



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA (MEP)
CONSEJO NACIONAL DE ENSEÑANZA SUPERIOR
UNIVERSITARIA PRIVADA- MEP (CONESUP)**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
No del proyecto: N° 724 B-4314**

**Factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, en las universidades públicas y privadas
(Fase II)**

Equipo de investigación

Silvia Alvarado Cordero (INIE-UCR)

Grettel Alfaro Rojas (CONESUP-MEP)

Mónica Umaña Bermúdez (Asistente)

PERIODO 2016

Contenido general

I. Información general

- 1.1 Información administrativa del proyecto
- 1.2 Resumen
- 1.3 Descriptores

II. Antecedentes

- 2.1 Introducción
- 2.2 Antecedentes
- 2.3 Planteamiento del problema
- 2.4 Objetivo general y específicos

III. Referente teórico

- 3.1 La Educación Superior en Costa Rica
- 3.2 Gestión de la Educación Superior
- 3.3. Profesionales en Educación
- 3.4 Perfil profesional del docente
- 3.5 Procesos de evaluación del desempeño docente

IV. Procedimiento metodológico

V. Análisis y discusión de resultados

VI. Conclusiones y recomendaciones

VII. Referencias bibliográficas

VIII. Anexos

Listado de cuadros

Cuadro No. 1 Personas encargadas de realizar la evaluación docente en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Cuadro No. 2 Momento en el que se realiza la evaluación docente, en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Cuadro No. 3 Estrategias utilizadas para la evaluación docente, en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Cuadro No. 4 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de estudiantes de universidades públicas y privadas

Cuadro No. 5 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes de universidades públicas y privadas

Cuadro No. 6 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de autoridades académicas de universidades públicas y privadas

Cuadro No. 7 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes, estudiantes y autoridades académicas de universidades públicas y privadas.

Cuadro No. 8 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según validación de académicos expertos.

Capítulo I Información general

1.1 Información administrativa del proyecto

No del proyecto: N° 724 B-4314

Nombre del proyecto: Factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, en las universidades públicas y privadas. (Fase II)

Unidad base del investigador:

Escuela de Orientación y Educación Especial, Facultad de Educación

Unidad de adscripción:

Instituto de Investigaciones en Educación (INIE)

Programa al que pertenece:

Cambio, Desarrollo y Gestión de la Educación Superior

Nombre de investigadores y carga académica asignada

Nombre completo	Tipo de Responsable	Unidad	Carga Asignada
Silvia Alvarado Cordero	Investigadora Principal	Escuela de Orientación y Ed. Especial UCR	1/4
Grettel Alfaro Rojas	Investigadora Colaboradora	Departamento de Análisis Técnico y Curricular. CONESUP-MEP	-

Vigencia del proyecto: 01/01/2014 al 31/12/2015

Solicitud de ampliación de vigencia aprobada: 31/12/2016

1.2. Resumen

En este estudio se buscó trascender la revisión bibliográfica realizada en la I fase. Se realizó una investigación de tipo cualitativo, para lograr un acercamiento al campo, es decir, recolectar información directamente de la opinión de estudiantes, docentes y autoridades universitarias de las universidades públicas y privadas, con respecto a los factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación. Los resultados obtenidos describen las características que debe poseer un docente universitario de las carreras de Educación, en Conocimientos, Habilidades, Valores y Actitudes. Mediante la metodología de juicio de expertos, se logró realizar la validación de los rasgos que debe tener un perfil docente universitario en la actualidad, tanto para el ámbito de la Educación Superior Pública como Privada.

1.3. Descriptores

Docentes, Formación profesional, Evaluación docente, Universidades Públicas, Universidades Privadas.

Capítulo II Antecedentes

2.1 Introducción

El presente documento incluye la información del proceso de investigación realizado entre el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Privada (CONESUP) y el Instituto de Investigación en Educación (INIE). Para su elaboración se utilizó la Guía de elaboración de Informes finales del INIE, que incluye los siguientes apartados:

Capítulo I. Información general, que contiene los datos administrativos del proyecto, el resumen y los descriptores.

Capítulo II. Con los antecedentes del proceso investigativo y se divide en: introducción, antecedentes, planteamiento del problema, objetivo general y específicos.

Capítulo III. Referente teórico, en el cual se plantea la base teórica que sustenta el trabajo. Se toma en cuenta los siguientes temas: La Educación Superior en Costa Rica, Gestión de la Educación Superior, Profesionales en Educación, Perfil profesional del docente y Evaluación del desempeño docente.

Capítulo IV. Procedimiento metodológico. Se detalla el trabajo de campo realizado.

Capítulo V. Análisis y discusión de resultados

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

Capítulo VII. Referencias bibliográficas

Capítulo VIII Anexos

2.2. Antecedentes del proceso investigativo

En el año 2011, a raíz de los resultados del Tercer Informe del Estado de la Educación y con el apoyo de la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP), el Departamento de Análisis Técnico y Curricular y el Departamento de Inspección y de Inscripción de Títulos, conformaron una comisión orientada a la elaboración de un proyecto de investigación para indagar las calidades académicas del personal docente que imparte cursos en las universidades privadas.

En el mes de junio del 2011, la comisión del CONESUP, presentó su inquietud de realizar una investigación ante representantes del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), de la Universidad Nacional (UNA), donde les propusieron vincular

el proyecto con las universidades estatales, por lo que la inquietud se presenta ante la Comisión de Decanos de las Facultades de Educación en las oficinas del CONARE, con el fin de obtener el apoyo requerido para la investigación.

En noviembre del 2011, la Comisión de Decanos determinó que la investigación la asumiría la Universidad de Costa Rica (UCR), a través del Instituto de Investigación en Educación (INIE), entidad que revisaría el proyecto y asignaría una funcionaria como coordinadora de la investigación.

Se inicia un proceso de trabajo conjunto y en el año 2012, se suscribió un convenio de cooperación entre las dos instituciones participantes: el Ministerio de Educación Pública (MEP) y la UCR, con el fin de establecer cláusulas que orientaran la investigación; este documento se firmó el 19 de setiembre de 2012. (Anexo 1)

Como resultado de la alianza estratégica entre la UCR y el CONESUP-MEP, se realizó un primer proyecto No. 724-B2-340, titulado: “Propuesta: estudio de los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación en las universidades públicas y privadas”. En esa investigación se planteó como objetivo general: “Analizar los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privada”. Además, los objetivos específicos fueron: “Identificar los factores de la normativa vigente a nivel nacional, en relación con la idoneidad del personal docente que imparte la docencia en los planes de estudio de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas”; y “Conocer las calidades académicas de docentes que laboran en las carreras de educación en las universidades públicas y privadas”. En este primer estudio la metodología utilizada fue de tipo bibliográfica o documental, fundamenta en la revisión y análisis exhaustivo de informes, libros, textos y documentos.

Una vez finalizado ese primer estudio, surge la fase II de investigación, en la cual el reto fue trascender la revisión bibliográfica o documental para realizar un acercamiento al campo, es decir, recolectar información directamente en las universidades públicas y

privadas, con respecto a los factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, así como incorporar otras inquietudes de investigación que surgieron de ese primer estudio.

De esta manera, se realizó el acercamiento al campo, donde se tomó como referencia los resultados de la I fase y se decidió trabajar con las 15 universidades privadas que habían reportado actualización de su nómina docente durante los últimos 5 años, así como con las universidades públicas.

El proyecto de investigación fue avalado en una sesión del Consejo Nacional de Educación Superior Privada (CONESUP), y participa un representante de Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE). Sin embargo, se presentó la limitación con la información obtenida de las universidades privadas, ya que UNIRE, envió una carta a las universidades manifestando que no autorizaba a las instituciones que pertenecen a esa instancia a brindar información, ya que ellos debieron ser parte de la formulación de la propuesta de investigación (Anexo 2).

La disposición de UNIRE, de no autorizar el uso de la información llevó al equipo de investigación a realizar ajustes al estudio, ya que a pesar de tener la información recopilada no se podía utilizar, según lo regula los estatutos de esa agrupación. Como consecuencia de esta situación, en el 2015 se realizó una reunión con el director ejecutivo de UNIRE, en la que asistieron la directora del INIE y el equipo de Investigación, llegando al acuerdo de realizar de manera conjunta lo referente a la validación de un perfil del docente que forma educadores.

Ante este panorama, en el presente documento se incorpora la información de las universidades que no pertenecen a UNIRE y de las universidades públicas participantes. Además, al considerarse un documento público, la información que se incluye no se especifica el nombre de las universidades que participaron en el estudio.

En la búsqueda de antecedentes del tema en estudio, se encontró información relacionada con los procesos de formación de formadores. Según Villant, citado por Ávalos (2009), en las experiencias dirigidas explícitamente a mejorar la preparación de

formadores se puede citar el caso de Chile, con un programa de fortalecimiento de la formación docente, además, en Uruguay existen iniciativas como los centros regionales de formación de docentes de Educación Media y en Costa Rica Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez (IDP) del MEP.

Según Venegas (2006), en investigaciones realizadas a nivel centroamericano, se observan elementos metodológicos vinculados con la formación inicial y permanente de docentes. Dicha experiencia implementa procedimientos que parten de la descripción de indicadores, obtenidos en planes de acción para la mejora de la calidad educativa. El análisis de la información obtenida en el proceso de esa investigación tiene un carácter comparativo-descriptivo, con el fin de encontrar similitudes y diferencias entre los indicadores estudiados. Además, "...se encontraron esfuerzos por dotar a los países centroamericanos de un perfil marco, que posibilitará su adecuación particular en cada país como base para la elaboración de currículos de formación inicial docente..." (p.14).

En nuestro país, se logró identificar el trabajo final de investigación aplicada, de la Maestría en Evaluación Educativa, de la UCR, denominada Evaluación del Perfil del docente rural desde la Práctica Educativa, que se encauza hacia las valoraciones profesionales, las características pedagógicas y comunitarias en la práctica educativa del docente (Ramírez, 2011).

Otro estudio encontrado fue el de Arias (2005), que realiza una Propuesta para orientar el proceso de construcción y definición del perfil profesional fundamentado en competencias para el plan de estudios de bachillerato en enseñanza de la matemática de la Universidad de Costa Rica.

Según plantea el Programa Estado de la Nación, en el "Tercer Informe Estado de la Educación" (2011, p. 216), "en el último quinquenio, en promedio, 10.000 nuevos docentes egresaron de las carreras de Educación existentes en el país. De ellos, un 37% estudió en universidades públicas y el restante 63% en centros privados".

Por lo tanto, se justifica la necesidad de realizar un estudio que brinde información acerca de los factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de

las carreras de Educación, en las Universidades Públicas y Privadas, con el propósito de contribuir con los procesos de formación de futuros profesionales en Educación.

2.3 Planteamiento del problema

¿Cuáles son los factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo General:

Analizar los factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas.

Objetivos específicos:

1. Identificar las calidades académicas del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, en las Universidades Públicas y Privadas.
2. Describir los procesos administrativos de evaluación del desempeño docente, desarrollados por las universidades públicas y privadas.
3. Determinar el perfil profesional requerido para el desempeño docente en los cursos de los planes de estudio de las carreras de educación en las universidades públicas y privadas.
4. Validar un perfil profesional del docente para impartir cursos en los planes de estudio de las carreras de Educación en las universidades públicas y privadas.

Capítulo III. Referente teórico

Los postulados teóricos que se incluyen en este apartado están organizados en los siguientes temas: La Educación Superior en Costa Rica, Gestión de la Educación Superior, Profesionales en Educación, Perfil profesional del docente y los procesos de evaluación del desempeño docente.

3.1 La Educación Superior en Costa Rica

En el contexto histórico de la Educación Superior, inicialmente surge la casa de enseñanza de Santo Tomás, creada en 1814 y a partir de 1843 se crea la Universidad de Santo Tomás, reconocida como la primera Institución de Educación superior del país, que asumió el papel de divulgar las ideologías del Estado costarricense que se encontraba en procesos de cambio político y social. (Ruiz, 2000).

No obstante hacia 1888 y 1940 la Universidad de Santo Tomas se cerró y durante este período fue muy común que se migrara a continuar con los estudios universitarios en el extranjero. Fue hasta el año 1940, bajo el gobierno del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, que se creó la Universidad de Costa Rica. Ruiz (2000) plantea que durante esta época, los objetivos de la misión universitaria estaban dirigidos a satisfacer las demandas de una Costa Rica anclada esencialmente en un modelo socioeconómico y político liberal, basado en una economía agro exportadora (con base en un monocultivo). Durante este periodo surgieron propuestas alternativas de desarrollo social, económico y político que, luego, moldearon la realidad del país; una configuración nacional diferente que repercutiría en la evolución de la institución universitaria recién fundada.

En ese sentido, es importante mencionar que la década de los años 40 representó muchos cambios en los ámbitos social y político del país, con la creación de las garantías sociales, que se reflejaron en el énfasis humanista que tuvo la universidad desde su creación con la intención de preparar no solo en conocimiento científico sino también profesionales con conciencia social y ciudadana.

Uno de los cambios relevantes, relacionado con el ámbito educativo, fue incluido en la Constitución Política, de 1949, en el Artículo 77, que establece que la educación pública será organizada como un proceso integral correlacionado en sus diversos ciclos, desde preescolar hasta la universitaria y en artículos posteriores la Constitución, que se encuentra aún vigente, otorga a la Universidad de Costa Rica y a otras instituciones de educación la responsabilidad de la educación superior universitaria.

De esta manera, la Universidad de Costa Rica se asoció a un nuevo estilo nacional de desarrollo, cuyos principales promotores intelectuales formaban parte directamente de esa institución.

Una nueva etapa en la historia de la educación superior se inició en el año 1972 con la creación del Instituto Tecnológico de Costa Rica, que cambió la exclusividad de la UCR en la vida universitaria costarricense. Posteriormente en 1973, se creó la Universidad Nacional Autónoma y en la misma década en 1977, la Universidad Nacional Estatal a Distancia. Es a partir de 1975, que surge la Universidad Autónoma de Centro América como la primera universidad privada de Costa Rica.

La educación superior en Costa Rica ha jugado un papel muy importante en todos los procesos políticos, sociales y educativos que han sucedido desde la creación de la Universidad de Santo Tomás. Ruiz (2000) explica que la educación es concebida como un factor de desarrollo para un país, es decir que el secreto de progreso está estrechamente ligado con la preparación académica de las personas, de ahí que Gobiernos anteriores a los de Rafael Calderón Guardia muestran interés por retomar lo que había quedado en el pasado con la Universidad de Santo Tomás.

Agrega el autor, que la educación, es un proceso que civiliza y logra cambiar la suerte de los pueblos y hace énfasis en el término “movilidad social”, el cual estuvo muy de moda en las décadas de los 70 y 80, ya que las personas podían escalar en un estatus social y económico gracias a los estudios universitarios, situación que era más difícil en años posteriores en donde había una Costa Rica más clasista y con grandes brechas entre la clase alta y la clase obrera.

No obstante, la educación superior se convirtió en un mecanismo no solo de control político y espacio para divulgar ideologías sino también como mecanismo para el ascenso social y económico del país, es decir, se espera que la educación superior responda a lo que el país necesita.

La Educación Superior en Costa Rica, se ofrece en dos ámbitos, público y privado. Actualmente, existen 63 instituciones de educación superior universitaria (5 públicas, 53 privadas y 5 internacionales), con una oferta académica de 1.165 programas. Las universidades del país tienen una oferta académica amplia, con una importante concentración en las áreas de Ciencias Sociales, Educación y Ciencias Económicas. La oferta de docentes crece aceleradamente, entre 2010 y 2011 se emitieron 21.446 nuevos diplomas en Educación, que representan más de una cuarta parte en el país, la mayoría de Universidades Privadas. (Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2013).

Las Instituciones Privadas, son consideradas grandes generadoras de diplomas universitarios (el 79% del total), pero no muestra innovación en la oferta, no aporta investigación y realizan poco trabajo de extensión. Parece ser un sector que se conforma con explotar de manera eficiente una demanda residual no atendida por las Universidades Públicas. (Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 2013).

A pesar del crecimiento en el número de universidades y la variada oferta de oportunidades académicas, Costa Rica tiene un largo camino por recorrer para velar por la calidad de la educación, tanto el ámbito público como privado. Según Oppenheimer, (2010) “el no controlar el ingreso a las carreras docentes (en la universidad) invariablemente lleva a una sobreoferta de candidatos a maestros que, a su vez, tiene un significativo impacto negativo sobre la calidad” (p.390).

Los sistemas de acreditación de instituciones y programas de educación superior son uno de los mecanismos más utilizados en el mundo para elevar y garantizar la calidad de la enseñanza con base en estándares internacionales.

En la actualidad a nivel nacional está establecido, el Sistema Oficial de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), que implementa una cultura de evaluación y mecanismos de mejoramiento de la calidad, aspecto que no es obligatorio para todas las carreras existentes en el país.

En mayo del 2013, el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP), suscribió un Convenio de Cooperación con el SINAES para estimular la acreditación de las Universidades Privadas, mediante la simplificación de los trámites para la aprobación o modificación de carreras y programas de posgrado que cuenten con planes de mejoramiento asociados a procesos de acreditación oficial. Según el decreto de Ley 8798, artículo 4, el Estado costarricense y sus instituciones deben procurar la contratación de graduados de carreras cuya calidad esté respaldada por el SINAES. En el sitio web del SINAES (2016), reporta 135 carreras acreditadas, de las cuales, 2 son parauniversitarias, 124 de grado y corresponde a posgrados; pertenecientes tanto a entidades públicas como privadas

En el ámbito de la educación superior privada, la Ley N°6693 y el Reglamento General, faculta al CONESUP para

“ejercer la vigilancia e inspección sobre las Universidades Privadas, de acuerdo con el reglamento, que al efecto propondrá el Poder Ejecutivo, el cual deberá garantizar que se cumplan las disposiciones de la Ley y sin coartar la libertad de que gozarán esas universidades, para desarrollar las actividades académicas y docentes, así como para el desenvolvimiento de sus planes y programas.”
[Artículo 3º, inciso e)].

Sin embargo, a pesar de contar con normativas, el Estado debe fortalecer la potestad fiscalizadora, la cual carece de mecanismos que permitan obtener resultados que reflejen la calidad de la educación superior universitaria. Según el IV Informe Estado de la Educación (2013), hay un conjunto de temas de gran relevancia para entender el desempeño del sistema educativo, uno de ellos y que incide en la calidad, es la Formación de Formadores, por lo que se requieren estudios que profundicen en la calidad de la formación inicial de docentes, las modalidades de contratación y el desempeño en las aulas. Asimismo, es preciso investigar y generar información regular

y sistemática acerca de la calidad de los ambientes de aprendizaje en los centros educativos, en sus distintas dimensiones: infraestructura, organización, gestión y relaciones sociales.

Adicionalmente, el IV Informe de Estado de la Educación Costarricense (2013), plantea tres desafíos que enfrenta la Educación Superior:

- En primer lugar, la necesidad creciente de establecer en el conjunto de Instituciones Públicas y Privadas que la forman y desde las bases jurídicas que norman el quehacer de cada sector, espacios consolidados de interacción, donde la convergencia en torno a altos estándares de calidad de la educación constituya un propósito de acción claro y realizable.
- En segundo lugar, resulta imperativo generar y divulgar mayor información sobre el desempeño de las instituciones de educación superior, el principal reto es la estandarización de indicadores básicos, para poder construir una visión ordenada de su desempeño.
- Un tercer desafío es atender la relación entre oferta y calidad, un área en que las asimetrías son relevantes, a octubre del 2010 las carreras que habían recibido acreditación del SINAES, representaban solo un 5,4%. Al interior de las instituciones de Educación Superior se requiere fortalecer la cultura de evaluación y avanzar en general en los mecanismos de mejoramiento de la calidad. En la educación privada, es indispensable avanzar en el mandato constitucional sobre el derecho del Estado a la inspección.

Para enfrentar los nuevos retos en la sociedad del conocimiento, las Universidades deben mejorar sus procesos de planificación y fortalecer los mecanismos de control de la calidad educativa.

Según Botero (2009), durante el siglo XXI se han venido presentando varias tendencias, que caracterizan la Educación Superior, entre las que destaca:

- **Autonomía:** que busca soluciones propias para la población de estudiantes, profesores, familias y el entorno social, no solo mirar hacia adentro las necesidades existentes de las instituciones de educación superior, sino que se preocupa por consultar el encargo social que le hace la sociedad a la universidad.
- **La democracia:** lo enfocan hacia el desarrollo de un ambiente de trabajo en donde todo el personal tanto administrativos, docentes y las y los mismos estudiantes, se pueda promover la formación humana sostenible y la calidad de vida de estudiantes, profesores y funcionarios técnico-administrativos.
- **La calidad:** la educación superior debe orientar sus objetivos a diseñar propuestas para la formación profesional, ocupacional y la educación técnica, permitiendo así avanzar en el mejoramiento de la calidad educativa en relación con las demandas. Que la educación superior deba planificar y ejecutar acciones que mejoren la gestión educativa generando cambios profundos.
- **La formación integral:** Esta tendencia se ve más enfocada a las y los estudiantes ya que mencionan que una formación integral es aquella que contribuye a enriquecer el proceso de socialización del estudiante, que fortalece su sensibilidad mediante el desarrollo de sus facultades intelectuales y artísticas, trasciende en su formación moral, abre su espíritu al pensamiento crítico y por tanto se da a la sociedad personas con formación idónea para seguir generando una gestión educativa de calidad.

3.2 Gestión en Educación Superior

La gestión educativa, se concibe como “el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Botero, 2009, p.2).

Para realizar lo anterior, es imprescindible contar con un recurso humano y administrativo que cumplan con las funciones descritas. Según Cárdenas y Martínez (2013), la gestión se puede percibir como un conjunto de acciones para el

aprovechamiento de los recursos pedagógicos, didácticos, psicológicos y que requiere de eficiencia, racionalidad y sostenibilidad.

