

REVISTA INCLUSIONES

HOMENAJE A CLAUDIA PEÑA TESTA

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 7 . Número Especial

Octubre / Diciembre

2020

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

OBU - CHILE

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Angeles, Estados Unidos*

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,
Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

**REVISTA
INCLUSIONES** M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
Santiago – Chile
OBU - CHILE

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF
SASKATCHEWAN



Universidad
de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**DESEMPEÑO DOCENTE:
¿CÓMO INFLUYE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES?**

**TEACHING PERFORMANCE:
HOW DOES IT INFLUENCE THE ACADEMIC PERFORMANCE OF STUDENTS?**

Mg. Mercy Tacuri

Unidad Educativa Nazaret, Ecuador
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1318-4171>
mytc.0787@hotmail.com

Mg. Eloísa Añasco

Unidad Educativa José Alfredo Llerena, Ecuador
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4565-6551>
eloisa.av14@hotmail.com

Mg. Ramiro Guamán

Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas, Ecuador
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5593-4981>
kenry.eg@hotmail.com

Fecha de Recepción: 18 de mayo de 2020 – **Fecha Revisión:** 03 de junio de 2020

Fecha de Aceptación: 30 de septiembre 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de octubre de 2020

Resumen

Esta investigación consistió en un estudio acerca del nivel de desempeño docente y su posible influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de básica superior. La metodología a la que obedece este trabajo tiene un diseño cualitativo; pretende demostrar a través de técnicas de recolección de datos el cumplimiento docente en aspectos pedagógicos y administrativos; se realizaron fichas de observación, entrevista, encuesta y capacitación al docente sobre el perfil que desea la institución. La investigación, objeto de este artículo, tiene una parte teórica y otra práctica. Los datos fueron tabulados en Excel y presentados por medio de gráficos. El análisis de los resultados obtenidos en todo el trabajo establece que el nivel de desempeño de los docentes de la muestra con la que se trabajó, no influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Palabras Claves

Académico – Estudiante – Influencia – Desempeño – Docente

Abstract

This research consisted in a study on the teacher's performance level and its possible influence in the upper school student's academic performance. The methodology to which this research obeys has a qualitative design, it pretends to demonstrate through data collection techniques the teacher's pedagogy and administrative aspects observance; observation sheets, interviews, surveys, teacher's training on the institution's demands were developed as a part of the process. The research, objective of this article has both a theoretical and a practical part. The information obtained was tabulated in Excel then presented in graphics in order to facilitate the visual comprehension. The end result established that the teacher's performance does not affect the student's academic performance.

Desempeño docente: ¿Cómo influye en el rendimiento académico de los estudiantes? pág. 425

Keywords

Academic – Student – Influence – Performance – Teacher

Para Citar este Artículo:

Tacuri, Mercy; Añasco, Eloísa y Guamán, Ramiro. Desempeño docente: ¿Cómo influye en el rendimiento académico de los estudiantes? Revista Inclusiones Vol: 7 num 3 (2020): 424-443.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introducción

Muchos pasos se han dado en el país para fortalecer la educación a través del tiempo. Labor compleja que se ha dado principalmente por la participación de los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos y de padres de familia, ¹ en su Art. 347 Literal, recoge los lineamientos y cambia el enfoque y las dimensiones se proyectan a la formación de un niño y de un joven que desarrolle nuevas destrezas con el firme propósito de lograr los estándares de calidad educativa bajo las normas de calidad y calidez que lo llevarán a un aprendizaje significativo ²

Los estándares de calidad aplicados desde el 2012 en el Ecuador exponen que “la formación docente se constituye en un proceso necesario para garantizar la calidad profesional, y, por ende, el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes”. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de crear estándares de calidad docente y de las inversiones realizadas por el Estado en capacitación, los resultados distan de ser los esperados.³

Es por estas razones que se realiza esta investigación, para tratar de solucionar la problemática en la Unidad Educativa *Nazaret* en Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador con la finalidad de identificar la relación que existe entre el cumplimiento docente y el desempeño. En función de esto se revisaron los archivos, y a partir del análisis de documentos académicos y el resultado del proceso educativo del Año Lectivo 2015-2016 en la UE *Nazaret*, se pudo determinar que existen problemas en el cumplimiento docente vinculadas con sus recursos profesionales para orientar la formación de los estudiantes y estos a su vez en un porcentaje de 39% se quedaron a rendir exámenes supletorios por no alcanzar los aprendizajes requeridos en el transcurso del año escolar. Ante esta situación, se plantea la interrogante en torno a si existe relación existe entre el cumplimiento docente y el rendimiento académico de los estudiantes de décimo EGB de la Unidad Educativa Particular Nazaret.

El informe del Programa de Reformas Educativas en América Latina *PREAL* del 2001, establece que. En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad⁴. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en el conocimiento científico. Desde esta visión, el desarrollo profesional de los docentes es tarea insoslayable y constituye una estrategia fundamental tanto para mantener su puesto de trabajo, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

Materiales y métodos

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo. Se eligió este enfoque porque permitirá conocer la realidad actual y al mismo tiempo establecer resultados sobre la

¹ Asamblea Nacional del Ecuador, Código Organico Integral Penal. 10 de febrero de 2014.

² Samplades, «Buen Vivir», 16 de febrero de 2017.

³ Marc Pallarès, «El sistema educativo finlandés como base de la formación del profesorado. Actitudes de los equipos docentes de secundaria hacia un modelo educativo exitoso», *Revista de Investigación en Educación* Vol: 2 num 11 (2013): 158-171.

⁴ Emilio Vargas, «Formación docente continua, no capacitación», *Capacítate para el empleo*, 30 de noviembre de 2015: 1.

existencia de la influencia del desempeño del docente en el rendimiento académico del estudiante, lo cual beneficiará a la Unidad Educativa en cuanto a la formación del docente y excelencia académica.

