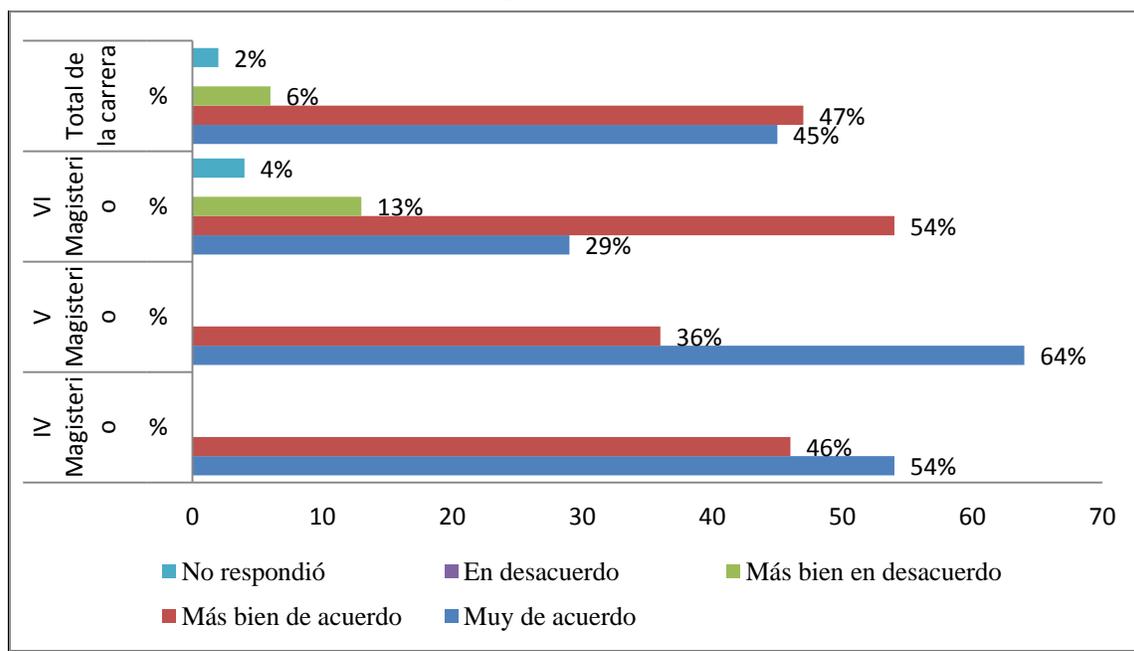
En lo que respecta a valorar la importancia de utilizar casos que vinculen con la asignatura impartida, las alumnas consideran estar *muy de acuerdo* en un 76%, lo cual representa 39 de ellas respecto a que los/as profesores/as deben emplear en su metodología experiencias de aprendizaje fuera del aula. También se puede apreciar, en la tabla y gráfica 4.13., que las alumnas que más lo perciben son las de V Magisterio con un 93% que representa a 13 estudiantes de 14.

METODOLOGÍA EMPLEADA:
El profesor debe promover el autodidactismo y la investigación

Tabla 4.14

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	7	54	9	64	7	29	23	45
Más bien de acuerdo	6	46	5	36	13	54	24	47
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	3	13	3	6
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.14



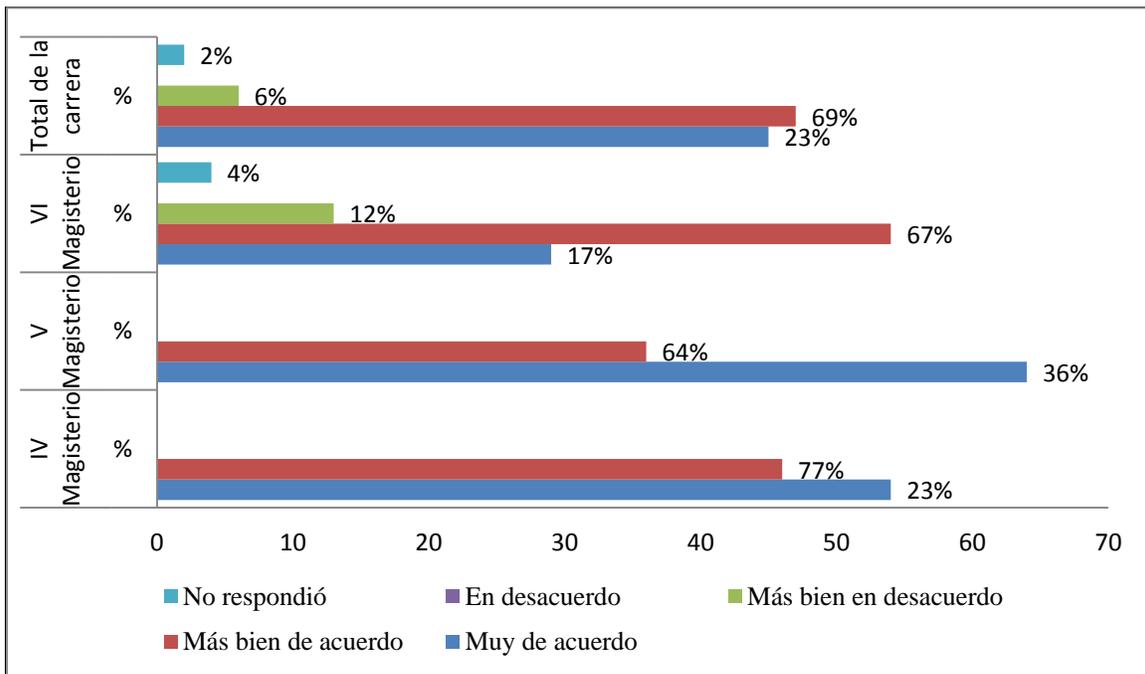
En cuanto a la afirmación que el/ella profesor/a debe propiciar el autodidactismo y la investigación, las alumnas consideran *de acuerdo* en un 92%. Las alumnas que no están de acuerdo son alumnas de VI magisterio. Como se observa en la tabla y gráfica 4.14., es necesario resaltar que las estudiantes de V Magisterio son las que mejor percepción tienen de este indicador.

**RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE:
El profesor debe expresar a las estudiantes lo que se espera de ellas**

Tabla 4.15

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	3	23	5	36	4	17	12	23
Más bien de acuerdo	10	77	9	64	16	67	35	69
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	3	12	3	6
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.15



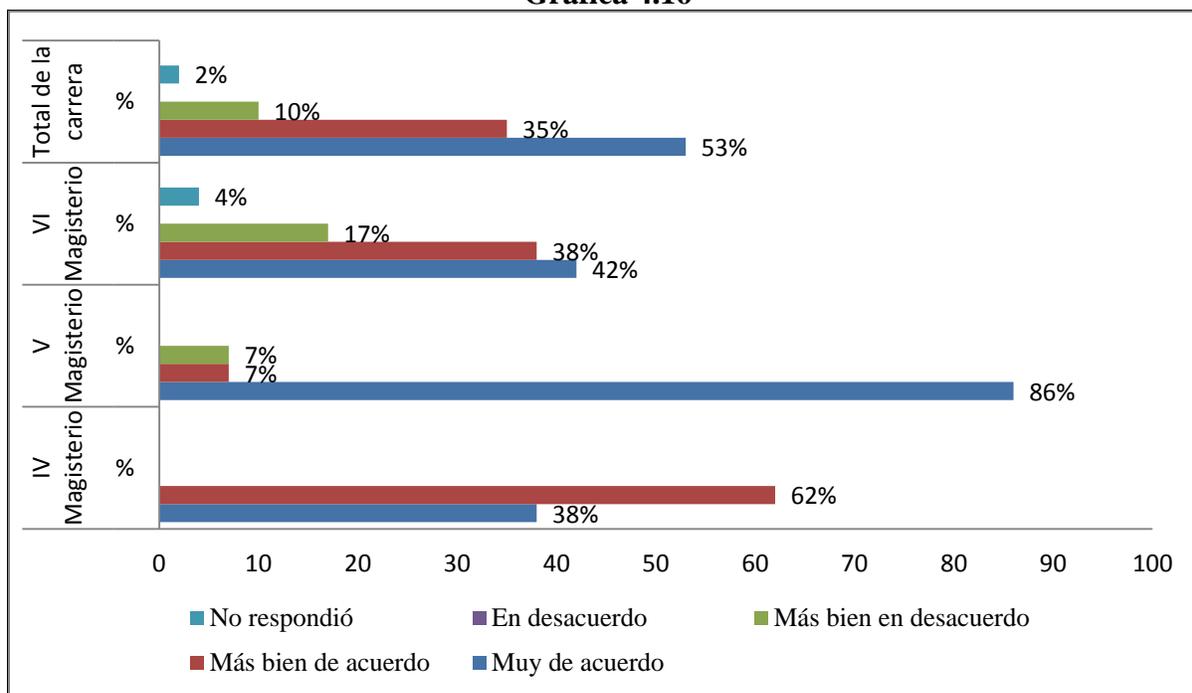
De acuerdo a la tabla y gráfica 4.15., para que las estudiantes se sientan motivadas, es necesario que los/as profesores/as les expresen lo que se espera de ellas, por lo que el 92% consideran estar *de acuerdo*, mientras que el resto lo perciben como *más bien en desacuerdo*. En VI Magisterio aparecen, de nuevo, 3 sujetos que se encuentran más bien en desacuerdo respecto a esta afirmación.

**RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE:
El profesor debe conocer los problemas de las estudiantes y dar solución a ellos**

Tabla 4.16

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	5	38	12	86	10	42	27	53
Más bien de acuerdo	8	62	1	7	9	38	18	35
Más bien en desacuerdo	0	0	1	7	4	17	5	10
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.16



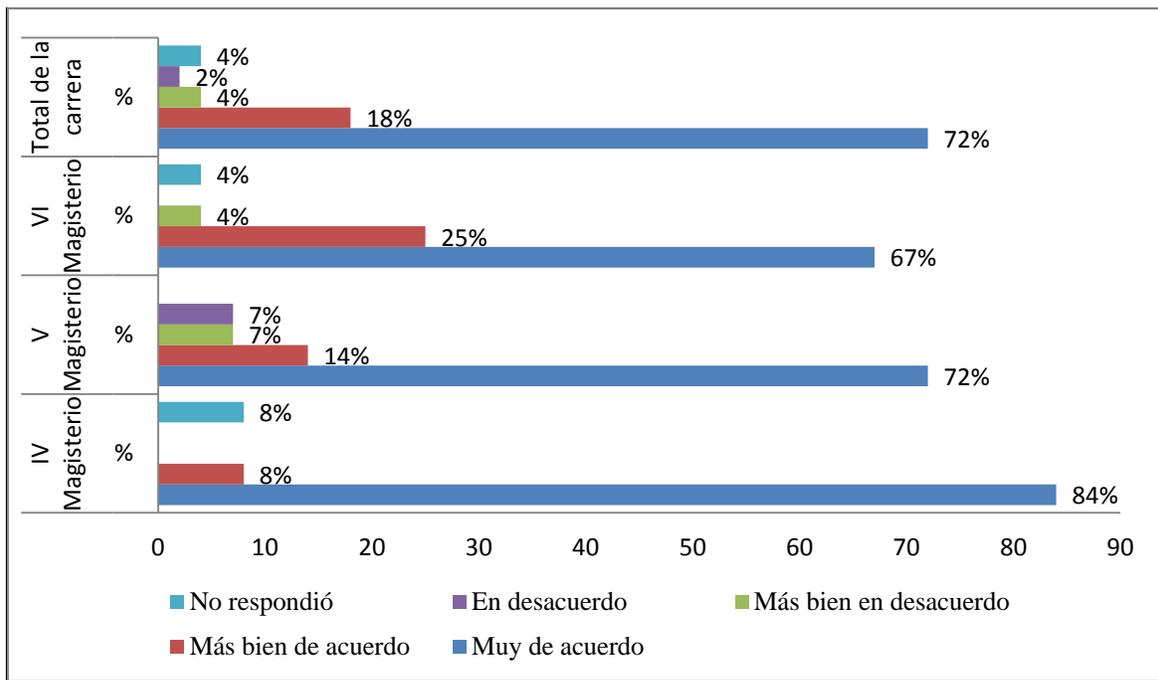
Las alumnas que estudian la carrera de Magisterio, consideran en un 88%, estar *de acuerdo* con que los/as profesores/as conozcan y atiendan sus problemas. Se puede observar en la tabla y gráfica 4.16., que el mayor número de sujetos que manifestaron estar *en desacuerdo* con esta afirmación, se encuentra en VI Magisterio.

**RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE:
El profesor debe ser afectuoso con las estudiantes**

Tabla 4.17

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	11	84	10	72	16	67	37	72
Más bien de acuerdo	1	8	2	14	6	25	9	18
Más bien en desacuerdo	0	0	1	7	1	4	2	4
En desacuerdo	0	0	1	7	0	0	1	2
No respondió	1	8	0	0	1	4	2	4
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.17



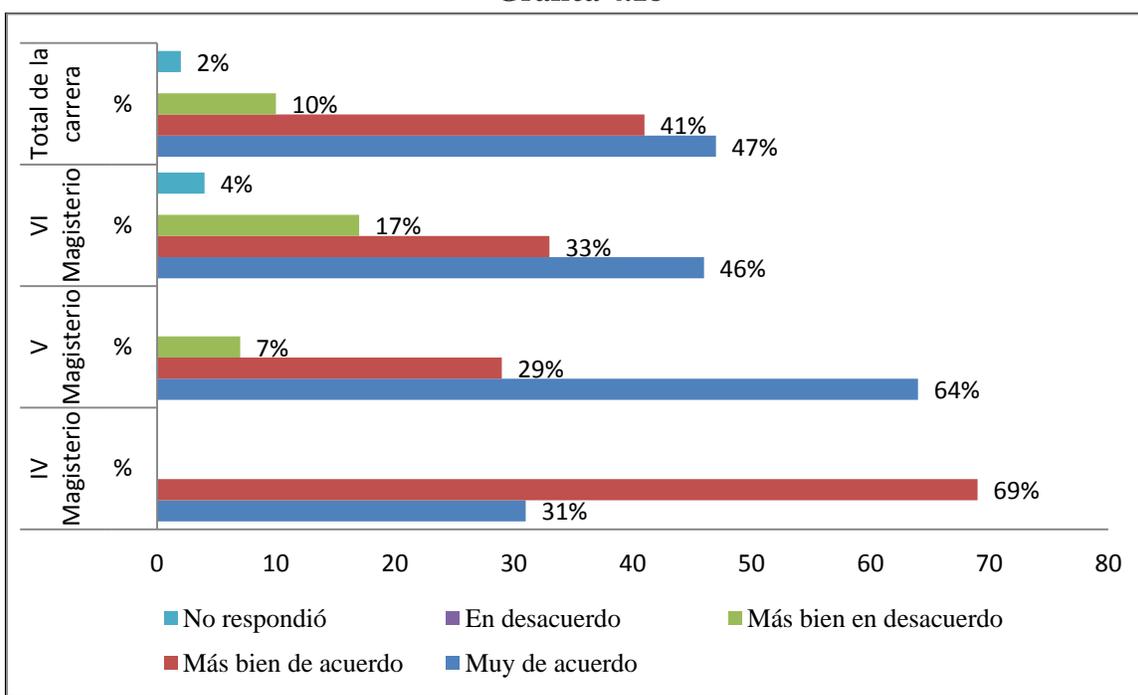
Como indica en la tabla y gráfica 4.17., el 90% de las estudiantes de Magisterio, consideran estar *de acuerdo* que los/as profesores/as sea afectuosas con ellas, en relación al 6% que lo perciben *en desacuerdo*. Nuevamente el grupo de VI magisterio, se inclina en esta percepción.

**RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE:
El profesor debe invitar a las estudiantes en la planificación del curso**

Tabla 4.18

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	4	31	9	64	11	46	24	47
Más bien de acuerdo	9	69	4	29	8	33	21	41
Más bien en desacuerdo	0	0	1	7	4	17	5	10
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.18