De esta manera, se toma como concepto general que la gestión en educación superior es un proceso de toma de decisiones en los que se vela por aprovechar y utilizar favorablemente todos los recursos para su mejoramiento.

Para Morantes y Acuña (2013), existen cuatro tipos de gestión en la educación superior:

- “Gestión organizacional: Entendida como el conjunto de procesos dirigidos al cumplimiento de objetivos y metas. Tiene que ver con recursos y políticas.
- Gestión académica: Gestión de programas curriculares, planes de estudio, métodos, recursos, actividades y ambientes para el aprendizaje.
- Gestión de calidad: Orientada fundamentalmente al aseguramiento y mejora de los niveles de calidad del servicio educativo.
- Gestión externa: Analizada desde tres factores: orientación al mercado, responsabilidad social y evaluación” (p.10-11).

Con lo expuesto anteriormente, la gestión pretende mejorar la eficiencia, la eficacia y por ende la calidad educativa de la educación superior. Además, el recurso humano que trabaja en gestión educativa forma parte de un "...sistema de relaciones e interacciones de carácter social que se establecen entre los sujetos implicados en el mismo, dirigido a crear, desarrollar y preservar, en un clima laboral adecuado, el talento humano, competente y motivado que desempeñe con pertinencia, impacto y optimización sus procesos para alcanzar los objetivos de la sociedad." (Fuentes y Macia, citado por Cárdenas y Martínez, 2013, p. 174).

El profesorado es un recurso indispensable en los procesos de gestión educativa, forman parte de un sistema administrativo de la educación superior en el cual pueden llegar a ocupar "...un cargo de jefatura de área, coordinador académico, director de carrera, jefe de departamento, decano, otro, y deberá, en la medida de lo posible, realizar una gestión de calidad que signifique un progreso para el equipo que dirige o administra..." (Villela, 2011, p.2).

De esta manera, la gestión educativa puede constituirse por diversos actores que son de gran relevancia ya que cada uno realizara funciones específicas.

Según Chacón (2014), algunas de las características básicas de la Gestión Educativa, deben ser:

- En lo operativo, conllevar a la necesidad de trabajo en equipo y aprendizaje cooperativo.
- En lo actitudinal, exigir de quienes participan disposición al diálogo, desarrollo del pensamiento complementario y la comprensión mutua.
- En lo conceptual, desarrollar nuevas categorías con una perspectiva más globalizadora, transdisciplinaria y sistémica de la realidad.
- En lo paradigmático, exigir un modo de pensar distinto que implique el tránsito del paradigma de la simplificación al paradigma de la complejidad.
- En lo organizacional/funcional, integrar en el espacio de la organización el trabajo interdisciplinario y lograr, entre la comunidad educativa un buen clima de interacción pedagógica.
- En lo semántico, avanzar hacia la construcción de un lenguaje interdisciplinario, sistémico y la integración de los principios epistemológicos comunes.
- En la innovación, innovar los procesos con base en la planificación, la educación para la unidad en el trabajo y la comunicación para la acción organizada y el mejoramiento continuo como estrategia de desarrollo del sistema socioeconómico, político y cultural.
- En lo socio-productivo, fortalecer e incentivar la investigación, extenderla cobertura de la matrícula escolar a toda la población; garantizar la permanencia y prosecución en el sistema educativo; fortalecer la educación ambiental, la identidad cultural, la promoción de la salud y la participación comunitaria.

Así mismo, Ibarra, Miranda y Alvarez (2013), subrayan que la gestión, surge del desarrollo o evolución de la administración como disciplina, la cual está permeada por

los cambios de las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico. Es decir, la Gestión Educativa está influenciada y mediada por las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias, así como por su adaptación a los contextos locales, regionales y nacionales.

Por lo tanto, actualmente las instituciones educativas requieren de un modo distinto de gestionar la Calidad de la Educación, que amerita la participación activa de todos los sectores y la integración de los esfuerzos comunes.

3.3 Profesionales en Educación

Según Cárdenas y Martínez (2013), las personas profesionales de la educación son sujetos sociales activos y dinámicos, que tienen como encargo social el proceso formativo de las nuevas generaciones, por lo tanto, las instancias de formación de profesionales deben procurar realizar acciones dirigidas a alcanzar una formación de calidad.

En el ámbito costarricense, los profesionales en Educación, según el Artículo 2 de la Ley Fundamental de Educación (1957), tienen la responsabilidad de:

- La formación de ciudadanos amantes de su Patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana.
- Contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana.
- Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad.
- Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humana.
- El perfil de un formador en educación cumple un papel protagónico en el desarrollo del país.

El desarrollo de un profesional en educación, abarca diferentes etapas, que lo van dotando de una serie de competencias o características. Para Marcelo, citado por Caballero (2013), este profesional pasa por las siguientes fases:

- Pre-formativa, que engloba el conjunto de experiencias escolares previas que influyen en el desarrollo de una concepción sobre la enseñanza y el aprendizaje, así como de los agentes implicados en ambas.

- Formación inicial, que es aquella que tiene lugar en una institución específicamente orientada a la formación de profesorado.
- Inducción o de iniciación del principiante, abarca las primeras experiencias dentro de la profesión.
- Desarrollo profesional o aprendizaje a lo largo de la vida, comprende todas aquellas actividades en las que el profesorado participa con el fin de mejorar y perfeccionar su actuación profesional.

Cada una de las fases forma parte del proceso de formación, mediante las cuales se va construyendo el perfil profesional para desempeñarse en un contexto educativo. Zabalza, citado por Fernández y González (2012), menciona las siguientes características específicas de un docente

“...capacidad de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje; seleccionar y presentar los contenidos disciplinares; ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles; la alfabetización tecnológica y el manejo didáctico de las TIC; gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje; relacionarse constructivamente con los alumnos; acompañamiento a los estudiantes; reflexionar e investigar sobre la enseñanza; implicarse institucionalmente” (p. 239).

Así mismo, Torra et al, citado por Monereo y Domínguez, (2014, p.85-86) hacen mención de seis competencias con las cuales debe contar un docente:

- “Competencia comunicativa” dentro de este se destaca aspectos como la comunicación verbal y no verbal con las y los estudiantes y la manera en que desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- “Competencia interpersonal” dentro de este se toma en cuenta el compromiso ético con su labor y el fomento del pensamiento crítico y reflexivo en sus estudiantes.
- “Competencia metodológica” esta se refiere a la planificación y ejecución de su trabajo en especial la coherencia que tenga el mismo.

- “Competencia de planificación y gestión de la docencia” para diseñar y desarrollar procesos de enseñanza y evaluación pertinentes con la planificación docente o detectar puntos débiles en la propia docencia con el fin de introducir mejoras.
- “Competencia de innovación” este pretende la inclusión de cambios o nuevas estrategias como parte de los procesos de enseñanza aprendizaje, también se incluyen los proyectos de mejora de la calidad docente.
- “Competencia de trabajo en equipo” esta se ve compuesta por saber conformar un equipo, en su debido caso saber guiarlo y como a partir de este trabajo generar cambios y crear mejores estrategias de aprendizaje.

También, Tomás, citado por Mas (2012, p. 301) afirma tres competencias básicas de las y los docentes, la primera es ser un facilitador de aprendizajes, permitiendo al estudiantado buscar, procesar y aplicar los conocimientos. En segundo lugar ser investigador, en su labor diaria y en tercer lugar, ser gestor educativo, tomándolo como el compromiso personal que adquiera el docente con la institución donde labora.

De esta manera, cobra importancia la formación de docentes que forman docentes, ya que tienen la responsabilidad de ser modelos en su labor de educar también a futuros docentes.

Ser docente o líder educativo significa un proceso de formación y construcción continua donde las competencias éticas y sociales son de gran relevancia así como asumir nuevos roles de participación para desarrollar, apoyar y mejorar el aprendizaje de las y los estudiantes que futuramente cumplirán nuevamente con este rol (Giuseppe y Gil, 2012).

3.4 Perfil Profesional del Docente

Se define perfil como “conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo” (Diccionario de la Real Academia Española). Al referirse al perfil docente se puede considerar como el conjunto de rasgos peculiares y específicos que caracterizan o diferencian a este de otros profesionales, Aguilar, Castro y Jiménez, (2006) mencionan

que es una descripción de aquellas habilidades que se espera de todo trabajador o profesional eficiente y destacado.

Así mismo, el Perfil del Educador se puede conceptualizar como el agrupamiento de aquellos conocimientos, destrezas o habilidades y valores y actitudes, tanto en lo personal, ocupacional, especialista o prospectivo que un educador debe tener u obtener para desarrollar su trabajo. (Deika, Izarra, López y Prince (s.f). Este perfil se constituye de componentes académicos y conocimientos técnicos que facilitan el proceso de aprendizaje en el aula.

El perfil profesional del docente universitario es un constructo social de cumplimiento ético. Partiendo de este precepto, la Universidad selecciona profesionales óptimos para asumir el compromiso de formar a peritos o expertos necesarios para una sociedad. De las calidades de los formadores, el dominio y la experticia en su disciplina, las competencias en su desempeño de experto y la actitud que demuestra su compromiso social, dependen la edificación de los profesionales del futuro.

Los profesionales se forman para el mañana, con visión de futuro, desde la complejidad de una sociedad en proceso de cambio constante y con la incertidumbre de transformaciones con repercusiones globales.

El perfil profesional no solo se construye durante la formación académica ofrecida en las universidades sino que es un proceso que se consolida a lo largo de la experiencia docente. Se requieren los conocimientos del campo disciplinar, que conlleva al “conjunto de conceptos, imágenes y representaciones que el profesor adquiere, organiza y aplica en la formación de estudiantes Universitarios” (CINDA, 2008, p.128).

Dentro de estos conocimientos que constituyen el perfil docente está lo relacionado con el proceso de enseñanza y aprendizaje, las teorías, metodologías y estrategias propias de su disciplina para favorecer este proceso y su labor profesional.

El perfil abarca otras áreas como competencias generales, específicas, actitudes y valores. Las competencias generales son aquellas que le permiten al profesional

desenvolverse de manera satisfactoria en su trabajo, entre ellas se mencionan las siguientes (CINDA, 2008, p.129):

- **Capacidad para interactuar con el medio externo:** es la capacidad del docente de establecer redes con diversas instituciones del ámbito docente, con el fin de mejorar la pertinencia de la docencia impartida.
- **Competencias Comunicacionales:** se refiere a la habilidad que el docente tiene para comunicarse e interactuar con los diferentes actores del proceso educativo, además de los estudiantes.
- **Trabajo en equipo:** es la habilidad que tiene el docente para trabajar con otros en función de objetivos.
- **Capacidad de aprendizaje continuo:** Es la habilidad de actualizar sus conocimientos constantemente e incorporarlos a su quehacer diario, es decir saber y hacer.

Así mismo, las competencias específicas se refieren al “conjunto de capacidades técnicas y disciplinares que facultan al profesor para desempeñarse correctamente en más actividades propias de su labor formadora” (CINDA, 2008 p. 130). Estas competencias específicas incluyen capacidades como:

- **Planificación docente:** se refiere a definir adecuadamente por parte del docente la unidad de enseñanza- aprendizaje a impartir.
- **Mediación de aprendizajes:** es la capacidad que tiene el profesor de utilizar apropiadamente las herramientas didácticas y la innovación.
- **Evaluación del Aprendizaje:** es la habilidad que tiene el profesor de evaluar el cumplimiento de los objetivos usando distintas estrategias.
- **Integración de Teoría y práctica:** el docente evidencia la relación entre el contenido del currículo y situaciones del contexto, mediante ejemplos y análisis.

- **Gestión de Procesos:** establece políticas y planes de acción estratégicos para su unidad y realiza un seguimiento.
- **Innovación docente:** es la capacidad del docente de estar en constante búsqueda de conocimientos, metodologías y prácticas pedagógicas que le permitan realizar procesos educativos de calidad.

Además, en el perfil docente se incluyen las actitudes y valores, los cuales responden a características personales del individuo que influyen en su actuar frente a determinadas situaciones. Algunas de ellas, según el CINDA, (2008) son:

- **Responsabilidad y ética docente:** significa mantener una conducta íntegra con todos los actores del proceso educativo.
- **Respeto y tolerancia:** esta actitud puede reflejarse en la capacidad que tenga el profesional de aceptar opiniones diferentes de la propia y fomentar la diversidad de pensamiento, es decir que no solo se acepte que no todas las personas piensan de la misma manera sino que se tenga una actitud de respeto a estas formas del ser y del pensamiento.

Es importante destacar que en la legislación vigente, se establece a la docencia como una carrera profesional en la cual se le exige al profesional docente la necesaria solvencia moral y profesional que garantice el cumplimiento de su elevada misión (Artículo 53, Ley de Carrera Docente).

Se puede considerar que el docente no solo enseña conocimientos técnicos propios de la disciplina, sino habilidades para la sana convivencia y el desarrollo integral de la persona en el mundo. Al respecto Eraut, citado por Day (2005) sostiene que “la responsabilidad moral y profesional de los docentes debe constituir la principal motivación para su desarrollo continuo” (p. 30).

Ser un profesional implica un compromiso moral para estar al servicio de los intereses del estudiantado. También Bain (2006) menciona que “los mejores profesores creen que el aprendizaje involucra tanto al desarrollo personal como al intelectual” (p.97).

La tarea de enseñar está vinculada directamente con el papel del docente, el cual si bien es cierto no es el protagonista en el proceso, tiene una parte esencial ya que es quien lo guía, de ahí la importancia que cumpla con el perfil para así lograr con los objetivos de la Educación.

Es necesario retomar las tareas facultadas a las Universidades, para reflexionar acerca de la Formación de Formadores para la Educación y sopesar si la calidad del desempeño del formador es un factor determinante para el Sistema Educativo.

Como lo mencionan Aguilar y Bautista (2015), el docente universitario constituye un pilar fundamental en la mejora de la calidad de la educación superior, la formación de las nuevas generaciones y la innovación educativa. Su rol se transforma según el enfoque desde el cual se concibe y gestiona el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, requiere de un perfil profesional que le permita asumir los retos que el nuevo paradigma educativo acorde al contexto social actual.

3.5 Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño, desarrollada en el marco de la idoneidad, es una labor en la que están entretejidos talento y eficacia para crear conceptos, metodologías, proposiciones, discursos y demás saberes. Así mismo, se considera la idoneidad profesional, como ideal de la Institución y de sus funcionarios, adquiere su máxima significación como equivalente de capacidad, aptitud, talento, suficiencia y sabiduría. Al respecto Ramírez y Montoya (2014), mencionan

“...algunos autores consideran que la evaluación debería ser una representación equitativa y precisa del desempeño docente, una vía para el mejoramiento de la educación superior, una manera de rendir cuentas y un mecanismo que debería ser utilizado por el Estado para mejorar la docencia y la enseñanza” (p.81).

Harvey (2000), citado por CINDA (2008), afirma que “Una educación de calidad es aquella que obra un cambio positivo en los participantes, permitiéndoles mejorar” (p.143). El rol docente no se limita a transmitir conocimientos al estudiantado, sino que está dirigido a promover un desarrollo integral en todos los actores de la comunidad educativa.

Lo anterior presenta la importancia de implementar un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente que pueda contribuir a la calidad del docente así como a los procesos educativos y a su vez a la Institución en General.

Según Amador, Díaz, Murillo, Rodríguez, Rojas y Vargas. (2013), en el estudio de la UNESCO del 2006, en todos los países de América y Europa que fueron analizados señala que, “el propósito principal de la evaluación del desempeño docente es la mejora de la calidad de la enseñanza, pues funciona como herramienta para el desarrollo profesional del docente, optimizando el desempeño y consecuentemente, los resultados de la enseñanza” (p. 8).

Cascante, C., González, L., Rodríguez, C., Villalobos, A. y Zúñiga, A. (2008) afirman que el objetivo de evaluar el desempeño del docente no es resaltar sus deficiencias o limitaciones sino más bien para aprender, reflexionar y a ser eficaces los posibles cambios hacia el desarrollo profesional.

Por su parte, Amador et al (2013), menciona que existen tres propósitos principales que deben orientar la evaluación del desempeño docente:

- Influir sobre el rendimiento del estudiantado
- Guiar las decisiones sobre el movimiento de docentes, certificación y contratación, concesión de plazas o despidos, cambios de emplazamiento, nivel o escalafón.
- Legitimar el sistema de control organizativo.

Algunas de las funciones que debe de cumplir un adecuado proceso de evaluación del desempeño docente son las mencionadas por Valdés (2000), citado por Amador et al (2013):

- **Función de diagnóstico:** brinda una recopilación de aciertos y desaciertos del mismo, esta se hace en un periodo determinado.
- **Función instructiva:** surge como fruto de la evaluación del desempeño docente, aprenden de sí mismo incorporando una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función Educativa:** se da una relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo.
- **Función desarrolladora:** se da cuando se produce la madurez del docente evaluado y este logra autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño. Incluye juicios sobre los aspectos a mejorar en el futuro.

Cabe destacar que evaluar el desempeño profesional de una persona significa analizar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos del cargo que ejerce.

Las instancias responsables de realizar los procesos de evaluación del desempeño pueden ser:

Los directores de Unidades Académicas, quienes opinan sobre los aspectos técnicos de la disciplina.

Los jefes de carrera, para evaluar los aspectos referidos al ejercicio profesional y a las relaciones docente-estudiante.

La comunidad estudiantil quienes constituyen una fuente muy importante ya que son ellos la razón de la educación.

La autoevaluación del propio docente.

El proceso de evaluación de desempeño docente amerita que el docente conozca sus aspectos destacables o positivos y las áreas que debe fortalecer, en pro de la calidad de su quehacer profesional.

Por lo tanto, la evaluación del docente va más allá de valorar si este cumple un perfil establecido, consiste en un proceso de mejora de calidad de la educación, que incluye al estudiantado, docentes y la institución.

Capítulo IV Procedimiento metodológico

4.1 Tipo de investigación

Este estudio corresponde a Investigación aplicada.

4.2 Método utilizado

El enfoque de investigación del estudio fue cualitativo, ya que buscó conocer un fenómeno específico, desde la opinión y perspectiva de las personas participantes, en este caso, acerca de los factores académicos y administrativos del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, en las Universidades Públicas y Privadas.

La investigación cualitativa es un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto está en el campo de estudio (Álvarez, 2012).

4.3. Técnicas utilizadas

Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la entrevista semiestructurada a las autoridades académicas y el cuestionario dirigido a estudiantes y docentes de las instituciones de Educación Superior universitaria. Además, para el objetivo de validación de un perfil docente se utilizó la técnica de validación de contenido. A continuación se detallan las técnicas utilizadas:

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) **la entrevista** es una conversación entre un investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener información relevante, para averiguar hechos, fenómenos o situaciones sociales. De los diferentes tipos de entrevista se seleccionó la entrevista semiestructura, por ser flexible en el sentido de que pueden surgir otras interrogantes que no estén en la lista inicial de preguntas.

La entrevista cualitativa para Álvarez (2012), requiere la selección del tema, un diseño, una guía, transcripción, el análisis, verificación y la preparación del informe. Es importante resaltar que si bien es cierto se contó con una guía de preguntas

elaboradas con anterioridad (Anexo 3a), fue un espacio que se incluyeron preguntas que permitieron la comprensión y expresión de las personas participantes.

Otra técnica utilizada en este estudio para la recolección de la información del estudiantado y docentes, fue un **cuestionario** (Anexo 3b y Anexo 3c), el cual según Álvarez (2012, p. 150), “es una de las pocas herramientas con que cuentan la investigación cualitativa para obtener información sin estar cara a cara con la persona interrogada...además que se puede llegar a un mayor número de personas”.

En la presentación del cuestionario a las personas participantes, se tomó en cuenta lo planteado por Álvarez (2012), en cuanto a incluir una breve explicación de lo que se espera de la persona, los propósitos y beneficios del estudio, así como garantizar el anonimato de quien responde.

El cuestionario utilizado se dividió en tres apartados: Información General, el Desempeño docente y la Evaluación del desempeño docente. Además se ofreció un espacio abierto para que libremente se expresaran acerca de las características que debe incluir el perfil profesional del docente que forma docentes.

Para el cumplimiento del objetivo, relacionado con la validación del perfil docente, se utilizó la **validación de contenido**, según Corral (2009) se refiere al grado en que un instrumento o para este caso un perfil refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir o validar.

Para realizar esta validación de contenido, se recurrió al Juicio de expertos que “...se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar y Cuervo, 2008, p. 29) estos mismos autores recalcan un mínimo de 5 jueces.

Así mismo, para realizar el Juicio de expertos, se utilizó el método de Consenso grupal, que consiste en reunir a personas expertas, indicarles cuál será la tarea que deben realizar, que para efectos de este estudio, se les solicitó que emitieran una valoración individual de las características del perfil identificadas en la investigación y

seguidamente se dio el espacio para intercambios de información en búsqueda del consenso de las valoraciones, de ahí la importancia que el grupo fuera pequeño, para lograr efectivamente el consenso grupal (Corral, 2009, p. 235).

El criterio de los expertos, se toma en cuenta para modificar y añadir otro aspecto al perfil que se está validando de manera que las y los expertos seleccionados como bien menciona Skjong y Wentworht, citados por Escobar y Cuervo (2008), deben contar con una serie de características para ser catalogados como expertos:

“... (a) Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras), (b) reputación en la comunidad, (c) disponibilidad y motivación para participar, y (d) imparcialidad y cualidades inherentes como confianza en sí mismo y adaptabilidad. También plantean que los expertos pueden estar relacionados por educación similar, entrenamiento, experiencia, entre otros...” (p. 29).