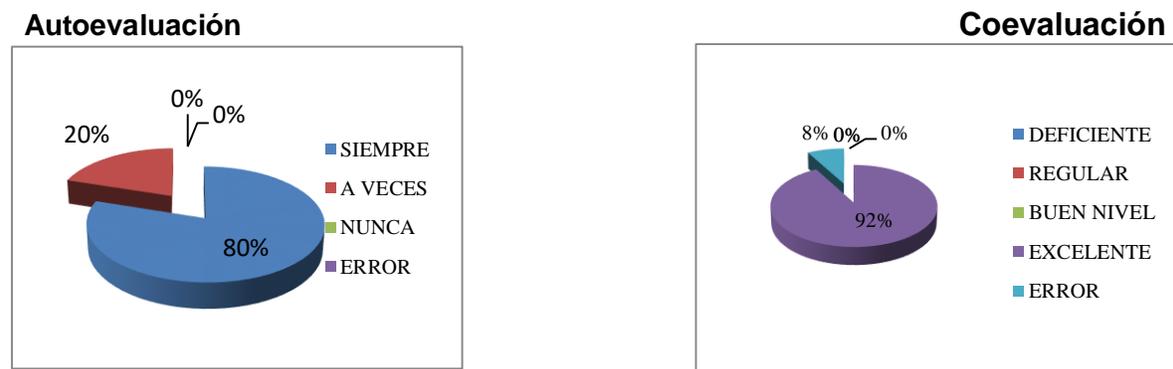
Se trabajó con un tipo de muestreo intencional conformado por 13 docentes de Décimo BGU de la Unidad Educativa *Nazaret*. Se decidió trabajar con este grupo debido a que el décimo de educación básica es un grado de muchos cambios biológicos y cognitivo-emocionales en los adolescentes y el año anterior el porcentaje de alumnos que fueron aplazados a exámenes supletorios fue elevado.

Para la recolección de la información se trabajó con fichas de observación, portafolio docente, entrevista a los docentes, ya que permite recoger información propia de una investigación cualitativa, un sistema de capacitación a través de un seminario taller para reconocer las bases en las que se sustenta la educación católica y el perfil de docente y estudiante que pretende tener la Unidad Educativa Nazaret y una encuesta para determinar el grado de satisfacción laboral que tienen los docentes. La información adquirida será analizada e interpretada cualitativamente para luego ser presentada de manera gráfica.

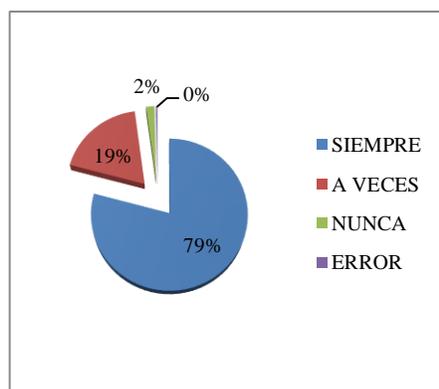
Análisis de los resultados

Gráfico 1:

Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 1



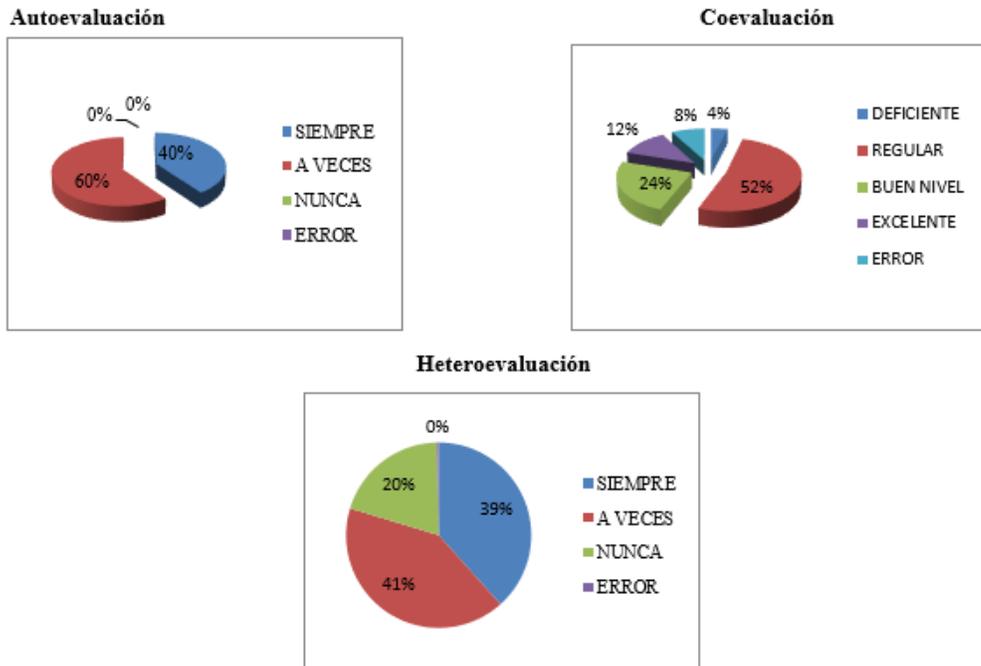
Heteroevaluación



Promedio quimestral de la asignatura: 7,63

Fuente: Ficha de observación aplicada

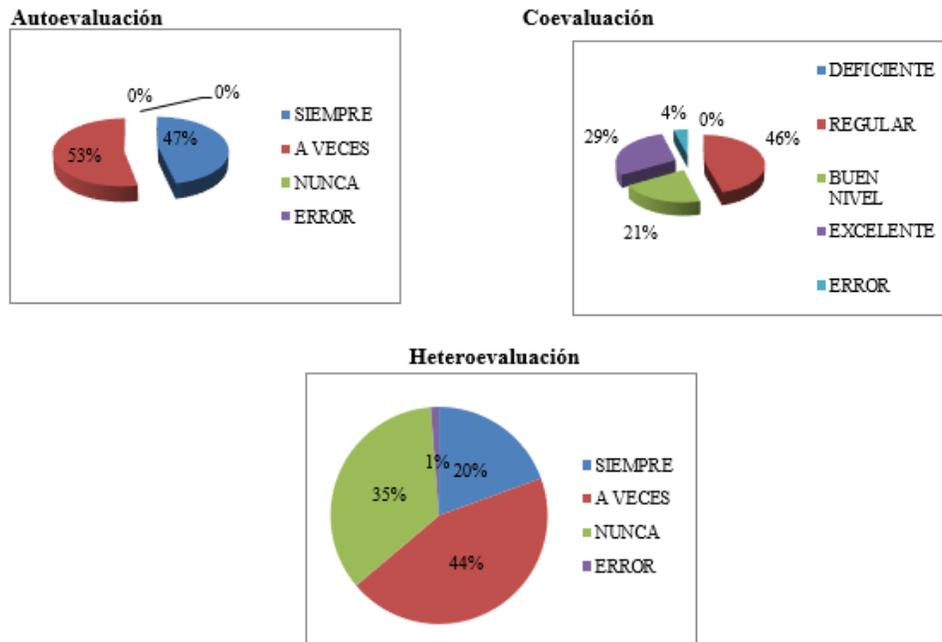
Gráfico 2: Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 2