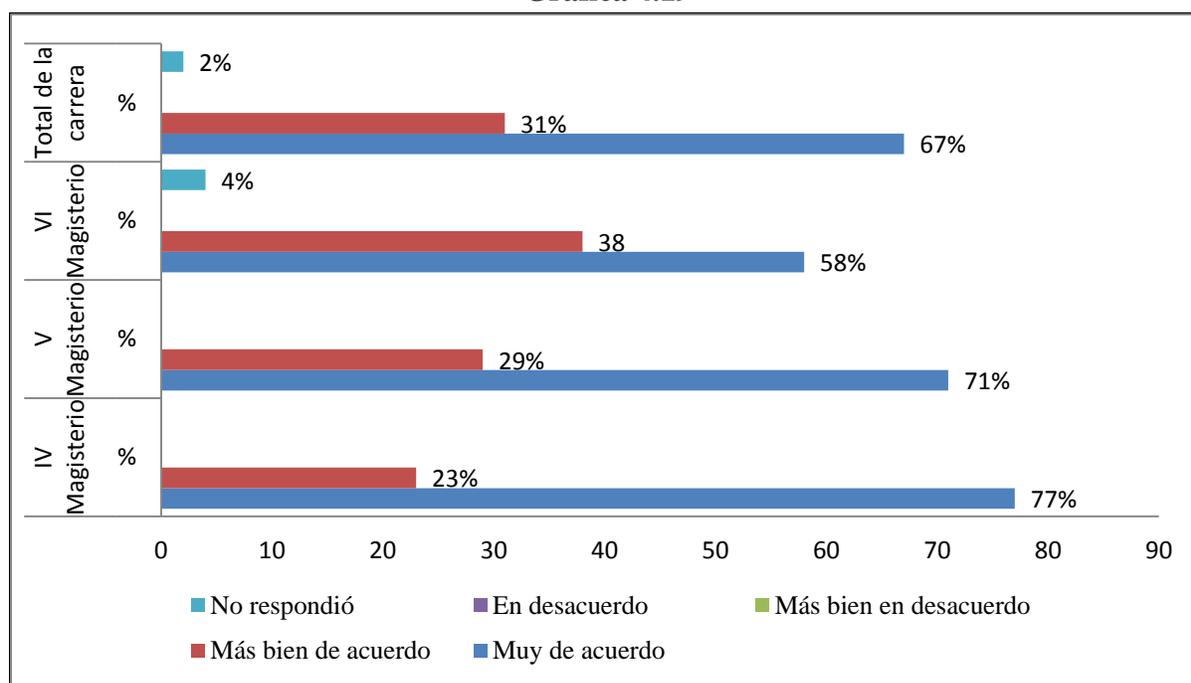
En cuanto a la relación estudiante-profesor, las alumnas consideran valioso que se les brinde un espacio de participación para poder planificar junto a su docente el desarrollo del curso. Por tal razón, el 88% se inclinan por estar de acuerdo, mientras que el 10% considera estar *en desacuerdo*. Como se observa en la tabla y gráfica 4.18., las alumnas que mayor aceptan esta afirmación, son las de V Magisterio, con un total de 93%.

**RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE:
El profesor debe comunicar las observaciones a las estudiantes**

Tabla 4.19

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	10	77	10	71	14	58	34	67
Más bien de acuerdo	3	23	4	29	9	38	16	31
Más bien en desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.19



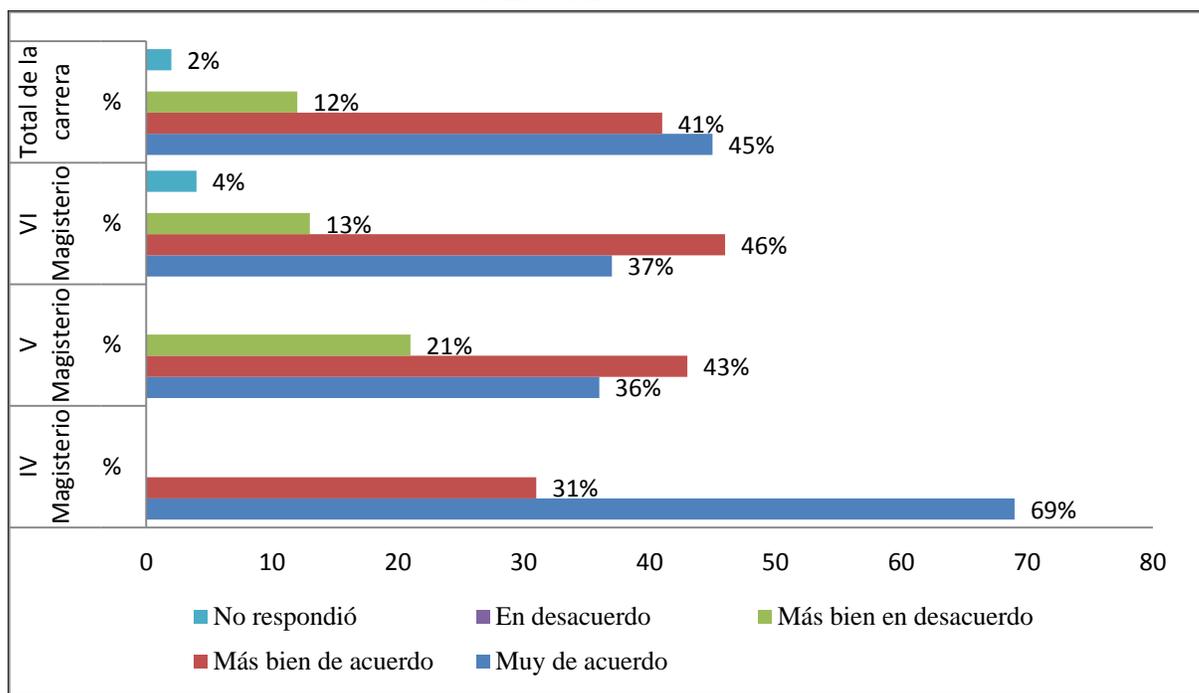
Se observa en la tabla y gráfica 4.19., que el 98% de las alumnas de Magisterio, consideran estar *de acuerdo* con que los/as profesores/as deban comunicar las observaciones a las estudiantes. El grupo que mayor inclinación tiene por esta afirmación es el de IV grado.

**IDENTIDAD CON LA FILOSOFÍA DEL COLEGIO:
El profesor debe propiciar el trabajo en equipo con los maestros del grado**

Tabla 4.20

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	9	69	5	36	9	37	23	45
Más bien de acuerdo	4	31	6	43	11	46	21	41
Más bien en desacuerdo	0	0	3	21	3	13	6	12
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	0	0	0	0	1	4	1	2
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.20



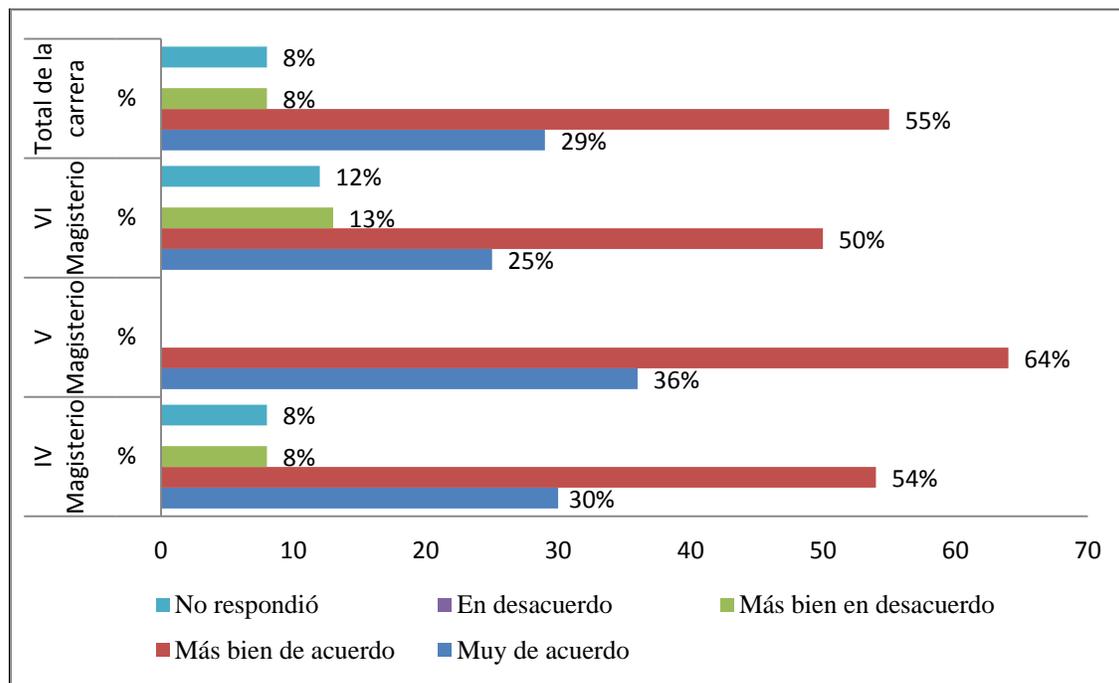
De acuerdo a la tabla y gráfica 4.20., los resultados obtenidos son muy similares en cuanto a estar *de acuerdo* respecto a que los/las profesores/as deben propiciar el trabajo en equipo con los maestros del grado, con un 86%. Llama la atención sobre cómo el 12% (6 sujetos) consideran estar *en desacuerdo*.