En congruencia a lo establecido teóricamente para la validación, se elaboró un instrumento que incluía las características que debe tener el perfil del docente que forma docentes, según opinión de estudiantes, docentes y autoridades universitarias (Anexo 10).

Cada académico experto, de manera individual analizó las características y determinó su pertinencia en una subcategoría; posteriormente se procedió a la discusión para intercambio de información en búsqueda del consenso grupal de las valoraciones (Anexo 11)

El producto de esta sesión de trabajo, se registró mediante grabación de audio y registro de notas de las investigadoras. Con los resultados del consenso, se procedió a la redacción del perfil validado de docente que forma docentes.

4.4. Población a la que va dirigida la investigación

La población participante en este estudio estuvo constituida por las autoridades académicas, docentes y estudiantes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas de Costa Rica.

4.5. Selección de participantes

Las personas participantes en el estudio, procedían de universidades públicas privadas, tomando como criterio de elección las instituciones que se incluyeron en la primera fase de investigación que fue bibliográfica.

Se seleccionaron a las personas según los siguientes criterios de inclusión:

- Autoridad académica: en el caso de las universidades públicas fue la persona que ocupa el cargo de Decano de Educación y en las universidades privadas el de dirección o coordinación de la carrera de Educación.
- Docentes: Profesores o profesoras que se encontraran ofreciendo algún curso del bachillerato o licenciatura de las carreras de Educación.
- Estudiantes: hombre o mujer, matriculados en al menos un curso de bachillerato o licenciatura de las carreras de Educación.

Por lo tanto, las personas participantes en el estudio fueron 31 en total, distribuidos de la siguiente manera: 5 Autoridades Académicas (3 U Públicas y 2 U Privada), 10 docentes (3 U Pública y 7 U Privada) y con 16 estudiantes (8 de U Pública y 8 de U Privada). Para el acceso a estas personas se coordinó con las sedes universitarias para la recolección de la información tanto de estudiantes, docentes y autoridades de las Universidades Públicas como de las Universidades Privadas.

Para la validación de las características del perfil docente producto del análisis de los datos obtenidos se organizó una sesión de Juicio de expertos, con el método de

consenso grupal. Se contó con la participación de siete personas expertas académicas de universidades públicas y privadas, según los criterios de inclusión previamente establecidos, según se detalla a continuación.

Criterios	Características
Formación académica	Con grado académico mínimo de Maestría o Doctorado preferiblemente. Con especialidad en Educación.
Experiencia profesional (más de 3 años)	En el desempeño disciplinar. En docencia universitaria. En ámbito público o privado.
Reconocimiento profesional	Con proyección profesional al contexto nacional o internacional mediante producción académica.

Una vez establecido los criterios, se contó con la participación de siete personas expertas académicas de universidades públicas y privadas, con las siguientes características, según se detalla a continuación:

Criterios	Características
Grados académicos	Doctorado 3 Maestría 4
Ámbitos de formación	Educación, Administración, Docencia, Psicopedagogía, Investigación, Psicología, Historia, Derecho, Educación de Adultos, Educación Primaria, Estudios Sociales, Inglés, Educación Especial
Años de experiencia profesional	22, 23, 26, 30 y +30
Experiencia docente universitaria	10, 17, 18, 20 y +30
Ámbitos donde se ha desempeñado	6 en Privado y 6 en Público

Fuente: Elaboración a partir de ficha de información, noviembre, 2016

4.6. Procedimiento seguido para recolectar y analizar la información

Para la obtención y análisis de la información se utilizó el procedimiento propuesto por Taylor y Bogdan (2010), aplicando las tres fases analíticas: la primera es llamada

descubrimiento en progreso, la segunda es la codificación y por último la relativización de los datos.

Primera etapa: Descubrimiento en progreso

Consistió en la identificación de temas, conceptos y proposiciones, desde la perspectiva de las personas participantes. Esto se realizó a partir de los siguientes pasos:

- a) Transcripción de las entrevistas y los cuestionarios, con el fin de realizar una lectura repetida de la información recopilada. Este trabajo se realizó de manera individual y posteriormente en equipo.
- b) Se identificaron los temas emergentes a partir de intuiciones o ideas, en un primer momento de manera individual, posteriormente, se pusieron en común los temas identificados y se agruparon de acuerdo con su relación, asignándoles una codificación de colores, que permitiera evidenciar los temas emergentes.
- c) Con base en lo anterior, se elaboraron esquemas de clasificación, a partir de la realización de una lista, que contenía posibles temas específicos para la organización del análisis de resultados.
- d) Esto permitió el desarrollo de conceptos y proposiciones teóricas; se organizó la información recolectada y se determinaron los temas concernientes a los objetivos de la investigación.
- e) A partir de los temas anteriores, se realizó un estudio exhaustivo de la teoría que permitiera guiar la siguiente etapa de análisis.

Esta primera etapa, requirió de reuniones periódicas que permitieran conocer y analizar la información obtenida en cada una de las entrevistas; asimismo se identificaron los temas emergentes, posteriormente, se buscó la teoría a utilizar en el análisis.

Categoría o temas	Subcategorías
1. Calidades académicas	Cantidad de cursos que imparte Grado académico que ostenta Experiencia en docencia Publicaciones realizadas
2. Evaluación del desempeño docente	Personas responsables Momento en que se realiza Estrategias utilizadas
3. Perfil docente	Conocimientos Habilidades Valores y actitudes

Segunda etapa: Codificación

Es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos, es decir, la lectura exhaustiva de la información para lograr su comprensión. Esta fase permitió ordenar la información para la comprensión del tema en estudio (Taylor y Bogdan, 2010).

Inicialmente a la información obtenida se le asignó un código según el ámbito al que correspondía UP (universidad pública) y UPr (universidad privada) y el número de universidad consultada. Posteriormente, al ser las fuentes de información consideradas de uso confidencial y anónima, se asignó un único código general, quedando de la siguiente manera:

- U: universidad pública y universidad privada
- D: docentes
- E: estudiantes

Cabe recalcar que el procesamiento de la información se realizó inicialmente de manera separada según población participante y tipo de universidad públicas o privadas (Anexo 4), pero para efectos del análisis y en congruencia con los objetivos propuestos en este estudio, se integró dicha información para el apartado de resultados.

Tercera etapa: Relativización

Consistió en comprender los hallazgos, el equipo investigador realizó una reflexión teórica sobre el fenómeno estudiado y los objetivos propuestos. Además, fue necesario recurrir a material bibliográfico externo al marco teórico de la investigación para llevar a cabo el análisis pertinente de los resultados obtenidos.

Capítulo V. Resultados y análisis

En este apartado se incluyen los resultados organizados tomando en cuenta los objetivos y metas propuestas.

En relación con el objetivo específico No.1 de identificar las calidades académicas del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las Carreras de Educación, en las Universidades Públicas y Privadas. Para este objetivo se consideró que calidades académicas corresponde a los aspectos: Cantidad de cursos que imparte, grado académico que ostenta, experiencia en docencia y publicaciones realizadas.

Con respecto a la **Cantidad de cursos** que imparten, se encontró que la mayoría de docentes brindan como mínimo tres cursos y otros docentes entre cuatro a cinco cursos (Anexo 5). Cabe considerar que, según algunas normativas de educación superior estatal, relacionada con la carga académica, se menciona que un curso equivale a un cuarto de tiempo de la jornada laboral.

Por lo anterior, se podría inferir que un docente a cargo de más de cuatro cursos, estaría con un sobrecargo en sus funciones, tomando en cuenta las tareas y compromisos que implica la labor docente, que además del tiempo para impartir lecciones, se requiere planeamiento de estrategias didácticas, diseño de estrategias de evaluación de avances en el aprendizaje y atención individualizada al estudiantado extra horario de lecciones. Tal como lo establece el Reglamento General de CONESUP (2010), en el Artículo 22:

“La Universidad debe velar para que su personal docente no posea cargas excesivas de horas semanales lectivas en una o varias instituciones, con el fin de garantizar la calidad académica y de que éstos cuenten con tiempo para participar en actividades de investigación y desarrollo profesional...” (p. 16)

Por lo anterior, se debe tomar en cuenta que el rol docente no se restringe al tiempo dedicado a las lecciones, es necesario contemplar espacios para la investigación y la acción social, que son consideradas áreas sustantivas que se vinculan de manera dialéctica para enriquecer el quehacer y responder de manera pertinente al compromiso con la calidad y la educación integral en la formación universitaria. Este hallazgo evidencia la importancia de reflexionar acerca de la visión de las personas o entidades encargadas de la gestión de la educación superior; se requiere ampliar y validar que la labor docente implica un abordaje que sea fundamentado en investigación y que a su vez trascienda las aulas para realizar aportes a la sociedad.

El docente universitario debe responder a cambios constantes en las funciones, roles y tareas que tiene asignadas, llevando a la necesidad de adquirir y desarrollar nuevas estrategias para atender correctamente las demandas que una labor docente de calidad requiere (Mas, 2012). Es decir, la labor docente implica un compromiso y dedicación que trasciende la cantidad de horas dedicadas a los cursos que se imparten.

Al consultar acerca del **grado académico** de las personas docentes participantes, entendido como el diploma obtenido en instituciones de Educación Superior, la mayoría cuenta con formación universitaria de maestría, del nivel de posgrado (Anexo 6). Este resultado, se vincula con la normativa que regula los requerimientos mínimos para el nombramiento de docentes que imparten cursos en las carreras de Educación.

Para las universidades privadas, se establece que el profesional docente debe poseer, mínimo el mismo grado académico del curso a impartir, como se menciona en el Artículo 20, inciso f) de Reglamento General del CONESUP, que dicta: “f) En todos los casos, los profesores deben tener un nivel académico igual o superior al nivel de la carrera o programa en el que imparten lecciones...” (p.10).

En el caso de las universidades estatales, cada una cuenta con su propia normativa para regular la contratación del personal académico. En el caso de la Universidad de Costa Rica, el Reglamento de Régimen Académico dicta que para ser contratado como docente en condición de Interino, en la categoría de Instructor, solo de manera excepcional y con la aprobación del Vicerrector de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller y que estén realizando estudios de licenciatura o de posgrado, según corresponda.

Para la Universidad Nacional, según la Normativa de Contratación Laboral del Personal Académico, con respecto a los requisitos generales para la contratación de las y los académicos, menciona que en cualquiera de las modalidades establecidas por este reglamento, debe contar con los siguientes requisitos generales: perfil que concuerde con el ámbito académico en que se desempeñará y que contribuya al desarrollo integral de la unidad, en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción; y el grado académico del personal académico por contratar será mínimo de maestría.

Por lo tanto, se identifica que las y los docentes participantes en este estudio cumplen con las normativas establecidas por las instituciones de educación superior en los ámbitos público y privado. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que ostentar un grado académico no es sinónimo per se, de calidad; el docente no solo enseña conocimientos técnicos propios de la disciplina, sino habilidades para la sana convivencia y el desarrollo integral de la persona en el mundo, como lo menciona Cárdenas y Martínez (2013), las personas profesionales de la educación son sujetos sociales activos y dinámicos, que tienen como encargo social el proceso formativo de las nuevas generaciones.

Con respecto a la **experiencia docente universitaria**, se consultó a las personas participantes, cuánto tiempo tenían de impartir lecciones en Educación Superior (Anexo 7), se identificó que en el momento de la consulta, todos contaban con alguna experiencia. De los diez docentes participantes, tres tenían menos de un año de experiencia; en el rango de uno a tres años se encuentra un docente, en el de cuatro a

ocho años se ubican cuatro docentes; en los rangos de nueve a trece años y con más de trece, se ubica a un docente en cada rango.

Con base en los resultados descritos anteriormente, se puede afirmar que la experiencia en docencia universitaria, es un aspecto que debe considerarse en el curriculum vitae de un docente que es seleccionado para impartir cursos en las carreras de Educación y cumplir la normativa vigente que regula cantidad de docentes sin experiencia. Resulta comprensible que en todos los contextos laborales, se requiere la planificación para la incorporación escalonada de generaciones de relevo, de ahí que en el grupo docente de una universidad se puede contar con quienes inician en esta labor, lo que amerita promover programas específicos para docentes noveles y para los que cuentan con mayor experiencia.

Las personas participantes hacen mención a la experiencia en docencia universitaria, aunque no se exploró en la presente investigación la experiencia en los centros educativos, Guzmán (2011) hace alusión que un perfil de docente universitario, se debe incluir el conocimiento experiencial, el cual “...es un tipo de saber utilizado para justificar las decisiones y actos que el profesor realiza en su salón de clase... se distingue por no basarse en una teoría, sino que alude al uso de sus vivencias personales o experiencia y las maneras como antes enfrentó esas dificultades” (p.135).

Al consultar al personal docente de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas, con respecto a las **Publicaciones realizadas**, cuatro de los diez participantes han producido entre una y tres publicaciones; dos han realizado más de nueve; un docente entre cuatro y seis publicaciones, y se identificó a tres docentes sin publicaciones (Anexo 8).

Por lo tanto, más de la mitad de docentes participantes en el estudio han realizado alguna producción académica, reforzando lo planteado en Artículo 20 del Reglamento General del CONESUP, que dicta que, “un 10% del total del personal académico docente deberá contar al menos, con tres publicaciones en revistas especializadas, que cuenten con respaldo de un consejo editorial, sobre temas relacionados con la carrera o con las materias que se propone impartir”.

Una de las tareas primordiales de las universidades, es la producción de conocimiento. Las publicaciones pueden ofrecer múltiples beneficios, entre ellos se puede mencionar, que contribuyen a la construcción colectiva del conocimiento, conduce al fortalecimiento de la confianza del docente, estimula la autocrítica e incrementa la autoestima, promueve la auto exigencia frente a la expresión coherente y clara; genera nuevas habilidades, fomenta la actualización profesional continua y contribuye al mejoramiento de la calidad en la práctica profesional (Cáceres, 2014).

La producción académica es considerada una de las herramientas más efectivas para dar a conocer el conocimiento que emerge en todas las áreas disciplinares. Contreras, Buzeta y Pedraja (2015), mencionan que “es innegable que mientras mejor sea el conocimiento que se publica, mejor será la docencia...y mejores probabilidades de progreso y desarrollo tendrán los respectivos países” (p.118).

Con respecto al **segundo objetivo del estudio**, se consultó a docentes, estudiantes y autoridades académicas, acerca de la evaluación del desempeño docente. Los resultados se organizan en cuadros descriptivos con la información de docentes y estudiantes y se incluyen frases ilustrativas de la entrevista realizada a las autoridades académicas.

Se presentan los resultados tomando en cuenta los aspectos: Personas responsables de la evaluación del desempeño de los docentes de imparten cursos en las carreras de Educación; Momento en que se realiza la evaluación de docentes y Estrategias utilizadas para la evaluación de docentes.

Cuadro No. 1 Personas encargadas de realizar la evaluación docente en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Persona encargada de evaluar	Opinión de Docentes %	Opinión de Estudiantes %
Estudiantes	50	69
Coordinación de carrera	25	19
Departamento especializado	30	12
Total	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes y docentes, 2015

En el cuadro 1 se presenta la información de las personas encargadas de realizar la evaluación, tanto docentes como estudiantes resaltan que el principal encargado de realizar las evaluaciones de docentes es el estudiantado. Así mismo, se mencionó a la coordinación de la carrera y a un departamento universitario especializado como instancias evaluadoras de la función docente.

Los resultados muestran que tanto en las universidades públicas como privadas, la evaluación de docentes es una práctica que se realiza en las aulas, y se encuentra a cargo del estudiantado o de alguna instancia específica. Al respecto, Rueda (2008), menciona que “la evaluación del desempeño docente está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades” (p. 8).

Adicionalmente, en las entrevistas realizadas a autoridades académicas de las Universidades públicas y privadas, se obtuvo información de las estrategias utilizadas para la evaluación que realizan al personal docente que imparte los cursos de las carreras de Educación. Las personas participantes de las entrevistas coinciden en afirmar que cuentan con instrumentos y personas encargadas de los procesos evaluativos, como ejemplifica en las siguientes frases:

“...el departamento de investigación y los directores de carrera estamos, tenemos conocimiento de este instrumento, ese instrumento se pule y se le entrega al director de carrera y el director de carrera se encarga de que otro compañero otro director de carrera que no tenga relación con la misma aplique las evaluaciones...” (U, 1)

“...en los tres departamentos existe un director de departamento que es el encargado de monitorear la labor del docente igualmente la dirección de escuela tiene una función de evaluación de los docentes...” (U, 3)

“...si claro, nosotros evaluamos a los docentes desde dos perspectivas: una, desde las autoridades académicas en ese caso yo, que soy la decana de la facultad y la otra desde la perspectiva de los estudiantes...” (U, 4)

“...encargados de cátedra qué son las personas que tienen a cargo los grupos de asignaturas y que corresponden a las diferentes carreras entonces ellos...” (U, 2)

“...los directores lo hacen, tiene varios a finales de cada ciclo, y tiene varios años de que se está aplicando y se está madurando voy a decirlo así porque es un proceso entonces esta la evaluación que hace el estudiante del docente, está la evaluación que hace la unidad académica o el director o las autoridades, y el que hace el superior jerárquico que le hace a los docentes, que hemos encontrado para que para hacer una triangulación, y después también acá trabajamos como son varias unidades académicas algunas tienen lo que es coordinador de carrera, entonces esos coordinadores de carrera se reúnen para buscar estrategias y análisis de los grupos que tienen a cargo, yo del grupo X y usted del otro...” (U, 5)

La evaluación del desempeño docente, constituye una importante herramienta para contribuir en la calidad de la Educación superior universitaria, como lo menciona Cascante, C., González, L., Rodríguez, C., Villalobos, A. y Zúñiga, A. (2008), el objetivo de evaluar el desempeño del docente no es resaltar sus deficiencias o

limitaciones sino más bien para aprender, reflexionar y a ser eficaces los posibles cambios hacia el desarrollo profesional.

Con respecto a la consulta de ¿Cuándo se realiza la evaluación del personal docente?, las personas participantes expresaron:

Cuadro No. 2 Momento en el que se realiza la evaluación docente, en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Momento de evaluación	Docentes %	Estudiantes %
A mediados del curso	70	69
Al final del curso	30	31
Total	100 %	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes y estudiantes, 2015

En el cuadro 2, especifica los dos principales momentos en el cuales se realiza la evaluación del personal docente que imparte los cursos: a mediados del curso y al finalizarlo. La opinión de docentes y estudiantes coincide, en que con mayor frecuencia se realiza a mediados del curso.

Además, en la entrevista realizada a las autoridades académicas de las Universidades se obtienen comentarios que hacen referencia al momento en que realizan la evaluación en las universidades, como los siguientes:

“...siempre se hace al finalizar el año como tipo noviembre fueron las primeras experiencias el año pasado lo comenzamos hacer en noviembre-diciembre pero como es un tiempo en donde se corre mucho pareciera que el próximo año se va ser a medio año.” (U, 2)

“...los estudiantes en la penúltima semana de cada cuatrimestre hacen una evaluación de los docentes...” (U, 4) y también “... por lo general queda entre el periodo medio y final...” (U, 3)

“...la evaluación docente la estamos realizando en esta semana que es la semana 12 más o menos semana 12, 13...” (U, 1)

“... la evaluación... no se hace en las primeras clases cuando el profesor se está adaptando al grupo y el grupo al profesor y están conociendo el curso etc., y si hay quejas se visita inmediatamente el aula, entonces depende de muchas cosas, pero se evalúa en la penúltima semana...muchas personas dicen ya al final no se puede hacer mucho pero se toman decisiones para el próximo periodo” (U, 4)

En los procesos de evaluación, la teoría hace alusión a que existen diferentes momentos, (Cerde, 2000, p.28), menciona, el primer momento es llamado evaluación diagnóstica “...para obtener un conocimiento puntual sobre cómo es o cómo está algo”, busca realizar una exploración inicial para poder conocer sobre algo en específico.

En segundo lugar se encuentra las evaluaciones intermedias que buscan información en el proceso o desarrollo que lleva a cabo el programa, proyecto, curso u otro, esto para identificar si existe alguna problemática y aplicar mejoras. Por último, se encuentra el tercer momento de evaluar llamado evaluación terminal o final, la cual es el “...estudio realizado después de que un programa ha terminado y con el propósito de aclarar sí se obtuvieron o no los resultados esperados...” (Cerde, 2000, p.28-29) de manera que la evaluación final pretende ver los resultados obtenidos.

Según los resultados de este estudio, las opiniones se enfocaron mayoritariamente, en que la evaluación docente se realiza en el segundo momento, es decir, de manera intermedia, las personas participantes coinciden en que evaluar antes de que finalice el curso permite incorporar acciones de mejora.

En relación con las estrategias utilizadas por las universidades públicas y privadas para realizar la evaluación del desempeño del personal docente, se encontró coincidencia en la opinión de docentes y estudiantes, enfatizando que se realiza principalmente mediante el cuestionario. A continuación, se especifica este aspecto:

Cuadro No. 3 Estrategias utilizadas para la evaluación docente, en las universidades Públicas y Privadas, según opinión de docentes (N=10) y estudiantes (N=16).

Estrategia	Docentes %	Estudiantes %
Cuestionarios	90	94
Entrevistas	10	-
Otro: Observaciones	0	6
Total	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes y estudiantes, 2015

En el cuadro 3, se muestra que al consultar acerca de las estrategias utilizadas para la realización de evaluación, se mencionó el cuestionario, las entrevistas y observaciones de aula. Destacando como prioritario, el uso el cuestionario.