Promedio Quimestral de la asignatura: 7,64

Fuente: Ficha de observación aplicada

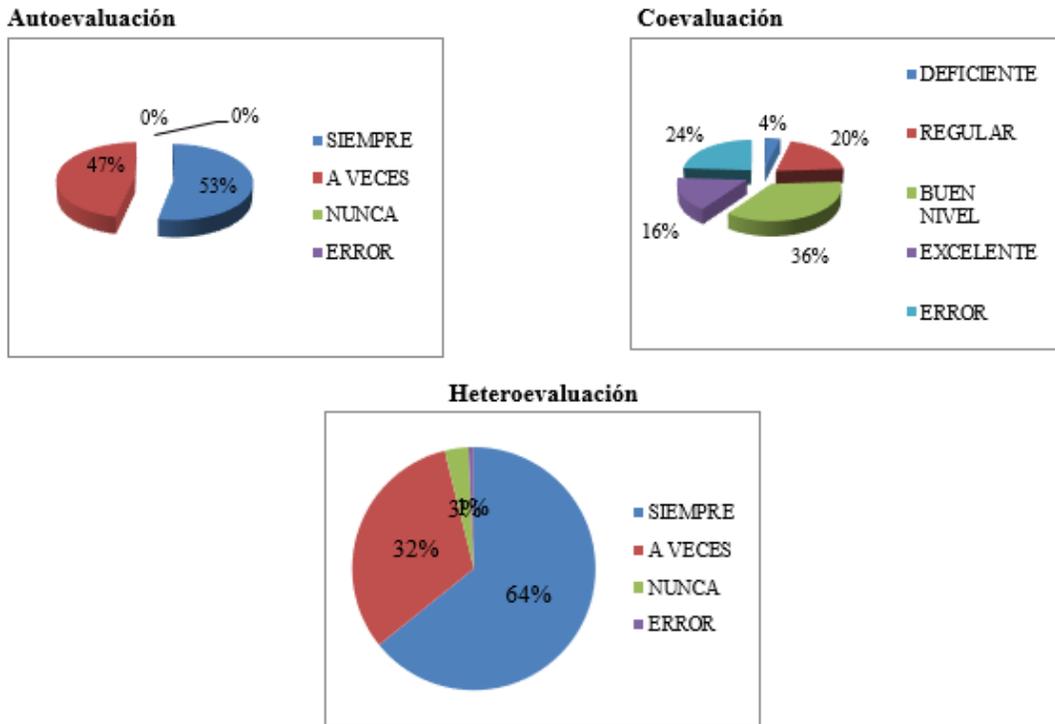
Gráfico 3: Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 3



Promedio quimestral de la asignatura: 7,72

Fuente: Ficha de observación aplicada

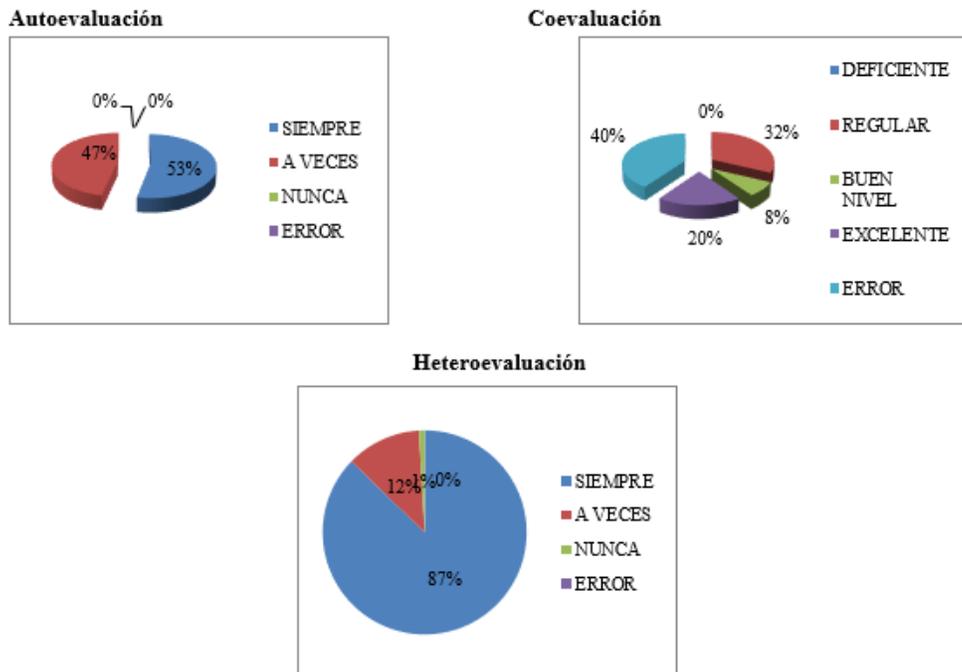
Gráfico 4: Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 4