**IDENTIDAD CON LA FILOSOFÍA DEL COLEGIO:
El profesor debe evidenciar que emplea la metodología propia del Colegio**

Tabla 4.21

	IV Magisterio		V Magisterio		VI Magisterio		Total de la carrera	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy de acuerdo	4	30	5	36	6	25	15	29
Más bien de acuerdo	7	54	9	64	12	50	28	55
Más bien en desacuerdo	1	8	0	0	3	13	4	8
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
No respondió	1	8	0	0	3	12	4	8
Total	13	100	14	100	24	100	51	100

Gráfica 4.21



Cabe mencionar que en la tabla y gráfica 4.21., el 55% del total de los sujetos encuestados consideran estar *más bien de acuerdo* con que los/as profesores/as deban evidenciar la identidad con la filosofía de la institución cuando emplean la metodología propia del colegio. Sin embargo, el 29% de ellas consideran estar *muy de acuerdo* con esta postura. Cabe mencionar que un sujeto de IV Magisterio y 3 de VI Magisterio, manifestaron estar *más bien en desacuerdo*

con esta propuesta. Es importante señalar que solamente en esta afirmación, 4 sujetos no respondieron.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo, se analizaron los resultados obtenidos de la presente investigación la cual tuvo como objetivo determinar la percepción de las alumnas que cursan Magisterio en el colegio Monte María, acerca del desempeño docente que debieran mostrar sus profesores. La población de los sujetos encuestados fue de 51 estudiantes, comprendidas entre las edades de 16 y 19.

Al contrastar los resultados obtenidos con diversos estudios nacionales e internacionales, se han encontrado coincidencias y diferencias con las investigaciones planteadas en los antecedentes del estudio.

Con relación a la experiencia profesional de los profesores, Montoya (2012) afirma en cuanto a la experiencia de los docentes, que la formación y competencias que estos posean, se verá reflejado en la calidad que brinde a sus alumnos. Por tal motivo, los catedráticos deben buscar medios para su especialización y esforzarse en su formación personal, por lo que se debe incorporar al claustro docente, profesores que posean conocimientos y experiencias en el nivel inicial y pre-primario, ya que es necesario que ellos transmitan conocimientos, experiencias, destrezas y habilidades a las estudiantes que ejercerán la docencia. Con relación a la presente investigación, en la tabla 4.4 se evidencia que el 67% de las alumnas perciben que el profesor debe mantener actualizado el currículo de la asignatura que imparte. Esto llama a la reflexión, pues la actualización de los contenidos, es evidencia que el/la profesor está preparado/a académicamente ya que, como lo indica Tallaferro (2012), la experiencia favorece el aprendizaje en la medida que el/la profesor/a reproduce lo que ha vivido y vive, lo que ha aprendido de su entorno, la información que recibe y las personas que tienen cercanía con él/ella.

Por otra parte, Medina (2012) propuso en su investigación que la existencia de un docente con un excelente perfil para el puesto, no garantiza un óptimo desempeño en el aula; de igual forma un docente con excelente desempeño no garantiza un elevado porcentaje de alumnos aprobados. Por lo que todo profesional debe ser eficiente, independientemente de las motivaciones, las expectativas o cualquier otro factor que los condicione, y esto implica en primer lugar que sean profesionales y comprometidos con su tarea. Es por eso, indica Acajábón (2005), que es necesario que el docente sea evaluado trimestralmente para el personal de nuevo ingreso y semestral para aquel que lleva más de dos años laborando en la institución. Por su

parte Urriola (2013) propuso que el/la profesor/a debe mantener el control sobre su propia práctica; que la institución acompañe a que éste/a sea consciente de sus fortalezas y debilidades; y motiva actitudes proactivas de cambio y de desarrollo profesional. Se evidencia en esta investigación, en la tabla y gráfica 4.5., que las estudiantes consideran estar muy de acuerdo, en un 74%, con que sus profesores/as deben mostrar una actitud de mejora respecto a su práctica educativa. Este dato coincide con lo propuesto por Aldana (2014) quien resalta la importancia que el/la profesor/a esté en constante revisión de sus actitudes, visiones, valores y comportamientos, pues si esto no se hace no se garantizará espacios de reflexión de los aprendizajes, no podrá atender las demandas actuales de los/as adolescentes y no podrá resolver conflictos, y por lo tanto reproducirá modelos tradicionales de educación. Lo anterior mencionado, lo resalta Acajábón (2005) en su estudio, en donde afirma que la evaluación del desempeño es un proceso continuo que inicia desde que es contratado/a el/la docente, dándose a conocer los aspectos que serán evaluados en su desempeño, para que se puedan establecer el plan de acción pertinente para la mejora y el seguimiento y acompañamiento que este/a necesita las medidas pertinentes para mejorar y dar la retroalimentación respectiva.

Por su parte, Morales (2012) en su estudio acerca de la percepción de la calidad del proceso de aprendizaje-enseñanza por los estudiantes inscritos en la carrera de Diplomado Universitario en Psicopedagogía, concluyó una muy alta calidad en el proceso aprendizaje enseñanza, de acuerdo a los indicadores propuestos de funcionalidad, eficacia, enfoques de aprendizaje, autorregulación y autoeficacia. Además, y tal como lo indica Montenegro (2007), el profesional docente debe adquirir conciencia de sus logros para poder tomar decisiones adecuadas para mejorar su desempeño. Con relación a lo anterior, las estudiantes de Magisterio del Colegio Monte María respondieron en un nivel *muy de acuerdo* o *más bien de acuerdo* (47% y 49% respectivamente) que el/la profesor/a debe retroalimentar la teoría con la experiencia laboral que este/a tenga, tal y como se aprecia en la tabla y gráfica 4.6.

La anterior percepción de las estudiantes también es respaldada por Scott y Ávalos (2013), cuando indican que los/as profesores/as deben poseer sólida formación pedagógica y académica, pero sobre todo, influir en sus alumnos/as, pues solamente la experiencia le dará para poder contar con anécdotas que sirvan para poder mediar entre la práctica y la teoría. Bar (1999) también lo enfatiza pues, el docente debe adquirir y construir conocimientos a través del

estudio o la experiencia, por lo que la buena percepción del diplomado refleja que este aspecto está superado por parte del programa.

En cuanto a la experiencia profesional, como lo evidencia Márquez (2009), los profesores deben conocer diversas técnicas y estrategias sobre el proceso enseñanza-evaluación-aprendizaje. Por lo que un aspecto que se hace evidente que ellos/as deben dominar las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Como se muestra en la tabla y gráfica 4.7., más del 50% de las estudiantes de Magisterio consideran estar de acuerdo con que el/la profesor/a innove sus cursos con herramientas TIC (tecnologías de la información y la comunicación). Martínez-Salanova (s.f.a.), expone que la experiencia profesional demanda una especialización en el tema de la Tecnología Educativa y lo reafirma el Ministerio de Educación de Guatemala (2012), cuando enfatiza que el buen uso de la tecnología de la información y comunicación, es un medio para lograr la mediación entre el contenido y el desarrollo del pensamiento crítico.

En cuanto al dominio de la materia, Montoya (2012) evidenció en su estudio que los catedráticos no contaban con un bagaje adecuado sobre las habilidades a desarrollar en estudiantes normalistas, debido a que desconocen las áreas curriculares de los niveles inicial y preprimario. Por lo que recomendó dotar a las Escuelas Normales de recursos bibliográficos, materiales y equipo para que brinden una formación integral a sus estudiantes, e incorporar al personal docente para que posean conocimientos y experiencias en éstos niveles. El 84% de las estudiantes de Magisterio del Colegio Monte María considera que los profesores deben dar a conocer otras fuentes de referencia bibliográfica, como se muestra en la tabla y gráfica 4.8. Por lo que el Ministerio de Educación en Perú (2012) indica que, para dominar el contenido, se debe tomar en cuenta que el conocimiento no es detenido, sino que evoluciona con el tiempo, se actualiza; por tal razón, los profesores deben mantenerse informados acerca de los constantes cambios que se producen en el campo educativo.

Martínez-Salanova (s.f.a.), indica que el dominio de los contenidos es el control de los conocimientos que ha de transmitir el/la profesor/a para cumplir con los requerimientos de la asignatura, por lo que es necesario dar a conocer a las estudiantes lo que se esperará de ellas en el desarrollo de las asignaturas. Por su parte, Arriola (2005) realizó una investigación sobre la importancia que los alumnos atribuyan al dominio que el/la profesor/a tenga del tema que

imparte. El docente para lograrlo debe mantener informados a los padres de familia respecto a fechas y contenidos de evaluación, y aspectos relacionados al rendimiento y la conducta de sus hijos. En la tabla y gráfica 4.9, las estudiantes consideran estar de acuerdo, casi en un 90%, con que el/la profesor/a informe a los estudiantes sobre los contenidos y experiencias que se tendrán durante el curso. Este resultado hace evidente que las estudiantes necesitan conocer la intencionalidad de los temas y las experiencias, lo cual beneficiará el rendimiento de ellas, pues sabrán de antemano qué es lo que abordarán dentro del aula.