De igual manera, en las entrevistas realizadas a autoridades académicas de las Universidades, todas las personas entrevistadas mencionaron que la estrategia para realizar la evaluación es la aplicación de un cuestionario. Ejemplos de comentarios son los siguientes:

“...el instrumento ya viene especificado, entonces hay una parte donde específica por ejemplo el cuestionario de evaluación docente completado por el estudiante luego el instrumento tiene otra parte donde menciona el cuestionario de evaluación del director de escuela o carrera, es una página muy sencilla...”
(U, 1)

“...con base en un instrumento que tenemos acá, se evalúa el trabajo de los profesores que imparten las diferentes asignaturas...” (U, 2)

“...la evaluación la hace el centro evaluación académica vía Internet... es más práctico que llegue al estudiante y que el estudiante responda...” (U, 3)

“...nosotros evaluamos a los docentes desde dos perspectivas: una desde las autoridades académicas en ese caso yo, que soy la decana de la facultad y

hago reportes de observaciones de clases..., y la otra desde la perspectiva de los estudiantes...con un instrumento digital que ellos llenan que es bastante grande y donde se incluyen aspectos de trato del docente...” (U, 4)

“...es en línea y es el mismo para todas las divisiones que nosotros tenemos. ... es en el horario del curso que se trae a los muchachos a que lo completen, en una época se dejó a que el estudiante lo completara en su casa, y no era un 100%, entonces ahora se trae al grupo van al laboratorio...” (U, 5)

Cabe retomar que la estrategia que más se menciona para la evaluación de docentes es el cuestionario, pero también se hace alusión a otras técnicas como la Observación o la entrevista. Al respecto Martínez y Guevara (2015), mencionan que la evaluación del docente universitario debe ser

“...realmente formativa, que considere su labor dentro del aula, además creen conveniente el que se verifique que sus planeaciones sean acordes, tanto al programa como a las necesidades de los alumnos, y que sean llevadas realmente a la práctica profesional; aceptan: observaciones directas, aplicación sistemática de instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo, escalas estimativas, en las que se pueda corroborar lo que realmente se hace dentro del salón, así como su grado de dominio y aplicación del programa escolar (p. 118).

Así mismo, en los instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño del docente universitario, requiere que tome en cuenta diferentes criterios o aspectos, así como la devolución los resultados, para que el docente conozca sus aspectos destacables o positivos y las áreas que debe fortalecer, en pro de la calidad de su quehacer profesional.

Las autoridades académicas entrevistadas en este estudio realizaron comentarios con respecto a los criterios de evaluación que toman en cuenta en las universidades, ente ellos se menciona

“...tenemos unos criterios en cuanto a conocimientos previos, intereses respecto al curso, explicación del programa y valora con el grupo la evaluación...Hay otros criterios que están relacionados con acciones que se realizan dentro del curso, otras relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje y otros del docente, como la puntualidad... ejemplifica su materia con ejemplos de la cotidianidad, si hace referencia a estudios o a investigaciones realizadas, si utiliza algunos ejemplos relacionados con la profesión a futuro, si utiliza diversos materiales didácticos en ese caso por ejemplo software multimedia, películas, documentales, periódicos...” (U, 1)

“... estar involucrándose en todo el proceso de aprendizaje del estudiantado. Está lo que tiene que ver con responsabilidad y puntualidad; la parte de relación con el estudiantado o las interacciones con el estudiantado la parte ética... desarrollo profesional propiamente el interés por hacer la capacitación lo que tiene que ver con la mediación pedagógica, como aprovechan las unidades didácticas, los objetos de aprendizaje como en general eso es.” (U, 2)

“...evalúe el desempeño docente que consta de aspectos tan generales como se entrega el programa si asiste a clases, y situaciones más específicas como si atiende las diferencias de los estudiantes si no asiste alcoholizado a las clases y muchos aspectos más.” (U, 3)

“...se incluyen aspectos de trato del docente, de en el caso de nosotros del uso del idioma de la metodología, de la prontitud en la devolución de la realimentación de las cosas y de las cualidades que ellos le ven al docente y los aspectos que ellos consideran que la clase tiene que mejorar, del impacto que la clase ha tenido en su formación profesional... puntualizando: Formación académica, Puntualidad, Desempeño en el aula...” (U, 4)

“... que el docente contemple en el programa todos los detalles que ese estudiante necesita saber, que realmente sea una guía, la puntualidad; en la llegada del docente a la clase, pero también puntualidad de resultados de exámenes, de pruebas, de que hagan lo que les asignen, a la hora de entregar las calificaciones finales, ahí también va en específico la puntualidad...” (U, 5)

Los resultados de la evaluación del desempeño docente, adquieren importancia, en los procesos de formación profesional, ya que permitirán "...a las universidades y a los administradores correspondientes la puesta en marcha de políticas de mejora de la calidad de la docencia (Calderón y Escalera, 2008, p. 241).

El **objetivo específico tres**, consistió en reconocer el perfil profesional del personal docente necesario para implementar los planes de estudio en el área de educación en las universidades públicas y privadas. Se solicitó a las personas participantes (estudiantes, docentes y autoridades académicas), que expresaran su opinión acerca de las características que consideraban necesarias en un docente que forma docentes en las carreras de Educación.

La información obtenida se organizó en los siguientes cuadros descriptivos:

a. Cuadros con la información por población y por tipo de universidad consultada. Esta información que inicialmente se organizó en las categorías de: características personales y características profesionales (Anexo 4), posteriormente se reorganizó en cuadros con los resultados de las características del perfil docente por conocimientos, habilidades, valores y actitudes, según población participante y según tipo de universidad pública o privada (Anexo 9).

b. Seguidamente, la información de cada población y de cada tipo de universidad, se integró en subcategorías de: conocimientos, habilidades, valores y actitudes, según población participante, como se muestra en los siguientes cuadros:

Cuadro No. 4 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de estudiantes de universidades públicas y privadas

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN ESTUDIANTES
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio completo de la materia que imparte (9) • Conoce de diferentes áreas...debe ser orientador, psicólogo, y hasta trabajador social (1) • Que conozca bastante de educación. (1) • Estudios complementarios (Licenciatura, maestría) (1) • Conocimiento constructivista (1) • Conocimiento tecnológico (1)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Ser creativo y moderno a la hora de crear conocimiento en los alumnos para mantener el interés de los alumnos (5) • Tener liderazgo, debe guiar y motivar el desarrollo tanto personal como académico de los estudiantes (3) • Debe ser una persona muy analítica que enseñe una visión global o integral de la enseñanza que va más allá de impartir lecciones y promueva un conocimiento significativo en el estudiantado (4) • Debe implementar un método fundamentalmente constructivista sin dejar de lado los otros métodos (1) • Promover la participación crítica de los estudiantes (2) • Lograr un aprendizaje dual que tanto el profesor como el alumno lleguen a un conocimiento. (1) • Tener un carácter adecuado, es decir, buenas relaciones Interpersonales y empatía con los estudiantes, valorando las expectativas de los mismos (5) • Este profesional debe ser accesible, debe tener un dominio de sus emociones. (2) • Disponibilidad y atención personalizada (1) • Habilidad de negociación para poder manejar a un grupo con respecto y disciplina (5) • Enfrenta a muchos desafíos (1) • Debe ser multifuncional (1) • Enseñar con el ejemplo (2) • Fomentar más la práctica y reducir la teoría (1) • Que tenga experiencia en el campo que enseña (1) • Debe ser alguien maduro(1) • Tiene que ser alguien visionario (1) • Entregado, debe de gustarle y sentir placer al impartir sus lecciones (1)
	<ul style="list-style-type: none"> • Discreto (2) • Respeto por sus estudiantes y compañeros docentes, (5) • Ser cordial, respetuoso (2) • Responsabilidad (5) • Debe tener empatía, (1)

Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (3) • Con compromiso serio con lo que hace. (1) • Ética profesional (5) • Sobre todo no debe ser subjetivo. (1) • Debe inspirar...para que no se queden únicamente dando clases sino que alcancen puestos en el gobierno como asesores o así. (1) • Entender a los alumnos, sus características y situaciones especiales. (2) • Que promueva los valores y que se apasione por su trabajo. (1) • Abierto a críticas(1) • Vocación (2) • Humanismo (1) • Honestidad (1)
---------------------	--

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes, 2015

Cuadro No. 5 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes de universidades públicas y privadas

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN DOCENTES
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de su especialidad (5) • Dominar la materia, investigaciones sobre los temas que imparte, (1) • Comprende el fundamento epistemológico de la formación docente. (1) • Comprende el fundamento y la dinámica pedagógica desde una perspectiva planetaria y compleja para la formación docente. (1) • Construye conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas. (1) • Estudia el contexto social-cultural y educativo del país, la región y el mundo. (2) • Conocedor de la relación de su curso con los otros cursos de la carrera (1) • Debe tener un título o grado académico correspondiente a su área. (1) • Dejar algo de conocimiento al estudiantado. (1) • Con solvencia académica. (1) • Humanista.(1)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte su pensamiento con sus pares. (1) • Contar con hábito de lectura, sin importar el formato. (1) • Con habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones y respetar las de otros colegas y el estudiantado (2) • Favorece la construcción del saber pedagógico. (1)

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para la mediación del aprendizaje (1) • Capacidad de trabajo en equipo, con sus pares y el estudiantado(2) • Organiza su actividad formativa (2) • Investiga, indaga, sistematiza, reflexiona y critica su práctica educativa (3) • Ganas de aprender (1) • Capacidad para utilizar diversos recursos, incluyendo las diversas tecnologías de la comunicación e información, (2) • Innovador (3) • Enseñar a aprender al estudiantado(1) • Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado(1) • Crítico (1) • Publicaciones, actualizaciones en lectura y participación en eventos. (1) • ...se enfoca en hacer de las clases una experiencia positiva y productiva para el estudiante(1) • Debe ser creativo (1) • Profesional capacitado (2) • Actualización académica. (5) • Motivar al estudiante a ser autodidacta. (1) • Debe ser objetivo (1) • Debe tratarse de un investigador y productor prolijo, (1) • Tener habilidad para solucionar problemas de manera rápida. (1) • Exponer a los estudiantes tanto a la teoría como a la práctica por medio de explicaciones y casos reales de acuerdo a su campo. (2) • Hay que ser muy ágil en el objetivo de cumplir el programa (1) • Excelentes relaciones interpersonales (2) • Capacidad de escucha. (1)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía (3) • Con la intención formativa de la carrera en la que participa (1) • Alegre y dinámico (1) • Deseo de superación (1) • Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente(1) • Debe ser una persona íntegra, (1) • Vocación hacia la carrera (1) • Idealmente presentar una profunda claridad vocacional (1) • Debe ser una persona que ame lo que hace (2) • Flexible(1), Paciente(1), Constancia(1), Dedicación(1) • Lealtad hacia la institución y grupos de apoyo(1) • Disponibilidad de tiempo y dedicación según su función. (1) • Valores éticos y morales. (2) • Espíritu de servicio. (1)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Cuadro No. 6 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de autoridades académicas de universidades públicas y privadas

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN AUTORIDADES ACADEMICAS
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Estar al día con las innovaciones tecnológicas. (1) • Tener mucha claridad del modelo de educación. (1) • Ser especialista en Educación. (1) • Ser muy buenos en diferentes áreas disciplinarias. (2) • Con capacidad de autoformarse. (1) • Con conocimiento de herramientas tecnológicas. (1) • Con títulos y conocimiento. (3) • Tiene que tener un posgrado que tenga que ver con docencia. (1) • Con un título de Universidad Pública (2) • Tiene importancia la universidad de procedencia.(1) • Con currículo docente, con atestados y la especialidad del área de formación.(1) • Con buen nivel de formación (1)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas (1) • Capacidad para investigar y hacer acción social. (1) • Buen lector o lectora. (1) • Con un buen manejo de la disciplina (1) • Que haya desarrollado todas o muchas de sus capacidades a nivel cognitivo, socio-afectivo, motor, social, lo veo como un ser íntegro. (1) • Es hacer conscientemente lo que le corresponde desde su formación. (1) • Debe ser innovador (1) • Con formación crítica y propositiva. (1) • Capaz de autoevaluar sus propias prácticas. (1) • Que el estudiante pueda participar sin temor.(1) • Es un facilitador, es un guía, es un líder. (2) • Facilita el aprendizaje mediante la devolución y la discusión de los resultados de las evaluaciones realizadas. (1) • Experiencia docente (2) • Con experiencia áulica.(1)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Estar actualizándose constantemente. (3) • Atento a la diversidad (1) • Con espíritu de colaboración. (1) • Con actitudes adecuadas (2) • Persona equilibrada. (1) • Persona respetuosa. (1) • Muy dispuesto al cambio y a la incertidumbre. (2) • Apertura mental y una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes. (2) • Que se involucre en las actividades académicas. (1) • La parte de formación ética que le da valores. (1) • Es muy importante el sentido de identidad y de pertenencia. ((1)

	<ul style="list-style-type: none"> • Con experiencia docente en la educación terciaria.(1) • Es la inspiración, el profesor tiene que tener vocación, tiene que estar por vocación y no por equivocación.(2) • Debe ser un ser humano muy cálido, muy cariñoso, con mucha visión, con mucha mística, enamorado de su profesión, para que pueda inspirar.(2) • Seres humanos conscientes de su rol en las aulas.(1) • Con tiempo suficiente para dar clases.(1) • Con comportamiento ético.(1)
--	---

Fuente: Entrevista realizada a autoridades académicas, 2015

Una vez elaborados los cuadros descritos anteriormente, se procedió a integrar en un solo cuadro descriptivo, las opiniones de estudiantes, docentes y autoridades universitarias, como se detalla a continuación:

Cuadro No. 7 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes, estudiantes y autoridades académicas de universidades públicas y privadas.

CATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN DOCENTES, ESTUDIANTES Y AUTORIDADES
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Especializados en Educación y certificado con título universitario (12) • Complementarios relacionados con docencia (Licenciatura, maestría) (2) • Conocimiento profundo de la materia que imparte (16) • En diferentes áreas disciplinarias (debe ser orientador, psicólogo y hasta trabajador social) (3) • Las innovaciones tecnológicas. (3) • De la relación de su curso con los otros cursos de la carrera (1) • Del fundamento epistemológico de la formación docente (3) • Constructivismo (1) • Investigaciones sobre los temas que imparte (1) • El fundamento y la dinámica pedagógica desde una perspectiva planetaria y compleja para la formación docente. (1) • Diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas. (1) • Contexto social-cultural y educativo del país, la región y el mundo (2)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Innovador (4) • Humanista (1) • Dejar algo de conocimiento al estudiantado (1) • Comparte su pensamiento con sus pares (1) • Contar con hábito de lectura, sin importar el formato (2) • Con habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones y respetar las de otros colegas y el estudiantado (3)

	<ul style="list-style-type: none"> • Favorece la construcción del saber pedagógico (1) • Capacidad para la mediación del aprendizaje (3) • Capacidad de trabajo en equipo, con sus pares y el estudiantado(2) • Organiza su actividad formativa (2) • Investiga, indaga, sistematiza, reflexiona y critica su práctica educativa (4) • Capacidad para utilizar diversos recursos, incluyendo las diversas tecnologías de la comunicación e información (2) • Enseñar a aprender al estudiantado (1) • Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado (2) • Crítico (2) • Promueve la participación crítica de los estudiantes (2) • Publicaciones, actualizaciones en lectura y participación en eventos. (1) • Enfocado en hacer de las clases una experiencia positiva y productiva para el estudiante (1) • Ser creativo y moderno a la hora de crear conocimiento en los alumnos para mantener su interés (6) • Profesional capacitado (2) • Con capacidad de autoformarse. (1) • Motivar al estudiante a ser autodidacta (1) • Debe ser objetivo (1) • Debe tratarse de un investigador y productor prolijo (1) • Tener habilidad para solucionar problemas de manera rápida (1) • Exponer a los estudiantes tanto a la teoría como a la práctica por medio de explicaciones y casos reales de acuerdo a su campo. (1) • Hay que ser muy ágil en el objetivo de cumplir el programa (1) • Tener un carácter adecuado, es decir, buenas relaciones interpersonales y empatía con los estudiantes, valorando las expectativas de los mismos (6) • Capacidad de escucha. (1) • Realiza acción social • Que haya desarrollado todas o muchas de sus capacidades a nivel cognitivo, socio-afectivo, motor, social, lo veo como un ser íntegro. (1) • Es hacer conscientemente lo que le corresponde desde su formación. (1) • Capaz de autoevaluar sus propias prácticas. (1) • Es un facilitador, es un guía, es un líder. (2) • Con experiencia como docente en el aula (4) • Tener liderazgo, debe guiar y motivar el desarrollo tanto personal como académico de los estudiantes (3) • Debe ser una persona muy analítica que enseñe una visión global o integral de la enseñanza que va más allá de impartir lecciones y promueva un conocimiento significativo en el estudiantado (4) • Debe implementar un método fundamentalmente constructivista sin dejar de lado los otros métodos (1) • Lograr un aprendizaje dual que tanto el profesor como el alumno lleguen a un conocimiento. (1) • Este profesional debe ser accesible, debe tener un dominio de sus emociones. (2) • Disponibilidad y atención personalizada (1)
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de negociación para poder manejar a un grupo con respecto y disciplina (5) • Enfrenta a muchos desafíos (1) • Debe ser multifuncional (1) • Enseñar con el ejemplo (2) • Tiene que ser alguien visionario (1) • Estar actualizándose constantemente (3)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización académica (5) • Empatía (4) • Ganas de aprender (1) • Deseo de superación (1) • Con la intención formativa de la carrera en la que participa (1) • Alegre y dinámico (1) • Excelentes relaciones humanas (1) • Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente(1) • Debe ser una persona íntegra (1) • Vocación hacia la carrera (6) • Debe ser una persona que ame lo que hace (2) • Flexible(1) • Modelo de educación (1) • Paciente(1) • Lealtad hacia la institución y grupos de apoyo(1) • Disponibilidad de tiempo y dedicación según su función (1) • Constancia (1) • Dedicación (2) • Valores éticos y morales. (6) • Ética profesional (5) • Espíritu de servicio. (1) • Discreto (2) • Respeto por sus estudiantes y compañeros docentes (8) • Responsabilidad (5) • Debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (6) • Con compromiso serio con lo que hace (1) • Objetivo (1) • Inspirador (4) • Entender a los alumnos, sus características y situaciones especiales. (2) • Que promueva los valores y que se apasione por su trabajo. (1) • Receptivo, abierto a críticas, con apertura mental y una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes. (3) • Humanista (2) • Honesto (1) • Atento a la diversidad (1) • Con espíritu de colaboración. (1) • Persona equilibrada. (1) • Muy dispuesto al cambio y a la incertidumbre. (2) • Participativo en actividades académicas. (1) • Con sentido de identidad y de pertenencia. (1) • Con experiencia docente en la educación terciaria.(1)

	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser muy cálido, muy cariñoso, con mucha visión y con mucha mística.(2)
--	---

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, estudiantes y autoridades universitarias, 2015.

Posterior a la elaboración del cuadro con las características del perfil del docente que forma docentes en los planes de estudio de las carreras de Educación en las universidades públicas y privadas, se procedió al proceso de validación, para el cumplimiento **del cuarto objetivo** de esta investigación.

La validación de perfil, se realizó mediante una sesión de Juicio de expertos, con el método de consenso grupal. Se contó con la participación de siete personas expertas académicas de universidades públicas y privadas, según las características y el procedimiento descrito en el apartado metodológico de este informe.

Con los resultados del consenso, se procedió a la redacción del perfil validado de docente que forma docentes, según se detalla a continuación:

Cuadro No. 8 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según validación de académicos expertos.

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DOCENTE
<p>Conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación y certificado con título universitario • Teorías educativas y de aprendizaje • Materia que imparte de manera profunda y actualizada • Fundamentos epistemológicos de la formación docente • Innovaciones tecnológicas aplicadas a la educación • Contextos socio-culturales y educativos a nivel local y global • Áreas disciplinares complementarias a la docencia • Fundamentos y metodologías de investigación • Gestión curricular (malla curricular, relación de su curso con los otros cursos y perfil de la carrera)
<p>Habilidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser creativo y actualizado al promover el conocimiento • Manejar a un grupo con respeto y disciplina • Analizar y ser crítico • Enseñar una visión global o integral de la educación • Investigar, indagar, sistematizar, reflexionar y criticar para el ejercicio de la docencia • Comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones • Motivar el desarrollo tanto personal como académico • Mediación del aprendizaje • Trabajar en equipo, con sus pares y el estudiantado • Planificar su actividad formativa • Utilizar diversos recursos, incluyendo las diversas tecnologías de la comunicación e

información

- Evaluar y retroalimentar el proceso formativo
- Promover la participación crítica
- Contar con hábito de lectura
- Accesible y con disposición para la atención personalizada
- Enseñar con el ejemplo
- Humanista
- Compartir su pensamiento con sus pares
- Enseñar a aprender
- Hacer de las clases una experiencia positiva y productiva
- Promover un conocimiento significativo
- Ser objetivo
- Solucionar problemas de manera rápida
- Integrar la teoría y la práctica por medio de explicaciones y casos reales
- Cumplir el programa
- Escuchar
- Autoevaluar sus prácticas
- Lograr el aprendizaje del estudiante y el docente

Valores y actitudes:

- Analítica
- Respeto por estudiantes y docentes
- Vocación hacia la carrera
- Con una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes
- Ética profesional
- Responsabilidad
- Empatía
- Receptivo y abierto a críticas
- Ama lo que hace
- Dedicado
- Discreto
- Comprensivo con características y situaciones especiales de estudiantes
- Deseo de superación
- Alegre y dinámico
- Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente
- Integro
- Paciente
- Leal hacia la institución y grupos de apoyo
- Espíritu de servicio
- Comprometido
- Objetivo
- Honesto
- Tolerante a la diversidad
- Con sentido de identidad y de pertenencia.

Fuente: Elaborado a partir de sesión de validación, noviembre, 2016

Las características del perfil del docente que fueron validadas, no hacen referencia a una área específica de la Educación (por ejemplo de Español, Matemática,

Preescolar), se hace mención de rasgos generales que un formador de formadores debe poseer.