Promedio quimestral de la asignatura: 8,10

Fuente: Ficha de observación aplicada

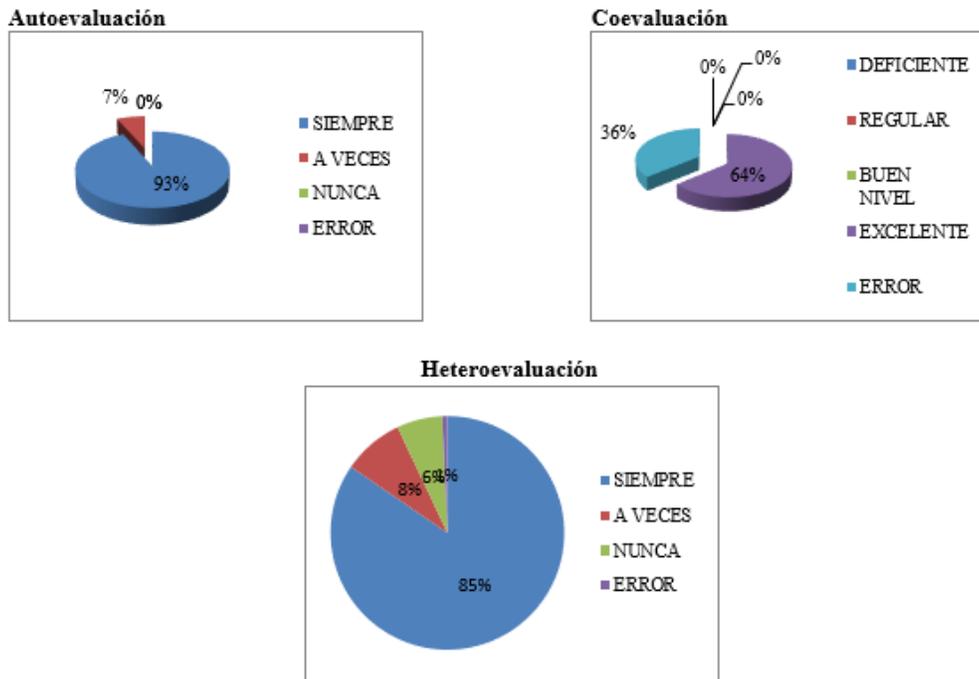
Gráfico 5: Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 5



Promedio quimestral de la asignatura: 8,03

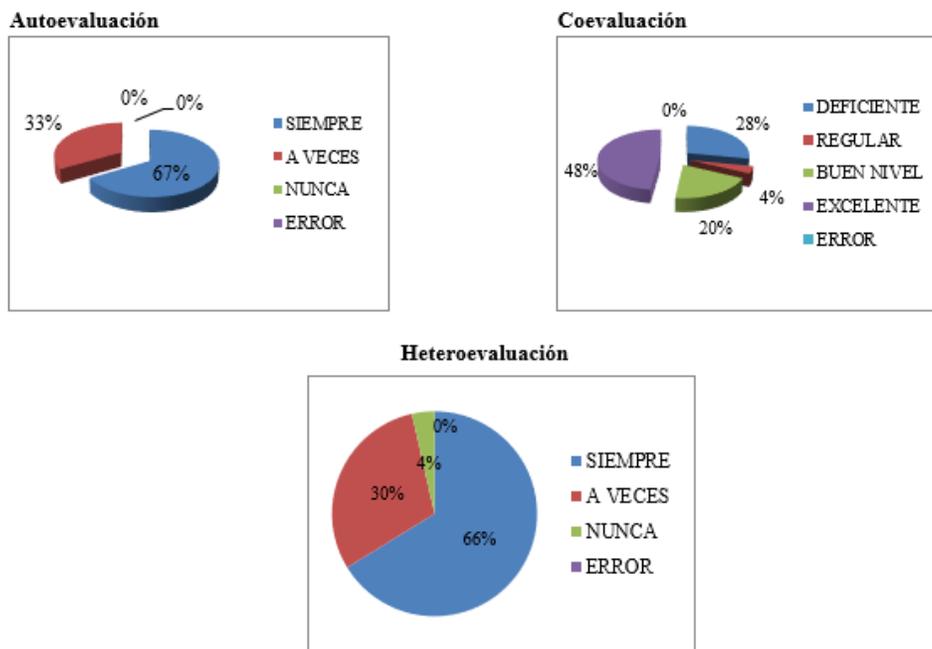
Fuente: Ficha de observación aplicada.

Gráfico: 6. Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente



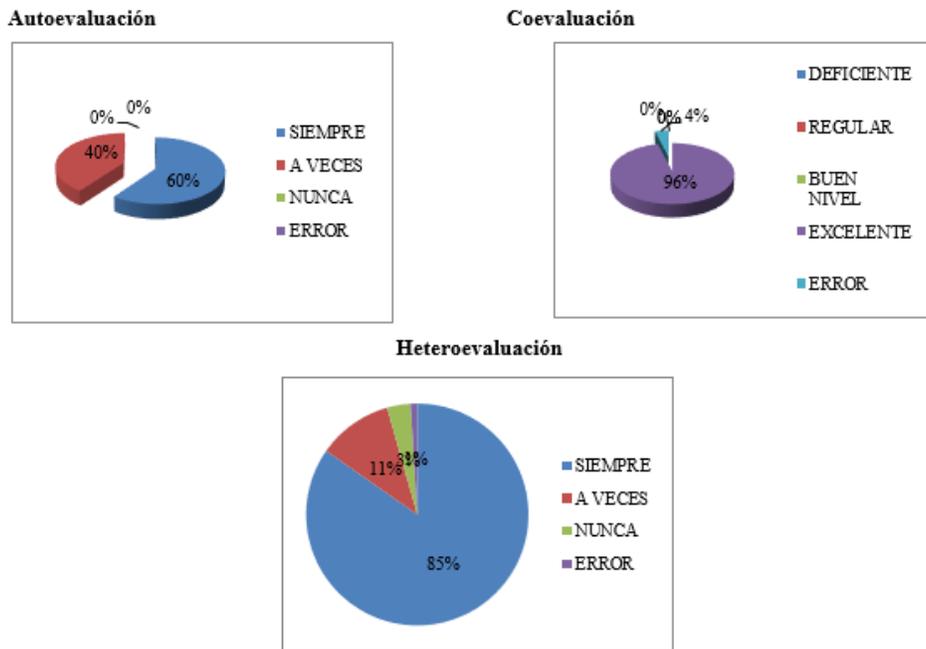
Promedio quimestral de la asignatura: 7,50
Fuente: Ficha de observación aplicada.