Respecto a la metodología empleada por los profesores, Martínez-Salanova (s.f.b.), que el profesor utiliza estrategias que los alumnos deben aprender. La manera en la cual el profesor emplee la metodología didáctica y las nuevas tecnologías debe ser reflejo de innovación, creatividad y habilidad para poder responder a las diferencias individuales, de esta forma el grupo se sentirá estimulado. Por lo que cambiar de actividad, hacer participar, preguntar, hacer prácticas o ejercicios, cambiar de grupo o lugar, etc., ayudan a captar el interés o mejorar la atención. La anterior propuesta evidencia que las estudiantes que se encuentran en formación (tabla y gráfica 4.10.), consideran en un 90%, que los profesores/as deben proponer casos concretos que les ayuden a aplicar lo aprendido a posibles situaciones que ellas deben aprender a resolver. Todos los grados evidencian una postura entre *muy de acuerdo* y *más bien de acuerdo*, sobre esta situación. Estos datos, coinciden con la propuesta de Maldonado (2011), quien determinó la autoeficacia percibida de los docentes de los colegios de la Red San Francisco Javier, y concluyó que los/as profesores se sentirán más satisfechos en su quehacer en la medida en que se perciban capaces de realizar un buen desempeño, por lo tanto, en la medida que se apliquen casos concretos y se vincule con la realidad, las estudiantes sentirán que están logrando aprendizajes significativos.

Bar (1999), afirma que se deben seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza-evaluación-aprendizaje, mediante los cuales se optimice el tiempo y se seleccionen los instrumentos más adecuados para generar un pensamiento crítico; para esto, afirma el autor, es necesario tener una capacidad de innovar y ser creativo. La afirmación hecha por Bar coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación ya que la mayoría de estudiantes (92%) coinciden en señalar que los profesores deben proponer proceso de aprendizaje en los cuales predomine la reflexión sobre la memorización, mientras que entre el

8% restante se ubicaron las estudiantes que estuvieron en desacuerdo o se abstuvieron de dar una respuesta, tal y como se observa en la tabla y gráfica 4.10. En la misma línea, Márquez (2009), en España, determinó las características que debe tener un programa de formación inicial de docentes de Enseñanza Secundaria. Por lo que concluyó que es necesario que el docente transmita los contenidos de tal forma que el alumno pueda asimilarlos y aplicarlos en diferentes contextos. Esto se logrará si existe un proceso de reflexión constante y no de memorización.

Morey (2001), menciona que el/la profesor/a puede influir en el aprendizaje de los/as alumnos/as, en la medida que contribuya al desarrollo integral ellos/as. Para tal caso, el anterior autor enumera conductas que ayudan a desarrollar una enseñanza eficaz y que la práctica del docente sea una reflexión informada que desemboque en una intervención de calidad: comprometerse con la escuela y sus estudiantes; desarrollar y mantener un clima de aula positivo; atender a todos y cada uno de los estudiantes de forma individual, especialmente aquellos que necesitan un mayor apoyo; optimizar el tiempo lleno de oportunidades para aprender; organizar y gestionar adecuadamente el aula; utilizar una amplia variedad de recursos didácticos. Arriola (2005) indica en su investigación, que los estudiantes consideraron importante que las clases sean amenas e interesantes. Esta propuesta coincide con los resultados obtenidos en donde las alumnas de Magisterio, según puede observarse en la tabla y gráfica 4.12., consideran en un alto porcentaje (100% de las estudiantes de IV Magisterio) y el 94% de la población total encuestada) consideran estar *de acuerdo* con que el profesor atienda los diferentes estilos de aprendizaje en el aula. Sin embargo, el resto de sujetos se ubica en el rango *en desacuerdo* con esta postura.

Aguilar (2010) en su estudio, hace referencia al CNB de formación inicial teniendo como objetivo contribuir a mejorar los resultados del aprendizaje de los estudiantes mediante la aplicación del Currículo Nacional Base de Formación Inicial Docente. Con base en los resultados obtenidos, se pudo demostrar que estudiantes y docentes de la carrera de Magisterio, en su mayoría, están anuentes a los cambios para que contribuyan a mejorar el nivel académico de la carrera y aplican el CNB de Formación Inicial. Uno de los aspectos relevantes es que dividen la Práctica Docente en tres momentos: de observación, de auxiliatura y de docencia. Los datos anteriores enfatizan lo establecido por los sujetos del presente estudio en donde consideran estar *muy de acuerdo* en un 76%, lo cual representa 39 de ellas, respecto a que los profesores deben

emplear en su metodología experiencias directas de aprendizaje fuera del aula (tabla y gráfica 4.13). Las alumnas que más lo perciben son las de V Magisterio con un 93% que representa a 13 estudiantes de 14. Además, el 22% de los sujetos encuestados refieren estar *más bien de acuerdo* con la afirmación; y, ningún sujeto muestra desacuerdo con esta propuesta. Con estos resultados, se evidencia la importancia de las encuestas y lo que manifiestan sobre vincular la teoría con la práctica.

De la misma manera, Santos (2008) realizó una investigación con el objetivo de analizar cómo la actualización docente contribuye a elevar la calidad educativa, en el área urbana y rural del municipio de San Carlos Sija, Quetzaltenango. El estudio concluyó que la metodología constante promueve el aprendizaje significativo, la cual se debe implementar en las aulas de todos los niveles y que incluya la educación primaria del área urbana y rural para mejorar el proceso de aprendizaje y lograr la calidad educativa. De igual manera, tal y como se observa en la tabla y gráfica 4.14., es necesario resaltar que las alumnas consideran *de acuerdo* en un 92% con que el profesor/a propicie el ser autodidactas y la investigación, en relación al 29% de las alumnas de VI Magisterio. Esta postura se logrará al llevar a la práctica la propuesta de Montenegro (2007), en donde se afirma que es necesario actuar de manera armónica con el entorno, para lograr generar conocimiento, ejercer la autonomía, lograr conocer y orientar al estudiante para aplicar d

Acerca de la relación profesor-estudiante, Solís (2013), realizó una investigación en para determinar los aspectos de la inteligencia emocional que manifiestan los maestros y que son apreciados por los alumnos y alumnas de sexto grado del Liceo Javier. Los resultados mostraron que los estudiantes perciben un nivel alto de inteligencia emocional de sus profesores, lo cual se evidencia en la conciencia que tienen estos de su rol que como educadores. Para los sujetos de la anterior investigación, los profesores deben poseer competencias emocionales que garanticen la buena relación entre ambas vías y lograr establecer relaciones armoniosas, donde prevalezca la confianza y el clima de respeto. El anterior estudio coincide con la presente investigación en donde las estudiantes de Magisterio del Colegio Monte María, como se aprecia en la tabla y gráfica 4.15., perciben en 92% consideran estar *de acuerdo*, cuando el profesor les expresa lo que se espera de ellas. Lo anterior también coincide con Burón (1995) quien indica que el interés y la motivación que despiertan los profesores al establecer las normas claras desde

el principio y al asumir la actitud de disposición hacia el desempeño y la capacidad de los/as estudiantes.

A lo anterior, se adiciona que el Ministerio de Educación en Chile (2008), indica que para que el/la alumno/a aprenda y desarrolle habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones, necesita de un “educador emocional”, el cual se caracteriza sobre todo porque tiene lo cual implica la capacidad para resolver problemas, sabe atender las dificultades y asumir el liderazgo positivo dentro del grupo de trabajo; todo esto dependerá de la manera en que estudiante y profesor se relacionen. De igual forma, Goleman (1997), expone que al tomar conciencia de las emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones de la vida, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, se brindarán mayores posibilidades de desarrollo personal, enriqueciéndose las relaciones profesor-estudiante. Las propuestas de los anteriores autores coinciden con el presente estudio en donde se observa (tabla y gráfica 4.16) en un 88%, estar *de acuerdo* con que los/as profesores/as conozcan y atiendan sus problemas. Cabe mencionar que, en el caso de VI Magisterio, el mayor número de sujetos que manifestaron estés *en desacuerdo* es mayor.