De los resultados de la validación realizada, llama la atención que la subcategoría con menos cantidad de rasgos es la de conocimientos, se muestra mayor relevancia a las “habilidades” y “actitudes y valores”; infiriendo que en el contexto actual se requiere una redimensión del perfil docente

“... caracterizado por una postura crítica, promotor del ejercicio selectivo de la información...así como del pensar...atendiendo el bien común. Lo que conlleva a la integración de comunidades abiertas al diálogo, donde el profesor media y facilita la estructuración de mentes creativas y propositivas, que aceptan el cambio y la multiplicidad de factores, para así construir saberes propios que coadyuven en la convivencia inmediata y mediata con los demás (Cánovas, 2013, p. 1).

CONSIDERACIONES FINALES

Las consideraciones finales se incluyen tomando en cuenta los objetivos propuestos, se retoman los resultados para realizar inferencias generales.

En relación con el objetivo específico No.1 de identificar las calidades académicas del personal docente que imparte cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las Carreras de Educación, en las Universidades Públicas y Privadas. Los resultados se organizaron en las categorías: cantidad de cursos que imparte, grado académico que ostenta, experiencia en docencia y publicaciones realizadas.

Con respecto a la Cantidad de cursos que imparten, se encontró que la mayoría de docentes brindan como mínimo tres cursos y otros docentes entre cuatro a cinco cursos, lo que se podría inferir que un docente a cargo de más de cuatro cursos, estaría con un sobrecargo en sus funciones, tomando en cuenta las tareas y compromisos que implica la labor docente, que además del tiempo para impartir lecciones, debe contemplar espacios para la investigación, el planeamiento de estrategias didácticas, la evaluación de avances en el aprendizaje y atención individualizada al estudiantado extra horario de lecciones.

Cabe mencionar, que en este estudio no se consultó con respecto a la cantidad de universidades en las que labora un mismo docente, lo que en algunos casos podría aumentar la cantidad de cursos que tiene a su cargo e influir en la calidad académica de la oferta educativa. Este hallazgo evidencia que a pesar de existir la normativa que regula la cantidad de cursos que puede impartir un docente universitario se hace necesario que en el país existan mecanismos de control integrados y articulados entre las diferentes universidades públicas y privadas, que permitan identificar con exactitud la carga académica de cada docente.

En relación con el grado académico de las personas docentes participantes, entendido como el diploma obtenido en instituciones de Educación Superior, la mayoría cuenta con formación universitaria de maestría, del nivel de posgrado cumpliendo con las normativas establecidas por las instituciones de educación superior en los ámbitos

público y privado. Así mismo, actualmente existe una demanda de los entes empleadores y del contexto laboral, de contar con personal titulado.

En Costa Rica, el aumento de oferta académica de oportunidades en Educación Superior, han tomado un auge acelerado, ofreciendo a profesionales diversidad de opciones de estudios de posgrado, en los ámbitos público y privado, mediante el otorgamiento de becas o facilidades para realizar dichos estudios.

Este aspecto coincide con los resultados del último Informe del Estado de la Educación (2017), que en Costa Rica actualmente, se cuenta en todo el país con profesionales en educación titulados, emergiendo la necesidad de plantear nuevos estudios de investigación que profundicen acerca de la calidad de los planes de estudio de las casas formadoras de estos profesionales.

Con respecto a la experiencia docente universitaria, las personas participantes, en el momento de la consulta, contaban con alguna experiencia, siendo este un aspecto que debe considerarse en el curriculum vitae de un docente que es seleccionado para impartir cursos en las carreras de Educación.

Cabe mencionar, que en las normativas estatales y privadas para la contratación del personal académico, permite que las universidades en su nómina docente, puedan contar un porcentaje mínimo de docentes sin experiencia. Este tema plantea la disyuntiva entre la importancia de la incorporación de docentes noveles a la academia para planificar el relevo generacional, pero a su vez puede ser preocupante que estudiantes recién graduados asuman la responsabilidad de formar nuevos profesionales sin contar con experiencia en el contexto educativo. La investigación indagó específicamente acerca de la experiencia en docencia universitaria, pero a su vez emerge la inquietud de profundizar en futuros estudios acerca del tiempo laborado en los contextos educativos como docente.

En el tema de publicaciones realizadas, más de la mitad de docentes participantes en el estudio expresaron que han realizado alguna producción académica. Según la normativa vigente, en la nómina docente de las universidades debe existir un porcentaje de profesionales que cuenten con publicaciones en revistas con Consejo

Editorial, para responder a una de las tareas primordiales de las universidades como lo es la producción de conocimiento.

Las publicaciones contribuyen a la construcción colectiva del conocimiento; como lo menciona Cáceres (2014), conduce al fortalecimiento de la confianza del docente, estimula la autocrítica e incrementa la autoestima, promueve la auto exigencia frente a la expresión coherente y clara; genera nuevas habilidades, fomenta la actualización profesional continua y contribuye al mejoramiento de la calidad en la práctica profesional.

Para **segundo objetivo del estudio**, referente a la evaluación del desempeño docente, se identificó que tanto en las universidades públicas como privadas, la evaluación de docentes es una práctica que se realiza en las aulas; se encuentra a cargo del estudiantado o de alguna instancia específica y cuentan con instrumentos y personas encargadas de los procesos evaluativos. La opinión de docentes y estudiantes coincide, en que con mayor frecuencia se realiza a mediados del curso.

Según los resultados de este estudio, la evaluación docente se realiza de manera intermedia, mediante cuestionarios, lo que hace inferir es participativa, se realiza con el propósito de poder incorporar acciones de mejora antes que finalice el curso. Adicionalmente puede permitir a las personas encargadas de la gestión académica realizar propuestas de actualización profesional, de mejora del desempeño docente y tomar decisiones para futuras contrataciones.

Los **objetivos específicos tres y cuatro**, permitieron reconocer y validar el perfil profesional de un docente universitario en las carreras de educación de las universidades públicas y privadas. Las personas participantes (estudiantes, docentes y autoridades académicas), manifestaron las características que consideraban necesarias en un docente que forma docentes en las carreras de Educación.

Cabe mencionar, que dichas características fueron agrupadas por el equipo de investigación, en las categorías de Conocimientos, Habilidades, Valores y Actitudes. La mayoría de los aportes brindados, corresponden a la categoría de Habilidades y en

menor cantidad lo relacionado a los Conocimientos. Este resultado, puede significar que el dominio del conocimiento no es considerado una prioridad en un docente universitario, pero las habilidades, los valores y actitudes deben ocupar un lugar de privilegio en el perfil docente.

Esta investigación exploró la opinión con respecto al perfil idóneo de un docente universitario en las carreras de Educación, lo cual fue expresado fácilmente por las poblaciones participantes, sin embargo surgen interrogantes con respecto a ¿Cuáles de esas características del perfil poseen los actuales docentes que imparten en educación superior?, ¿Las características idóneas del formador de formadores son producto de un anhelo o de una vivencia de las personas participantes? ¿Existe congruencia entre los resultados del estudio y los planteamientos de la teoría educativa? Estos temas dan pie a nuevas posibilidades de investigación.

Las características expresadas por las personas participantes en el estudio revelan las altas y múltiples expectativas asignadas al profesional de la educación, lo que representa un reto para la formación disciplinar en las universidades públicas y privadas. Además, es un llamado de atención para que las instancias responsables de la educación universitaria del país, continúen apostando al planteamiento de estrategias y proyectos que aporten a la calidad en la formación de profesionales.

Los resultados del estudio coinciden con el VI Informe del Estado de la Educación (2017), con respecto a la tarea del país, de crear e implementar políticas que tiendan a fortalecer la práctica docente en todos sus ámbitos.

Limitaciones

La principal limitación que se presentó en el estudio, fue el acceso al personal docente y estudiantes de las universidades públicas y privadas. Ya que durante el proceso del estudio, cuando se visitó una universidad privada, se nos informó que la Unión de Rectores de las universidades privadas (UNIRE), había emitido una directriz de que las universidades privadas solo deben participar en estudios o investigaciones que sean planteados o avalados por ellos. Esta situación llevó al equipo de investigación a replantear algunas coordinaciones y a cambiar la estrategia de recolección de información de docentes y estudiantes.

Otra limitación en el proceso de investigación fue que a pesar de existir un convenio entre los jefes del MEP/CONESUP y el INIE/UCR para la realización del estudio, en varias ocasiones se cambió a la funcionaria(o) representante del CONESUP y no se les realizó ningún ajuste en su carga laboral, implicando un sobrecargo de funciones en su quehacer cotidiano y poco tiempo disponible para el proceso de investigación.

Recomendaciones

Es necesario fortalecer las alianzas estratégicas interinstitucionales en el ámbito público y privado, que permitan continuar realizando procesos de investigación en el campo educativo.

Ante la cantidad de profesionales titulados en Educación, se subraya la necesidad de realizar investigaciones que profundicen en el análisis de los planes de formación de profesionales en Educación graduados de las universidades públicas y privadas, con respecto al cumplimiento de estándares de calidad.

La diversidad y amplitud de características indicadas en el perfil profesional docente, evidencia la necesidad de que las universidades contemplen programas y proyectos de actualización permanente del profesional encargado de la formación de formadores.

Los resultados de este estudio pueden ser considerados como un insumo para las instancias encargadas de la contratación de profesionales en Educación, para trascender la verificación del cumplimiento de requisitos y se tome en cuenta las características del perfil mediante la ampliación de los criterios y estrategias de contratación.

Se requiere instar a los Colegios Profesionales de Educación, para que cuenten con perfiles profesionales, que a su vez les permita implementar mecanismos para la regulación del ejercicio profesional y aportar a la actualización permanente de sus agremiados.

Bibliografía y Referencias bibliográficas

Aguilar, Z., Castro, M. y Jiménez, G. (2006). Validación del perfil docente. Análisis del Proceso de inducción y evolución del desempeño docente de la Escuela de Administración Educativa. (Tesis de Licenciatura en Educación). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio.

Aguilar R. y Bautista M. (2015). Perfiles docentes y excelencia: un estudio en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 225-250.

Álvarez-Gayóu, J.L. (2012). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamento y metodología*. Editorial Paidós. México.

Amador, M; Díaz, D; Murillo, A; Rodríguez, Y; Rojas, E. y Vargas; L. (2013). Estudio Evaluación del desempeño del personal docente en los centros educativos de educación secundaria pública de las direcciones regionales de San José. Dirección de Planificación Institucional. Ministerio de Educación Pública.

Arias, F. (2005) Propuesta para orientar el proceso de construcción y definición del perfil profesional fundamentado en competencias. Tesis de maestría en planificación curricular. Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica Costa Rica. Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227 de 2 de mayo de 1978, Publicada en La Gaceta No. 102 de 30 de mayo de 1978.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 6693. Creación del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (1981).

Avalos, B. (2009) Las instituciones formadoras de docentes y las claves para formar buenos docentes. Sistema Centroamericano de Evaluación y armonización de la Educación Superior.

- Bain, K. (2006) Lo que hacen los mejores profesores de universidad. Barcelona: Imprenta Palacio.
- Barrantes, R. (2006) Investigación un camino al conocimiento. San José. Costa Rica: EUNED
- Botero Ch., J. (2009). Cinco tendencias de la gestión administrativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. Nº. 49/2. EDITA: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Recuperado de <http://rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Caballero R, K (2013). La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. Vol.11 (2). Recuperado de <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/446>
- Cabero Almenara, J y Llorente Cejudo, M (2013) La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación* 7(2) Sevilla: España
- Cáceres G. (2014). La importancia de publicar los resultados de Investigación. *Facultad de Ingeniería* , 23(37), 7-8. Retrieved March 09, 2017, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-11292014000200001&lng=en&tlng=es.
- Calderón G. y Escalera C; (2008). La evaluación de la docencia ante el reto del espacio europeo de educación superior (EEES). *Educación XX1*, () 237-256. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601111>
- Cárdenas Q., R y Martínez P., L. (2013) La gestión pedagógica de la formación de profesionales de la educación en Ecuador. *Santiago* (133) enero- abril. Recuperado de <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/191>

- Cascante, C., González, L., Rodríguez, C., Villalobos, A. y Zúñiga, A. (2008)
- Centro Interuniversitario de Desarrollo. CINDA (2008). Evaluación del desempeño docente en las universidades chilenas. Situación actual. Recuperado de <http://www.cinda.cl/download/libros/EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO%20DOCEN.pdf>
- Cerda, H. (2000) La evaluación como experiencia total. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Contreras, F., Buzeta, L., y Pedraja L. (2015). Importancia de las publicaciones académicas: algunos problemas y recomendaciones a tener en cuenta. *Idesia (Arica)*, 33(4), 111-119. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34292015000400014>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19 (33), 229-247. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cánovas C. (2013). El quehacer docente universitario hoy: complejidad y postura crítica en la superación de algunas contradicciones de la educación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13() 1-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878022>
- Chacón M., L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20() 150-161. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Day, C. (2005). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid. Narcea
- Deika, A., Izarra, B., López, L. y Prince, E. (s.f). El perfil del educador. *Revista Ciencias de la Educación*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n21/face21-7.pdf>
- Dengo M. (1995) Educación costarricense. San José, Costa Rica: EUNED

Escobar J. y Cuervo A. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición* 6. Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Fernández B., M. y González L., S. (2012). El perfil del buen docente universitario. Una aproximación en función del sexo del alumnado. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. Vol.10 (2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4021072>

González, Y. (2006) Educación y Universidad. San José. CR. Editorial UCR

Giuseppe E., P.; Gil M., M.J. (2012). Un proceso de construcción participada del perfil docente en una red de Instituciones de Educación Superior de América Latina. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. Vol.10 (2). Recuperado de <http://red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/382>

Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 33(spe), 129-141. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&tlng=es

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). 4ª. Ed. *Metodología de la investigación*. México DF, México: McGraw Hill Interamericana.

Ibarra M; Miranda E.; Álvarez I. (2013). La gestión Educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai*, Septiembre-Diciembre, 149-156.

Ley de carrera docente. DECRETO N° 2235/1972

Ley Fundamental de Educación N°2160 (1957).Costa Rica.

López- Mojarro, M. (2002). *A la calidad por la evaluación*. Barcelona: CISSPRAXIS. S.A

- Martínez, J (2013) Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* 50 (1). Recuperado de: <http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/528/public/528-1467-1-PB.pdf>
- Martínez I y Guevara A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(1) 113-124. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Mas T., O. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. Vol.10 (2). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev183COL4.pdf>
- Monereo, C. y Domínguez, C. (2014). La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educación XX1*, 17 (2), 83-104. doi: 10.5944/educxx1.17.2.11480
- Morantes H., A. y Acuña C., G.A. (2013). *Revista del Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte*. N° 18 enero - junio, Colombia. Recuperado <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/view/4717/3239>
- Oficina de la Planificación de la Educación Superior (2000). *Leyes, Convenios y Decretos de la Educación Superior Universitaria Estatal en Costa Rica*. CONARE, Tercera Edición.
- Oppenheimer, A. (2010) ¡Basta de historias! La obsesión latinoamericana con el pasado y las 122 claves del futuro. México: Ed. Random house mondadori, S.A.
- Pérez Ornelas, M I; (2015). ¿Quién es el docente universitario de la educación normal? *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLV() 119-138. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27041543005>
- Poder Ejecutivo Decreto 19650-MEP (1990). Reglamento General del Consejo

Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.

Programa Estado de la Nación, en Desarrollo Humano Sostenible (2011) Tercer Informe Estado de la Educación, San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2013) Cuarto Informe Estado de la Educación. San José, Costa Rica.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2017) Sexto Informe Estado de la Educación. San José, Costa Rica.

Ramírez G. (2011) Evaluación del perfil docente rural desde la práctica Educativa. Tesis de maestría profesional en evaluación educativa. Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica

Ramírez G., M., y Montoya V. J. (2014). La evaluación de la calidad de la docencia en la universidad: Una revisión de la literatura. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 12(2), 77-95. doi: <http://dx.doi.org/10.4995/redu.2014.5641>

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>

Rodríguez J. Artilles J. y Aguiar M. (2015) La gestión universitaria: dificultades en el desempeño del cargo y necesidades de formación. *Revista de Docencia Universitaria* 13 (3).

Ruiz. A. (2000). La Educación Superior en Costa Rica. Tendencias y retos en un nuevo escenario histórico. Editorial Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.centroedumatematica.com/aruiz/libros/La%20Educacion%20Superior%20en%20Costa%20Rica.pdf>

Rueda M. (2008) La evaluación del desempeño docente en la universidad. REDIE.

Revista Electrónica de Investigación Educativa [en línea] 2008, (Sin mes):
[Fecha de consulta: 6 de marzo de 2017] Disponible
en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15511127002>> ISSN

Taylor, S.J. y Bogdan R. (2010). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Editorial Paidós.

Valdés. H (2000) Evaluación del desempeño docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México

Venegas, E (2006) La Tercerización de la Formación Inicial Docente para la Educación Primaria en los Países Centroamericanos y República Dominicana. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

Villela D., A. (2011). Gestión en Educación Superior: Funciones, capacidades y necesidades directivas. *Revista Akadèmeia*. Recuperado de <http://www.revistaakademeia.cl/?p=515>

Anexos

Anexo 1: Convenio UCR- CONESUP

Anexo 2: Carta de UNIRE

Anexo 3 Instrumentos elaborados

- a. Entrevista semi estructurada a autoridades académicas
- b. Cuestionario dirigido a estudiantes
- c. Cuestionario dirigido a docentes

Anexo 4: Cuadros con los resultados de las características (personales y académicas) del perfil docente, según población participante y según tipo de universidad pública o privada.

Anexo 5: Gráfico No 1. Cantidad de cursos que imparten docentes de las carreras de Educación universidades públicas y privadas.

Anexo 6: Gráfico No 2. Grado académico de docentes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas.

Anexo 7: Gráfico No 3. Experiencia en docencia de docentes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas.

Anexo 8: Cuadros con la información por población y por tipo de universidad consultada. Esta información se organizó en las categorías de: características personales y características profesionales

Anexo 9: Cuadros con los resultados de las características del perfil docente por conocimientos, habilidades, valores y actitudes, según población participante y según tipo de universidad pública o privada

Anexo 10. Instrumento para validación del perfil con expertos

Anexo 11. Registro fotográfico de la Sesión de Validación de expertos

Anexo 1. Convenio



CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE UNIVERSIDAD DE COSTA RICA Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA, CONSEJO NACIONAL DE ENSEÑANZA SUPERIOR UNIVERSITARIA PRIVADA.

Para el estudio de los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las universidades públicas y privadas

Entre nosotros, la UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (UCR), cédula jurídica número 4-0000-421-49 (cuatro-cero cero cero mil noventa y dos mil ciento cuarenta y nueve), debidamente representada por el señor **HENNING JENSEN PENNINGTON**, mayor de edad, casado, Doctor en Psicología, con cédula de identidad 8-044-334 (ocho-cero cuarenta y uno-treientos treinta y cuatro), seccino de Bonito de Montes de Oca, en su condición de Rector, nombrado en Asamblea Plenaria celebrada el trece de abril del año 2012, con un periodo comprendido entre el 19 de mayo de 2012 hasta el 18 de mayo de 2016, juramentado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria N° 5433, celebrada el 18 de mayo de 2012, con facultades de representación judicial y extrajudicial en concordancia con el artículo cuarenta inciso a) del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. El Rector ejerce la representación judicial y extrajudicial de la UCR, en concordancia con el artículo cincuenta inciso a) del Estatuto Orgánico de esta Universidad, el organismo Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada del Ministerio de Educación Pública, cédula jurídica 2-100-042602, en adelante denominado MEN-CONESUP, representado en este acto por **LEONARDO GARNIER RÍMOLQ**, mayor de edad, vecino de Zapoto, portador de la cédula de identidad 1-433-631 (uno— cuatrocientos treinta y tres-siete mil setecientos), Doctor en Economía, en su calidad de **MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DE ENSEÑANZA SUPERIOR UNIVERSITARIA PRIVADA (CONESUP)**, según acuerdo del Diario Oficial La Gaceta número 88 del 11 de mayo de 2010 (Decreto número 001-P) y a quien corresponde la representación judicial y extrajudicial de conformidad con el artículo 18 de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, guiados por el deseo de fomentar a través de una cooperación institucional el desarrollo de actividades académicas, la investigación, la docencia y demás tareas afines al quehacer de ambas instituciones, hemos acordado en suscribir el presente convenio marco de cooperación



2012

para apoyar la ejecución del Programa de Estudio de los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas.

CONSIDERANDO QUE:

1. Que la función esencial y prioritaria del Estado es velar por la conservación, protección, administración, aprovechamiento y fomento de los recursos públicos con que cuenta el país, de conformidad con el principio de uso adecuado y sostenible; por lo tanto, es uno de los actores responsables para el desarrollo de alianzas estratégicas dado su compromiso con la sociedad.
2. Que el Ministerio de Educación Pública (MEP) es el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de la educación, cuyo cargo está la función de administrar todos los elementos que lo integran, para la ejecución de las disposiciones pertinentes del Título Séptimo de la Constitución Política, de la Ley Fundamental de Educación, de las leyes conexas y los respectivos reglamentos.
3. La UCR es una institución de cultura superior dedicada a la enseñanza, la investigación, la evaluación y la difusión de conocimiento, la misma dispone de profesionales en diversas áreas de interés relacionadas con la formación en valores, en educación, orientación, educación especial, psicología, etc
4. La UCR tiene entre sus funciones el contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación y al conocimiento de la realidad costarricense, estudiar los problemas de la comunidad y participar en proyectos tendientes al pleno desarrollo de la sociedad costarricense.
5. Que ambas partes, consideran deseable unir esfuerzos para potenciar sus líneas comunes de actuación, estableciendo una colaboración mutua en los términos suscritos, para contribuir en el campo de la investigación, y la evaluación educativa, con el objetivo de potenciar el desarrollo intelectual, cultural y científico de la comunidad y del país.
6. Que ambas instituciones tienen el interés de suscribir este convenio específico de colaboración para conocer cómo la Propuesta denominada Estudio de los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas contribuye e influye en el área educativa logrando acciones concertadas que facilitan el análisis y toma de decisiones relacionadas con los procesos de cambio en la formación de profesionales que la sociedad costarricense requiere.