Gráfico 7 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 7



Promedio quimestral de la asignatura: 7,60
Fuente: Ficha de observación aplicada.

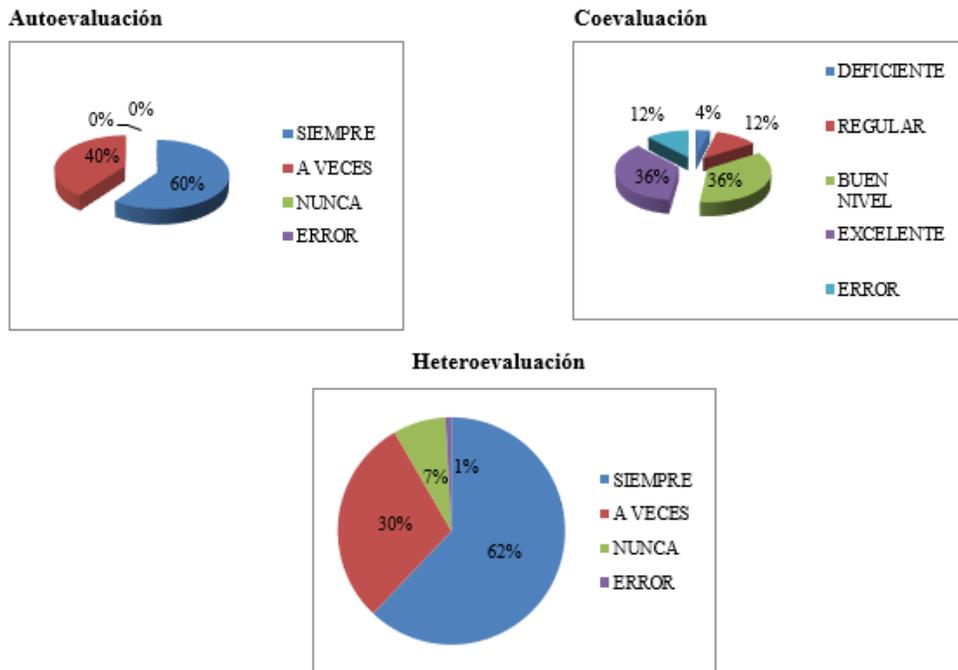
Gráfico 8 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 8



Promedio quimestral de la asignatura: 9,01

Fuente: Ficha de observación aplicada.

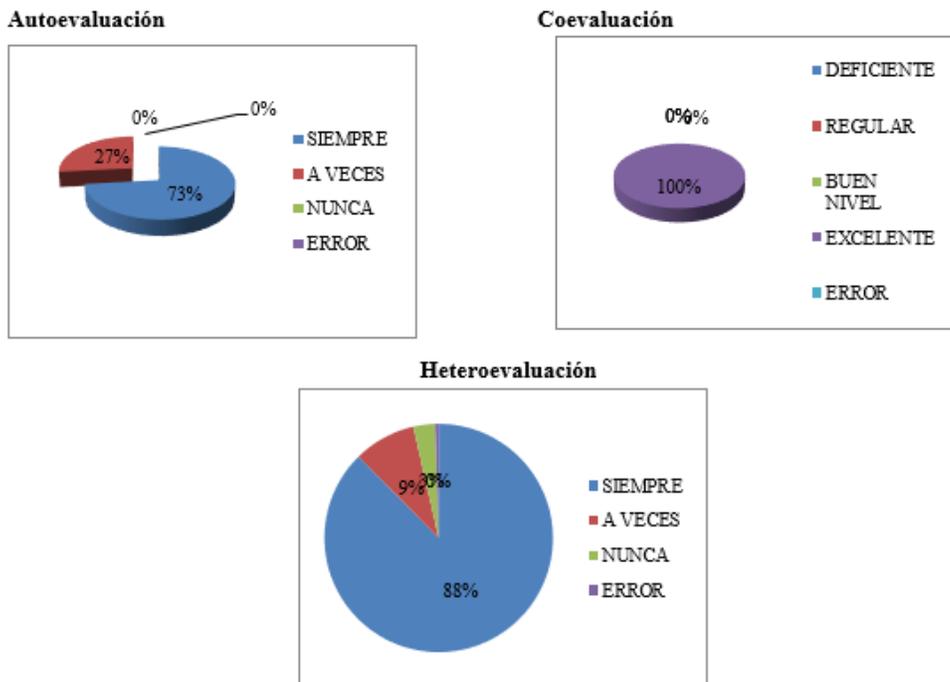
Gráfico 9 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 9



Promedio quimestral de la asignatura: 8,20

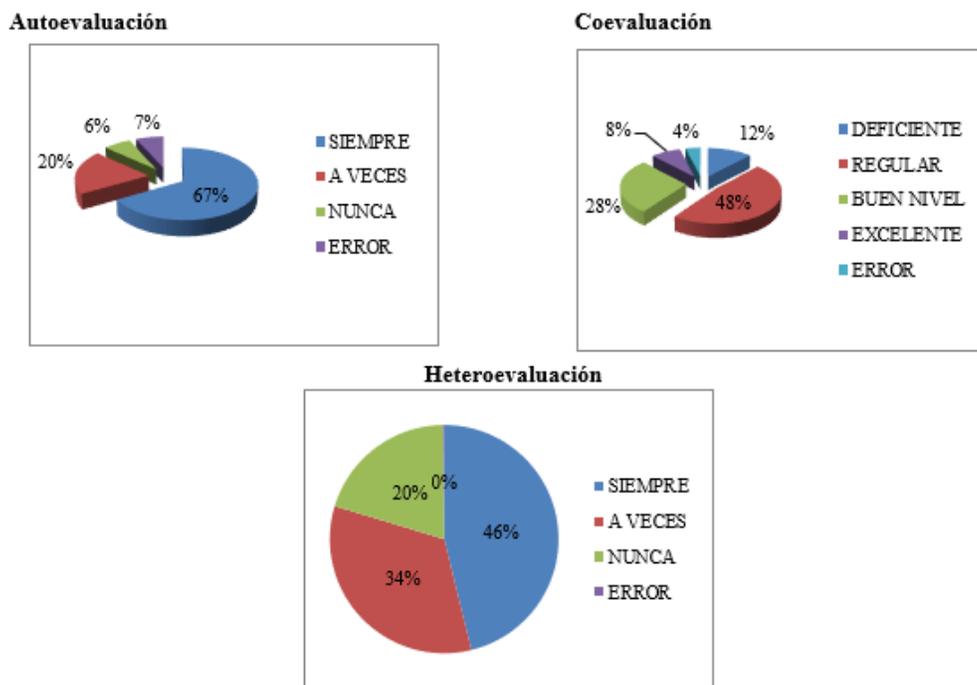
Fuente: Ficha de observación aplicada.