El Ministerio de Educación de Guatemala (2012), establece dentro del perfil del docente los siguientes indicadores: motiva y compromete a los estudiantes y comunidad educativa en el logro de la mejora de la calidad a través de ejercer un liderazgo positivo, influye de manera positiva en los estudiantes y en la comunidad educativa; se conoce, acepta y valora como persona y se compromete con su crecimiento personal integral, fortaleciendo su identidad, posee una alta autoestima, seguridad y confianza en sí mismo, como persona democrática. Es tolerante, respetuosa consigo mismo y con los demás. Por lo que las estudiantes hacen evidente esa necesidad de sentirse valorado en cuanto a que el 90% de las estudiantes de Magisterio, consideran estar *de acuerdo* que los/as profesores/as sea afectuosas con ellas, en relación al 6% que lo perciben *en desacuerdo*., como se aprecia en la tabla y gráfica 4.17.

Otra manera de evidenciar la relación profesor- estudiante, indican las estudiantes de Magisterio, es cuando los docentes, les participan en la planificación del curso, como se observa en la tabla y gráfica 4.18., en donde el 88% se inclinan por estar de acuerdo, mientras que el

10% considera estar en desacuerdo. Como se observa en la tabla y gráfica 4.18., las alumnas que mayor aceptan esta afirmación, son las de V Magisterio, con un total de 93%. Esta postura se afianza por Cámere (2009) cuando se concibe al docente como el encargado de generar el clima apropiado para garantizar la fluidez de estas relaciones con los/as estudiantes. Según este autor, la actitud bidireccional que se genera dentro del aula, se basa en el respeto mutuo entre las dos partes y en el establecimiento de adecuados canales de comunicación.

Arriola (2005) indica en su investigación, que los estudiantes consideraron importante que los profesores reconozcan los esfuerzos de ellos. Por su parte, Burón (1995) enfatiza que es necesario que los docentes comuniquen a sus estudiantes las expectativas que tienen de ellos/as, pues a través de esta forma se promoverá la autoestima. Las propuestas de los anteriores autores reafirman los datos obtenidos en la presente investigación los cuales permiten observar en la tabla y gráfica 4.19., que el 98% de las alumnas de Magisterio, consideran estar *de acuerdo* con que los/as profesores/as deban comunicar las observaciones a las estudiantes. El grupo que mayor inclinación tiene por esta afirmación es el de IV grado.

En relación a la identificación con la filosofía del centro de estudios, Quichca (2012) realizó un estudio sobre la relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, en Perú. El estudio concluyó que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Debido a la interacción del ambiente físico y las tendencias de las percepciones de los estudiantes resultaron coherentes: los que califican como pésimo/deficiente el Desempeño Docente también califican como pésima/deficiente la gestión administrativa, así como los que califican como regular el desempeño docente, también califican de regular la gestión administrativa. Por su parte, el Ministerio de Educación en Guatemala (2012), considera que construir un ambiente propicio en pro de un proyecto institucional educativo, a través de la buena convivencia con el resto de colegas de la comunidad educativa, evidencia que todos van por el mismo fin de alcanzar los objetivos institucionales. De la misma manera Subaldo (2012), realizó un estudio en Perú con el fin de determinar las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Este autor concluyó que las experiencias positivas de los profesores repercuten satisfactoriamente en el desarrollo y realización tanto personal como profesional; por el contrario, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el

rechazo de la profesión por lo que llegan a afectar el bienestar del profesional y como consecuencia, la calidad de su ejercicio docente y el compromiso con la institución. Relacionando las propuestas de los anteriores autores, el presente estudio evidencia que los sujetos lo consideran en un 86% y un 12% (6 sujetos) consideran estar en desacuerdo con que los profesores propicien un trabajo en equipo con otros del grado. Como se refleja en la tabla y gráfica 4.20. Esto muestra que las relaciones armoniosas deben darse entre los miembros de la comunidad educativa, pues de esta forma se transmitirá la identificación con la institución y se evidencia una coherencia entre la misión y visión de la misma.

Por su parte, Cámare (2009) afirma que es indispensable que exista una identificación con la institución respecto a los valores y principios que lo rigen; el profesor debe procurar hacer vida los valores para contribuye eficazmente al logro del perfil del alumnado. Así pues, el docente, a través de sus actividades diarias, logra alcanzar el ideal de lo que la institución pretende formar en los alumnos. Otra manera de evidenciarlo es el empleo de la metodología propia de la instrucción, en donde cabe mencionar que en la tabla y gráfica 4.21., el 55% del total de los sujetos encuestados, consideran estar más bien de acuerdo con que los/as profesores/as deban evidenciar la identidad con la filosofía de la institución cuando emplean la metodología propia del colegio. Sin embargo, el 29% de ellas consideran estar muy de acuerdo con esta postura. Cabe mencionar que un sujeto de IV Magisterio y 3 de VI Magisterio, manifestaron estar más bien en desacuerdo con esta propuesta.

Por último, Román (2012) realizó una investigación para determinar la percepción de los estudiantes de de un colegio de Guatemala respecto al programa “Construyo la Paz”. Los resultados del estudio indicaron que el 88% de los estudiantes consideró que dicho programa debería ser implementado en otros centros educativos, por lo que permitió confirmar que el programa logra un ambiente de paz y que es efectivo para la institución. El anterior estudio evidencia cómo la percepción de los estudiantes en determinados estudios suele ser objetiva y plantean su punto de vista, tal como se observan en los resultados obtenidos en el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados para la presente investigación, junto con el análisis y discusión de resultados posteriores a la aplicación del instrumento, se establecieron las siguientes conclusiones:

6.1. Con relación a la experiencia profesional:

- Se considera que los profesores deben mostrar, en primer lugar, una actitud de mejora constante pues esto permitirá mantener un crecimiento personal y académico permanente; además, esto repercutirá en lograr tener un currículo actualizado y pertinente para las alumnas, aspecto que es valorando en segundo lugar por el alumnado.
- Se considera que la experiencia de los profesores debe retroalimentar la teoría dada en clase, por lo que el docente debe poseer insumos o haber trabajado en los niveles de primaria o preprimaria, para poder dotar de anécdotas que enriquezcan su práctica docente.

6.2. Con relación al dominio del contenido impartido:

- Se quiere que el profesor informe a sus estudiantes los contenidos y experiencias que se darán en el curso.
- Es necesario brindar otras fuentes de referencia bibliográfica que ayudan a complementar el curso, ya que los sujetos de la investigación estudian la carrera de Magisterio por interés propio, por lo que todo lo que se les puede dar que complemente su formación, lo consideran como valioso.

6.3. Con relación al empleo de la metodología:

- Los profesores deben proporcionar ejemplos de casos concretos, que favorezcan el análisis y la aplicabilidad de la teoría aprendida.

- Se requieren de experiencias directas, por medio de observaciones, auxiliaturas y docencia, que permitan tener relaciones directas entre los sujetos de estudio y sus futuros estudiantes.
- Es necesario reconocer la forma de aprendizaje de las estudiantes, así como el hacerles sentir bien, pues esto permitirá la adecuada implementación de la metodología.
- Las actividades que requieren memorización, no son consideradas como una única práctica. Por el contrario, el medio natural de aprendizaje son momentos que permiten reflexiones constantes, que generan discusiones pedagógicas para tomar decisiones al momento de resolver problemas.
- Se valora de manera positiva que el profesor maneje adecuadamente las TIC, como un medio para desarrollar el pensamiento crítico y la aplicación de metodologías innovadoras
- El autodidactismo y la investigación en las estudiantes de magisterio, corresponde a un factor valorado positivamente por las estudiantes de la investigación.
- Las estudiantes consideran que los profesores deben evidenciar un adecuado manejo de la metodología, lo que las alumnas consideran en un nivel aceptable.

6.4. Con relación a la relación profesor-estudiante:

- Debido a que la relación profesor – estudiante fue uno de los aspectos puntuados en menor escala, se considera que los profesores deben conocer los problemas por los que las estudiantes atraviesan, además de ser afectuosas con ellas.
- Es necesario establecer una relación más cercana entre los profesores y estudiantes, indicándoles a las estudiantes lo que se espera de ellas.

- Se valora la necesidad de que los profesores comuniquen las observaciones que se hagan a las estudiantes, según su rendimiento y su práctica docente, pues es considerada como un medio que fortalece diversos aspectos de crecimiento en las alumnas.
- Invitar a las estudiantes a planificar el curso que imparte el catedrático, no representa uno de los indicadores con mayor valor señaladas en el estudio. Es decir, las alumnas desean ser informadas respecto a los contenidos de la asignatura, sin embargo no desean asumir un rol protagónico.