[Handwritten signature]
V.B.S.

7. La Universidad de Costa Rica por medio del Instituto de Investigación en Educación ha propuesto el Estudio de los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas.
8. Que tanto la Universidad como el MEP-CONESUP están dispuestos a aunar esfuerzos para trabajar conjuntamente en aquellos proyectos y estudios que se requieren para que ambas instituciones cumplan con las obligaciones del convenio, como para que adicionalmente se consoliden acciones que les acerquen al mejoramiento de los procesos educativos en el tema de interés.

POR TANTO:

Las anteriores instituciones acuerdan suscribir el siguiente Convenio Específico de Cooperación, que se registrá por las leyes nacionales y los siguientes artículos:

PRIMERA: Del objetivo

Analizar los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas.

SEGUNDA: De las Instancias Coordinadoras

Cada Institución designará un representante que coordinará la buena marcha del proyecto, en el caso de la UCR, será a través del INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN (INIE) y el MEP-CONESUP a quien designe el departamento o Dirección.

TERCERA

A: De las responsabilidades de la Universidad

Se llevarán a cabo los siguientes objetivos generales:

Objetivo General: Analizar los factores académicos y administrativos relacionados con la preparación de docentes autorizados, para impartir cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación, en las Universidades Públicas y Privadas.

Para ello realizará las siguientes actividades:

- Identificar los factores de la normativa vigente a nivel nacional, en relación con la idoneidad del personal docente que imparte la docencia en los planes de estudio de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas.
- Conocer las calidades académicas de docentes que laboran en las carreras de educación en las universidades públicas y privadas.



Para el desarrollo de estas actividades, se inscribe el proyecto ante la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica.

La Universidad de Costa Rica designará $\frac{1}{4}$ de tiempo completo, que equivale a 10 horas semanales a la funcionaria(o) que designe para que realicen las actividades requeridas en la investigación.

En caso de que la funcionaria(o) no pueda continuar con el proyecto, deberá designarse a otro funcionario que tenga, al menos, las mismas calidades académicas de la persona sustituida. Lo anterior, con el propósito de asegurar la continuidad del proceso de investigación.

B: De las responsabilidades de MEP-CONESUP

Designará un cuarto de tiempo, que corresponde a 10 horas semanales incluidas en la actual jornada laboral de cada uno de los funcionarios asignados por el MEP, para que realicen las actividades requeridas en la investigación. El total de tiempo designado por dichos funcionarios, representa un aporte monetario del Estado, aproximado de un millón cuatrocientos mil colones (₡ 1.400.000) mensuales, para un total aproximado de quince millones cuatrocientos mil colones (₡ 15.400.000), en los 11 meses correspondientes a la duración de la investigación. En el entendido que es parte del salario designado por el MEP y no un monto adicional.

En caso de que alguno de los funcionarios no pueda continuar con el proyecto, deberá designarse a otro funcionario que tenga, al menos, las mismas calidades académicas de la persona sustituida. Lo anterior, con el propósito de asegurar la continuidad del proceso de investigación.

CUARTA: De la Propiedad Intelectual

Ambas partes convienen en respetar los derechos de propiedad intelectual derivados de la ejecución del objeto de este convenio. Esto significa que serán respetados los autores de los informes o de cualquier otro tipo de divulgación mediante su reconocimiento, la inclusión de su nombres en cualquier tipo de formato o soporte y los derechos derivados; todo de acuerdo con las leyes y los convenios internacionales que rigen en tema de protección de los derechos de autor. Sin embargo por la naturaleza de sus resultados de la investigación a llevar a cabo y el interés intrínseco de que la información a suministrar sea divulgada, ambas partes podrán disponer de los informes o cualquier tipo de información en cualquier formato sin necesidad de autorización de la otra o de los autores, siempre y cuando se respetan las condiciones antes expuestas, lo que incluye el derecho de los autores a ser mencionados y el derecho a la integridad de la obra. Todas las publicaciones relacionadas con actividades realizadas dentro del marco del presente convenio tienen que mencionar en forma adecuada la colaboración de MEP-CONESUP y la UCR.



[Handwritten signature]

..

QUINTA: Del Cronograma

La duración del Convenio abarca del 30 junio de 2012 al 31 de mayo de 2013:

Objetivo:

1. Identificar los factores de la normativa vigente a nivel nacional, en relación con la idoneidad del personal docente que imparte la docencia en los planes de estudio de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas. Inicia: 30-06-12 y Finaliza: 14-9-12.
2. Conocer las calidades académicas de docentes que laboran en las carreras de educación en las universidades públicas y privadas. Inicia: 17-09-12 y Finaliza: 31-05-13.

SEXTA: Vigencia y Prórroga

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, rige a partir de su firma, al contar con la aprobación de las partes y el visto bueno de las asesorías jurídicas de ambas partes y podrá ser prorrogado por periodos iguales de común acuerdo entre las partes manifestado por escrito, seis meses antes de su vencimiento. La terminación anticipada del presente convenio no afectará la marcha y conclusión de las acciones, proyectos o programas que se encuentren en ejecución.

SÉTIMA: Modificación del Convenio

El presente Convenio no podrá ser modificado en ninguno de sus extremos, salvo que medie mutuo acuerdo entre las partes, por iniciativa de las mismas y que se exprese por escrito, en cualquier etapa de su ejecución; para ello la parte interesada en efectuar la modificación remitirá la modificación propuesta a la otra parte, y ésta última tendrá hasta tres meses después de notificado para manifestarse sobre lo que corresponda. Así una vez puestos de acuerdo, se plasmará lo correspondiente en el adenda respectivo.

OCTAVA: Causales de disolución del convenio por incumplimiento

En todo caso, las partes se reservan el derecho de dar por concluido el Convenio por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite continuar con éste, lo cual hará de conocimiento de la contraparte, con ocho días naturales de anticipación.



[Handwritten signature]
Véto

NOVENA: Rescisión y Resolución

En caso de conflicto entre las partes, sobre alguna de las disposiciones contenidas en este convenio o respecto a la ejecución del mismo, éste podrá ser resuelto, por parte de las instituciones por medio de su representante legal o ha quien se designe, utilizando los principios de legalidad, sana crítica y protección del interés público. En caso de no haber acuerdo, la situación será elevada a las autoridades superiores.

DÉCIMA:

En razón no de existir erogación de fondos públicos este convenio se realiza en marco de cooperación, por lo tanto no existe estimación especial alguna.

UNDÉCIMA: Notificaciones

Para todos los avisos y notificaciones que las partes quisieran darse por motivo del presente Convenio las mismas señalan como sus domicilios los siguientes:

Por el **Ministerio de Educación Pública**: Calle 6, Avenida Central y Segunda, Edificio Raventós, 7° Piso, Tel: Central: 2221-4465, Ext 115 Telefax 2258-3101

Por la **Universidad de Costa Rica**: **Dr. Henning Jensen Pennington**, Rectoría. Ubicada en San Pedro de Montes de Oca, 300 metros al norte del Parque Kennedy
TELEFAX 22340452 correo electrónico rectoria@rectoria.ucr.ac.cr.

De conformidad firmamos tres originales en español de este Convenio Especifico de colaboración, siendo todas las versiones igualmente válidas, el día 19 de setiembre del 2012.


Henning Jensen Pennington
Rector
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

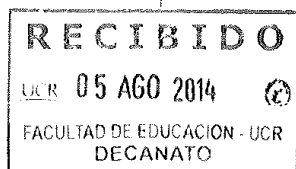

Leonardo Garnier Rimolo
Ministro
MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA



Anexo 2. CARTA DE UNIRE



Unidad de Rectores de Universidades Privadas de Costa Rica



Asch

Ref: UNIRE/023-2014/Dir Ejec.*

San José, martes 05 de agosto del 2014.

Doctora
Alejandrina Mata Segreda
Decana de la Facultad de Educación
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

De nuestra mayor consideración:

La Junta Directiva de UNIRE en su sesión del 23 de julio inmediato anterior conoció el requerimiento realizado por usted en nombre del INIE, a varias Universidades Privadas, para alimentar una investigación sobre la formación de docentes en el país.

En UNIRE, somos conscientes de que el país debe realizar un análisis profundo, no solo sobre la formación de docentes, sino sobre el sistema de selección, reclutamiento y evaluación de desempeño de los docentes, principalmente aquellos que son contratados por el Ministerio de Educación Pública, pues su desempeño es el que mayor impacto tiene para el país. Por eso celebramos cualquier iniciativa para analizar y tomar acciones sobre este tema.

Desde UNIRE, hemos planteado esta inquietud tanto al CONARE como a la actual Ministra de Educación y nos hemos puesto a la orden para ser parte de la iniciativa de análisis, reflexión y puesta en marcha de acciones para enfrentar los retos y desafíos en torno a la preparación y desempeño del personal docente encargado de la formación de docentes en el área de las Ciencias de la Educación.

Desde este punto de vista, es que consideramos que el esfuerzo CONESUP-INIE para que resulte eficaz, requiere de la participación activa del sector privado, la cual es fundamental para el análisis; no solamente como un elemento de análisis, sino como un actor clave para el desarrollo de la investigación, de tal manera que la misma no resulte en un esfuerzo unilateral y con una visión únicamente Estatal.

UNIRE ha tenido experiencias de trabajo conjunto exitosas con diferentes organizaciones y entidades. Por ejemplo, la Comisión Mixta CONARE-UNIRE ha mostrado que el trabajo conjunto rinde frutos en proyectos como el Centro Nacional de Estadísticas Universitarias, la Comisión de Calidad y otros



2524-1440 / 2524-1441



www.unire.or.cr



Unidad de Rectores de Universidades Privadas de Costa Rica

Dra. Alejandrina Mata Segreda, Decana Facultad de Educación, UCR

05-08-2014

2

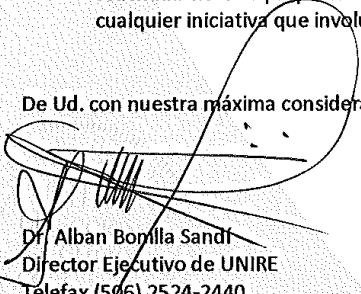
proyectos del CONARE donde participamos como actores. Es un hecho, que las relaciones de coordinación, más que las de subordinación, rinden frutos y mejores resultados cuando éstos son producto de una acción realmente participativa y en este caso en particular, de los dos sectores vinculados con la Educación Superior Universitaria.

Llama la atención a los miembros de UNIRE, que las Facultades de Educación de las universidades públicas ha realizado diferentes eventos donde, por razones que desconocemos, no consideran oportuno participar a las universidades privadas, lo que genera visiones endogámicas de menor impacto al no considerarse un sector tan importante en la formación de docentes, —en las diferentes áreas del saber y niveles—, como lo es el de la educación superior universitaria privada.

Por estas consideraciones, la Junta Directiva de UNIRE, ACUERDA:

- a) Atendiendo a las inquietudes planteadas por la Universidades consultadas, solicitar al INIE y CONESUP un trabajo conjunto en los diagnósticos y propuestas, desde sus diseños hasta la formulación de acciones, en donde participen los diferentes actores que tienen que ver con la formación de formadores y carreras de educación.
- b) Comunicar dicho acuerdo a las Universidades concernidas, con el fin de que la información solicitada no sea proporcionada, hasta tanto UNIRE no se incorpore como un actor en cualquier iniciativa que involucre al sector de la educación superior universitaria privada.

De Ud. con nuestra máxima consideración


Dr. Alban Bonilla Sandí
Director Ejecutivo de UNIRE
Telefax (506) 2524-2440
directorejecutivo@unire.or.cr

Aymv

CC:
CONESUP
Comisión Mixta CONARE-UNIRE
Asamblea General de UNIRE



2524-1440 / 2524-1441



www.unire.or.cr

Anexo No. 3 Instrumentos elaborados

a. Guía de entrevista para Autoridades Académicas

Estimada Autoridad académica

A partir del convenio de cooperación entre CONESUP/MEP y el INIE/UCR, se realiza el proyecto de investigación No. 724-B4-314, titulado: **Factores académicos y administrativos, relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas**. Con los resultados del estudio se pretende ampliar el conocimiento de la situación actual de la preparación y desempeño del personal docente encargado de la formación de docentes para señalar desafíos y fundamentar nuevas propuestas.

La universidad en que usted estudia fue seleccionada como parte de la muestra de la investigación, por lo tanto, se le solicita su colaboración completando el siguiente el cuestionario. Cabe mencionar que la información será de **uso confidencial**, y se presentarán los resultados agrupados por universidades privadas y públicas. Se agradece su valiosa colaboración

Fecha: _____

Universidad: _____ **Puesto:** _____

Preguntas generadoras:

¿La universidad realiza evaluación del desempeño docente?

¿Quiénes son las personas encargadas de realizar la evaluación?

¿Cuándo se realiza la evaluación?

¿Cuál es el proceso administrativo de evaluación del desempeño docente desarrollado por la universidad?

¿Cuáles son los criterios de evaluación de la labor académica del personal docente que imparte cursos en el área de Educación que tiene la evaluación?

Mencione según su opinión y las principales características que debe tener el perfil profesional de un docente universitario en las carreras de Educación.

3.2 Cuestionario para estudiantes

Estimado/estimada estudiante

A partir del convenio de cooperación entre CONESUP/MEP y el INIE/UCR, se realiza el proyecto de investigación No. 724-B4-314, titulado: **Factores académicos y administrativos, relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas.** Con los resultados del estudio se pretende ampliar el conocimiento de la situación actual de la preparación y desempeño del personal docente encargado de la formación de docentes para señalar desafíos y fundamentar nuevas propuestas.

La universidad en que usted estudia fue seleccionada como parte de la muestra de la investigación, por lo tanto, se le solicita su colaboración completando el siguiente el cuestionario. Cabe mencionar que la información será de **uso confidencial**, y se presentarán los resultados agrupados por universidades privadas y públicas.

Se agradece su valiosa colaboración

1. Universidad en la que estudia _____

2. Carrera que cursa _____

3. Cantidad de cursos matriculados _____

4. Nivel académico Bachillerato _____ Licenciatura _____

Para responder a las siguientes afirmaciones se utilizará una escala de 1 a 10, en la cual el menor puntaje es 1 y el mayor es 10. Usted puede marcar, dependiendo de la valoración que desea otorgar a los aspectos que usted considera que el docente debe tener que forma docentes debe tener.

5. Conocimientos de la materia que imparte

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Participación en los cursos o actividades de actualización profesional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Investigación relacionada al que hacer docente.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Producción académica en el área disciplinar.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Comunicación asertiva con el estudiantado.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Promueve la participación crítica en el estudiantado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Relación interpersonal con el estudiantado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Respeto a las diferencias individuales (credo, ideología, preferencia sexual, condición socio económica), de las y los estudiantes.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. ¿La Universidad realiza evaluación del desempeño de los docentes?

Si _____ / No _____ pase a la pregunta 18

15. Quiénes son las personas encargadas de la evaluación a las y los docentes

Estudiantes _____

Coordinación de la carrera _____

Jefatura administrativa _____

16. Cuándo se realizan estas evaluaciones

Al inicio del curso _____

A mediados del curso _____

Al final del curso _____

17. Estrategias Utilizadas para la evaluación del desempeño

Cuestionarios _____

Entrevistas _____

Visitas al aula _____

Otros _____ Especifique _____

18. Mencione según su opinión las principales características que debe tener el perfil profesional de un docente universitario en las carreras de Educación

b. Cuestionario dirigido a personal docente:

Estimado/estimada docente

A partir del convenio de cooperación entre CONESUP/MEP y el INIE/UCR, se realiza el proyecto de investigación No. 724-B4-314, titulado: **Factores académicos y administrativos, relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de educación de las universidades públicas y privadas.** Con los resultados del estudio se pretende ampliar el conocimiento de la situación actual de la preparación y desempeño del personal docente encargado de la formación de docentes para señalar desafíos y fundamentar nuevas propuestas.

La universidad en que usted labora fue seleccionada como parte de la muestra de la investigación, por lo tanto, se le solicita su colaboración completando el siguiente el cuestionario. Cabe mencionar que la información será de **uso confidencial**, y se presentarán los resultados agrupados por universidades privadas y públicas. Se agradece su valiosa colaboración

I. Información General

1. Universidad/ Universidades donde trabaja: _____

2. Carrera(s) en la que labora: _____

3. Cantidad de cursos que imparte:

- _____ Uno
- _____ Dos
- _____ Tres
- _____ Cuatro
- _____ Cinco
- _____ Seis
- _____ Más de seis

4. Grado académico: Lic, MSc, Dr.

5. Títulos universitarios y universidad de procedencia, de grado universitario, iniciando del título obtenido más recientemente:

Título 1 _____	Universidad _____
Título 2 _____	Universidad _____
Título 3 _____	Universidad _____
Título 4 _____	Universidad _____
Título 5 _____	Universidad _____
Título 6 _____	Universidad _____
Título 7 _____	Universidad _____
Título 8 _____	Universidad _____

6. Experiencia en docencia universitaria: _____ años, _____ meses

7. Cantidad de Publicaciones realizadas:

- _____ Ninguna
- _____ 1a 3 publicaciones
- _____ 4 a 6 publicaciones
- _____ 6 a 9 publicaciones
- _____ Más de 9 publicaciones

II. Aspectos necesarios para desempeñarse como docentes en las carreras de Educación

Para responder a las siguientes afirmaciones se utilizará una escala de 1 a 10, en cada una, en la cual **el menor puntaje es 1 y el mayor es 10**. Usted puede marcar en la opción que desee dependiendo de la valoración que desea otorgar a los aspectos que usted considera **NECESARIOS** para desempeñarse como docente que forma docentes de las carreras de Educación.

8. Conocimiento profundo de la materia que imparte

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Participación en cursos o actividades de actualización profesional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Investigación relacionada al quehacer docente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Producción académica en el área disciplinar (artículos, libros, ensayos)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Participación en acciones que contribuyan a su Desarrollo personal (Entiéndase desarrollo personal como aquellas actividades en las que la persona potencia sus habilidades y destrezas personales)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Comunicación asertiva con el estudiantado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Desarrollar la capacidad de escucha hacia el estudiantado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Ser un mediador(a) del proceso educativo (Entiéndase mediador(a) del proceso educativo como aquella persona que propicia un clima adecuado para los procesos de enseñanza y aprendizaje).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16 Tomar en cuenta los principios ética en los diferentes contenidos del curso que imparte

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Promover la participación crítica del estudiantado.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Relación interpersonal con el estudiantado (Entiéndase relaciones interpersonales como la interacción respetuosa entre el o la docente y el estudiantado)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19 Respeto la diferencias individuales (credo, ideología, preferencia sexual, condición socio económica) del grupo de estudiantes

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

III. Evaluación del desempeño docente

¿La universidad realiza evaluación del desempeño docente?

Si ___

No ___ Pase a la pregunta 24

¿Quiénes son las personas encargadas de realizar la evaluación del desempeño docente?

_____ Estudiantes

_____ Coordinación de la carrera

_____ Jefatura administrativa

Otra _____

¿Cuándo se realiza la evaluación del desempeño docente?

_____ A inicio del curso,

_____ A mediados del curso

_____ Al final del curso.

Estrategias utilizadas para la evaluación del desempeño docente

_____ Cuestionarios

_____ Entrevistas

_____ Visitas al aula

Otras _____

Mencione según su opinión, las principales características que debe tener el perfil profesional de un docente universitario en las carreras de Educación.

Anexo 4 Cuadros con los resultados de las características (personales y académicas) del perfil docente, según población participante y según tipo de universidad pública o privada.

Cuadro No.1 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de estudiantes de universidad públicas.

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Discreto (E1UP)	Debe ser profesional, ético y no “preferir” a unos sobre otros (E1UP) La ética es muy importante en esta labor. (E3UP)
Debe ser multifuncional, literalmente, por ejemplo un educador de primaria se enfrenta a muchos desafíos, debe ser orientador, psicólogo, y hasta trabajador social(E1UP)	El docente debe manejar todos los contenidos en su profundidad, no sólo en su superficie. (E2UP) Un dominio excelente del tema que imparte. (E3UP) Es necesario que maneje su materia a la perfección (E8UP)
Respeto por los diferentes criterios y pensamientos que puedan desarrollar los estudiantes (E1UP) (E7UP) (E8UP)	Habilidad de negociación para poder manejar a un grupo (E3UP)
Debe guiar y motivar el desarrollo tanto personal como académico de los estudiantes (E1UP)	Debe implementar un método fundamentalmente constructivista sin dejar de lado los otros métodos (E4UP)
Enseñar con el ejemplo (E1UP) (E7UP)	Fomentar más la práctica y reducir la teoría (E5UP)
Por ello debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (E1UP)	Mantener el respeto y la disciplina en frente de los estudiantes. (E4UP) Que pueda mantener la disciplina sin necesidad de castigos ni regaños verbales.