Gráfico 10 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 10



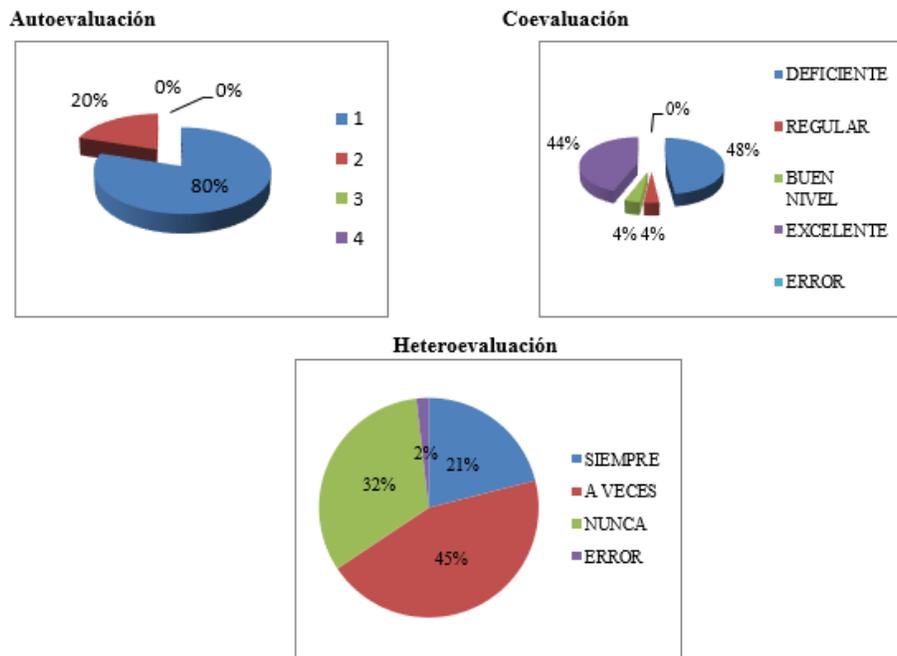
Promedio quimestral de la asignatura: 8,20
Fuente: Ficha de observación aplicada.

Gráfico 11 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 11



Promedio quimestral de la asignatura: 7,7
Fuente: Ficha de observación aplicada

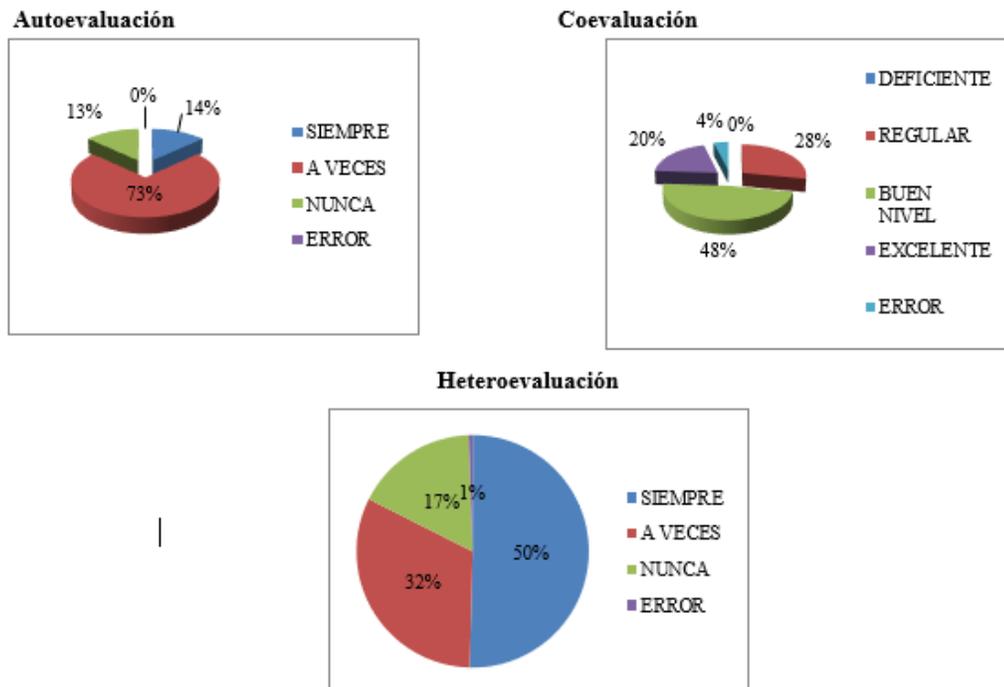
Gráfico 12 Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 12



Promedio quimestral de la asignatura: 7,67

Fuente: Ficha de observación aplicada.

Gráfico 13: Representación del cumplimiento docente. Ficha de observación: Docente 13



Promedio quimestral de la asignatura: 8,26

Fuente: Ficha de observación aplicada.