6.5. Con relación a la identificación con la filosofía de la institución:

- Al ser el área menos valorada, se evidencia la necesidad de fortalecerla a nivel institucional.
- No se considera prioritaria la identificación por parte del claustro, con relación a la filosofía de la institución.
- El trabajo en equipo fue evaluado por debajo de lo esperado.

VII. VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo investigado, se hacen las siguientes recomendaciones:

7.1. En cuanto a la experiencia profesional:

- Se debe actualizar el pensum de estudios, tomando de referencia la experiencia del docente, las novedades y actualización de lo que la carrera implica; esto repercutirá en la calidad de formación a sus alumnas.
- Es necesario que el profesor haya tenido experiencia laboral en los niveles preprimario, primario y nivel medio, para poder impartir cursos en la carrera, pues, de este modo, se pueden vincular estas experiencias al trabajo realizado con las estudiantes de la carrera.
- Que la priorización que las maestras contratadas sean graduadas del Colegio Monte María, para que sea un referente a las alumnas.
- Que los profesores que están a cargo de la carrera de magisterio, tengan estudios sobre educación y que estén actualizados, con un mínimo de 5 años.

7.2. En lo que se refiere al dominio del contenido:

- Se debe proporcionar a las estudiantes experiencias fuera del aula, así como contar con diversas estrategias de aprendizaje que incidan significativamente en ellas, tales como relatos, casos concretos para ser analizados, observaciones, auxiliaturas y que puedan, a partir de estas, construir conocimientos y hacer teoría.
- Mantener un dominio de contenido actualizado, tomando en cuenta que el conocimiento no está estático y se debe estar en constante innovación, pues se tienen en formación a las futuras maestras.
- Actualizar la biblioteca de la Institución con material de publicaciones recientes.

- Promover entre los profesores el estudio permanente y constante a nivel superior en carreras afines a educación.
- Capacitar al personal en cuanto a recursos tecnológicos para que puedan ser empleados por los docentes en el aula.

7.3. Para fortalecer el empleo de la metodología:

- Implementar observaciones sistemáticas en cuanto a la implementación auto, co y hetero evaluación respecto al desempeño del profesor en el aula, así como las observaciones que realizan las Coordinadoras de Área y Direcciones.
- Dar acompañamiento constante en temas abordados en clase, así como estrategias de aprendizaje.
- Realizar evaluaciones de desempeño tres veces al año, siempre y cuando se le den al personal desde el inicio la información sobre qué aspectos será evaluados.

7.4. En cuanto a la relación profesor-estudiante:

- Sistematizar capacitaciones a los profesores en donde se conozca cómo debe abordar cada uno de los estilos de aprendizaje y las maneras en las que las personas aprenden.
- Implementar programas de formación permanente para los profesores permanentemente, especialmente sobre temas de superación personal y autoconocimiento, para generar un clima favorable en su aula.

7.5. Para lograr una identidad con la filosofía de la institucional:

- Calendarizar talleres o charlas de crecimiento personal e identidad con la filosofía del colegio, el cual favorecerá el clima escolar.

- Se debe informar al profesor/a lo que se espera de él en su rol como formador/a, solo de esta manera podrá garantizarse podrá tener una retroalimentación de sus acciones y por lo tanto podrá reproducir lo mismo con sus estudiantes, al indicarles lo que espera de ellas constantemente.
- Estar en constante actualización y revisión personal de comportamientos, valores y actitudes, mostrados pues él/ella será el agente que coadyuve a la formación que se desea en cada una de las estudiantes de Magisterio.
- Hacer talleres y reuniones sobre la cultura Monte María para que el personal se sienta identificado con la institución.

Estudios como este, deben realizarse entre padres de familia y personal docente y administrativo, para identificar congruencias y diferencias entre la información obtenida, de tal manera que se puedan generar perfiles escolares que atiendan a las propuestas de toda la comunidad educativa.

VIII. REFERENCIA BIBLOGRÁFICAS

- Acajabón, M. (2005). *La evaluación del desempeño docente: una herramienta para detectar necesidades de capacitación*. (Tesis de licenciatura inédita). Recuperada de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Acajabon-Martinez-Miriam/Acajabon-Martinez-Miriam.pdf>
- Acuerdo Ministerial del Ministerio de Educación No. 16-74, del 28 de junio de 1978. Guatemala.
- Aguilar, S. (2010). El currículo nacional base de formación inicial docente y su aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje. (Tesis de maestría) Recuperada en http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0017.pdf
- Aldana, C. (2014). La formación docente desde el enfoque humanista-social. Cuadernos de investigación. Universidad Rafael Landívar. Guatemala: Cara Parens.
- Amato, C. (2014) Redefinición del concepto de desempeño y sus dimensiones en el marco de la sustentabilidad organizacional. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta1302/v13n2a3.htm>
- Arriola, C. (2005) Sistema de evaluación del desempeño para determinar la calidad del trabajo docente caso: fundación educativa. (Tesis de maestría) Recuperada en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_2789.pdf
- Bar, G. (1999). Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), para la educación, la ciencia y la cultura. Perú: Manuscrito inédito.
- Burón, J. (1995). Motivación y aprendizaje. Bilbao: Mensajero. (Páginas 115-143).
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Chile: PREAL.

- Cámere, E. (2009). La relación profesor-alumno en el aula. Recuperado de:
<http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Colegio de Bachilleres en Sonora (2010) Recuperado de:
http://www.cobachsonora.edu.mx:8086/portalcobach/alu_modulosaprendizaje.php
- Echevarría y López-Zafra. (2011). PIGMALIÓN, ¿SIGUE VIVO? Inteligencia emocional y la percepción del profesorado de alumnos de E.S.O. Recuperado de:
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N102-1.pdf>
- Godoy, E. (2013). Las motivaciones intrínsecas en el proceso de aprendizaje. Texto paralelo unidad 9, asignatura 1. Manuscrito inédito. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Diario Oficial (2005) Decreto 2772 de 2005, artículo 14. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17297>
- Goleman, D. (1997). La inteligencia emocional. Recuperado de:
<http://www.resumido.com/es/libro.php/190>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ta.ed). México: Mac GrawHill.
- Hunt, B. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe: PREAL. 43, 1 - 38
- Landaverde, J. y Kourchenko, L. (2011). El desafío del maestro en el siglo XXI. México: Impresora múltiple.
- Maldonado, L. (2011). La autoeficacia docente percibida en el profesorado de los colegios de la red San Francisco Javier y su relación con otras variables. (Tesis de maestría).
Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de:
<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/83/Maldonado-Ligia/Maldonado-Ligia.pdf>

- Márquez, A. (2009). La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria. Relación entre la teoría y la práctica. (Tesis Doctoral) Recuperado de: <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17676356.pdf>
- Martínez-Salanova, E. (s.f.a.) El profesor como orientador. Recuperado de: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00973profesor.htm>
- Martínez-Salanova, E. (s.f.b.) La motivación en el aprendizaje. Recuperado de: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>
- Medina, M. (2012). Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior (Tesis de maestría) Recuperado de: <http://rectoria.udo.edu.ve/crediudo/images/stories/2012/trabajosdeinvest/tesis.pdf>
- Ministerio de Educación en Chile. (2008). Marco para la buena enseñanza. Recuperado de: <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>
- Ministerio de Educación en Guatemala. (MINIEDUC, 2006). Currículum Nacional Base Formación Docente.
- Ministerio de Educación en Guatemala. (MINEDUC, 2007). Currículum Nacional Base Formación v Docente Bilingüe Intercultural. Guatemala.
- Ministerio de Educación en Guatemala (MINEDUC, 2010). Curriculum Nacional Base de Educación Bilingüe Intercultural. Guatemala: Dirección General de Gestión de Calidad Educativa – DIGECADE.
- Ministerio de Educación en Guatemala (MINEDUC, 2012). Competencias Docentes. Guatemala: Dirección General de Gestión de Calidad Educativa – DIGECADE. Recuperado de: http://www.uvg.edu.gt/facultades/educacion/maestros-innovadores/documentos/curriculo/Competencias_docentes.pdf
- Ministerio de Educación de Perú. (2012). Marco de un buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.

- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (2° ed). Colombia: Editorial Magisterio.
- Monte María (2010). Proyecto Educativo Institucional (PEI) de Magisterio. Manuscrito inédito. Guatemala.
- Monte María (2013a.). Manual de Convivencia. Manuscrito inédito. Guatemala.
- Monte María (2013b.). Método Didáctico. Manuscrito inédito. Guatemala.
- Montoya, F. (2012). La formación de maestros formador de formadores en las escuelas normales infantiles del departamento de Sololá. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/62/Ardon-Dennis.pdf>
- Morales, G. (2012). Percepción de los estudiantes acerca de la calidad del proceso aprendizaje enseñanza del Diplomado universitario en Psicopedagogía y la Licenciatura en Educación y Aprendizaje de la Universidad Rafael Landívar. (Tesis de Licenciatura inédita). Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/84/Morales-Gladys.pdf>
- Morales, P. (2010). Planteamientos generales sobre investigación en educación y psicología. España: Edita.
- Morey, A. (2001). El sentido de eficacia: un elemento de comprensión de la motivación docente. Revista de Educación Sociología de la Educación. Balance y perspectivas. España, Enero-abril 2001. No. 324
- Murillo, J. (2007). Investigación Iberoamericana sobre eficacia escolar. Colombia, Bogotá: Andrés Bello.
- Murillo, J., (2011). Decálogo para una enseñanza eficaz. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE) Volumen 9, Número 1. Recuperado de: http://www.cobachsonora.edu.mx:8086/portalcobach/alu_modulosaprendizaje.php
- Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente

- según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1/quichca_tg.pdf
- Reyes, L. (2006) Estándares de Desempeño Docente. Chile: Universidad Católica Silvia Enríquez.
- Román, D. (2012). Percepción de los estudiantes de secundaria del Colegio Metropolitano, respecto al programa “Construyo la Paz”. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/84/Roman-Danilo.pdf>
- Saavedra, M. (2001). Evaluación del aprendizaje: conceptos y técnicas. México: Ed. Pax.
- Santos, L. (2008). Actualización docente y calidad educativa. (Tesis de licenciatura inédita). Recuperada de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/08/Santos-Reyes-Lesbia-Irene/Santos-Reyes-Lesbia-Irene.pdf>
- Scott, P. y Ávalos, B. (2013). Formación inicial y gestión docente. Guatemala: USAID. Reforma educativa en el aula.
- SERCE (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Recuperada de <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160660S.pdf>
- Serrano, S. (2007). Calidad docente del profesorado universitario. Venezuela.
- Solís, H. (2013). Aspectos de la inteligencia emocional de los maestros que son más apreciados por los alumnos y alumnas de sexto grado del Liceo Javier. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2013/05/84/Solis-Hilda.pdf>

- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis de doctorado). Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Tallaferro, D. (2012). La formación: experiencia para el saber y la reflexión. Revista de teoría y didáctica de las ciencias sociales. Venezuela. No. 18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65226271003>.
- Tejedor, F. y Rodríguez, J. L. (1996). Evaluación educativa: evaluación institucional. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas. España: Instituto Universitario de Ciencias de la Educación.
- Uribe, C. (2012) Ser docente e inteligencia emocional. Recuperado de: <http://www.observatorioperu.com/2012/agosto/bullying/ser%20docente%20e%20inteligencia%20emocional.pdf>
- Urriola, K. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. (Tesis doctoral) Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/131128/01.KMUL_1de2.pdf?sequence1

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

CUESTIONARIO SOBRE “PERCEPCIÓN DE LAS ALUMNAS QUE CURSAN MAGISTERIO EN EL COLEGIO MONTE MARIA, ACERCA DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE DEBIERAN MOSTRAR SUS PROFESORES”.

El presente cuestionario forma parte de una investigación para establecer la percepción que poseen las estudiantes de magisterio respecto a diversos indicadores que definan el desempeño docente de sus profesores. Los datos obtenidos de este cuestionario serán de índole confidencial, por favor siéntase en la libertad de responder con toda sinceridad.

DATOS GENERALES:

Edad:

Grado actual:

IV Magisterio

V Magisterio

VI Magisterio

INFORMACIÓN SOBRE MONTE MARIA:

Año en el que ingresó a Monte María:

Institución que estudió antes de ingresar a MM:

INSTRUCCIONES: Lee cada pregunta y marca con X la postura con la que mejor se identifique en cuanto al desempeño de un profesor.

Indicadores “El profesor debe...”	Muy de acuerdo	Más bien de acuerdo	Más bien en desacuerdo	En desacuerdo
1. Actualizar el currículo de la asignatura.				
2. Mostrar una actitud hacia la mejora constante.				
3. Retroalimentar su experiencia con la teoría actualizada.				
4. Innovar sus cursos con herramientas TIC.				
5. Dar a conocer otras fuentes bibliográficas, adicionales a las que emplea en su curso.				
6. Dar a conocer de manera clara los contenidos y experiencias que se tendrán durante el curso.				
7. Proponer casos para que vinculen la asignatura con hechos prácticos y posibles situaciones que las estudiantes en su rol de maestras deberán resolver.				
8. Aplicar la evaluación con técnicas e instrumentos, que implica un proceso reflexivo y no solo de memorización.				
9. Adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje.				
10. Incluir experiencias directas de aprendizaje en lugares diferentes al aula.				
11. Promover el autodidactismo y la investigación.				
12. Expresar a las estudiantes lo que se espera de ellas.				
13. Conocer todos los problemas de las estudiantes y dar solución a ellos.				
14. Ser afectuoso con las estudiantes.				

15. Invitar a las estudiantes en la planificación del curso.				
16. Comunicar las observaciones a las estudiantes.				
17. Propiciar el trabajo en equipo con los maestros del grado.				
18. Evidenciar que emplea la metodología propia del Colegio.				

ANEXO 2

Ficha técnica

Indicadores <i>“El profesor debe...”</i>	Responde al objetivo:
1. Actualizar el currículo de la asignatura.	Experiencia profesional
2. Mostrar una actitud hacia la mejora constante.	Experiencia profesional
3. Retroalimentar su experiencia con la teoría actualizada.	Experiencia profesional
4. Innovar sus cursos con herramientas TIC.	Experiencia profesional
5. Dar a conocer otras fuentes bibliográficas, adicionales a las que emplea en su curso.	Dominio de la materia
6. Dar a conocer de manera clara los contenidos y experiencias que se tendrán durante el curso.	Dominio de la materia
7. Proponer casos para que vinculen la asignatura con hechos prácticos y posibles situaciones que las estudiantes en su rol de maestras deberán resolver.	Metodología empleada
8. Aplicar la evaluación con técnicas e instrumentos, que impliquen procesos reflexivos y no solo memorísticos.	Metodología empleada
9. Adaptar las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje.	Metodología empleada
10. Incluir experiencias directas de aprendizaje en lugares diferentes al aula.	Metodología empleada
11. Promover el autodidactismo y la investigación.	Metodología empleada
12. Expresar a las estudiantes lo que se espera de ellas.	Relación profesor-estudiante
13. Conocer todos los problemas de las estudiantes y dar solución a ellos.	Relación profesor-estudiante
14. Ser afectuoso con las estudiantes.	Relación profesor-estudiante
15. Invitar a las estudiantes en la planificación del curso.	Relación profesor-estudiante
16. Comunicar las observaciones a las estudiantes.	Relación profesor-estudiante
17. Propiciar el trabajo en equipo con los maestros del grado.	Identificación con la filosofía de la institución
18. Evidenciar que emplea la metodología propia del Colegio.	Identificación con la filosofía de la institución

Título del instrumento	Desempeño docente de los/as profesores/as que imparten la carrera de magisterio en el Colegio Monte María	
Autor (es)	Edda Patricia Godoy Figueroa de Ponce	
Año de elaboración	Septiembre 2014	
País	Guatemala	
Objetivo	Establecer la percepción que poseen las estudiantes de magisterio respecto a diversos indicadores que definan el desempeño docente de sus profesores	
Sujetos a los que se aplica	Alumnas de la carrera de magisterio preprimaria y primaria del Colegio Monte María - son 51 alumnas.	
Contenido y estructura	El cuestionario cuenta con una serie, su forma son preguntas escalonadas, cuenta con 18 ítemes en donde supone acciones que debe tener el docente de acuerdo a los 5 indicadores que se miden.	
Qué mide la prueba	Indicadores	Preguntas que lo evalúan
	1. Experiencia profesional	Preguntas de 1 a 4
	2. Dominio de la materia que imparte	Preguntas de 5 a 6
	3. Metodología empleada	Preguntas de 7 a 11
	4. Relación profesor-estudiante	Preguntas de 12 a 16
	5. Identificación con la filosofía del colegio	Preguntas de 17 a 18
Cantidad de preguntas	18 respuestas.	
Tiempo estimado para la aplicación	20 minutos.	
Forma de aplicación	Grupal por magisterios (IV, V y VI)	
Validadores	Nombre, grado académico y especialidad de cada uno. (Mínimo 3) pendiente 1. Ruth Nuñez - Magister 2. Judith Tejeda – Magister 3. Regina de Kienhle - Profesora 4. Jimena de Castillo - Magister 5. Ana Lucía Asturias - Magister	