	(E4UP)
Responsabilidad (E1UP) (E2UP) (E5UP) (E7UP) (E8UP)	No intentar poner su credo y religión a los alumnos (E4UP)
Debe tener empatía, (E1UP)	Que conozca bastante de educación. (E6UP)
Debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (E1UP)	Ser creativo y moderno a la hora de crear conocimiento en los alumnos (E4UP)
Tener liderazgo en el sentido de que pueda no solo guiar a los futuros docentes sino también avanzar y trabajar con ellos. (E2UP)	Ser un verdadero guía que busque estrategias innovadoras para poder llevar a cabo esta labor. (E4UP)
Con compromiso serio con lo que hace. (E2UP)	Lograr un aprendizaje dual que tanto el profesor como el alumno lleguen a un conocimiento. (E4UP)
Este profesional debe ser accesible, debe tener un dominio de sus emociones. (E3UP)	Debe ser una persona muy analítica que enseñe una visión global o integral de la enseñanza que va más allá de impartir lecciones. (E6UP)
Ser cordial, respetuoso (E3UP) (E7UP)	Que tenga experiencia en el campo que enseña (E8UP)
Promover la participación crítica de los estudiantes (E4UP)	Debe romper con la idea tradicional de enseñanza -aprendizaje. (E6UP)
Tener un carácter adecuado, es decir, que controle asertivamente los límites entre lo estricto y lo humanístico, para lograr establecer buenas relaciones con sus pupilos. (E5UP)	Enseñar verdaderamente para poder ver resultados agradables (conocimiento significativo en el estudiantado). (E7UP)
Sobre todo no debe ser subjetivo. (E3UP)	
Debe inspirar...para que no se queden	

Únicamente dando clases sino que alcancen puestos en el gobierno como asesores o así. (E6UP)	
Debe ser alguien maduro(E6UP)	
Tiene que ser alguien visionario (E6UP)	
Entregado, debe de gustarle y sentir placer al impartir sus lecciones (E7UP)	
Discreto (no es necesario regañar a un estudiante públicamente si el regaño podría convertirse en irrespeto, los problemas de los estudiantes-profesores deben arreglarse entre ellos, no entre los demás. (E7UP)	
Comprensivo (E8UP) Entender a los alumnos, sus características y situaciones especiales. (E3UP)	
Que promueva los valores y que se apasione por su trabajo. (E8UP)	

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes, 2015

Cuadro No 2. Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de estudiantes de universidades privadas.

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Un docente accesible (E1UPr)	Las dinámicas son importantes para mantener el interés del estudiante.(E1UPr)

Abierto a críticas(E1UPr)	Dominio completo de la materia que imparte (E1UPr) (E6UPr)
Empatía con los estudiantes (E1UPr)	Estudios complementarios (Licenciatura, maestría) (E1UPr)
Crear conciencia en los docentes (E1UPr)	Sentido de análisis y argumentación de la simple materia (E1UPr)
Valoración de expectativas en el estudiantado (E1UPr)	Vocación (E1UPr) (E7UPr)
Respeto (E8UPr) Respeto por sus estudiantes y compañeros docentes, (E6UPr)	Docente tenga más manejo en el área por dar (E2UPr)
Amor por su trabajo (E8UPr)	Es importante la disciplina (E2UPr) Manejo del aula (E6UPr)
Buenas relaciones Interpersonales (E5UPr)	Exigencia (E2UPr)
Humanismo, conocimiento, disponibilidad, atención personalizada al realizar algún trámite, honestidad. (E3UPr)	Que muestre una actitud firme en cuanto al manejo del grupo, su forma o técnica para desarrollar la clase. (E3UPr)
Relaciones interpersonales (E4UPr)	Las dinámicas son importantes para mantener el interés del estudiante (E3UPr)
Amor a la carrera (E7UPr)	Conocimiento (E4UPr) (E5UPr)
	Ética profesional (E4UPr) (E5UPr) (E6UPr)
	Clases creativas (Conocimiento constructivista) (E5UPr)
	Innovación (E4UPr)
	Conocimiento tecnológico (E5UPr)
	Calidad de sus explicaciones (E6UPr)

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes, 2015

Cuadro No.3 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes de universidades públicas.

CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Empatía (D1UP)	Conocimiento (D1UP) Conocimiento de su especialidad (D3UP)
Comparte su pensamiento con sus pares. (D1UP)	Con la intención formativa de la carrera en la que participa. (D1UP)
Contar con hábito de lectura, sin importar el formato. (D1UP)	Comprende el fundamento epistemológico de la formación docente. (D1UP)
Con habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones (D1UP)	Favorece la construcción del saber pedagógico. (D1UP)
Capacidad de trabajo en equipo, con sus pares y el estudiantado(D1UP) Disposición para el trabajo en equipo (D2UP)	Comprende el fundamento y la dinámica pedagógica desde una perspectiva planetaria y compleja para la formación docente. (D1UP)
Alegre y dinámico (D3UP)	Organiza su actividad formativa (D1UP)
Capacidad de reflexión y crítica de su propio quehacer para el mejoramiento sistemático y continuo de su práctica docente(D2UP)	Construye conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas. (D1UP)
Excelentes relaciones humanas(D3UP)	Capacidad para para la mediación del aprendizaje (D1UP)
Ganas de aprender (D3UP)	Estudia el contexto social-cultural y educativo del país, la región y el mundo. (D1UP)
Capacidad de comunicar sus ideas, respetar las de otros colegas y del estudiantado, así como para proponer una interacción académica entre estos	Capacidad para utilizar diversos recursos, incluyendo las diversas tecnologías de la comunicación e información, (D1UP) (D3UP)

sectores (D2UP)	
Innovador (D3UP)	Enseñar a aprender al estudiantado(D1UP)
Deseo de superación (D3UP)	Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado(D1UP)
Crítico (D3UP)	Investiga, indaga, sistematiza su práctica educativa (D1UP) (D3UP)
	Vincula la formación docente al entorno social. (D1UP)
	La autoformación permanente, la investigación y la planificación de situaciones didácticas (D2UP) D3UP)
	Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente(D2UP)
	Conocimiento de la realidad nacional (D3UP)
	Dominar la materia, investigaciones sobre los temas que imparte, (D4UP)
	Publicaciones, actualizaciones en lectura y participación en eventos. (D4UP)
	Conocedor de la relación de su curso con los otros cursos de la carrera (D3UP)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Cuadro No. 4 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes de universidades privadas.

CARACTERISITICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Empatía con los estudiantes (D1UPr)	Vocación hacia la carrera (D1UPr)

Consciente del uso de la empatía para formar (D7UPr)	
Debe ser una persona íntegra, (D2UPr)	Que tenga los conocimientos para hacerlo. (D2UPr) (D4UPr)
Que disfrute enseñar (D2UPr) Debe ser una persona que ame lo que hace (D2UPr)	Que se preocupe por mantenerse actualizado y mejorar en el campo profesional (D2UPr)
Idealmente debe presentar una profunda claridad vocacional (D7UPr)	...se enfoque en hacer de las clases una experiencia positiva y productiva para el estudiante(D2UPr)
Innovador(D3UPr) Debe ser creativo (D4UPr)	Preparación(D3UPr) Profesional capacitado (D7UPr)
Flexible(D3UPr)	Estar actualizado (D4UPr) Actualización académica. (D6UPr)
Paciente(D3UPr)	con sólido basamento ético (D7UPr)
Lealtad hacia la institución y grupos de apoyo(D6UPr)	utilizar diferentes metodologías durante la lección, (D4UPr)
Motivar al estudiante a ser autodidacta. (D4UPr)	Debe tener un título o grado académico correspondiente a su área. (D4UPr)
Debe ser objetivo (D4UPr)	Debe tratarse de un investigador y productor prolijo, (D7UPr)
Tener habilidad para solucionar problemas de manera rápida. (D4UPr)	Exponer a los estudiantes tanto a la teoría como a la práctica por medio de explicaciones y casos reales de acuerdo a su campo. (D4UPr)
Disponibilidad de tiempo y dedicación según su función. (D6UPr)	Hay que ser muy ágil en el objetivo de cumplir el programa y dejar algo de conocimiento al estudiantado. (D5UPr)
Constancia(D5UPr)	Estudio(D5UPr)
Dedicación(D5UPr)	Con solvencia académica. (D7UPr)

Excelentes relaciones interpersonales (D6UPr)	
Valores éticos y morales. (D6UPr)	
Capacidad de escucha. (D6UPr)	
Humanista.(D7UPr)	
Espíritu de servicio. (D6UPr)	
Compañerismo. (D6UPr)	
Organizado(D3UPr)	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Cuadro No.5 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de autoridades académicas universidades estatales.

CARACTERISITICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Habilidades comunicativas (AP1)	Capacidad para investigar y hacer acción social. (AP1)
Ser un líder (AP1) (AP3)	Estar actualizándose constantemente. (AP1)
Atento a la diversidad (AP1)	Estar al día con las innovaciones tecnológicas. (AP1)
Ser una persona crítica. (AP1)	Tener mucha claridad del modelo de educación. (AP1)
Buen lector o lectora. (AP1)	Ser especialista en Educación. (AP2)
Con espíritu de colaboración. (AP2)	Ser muy buenos en diferentes áreas disciplinarias. (AP2)
Estar alerta a lo que surge a nivel social. (AP2)	Es importante la institución de donde salió. (AP2)
Con capacidad de autoformarse. (AP2)	Con conocimiento de herramientas tecnológicas. (AP2)
Con actitudes adecuadas (AP2)	Con títulos y conocimiento. (AP2)

Persona equilibrada. (AP2)	Con un buen manejo de la disciplina (AP3)
Persona respetuosa. (AP2)	En constante formación y capacitación. (AP3)
Que haya desarrollado todas o muchas de sus capacidades a nivel cognitivo, socio-afectivo, motor, social, lo veo como un ser íntegro. (AP2)	Busca nuevas estrategias y recursos para mejorar cada día su profesión. (AP3)
Muy dispuesto al cambio y a la incertidumbre. (AP3)	Conocimiento polivalente, que sea capaz de atender cualquier demanda o situación educativa. (AP3)
Apertura mental y una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes. (AP3)	Es hacer conscientemente lo que le corresponde desde su formación. (AP3)
Debe ser innovador (AP3)	Con formación crítica y propositiva. (AP3)
Que se involucre en las actividades académicas. (AP3)	
Profesional capaz de adecuarse a los cambios. (AP3)	
Capaz de autoevaluar sus propias prácticas. (AP3)	
La parte de formación ética que le da valores. (AP3)	
Es muy importante el sentido de identidad y de pertenencia. (AP3)	

Fuente: Entrevista realizada a autoridades académicas, 2015

Cuadro No. 6 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de autoridades académicas universidades privadas.

CARACTERISITICAS DEL PERFIL DOCENTE	
PERSONALES	ACADEMICAS
Que el estudiante pueda participar sin	Tiene que tener un posgrado que tenga

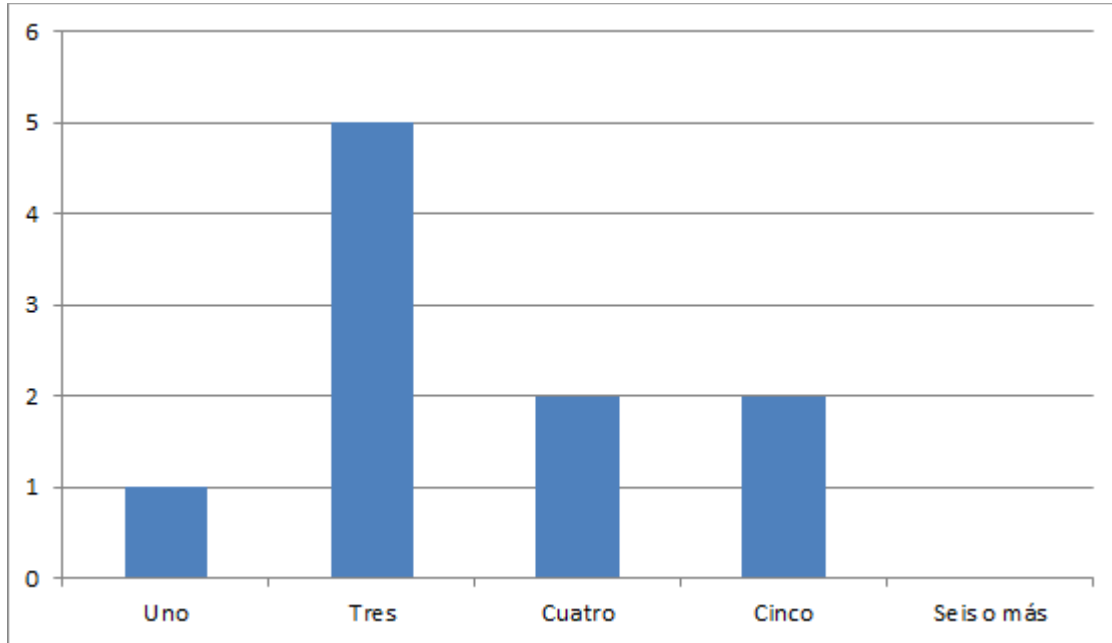
temor.	que ver con docencia.
La actitud es muy importante....Un título es muy importante...Yo puedo tener una excelente formación, un título espectacular pero tener una pésima actitud.	Con experiencia docente en la educación terciaria.
Es la inspiración, el profesor tiene que tener vocación, tiene que estar por vocación y no por equivocación.	Con un título de Universidad Pública.
El amor por su profesión y sentirse orgullosos de lo que uno es se transmite.	Con un título que lo respalde y la experiencia.
Un profesor tiene que entrar al aula y que los estudiantes sientan que algo pasó, llegó el profe y no es el profe que más sabe o el que me regaña, sino el profe es la persona que viene a ayudarme y guiarme a compartir su conocimiento.	Es un facilitador, es un guía, es un líder.
La motivación porque un profe no sabe ganarse a su grupo, que no los guíe correctamente, que no los motive, no va a lograr que aprenda lo que tiene que aprender.	Facilita el aprendizaje mediante la devolución y la discusión de los resultados de las evaluaciones realizadas.
No debe ser tirano, deber ser un ser humano muy cálido, muy cariñoso, con mucha visión, con mucha mística, enamorado de su profesión, para que pueda inspirar.	Con currículum docente, con atestados y la especialidad del área de formación.
Un docente en el aula es la fuente de inspiración,... inspira carisma, inspira vocación, inspira confianza, respeto, y	Tiene importancia la universidad de procedencia.

eso es lo que yo quiero que mis estudiantes se inspiren para ser excelentes educadores... que va más allá de enseñar y se convierte en un psicólogo, orientador, muchas veces en el papá y la mamá.	
Seres humanos conscientes de su rol en las aulas.	Con tiempo suficiente para dar clases.
Con comportamiento ético.	Con buen nivel de formación y experiencia docente.
	Con experiencia áulica.

Fuente: Entrevista realizada a autoridades académicas, 2015

Anexo 5.

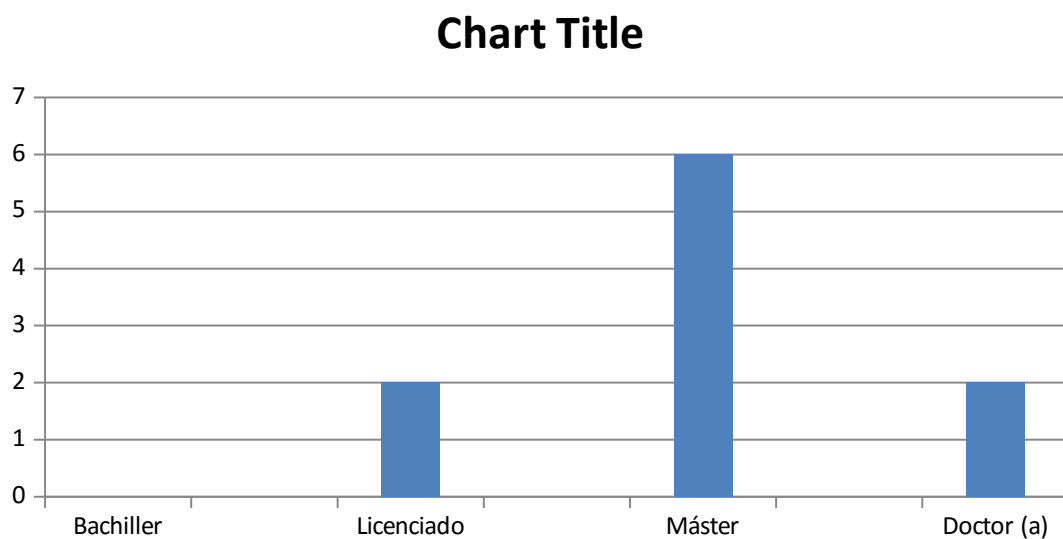
Gráfico No 1. Cantidad de cursos que imparten docentes de las carreras de Educación universidades públicas y privadas (N=10)



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Anexo 6.

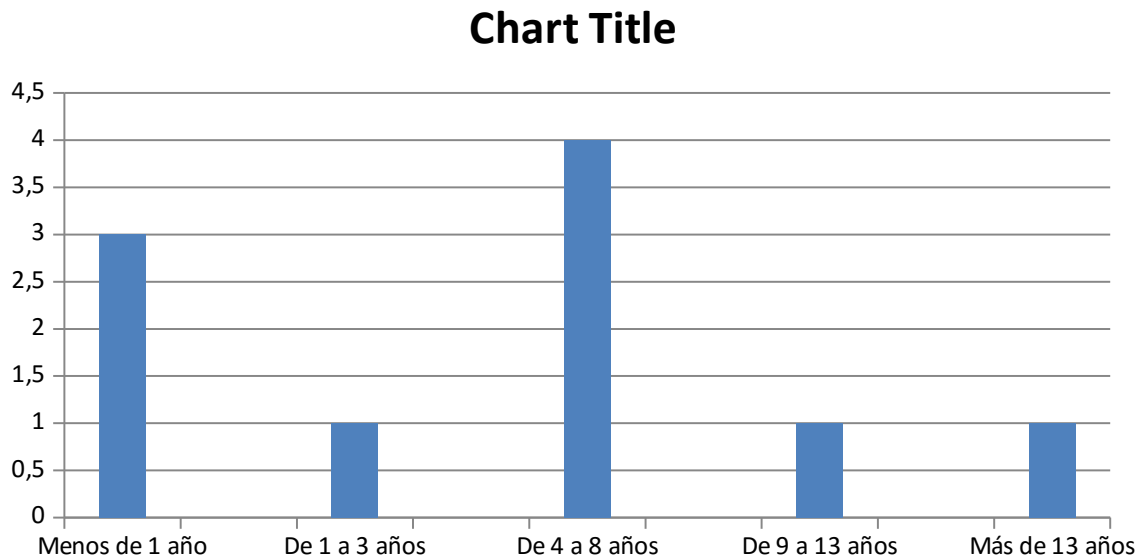
Gráfico No 2. Grado académico de docentes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas (N= 10)



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Anexo 7.

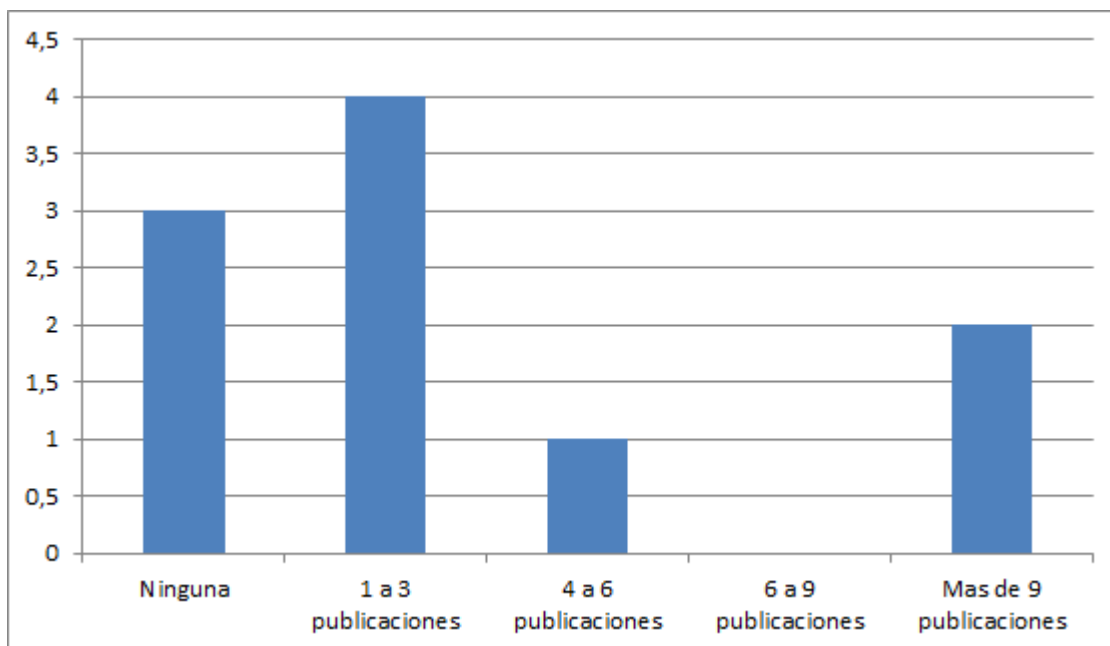
Gráfico No 3. Experiencia en docencia de docentes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas (N= 10)



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Anexo 8

Gráfico No 4. Publicaciones realizadas por docentes de las carreras de Educación de las universidades públicas y privadas (N= 10)



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Anexo 9 Cuadros con los resultados de las características (conocimientos, habilidades, valores y actitudes), del perfil docente, según población participante y según tipo de universidad pública o privada.

Cuadro No. 7 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de estudiantes de universidades públicas y privadas.