Desde los estándares de calidad educativa implementados en el 2012 por el Ministerio de Educación y que deben ser puestos en evidencia en las instituciones; en cuanto a los docentes, expone que deben cumplir actividades específicas para asegurar la calidad de la educación. En las fichas de observación aplicada es integral ya que muestra al docente desde su cumplimiento personal, con los estudiantes y con lo administrativo. En los docentes de décimo EGB de la Unidad Educativa Nazaret existe diversidad de respuestas sobre el cumplimiento.

La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación nos vuelcan disparidad entre lo que dice el docente, lo que dice el compañero jefe de área y lo que consideran los estudiantes. Los gráficos evidencian que el docente 13 tiene un promedio de cumplimiento de 28%, es decir muy bajo pero el rendimiento académico de los educandos es de 8,26 y el docente 10 presenta un 87% de cumplimiento con promedio de la asignatura de 8,20 dando a entender que no afecta directamente el cumplimiento del docente en el desempeño general de los alumnos. Además, se observa que 7 de 13 docentes tiene cumplimiento superior al 50%, mientras que los demás están por debajo de este porcentaje, pero en promedio todos los estudiantes alcanzan los aprendizajes requeridos expuestos por el ministerio de educación.

Resultados obtenidos en la entrevista

De las 12 preguntas que se les realizó a los docentes se toma las más relevantes que muestran las características de los docentes de décimo de EGB de la Unidad Educativa Nazaret.

| Variables | Frecuencia absoluta |
|-------------------------|---------------------|
| Trabajar jóvenes | 3 |
| No había más estudios | 1 |
| Vocación | 3 |
| Necesidad | 3 |
| No olvidar lo aprendido | 1 |
| Ninguna respuesta | 2 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1
Motivos

En Ecuador, el salario docente del sector público está incrementando. A partir del 01 de febrero del año en curso el sueldo del docente de contrato 1 de 530 sube a 817⁵. El estudiar una profesión que permita encontrar trabajo al culminar la carrera y el alza del sueldo son factores que influyen al escoger una carrera en el Ecuador.

La muestra que el 23% de los docentes que imparten clase en Décimo EGB de la Unidad Educativa Nazaret, tomaron a la docencia como profesión por vocación y en un mismo porcentaje lo hacen por necesidad, el resto de profesores lo hacen por razones ajenas a la educación provocando cierta indiferencia entre los estudiantes porque presentan

⁵ Ministerio de Educación Ecuador (MINEDUC), Ley Organica de Educación Intercultural. 15 de enero de 2015.

facilidad de comunicación, actitud social y empatía como requisito para ser docente⁶. En países ajenos al nuestro como Finlandia muestran que “lo importante no es tanto la inversión en edificios ni materiales, sino en la inteligencia y la preparación del profesor”⁷.

Es así que depende mucho de la vocación de enseñar que tenga el docente y el método elegido ha sido insistir en la obligación del docente de crear un interés en el alumno por el aprendizaje, más que en exigir un esfuerzo por parte del alumno. Se plantea la pregunta ¿Qué hacen los países más exitosos?⁸

Eligen a sus futuros profesores entre los mejores alumnos que salen de la enseñanza media; 2) para poder hacerlo, les pagan tanto a los nuevos docentes como se paga a otros profesionales de alto nivel; 3) los educan con los mejores profesores universitarios; 4) les garantizan un puesto de trabajo después de la formación; 5) les dan un seguimiento durante los primeros años de ejercicio de la profesión.

Es así que logran tener los mejores resultados en las pruebas PISA y ejemplo de aquello es Finlandia que se encuentra en el primer lugar en educación primaria hasta los 15 años a nivel del mundo.

| Variables | Frecuencia absoluta |
|------------------------------|---------------------|
| Fomentar valores | 2 |
| Currículo nacional y valores | 2 |
| Ninguna respuesta | 9 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2
Actividades realizadas

Los docentes deben realizar actividades que permitan el cumplimiento del currículo, de esta manera se cumple con los estándares de calidad expuestos en el 2012 por el Ministerio de Educación y al formar parte de una institución particular y a la vez religiosa, el docente debe cumplir con la Misión del Centro Educativo.

En relación a las actividades que realizan los estudiantes, los docentes de Décimo EGB en un 69% omitieron la respuesta, el desconocimiento de la Misión y el ser docentes nuevos en la institución les ha limitado, el 16% responde que toman en cuenta los valores al momento de generar una actividad; y, finalmente, el 15% de los mismos asegura que se basa en el cumplimiento del currículo nacional y la implementación de valores.

En sí los docentes se están limitando a realizar actividades por cumplir una planificación y no están tomando en cuenta la Misión de la institución que es Enseñar a vivir para servir.

⁶ Javier Melgarejo, «La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses», Revista Educación Vol: 14 num 1 (2006): 237 - 262.

⁷ Inger Enkvist, «el éxito educativo Finlandés», Bordón Revista de Pedagogía Vol: 62 num 3 (2018): 47-67.

⁸ Inger Enkvist, «el éxito educativo Finlandés...

| VARIABLES | Frecuencia absoluta |
|--|---------------------|
| Habilidad de estudiantes | 1 |
| Información para el refuerzo académico | 7 |
| Ninguna respuesta | 5 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3
La evaluación estudiantil

La evaluación estudiantil según los estándares de calidad 2012, permite determinar el aprendizaje de los estudiantes y a la vez el funcionamiento de la metodología del docente. Las pruebas PISA realizadas en el 2006 participaron 52 países y quedando en primer lugar Finlandia, en la cual se muestra un texto de 397 hojas y habla poco del docente, pero autores afirman que la mayoría de lectores solo busca el puesto que obtuvieron los países más no las recomendaciones que se brinda⁹.