(N=16)

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN ESTUDIANTES
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio completo de la materia que imparte (E1UPr)(E2UPr)(E6UPr)(E3UP)(E8UP)(E3UPr)(E4UPr) (E5UPr)(E2UP) • Conoce de diferentes áreas...debe ser orientador, psicólogo, y hasta trabajador social (E1UP) • Que conozca bastante de educación. (E6UP) • Estudios complementarios (Licenciatura, maestría) (E1UPr) • Conocimiento constructivista (E5UPr) • Conocimiento tecnológico (E5UPr)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Debe implementar un método fundamentalmente constructivista sin dejar de lado los otros métodos (E4UP) • enfrenta a muchos desafíos (E1UP) • Debe ser multifuncional (E1UP) • Enseñar verdaderamente para poder ver resultados agradables (conocimiento significativo en el estudiantado). (E7UP)Debe guiar y motivar el desarrollo tanto personal como académico de los estudiantes (E1UP) • Enseñar con el ejemplo (E1UP) (E7UP) • Tener liderazgo en el sentido de que pueda no solo guiar a los futuros docentes sino también avanzar y trabajar con ellos. (E2UP) • Este profesional debe ser accesible, debe tener un dominio de sus emociones. (E3UP) • Promover la participación crítica de los estudiantes (E4UP) • Tener un carácter adecuado, es decir, que controle asertivamente los límites entre lo estricto y lo humanístico, para lograr establecer buenas relaciones con sus pupilos. (E5UP) • Habilidad de negociación para poder manejar a un grupo (E3UP) • Fomentar más la práctica y reducir la teoría (E5UP) • Mantener el respeto y la disciplina en frente de los estudiantes. (E4UP) • Que pueda mantener la disciplina sin necesidad de

	<p>castigos ni regaños verbales. (E4UP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser creativo y moderno a la hora de crear conocimiento en los alumnos (E4UP) • Ser un verdadero guía que busque estrategias innovadoras para poder llevar a cabo esta labor. (E4UP) • Lograr un aprendizaje dual que tanto el profesor como el alumno lleguen a un conocimiento. (E4UP) • Debe ser una persona muy analítica que enseñe una visión global o integral de la enseñanza que va más allá de impartir lecciones. (E6UP) • Que tenga experiencia en el campo que enseña (E8UP) • Debe romper con la idea tradicional de enseñanza -aprendizaje. (E6UP) • Debe ser alguien maduro(E6UP) • Tiene que ser alguien visionario (E6UP) • Entregado, debe de gustarle y sentir placer al impartir sus lecciones (E7UP) • Un docente accesible (E1UPr) • Las dinámicas son importantes para mantener el interés del estudiante.(E1UPr) • Empatía con los estudiantes (E1UPr) • Crear conciencia en los dicentes (E1UPr) • Sentido de análisis y argumentación de la simple materia (E1UPr) • Valoración de expectativas en el estudiantado (E1UPr) • Es importante la disciplina (E2UPr) • Manejo del aula (E6UPr) • Buenas relaciones Interpersonales (E5UPr) • Disponibilidad y atención personalizada (E3UPr) • Que muestre una actitud firme en cuanto al manejo del grupo, su forma o técnica para desarrollar la clase. (E3UPr) • Las dinámicas son importantes para mantener el interés del estudiante (E3UPr) • Relaciones interpersonales (E4UPr) • Clases creativas (E5UPr) • Innovación (E4UPr) • Calidad de sus explicaciones (E6UPr)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Discreto (E1UP) • Discreto (no es necesario regañar a un estudiante públicamente si el regaño podría convertirse en irrespeto, los problemas de los estudiantes-profesores deben arreglarse entre ellos, no entre los demás. (E7UP) • Respeto por los diferentes criterios y pensamientos que puedan desarrollar los estudiantes (E1UP) (E7UP) (E8UP) • Respeto (E8UPr)

	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto por sus estudiantes y compañeros docentes, (E6UPr) • Por ello debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (E1UP) • Responsabilidad (E1UP) (E2UP) (E5UP) (E7UP) (E8UP) • Debe tener empatía, (E1UP) • Debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión. (E1UP) • Amor a la carrera (E7UPr) • Con compromiso serio con lo que hace. (E2UP) • Ser cordial, respetuoso (E3UP) (E7UP) • Debe ser profesional, ético y no “preferir” a unos sobre otros (E1UP) • La ética es muy importante en esta labor. (E3UP) • Ética profesional (E4UPr) (E5UPr) (E6UPr) • Sobre todo no debe ser subjetivo. (E3UP) • Debe inspirar...para que no se queden únicamente dando clases sino que alcancen puestos en el gobierno como asesores o así. (E6UP) • Comprensivo (E8UP) • Entender a los alumnos, sus características y situaciones especiales. (E3UP) • Que promueva los valores y que se apasione por su trabajo. (E8UP) • Abierto a críticas(E1UPr) • Vocación (E1UPr) (E7UPr) • Amor por su trabajo (E8UPr) • Humanismo (E3UPr) • Honestidad (E3UPr)
--	---

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes, 2015

Cuadro No. 8 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de docentes de universidades públicas y privadas (N=10)

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN DOCENTES
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento (D1UP) • Conocimiento de su especialidad (D3UP) • Comprende el fundamento epistemológico de la formación docente. (D1UP) Comprende el fundamento y la dinámica pedagógica desde una perspectiva planetaria y compleja para la formación docente. (D1UP) • Construye conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas. (D1UP) • Estudia el contexto social-cultural y educativo del país, la región y el mundo. (D1UP) • Conocimiento de la realidad nacional (D3UP) • Dominar la materia, investigaciones sobre los temas que

	<p>imparte, (D4UP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocedor de la relación de su curso con los otros cursos de la carrera (D3UP) • Que tenga los conocimientos para hacerlo. (D2UPr) (D4UPr) • Debe tener un título o grado académico correspondiente a su área. (D4UPr) • Dejar algo de conocimiento al estudiantado. (D5UPr) • Estudio(D5UPr) • Con solvencia académica. (D7UPr) • Humanista.(D7UPr)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte su pensamiento con sus pares. (D1UP) • Contar con hábito de lectura, sin importar el formato. (D1UP) • Con habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones (D1UP) • Favorece la construcción del saber pedagógico. (D1UP) • Capacidad de trabajo en equipo, con sus pares y el estudiantado(D1UP) • Disposición para el trabajo en equipo (D2UP) • Organiza su actividad formativa (D1UP) • Capacidad de reflexión y crítica de su propio quehacer para el mejoramiento sistemático y continuo de su práctica docente(D2UP) • Capacidad para para la mediación del aprendizaje (D1UP) • Ganas de aprender (D3UP) • Capacidad de comunicar sus ideas, respetar las de otros colegas y del estudiantado, así como para proponer una interacción académica entre estos sectores (D2UP) • Capacidad para utilizar diversos recursos, incluyendo las diversas tecnologías de la comunicación e información, (D1UP) (D3UP) • Innovador (D3UP) • Enseñar a aprender al estudiantado(D1UP) • Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado(D1UP) • Crítico (D3UP) • Investiga, indaga, sistematiza su práctica educativa (D1UP) (D3UP) • Vincula la formación docente al entorno social. (D1UP) • La autoformación permanente, la investigación y la planificación de situaciones didácticas (D2UP) D3UP) • Publicaciones, actualizaciones en lectura y participación en eventos. (D4UP) • Que se preocupe por mantenerse actualizado y mejorar en el campo profesional (D2UPr) • ...se enfoque en hacer de las clases una experiencia positiva y productiva para el estudiante(D2UPr) • Innovador(D3UPr) • Debe ser creativo (D4UPr) • Preparación(D3UPr) • Profesional capacitado (D7UPr) • Estar actualizado (D4UPr)

	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización académica. (D6UPr) • utilizar diferentes metodologías durante la lección, (D4UPr) • Motivar al estudiante a ser autodidacta. (D4UPr) • Debe ser objetivo (D4UPr) • Debe tratarse de un investigador y productor prolijo, (D7UPr) • Tener habilidad para solucionar problemas de manera rápida. (D4UPr) • Exponer a los estudiantes tanto a la teoría como a la práctica por medio de explicaciones y casos reales de acuerdo a su campo. (D4UPr) • Hay que ser muy ágil en el objetivo de cumplir el programa (D5UPr) • Excelentes relaciones interpersonales (D6UPr) • Capacidad de escucha. (D6UPr) • Organizado(D3UPr)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía (D1UP) • Empatía con los estudiantes (D1UPr) • Consciente del uso de la empatía para formar (D7UPr) • Con la intención formativa de la carrera en la que participa. (D1UP) • Alegre y dinámico (D3UP) • Excelentes relaciones humanas(D3UP) • Deseo de superación (D3UP) • Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente(D2UP) • Debe ser una persona íntegra, (D2UPr) • Vocación hacia la carrera (D1UPr) • Idealmente debe presentar una profunda claridad vocacional (D7UPr) • Que disfrute enseñar (D2UPr) • Debe ser una persona que ame lo que hace (D2UPr) • Flexible(D3UPr) • Paciente(D3UPr) • con sólido basamento ético (D7UPr) • Lealtad hacia la institución y grupos de apoyo(D6UPr) • Disponibilidad de tiempo y dedicación según su función. (D6UPr) • Constancia(D5UPr) • Dedicación(D5UPr) • Valores éticos y morales. (D6UPr) • Espíritu de servicio. (D6UPr)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes, 2015

Cuadro No. 9 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación, según opinión de autoridades académicas de universidades públicas y privadas.

SUBCATEGORIAS	CARACTERISTICAS DEL PERFIL SEGUN AUTORIDADES ACADEMICAS
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Estar al día con las innovaciones tecnológicas. (AP) • Tener mucha claridad del modelo de educación. (AP) • Ser especialista en Educación. (AP) • Ser muy buenos en diferentes áreas disciplinarias. (AP) • Con capacidad de autoformarse. (AP) • Con conocimiento de herramientas tecnológicas. (AP) • Con títulos y conocimiento. (AP) • Conocimiento polivalente, que sea capaz de atender cualquier demanda o situación educativa. (AP) • Tiene que tener un posgrado que tenga que ver con docencia.(APr) • Un título es muy importante (APr) • Con un título de Universidad Pública (APr) • Tiene importancia la universidad de procedencia. • Con un título que lo respalde (APr) • Con currículum docente, con atestados y la especialidad del área de formación.(APr) • Con buen nivel de formación (APr)
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas (AP) • Capacidad para investigar y hacer acción social. (AP) • Buen lector o lectora. (AP) • Con un buen manejo de la disciplina (AP) • Que haya desarrollado todas o muchas de sus capacidades a nivel cognitivo, socio-afectivo, motor, social, lo veo como un ser íntegro. (AP) • Es hacer conscientemente lo que le corresponde desde su formación. (AP) • Debe ser innovador (AP) • Con formación crítica y propositiva. (AP3) • Capaz de autoevaluar sus propias prácticas. (AP3) • Que el estudiante pueda participar sin temor.(APr) • Con experiencia.(APr) • Es un facilitador, es un guía, es un líder.(APr) • Que los guíe correctamente y los motive(APr) • Facilita el aprendizaje mediante la devolución y la discusión de los resultados de las evaluaciones realizadas. (APr) • Experiencia docente.(APr) • Con experiencia áulica.(APr)
Valores y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Estar actualizándose constantemente. (AP)

	<ul style="list-style-type: none"> • Estar alerta a lo que surge a nivel social. (AP) • En constante formación y capacitación. (AP) • Busca nuevas estrategias y recursos para mejorar cada día su profesión. (AP) • Atento a la diversidad (AP) • Ser una persona crítica. (AP) • Con espíritu de colaboración. (AP) • Con actitudes adecuadas (AP) • Persona equilibrada. (AP) • Persona respetuosa. (AP) • Muy dispuesto al cambio y a la incertidumbre. (AP) • Apertura mental y una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes. (AP) • Que se involucre en las actividades académicas. (AP) • Profesional capaz de adecuarse a los cambios. (AP) • La parte de formación ética que le da valores. (AP) • Es muy importante el sentido de identidad y de pertenencia. (AP) • La actitud es muy importante....Yo puedo tener una excelente formación, un título espectacular pero tener una pésima actitud.(APr) • Con experiencia docente en la educación terciaria.(APr) • Es la inspiración, el profesor tiene que tener vocación, tiene que estar por vocación y no por equivocación.(APr) • El amor por su profesión y sentirse orgullosos de lo que uno es se transmite.(APr) • El profe es la persona que viene a ayudarme y guiarme a compartir su conocimiento.(APr) • Deber ser un ser humano muy cálido, muy cariñoso, con mucha visión, con mucha mística, enamorado de su profesión, para que pueda inspirar.(APr) • Inspira carisma, inspira vocación, inspira confianza, respeto, y eso es lo que yo quiero que mis estudiantes se inspiren para ser excelentes educadores...(APr) • Seres humanos conscientes de su rol en las aulas.(APr) • Con tiempo suficiente para dar clases.(APr) • Con comportamiento ético.(APr)
--	---

Fuente: Entrevista realizada a autoridades académicas, 2015

Cuadro No. 10 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación en la universidades públicas y privadas, con valoración del nivel de importancia según opinión de docentes (N=10)

Características		Nivel de importancia									
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Con conocimiento de la materia que imparte	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5	10
Participación en los cursos o actualización profesional	0	0	0	0	0	0	1	2	3	4	10
Investigación relacionada al quehacer docente	0	0	0	0	1	1	3	3	2		10
Producción académica en el área disciplinar	0	0	1	0	1	0	3	4	1		10
Participación en acciones para el desarrollo personal	0	0	0	0	0	1	3	0	6		10
Comunicación asertiva con el estudiantado	0	0	0	0	0	0	1	3	6		10
Desarrollo de la capacidad de escucha hacia el estudiantado	0	0	0	0	0	0	1	2	7		10
Mediador del proceso educativo	0	0	0	0	0	0	0	2	8		10
Considera los principios éticos en los diferentes contenidos del curso que imparte	0	0	0	0	0	0	1	1	8		10
Promueve la participación crítica del estudiantado	0	0	0	0	0	0	0	0	10		10
Relación interpersonal con el estudiantado	0	0	0	0	0	0	0	0	10		10
Respeto a las diferencias individuales	0	0	0	0	0	0	0	1	9		10

Fuente: cuestionario de docentes, 2015

Cuadro No.11 Características del perfil del docente que forma docentes en las carreras de Educación en la universidades públicas y privadas, con la valoración del nivel de importancia según la opinión de estudiantes (N=16)

Características	Nivel de importancia										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conocimiento de la materia que imparte	0	0	0	0	0	0	0	1	3	12	16
Participación en los cursos o actualización profesional	0	0	0	0	0	0	1	2	4	9	16
Investigación relacionada al quehacer docente	0	0	0	0	0	0	2	0	9	5	16
Producción académica en el área disciplinar	0	0	0	0	0	1	1	3	3	8	16
Comunicación asertiva con el estudiantado	0	0	0	0	0	0	1	0	3	12	16
Desarrollo de temas de principios de ética en los cursos que imparte	0	0	0	0	0	2	0	2	1	11	16
Promueve la participación crítica del estudiantado	0	0	0	0	0	0	1	2	1	12	16
Relación interpersonal con el estudiantado	0	0	0	0	0	0	1	1	7	7	16
Respeto a las diferencias individuales	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14	16

Fuente: cuestionario de docentes, 2015

Anexo 10 Instrumento para validación del perfil



Validación de perfil docente

Respetado Juez (a):

- Usted ha sido seleccionado para participar en la sesión de juicio de expertos, para la validación de rasgos, que se utilizarán en la elaboración de un Perfil Docente que forma docentes en Educación Superior.
- El insumo de trabajo para la validación, es resultado de la investigación interinstitucional: Factores académicos y administrativos relacionados con el desempeño de docentes que imparten cursos en los niveles de bachillerato y licenciatura de las carreras de Educación, en las universidades públicas y privadas. Se contó con opinión de estudiantes universitarios, docentes y autoridades académicas universitarias.
- La información está organizada en tres áreas: Conocimientos, Habilidades y Valores y actitudes.
- La validación se realizará mediante el consenso grupal entre los expertos y se divide en un primer momento individual y posteriormente un espacio de diálogo e intercambio entre las personas participantes.
- La información se utilizará únicamente con los fines académicos del estudio.
- Agradecemos su valiosa colaboración.

INFORMACION GENERAL

Nombre completo: _____

Grado académico: _____

Ámbito de formación: _____

Experiencia profesional: _____ años Experiencia docente universitaria: _____ años

Ámbitos donde se ha desempeñado: Privado () Público ()

INSTRUCCIONES

En cada una de las características que se le presentan, marque con una equis (x), la casilla si () o no (), según considere si es o no pertinente. Se entiende por **pertinencia**, lo adecuada y oportuna que resulta la característica dentro del área establecida.

Cuenta con veinte minutos (20 m) para que revise de manera individual las características y posteriormente se pasará al espacio grupal.

Área: Conocimiento

Características del perfil según docentes, estudiantes y autoridades	Criterio de valoración		
	Pertinencia		Observaciones
1. Conocimiento profundo de la materia que imparte			
2. Especializados en Educación y certificado con título universitario			
3. Del fundamento epistemológico de la formación docente			
4. En diferentes áreas disciplinarias (debe ser orientador, psicólogo y hasta trabajador social)			
5. Las innovaciones tecnológicas			
6. Contexto social-cultural y educativo del país, la región y el mundo			
7. Complementarios relacionados con docencia (Licenciatura, maestría)			
8. Constructivismo			
9. Investigaciones sobre los temas que imparte			
10. El fundamento y la dinámica pedagógica desde una perspectiva planetaria y compleja para la formación docente			
11. Diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas.			
12. De la relación de su curso con los otros cursos de la carrera			
TOTAL			

Área: Habilidad

Características del perfil, según docentes, estudiantes y autoridades	Criterio de valoración		
	Pertinencia		Observaciones
1. Ser creativo y moderno a la hora de crear conocimiento en los alumnos para mantener su interés			
2. Tener un carácter adecuado			
3. Haber un g	Área: Habilidad		
4. Inn	Criterio de valoración		
5. Co	Observaciones		
6. De una va n	Pertinencia		Observaciones
Características del perfil, según docentes, estudiantes y autoridades	Si	No	
7. Inv criti	17. Promueve la participación crítica de los estudiantes		
8. Co prec otro	18. Contar con hábito de lectura, sin importar el formato		
9. Ter desa estu	19. Profesional capacitado		
	20. Es un facilitador, es un guía, es un líder		
10. C	21. Este profesional debe ser accesible		
	22. Enseñar con el ejemplo		
11. Es	23. Humanista		
	24. Dejar algo de conocimiento al estudiantado		
12. C y el	25. Comparte su pensamiento con sus pares		
	26. Favorece la construcción del saber pedagógico		
13. O	27. Enseñar a aprender al estudiantado		
	28. Realiza publicaciones académicas		
14. C incl com	29. Enfocado en hacer de las clases una experiencia positiva y productiva para el estudiante		
	30. Promueva un conocimiento significativo en el estudiantado		
15. E del s	31. Motivar al estudiante a ser autodidacta		
	32. Debe ser objetivo		
16. C	33. Debe tratarse de un investigador y productor prolijo		
	34. Tener habilidad para solucionar problemas de manera rápida		

Área: Habilidad

Características del perfil, según docentes, estudiantes y autoridades	Criterio de valoración		Observaciones
	Pertinencia		
35. Exponer a los estudiantes tanto a la teoría como a la práctica por medio de explicaciones y casos reales de acuerdo a su campo			
36. Con la habilidad de cumplir el programa			
37. Capacidad de escucha			
38. Realiza acción social			
39. Que haya desarrollado todas o muchas de sus capacidades a nivel cognitivo, socio-afectivo, motor, social, lo veo como un ser íntegro			
40. Es hacer conscientemente lo que le corresponde desde su formación			
41. Capaz de autoevaluar sus propias prácticas			
42. Debe implementar un método fundamentalmente constructivista sin dejar de lado los otros métodos			
43. Lograr un aprendizaje dual que tanto el profesor como el alumno lleguen a un conocimiento			
44. Disponibilidad y atención personalizada			
45. Enfrenta muchos desafíos			
46. Debe ser multifuncional			
47. Tiene que ser alguien visionario			
48. Buenas relaciones interpersonales y empatía con estudiantes			
TOTAL			

Área: Valores y Actitudes

Características del perfil, según docentes, estudiantes y autoridades	Criterio de valoración	
	Pertinencia	Observaciones
1. Respeto por sus estudiantes y compañeros docentes		
2. Vocación hacia la carrera		
3. Valores éticos y morales		
4. Debe amar lo que hace y tener pasión y dedicación por su profesión		
5. Con una posición crítica ante las diferentes posiciones cambiantes		
6. Ética profesional		
7. Responsabilidad		
8. Empatía		
9. Inspirador		
10. Receptivo, abierto a críticas y con apertura mental		
11. Debe ser una persona que ame lo que hace		
12. Dedicación		
13. Debe ser muy cálido, muy cariñoso, con mucha visión y con mucha mística		
14. Discreto		
15. Humanista		
16. Muy dispuesto al cambio y a la incertidumbre		
17. Entender a los alumnos, sus características y situaciones especiales		
18. Ganas de aprender		
19. Deseo de superación		
20. Con la intención formativa de la carrera en la que participa		
21. Alegre y dinámico		
22. Que se apasione por su trabajo		

Área: Valores y Actitudes

Características del perfil, según docentes, estudiantes y autoridades	Criterio de valoración		Observaciones
	Pertinencia		
23. Compromiso para la evaluación y el seguimiento de su quehacer docente			
24. Debe ser una persona íntegra			
25. Flexible			
26. Modelo de educación			
27. Paciente			
28. Lealtad hacia la institución y grupos de apoyo			
29. Disponibilidad de tiempo y dedicación según su función			
30. Constancia			
31. Espíritu de servicio			
32. Con compromiso serio con lo que hace			
33. Objetivo			
34. Que promueva los valores			
35. Honesto			
36. Atento a la diversidad			
37. Con espíritu de colaboración			
38. Persona equilibrada			
39. Participativo en actividades académicas			
40. Con sentido de identidad y de pertenencia			
TOTAL			

Anexo 11. Registro fotográfico de la Sesión de Validación de expertos, Sita oficinas de UNIRE, Barrio Escalante, San José Costa Rica, Noviembre, 2016.