En cuanto a la evaluación que toman los docentes de Décimo EGB, se observa que el 54% de ellos la toman como herramienta útil para ver que estudiantes necesitan del refuerzo académico y de esta manera se asegura que todos alcancen los aprendizajes requeridos. Existe un 38% de docentes que no responde en cuanto a la utilidad de realizar una evaluación a los estudiantes. Es decir que los docentes están esperando el resultado para reforzar más no para analizar el funcionamiento de las estrategias aplicadas con los estudiantes.

| VARIABLES | Frecuencia absoluta |
|--|---------------------|
| Ayuda al proceso formativo | 5 |
| Motiva a los estudiantes | 3 |
| Los estudiantes cambian el estado de ánimo | 1 |
| Ninguna respuesta | 4 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4
Estado de ánimo del docente

El estado de ánimo de la persona que presta servicios en educación es esencial para llevar un buen clima de aprendizaje, si nos comparamos con Finlandia que son los pioneros en educación a nivel del mundo, exponen que el aspirante a docente debe tener propiedades individuales para poder ejercer la profesión y estas son: capacidad de comunicación, actitud social, dominar el contenido que enseña, tener habilidades artísticas y empatía. Con ello “aseguran que quienes trabajen con los niños no tengan dificultades emocionales o mentales, y un menor peligro de que dichos docentes sufran posteriormente trastornos emocionales derivados de la presión del trabajo con niños o adolescentes”¹⁰. Según las tablas obtenidos, los docentes responden en un 38% que el estado de ánimo del profesor es esencial y favorece al proceso formativo de los estudiantes y esto se contrasta la primera pregunta donde responden que no todos tomaron a la docencia como profesión por vocación sino por otros factores y por tal motivo están llegando al estrés factor que deteriora la calidad de la educación.

⁹ Inger Enkvist, «el éxito educativo Finlandés...

¹⁰ Javier Melgarejo, “La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses”, Revista de Educación (2006): 237-262.

| Variables | Frecuencia absoluta |
|----------------------------------|---------------------|
| Tengo conocimientos | 3 |
| Me preparo constantemente | 5 |
| No he tenido problemas con nadie | 1 |
| Me gusta | 1 |
| Ninguna respuesta | 3 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 10: ¿Se siente capaz para realizar las funciones que tiene a su cargo?

Tabla 5
Capacidad para ejercer el cargo

El Ministerio de Educación a través de sus documentos oficiales y de apoyo como lo son la LOEI, el Reglamento de la LOEI, los estándares de calidad y el currículo nacional dan las pautas necesarias que deben cumplir los docentes en la educación de los niños y adolescentes. Así mismo, en las instituciones educativas particulares se debe cumplir con lo estipulado en la ley más el plus que se dé como institución privada y es así que la Unidad Educativa Nazaret a través de los docentes pretende entregar a la sociedad estudiantes con excelencia académica y espiritualidad que cumplan con el lema *enseñar a vivir para servir*. Los resultados arrojados en los gráficos son poco favorables porque evidencian que solo el 38% de los docentes de décimo EGB dice se sienten capaces de cumplir la función por la preparación constante que tienen y a ello se suma un 23% que asegura que también lo hacen por el conocimiento que poseen.

La formación del docente favorece los procesos educativos y esto es evidentes en Finlandia por el primer lugar alcanzado en las pruebas PISA. Tomar la decisión de estudiar docencia luego de salir del bachillerato debe ser analizado porque implica formarse para enseñar a aprender y a la vez tiene mucho que ver con las actitudes y aptitudes que posee la persona. En Finlandia si el postulante para docente incumple en uno de los aspectos de inmediato queda fuera, con esto se garantiza que no existirá frustración por la enseñanza en lo posterior.

En Ecuador se evidencia que el proceso de formación es diferente y en la actualidad cualquier profesional de tercer nivel que apruebe el sistema de evaluaciones que tiene el Ministerio de Educación está apto para dar clase y esto hace que muchos trabajen por necesidad más no por el gusto a la enseñanza y las actividades y evaluación que realicen solo sea en base a lo que pide el currículo nacional por cumplimiento a la norma establecida y la vez se observe el fracaso estudiantil y el estrés docente.

También se debe reconocer que a realidad de las instituciones particulares es diferente a los establecimientos fiscales. La exigencia en el particular es mayor, pero el sueldo es menor y en algunos casos para evitar problemas con los padres de familia y con la autoridad del establecimiento aparecen los docentes “«buenísimos» que daña seriamente la calidad de la educación porque los propios alumnos contribuyen a disminuir la eficacia de enseñanza por su falta de respeto por el sistema escolar”¹¹.

¹¹ Inger Enkvist, «el éxito educativo Finlandés...

Resultados obtenidos en el Portafolio

| Docente | Cumplimiento % | Denominación |
|------------|----------------|--------------|
| Docente 1 | 85.71 | Excelente |
| Docente 2 | 67.86 | Regular |
| Docente 3 | 10.71 | Deficiente |
| Docente 4 | 82.14 | Buen Nivel |
| Docente 5 | 82.14 | Buen Nivel |
| Docente 6 | 75 | Buen Nivel |
| Docente 7 | 71.43 | Buen Nivel |
| Docente 8 | 89.29 | Excelente |
| Docente 9 | 10.71 | Deficiente |
| Docente 10 | 64.29 | Regular |
| Docente 11 | 10.71 | Deficiente |
| Docente 12 | 10.71 | Deficiente |
| Docente 13 | 10.71 | Deficiente |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6
Portafolio docente

El portafolio es una herramienta implementada por el Ministerio de Educación hace varios años atrás, pero en el año 2016- 2017 es una obligatoriedad el cumplimiento para los docentes de las instituciones fiscales. En la Unidad Educativa Nazaret se ha utilizado al portafolio como instrumento de recolección del trabajo docente y que este a su vez es revisado al finalizar cada quimestre. El portafolio tiene fecha de entrega y si el docente no lo hace, se considera incumplimiento; es así, que se receiptó los portafolios y se revisó los documentos que lo contenían y dando que el cumplimiento del docente en promedio es deficiente.

Resultados obtenidos en el Seminario Taller

En la sección del colegio de la Unidad Educativa Nazaret, se convocó a los docentes de Décimo EGB para ser partícipes de un Seminario Taller con temas específicos: El PEI y los Fundamentos de la Escuela Católica, el rol del docente y el contrato de prestación de servicios, la planificación docente y la evaluación estudiantil. Estos temas fueron acogidos de manera positiva por los docentes, reconocen que desconocen de aspectos que tienen que ver con la institución, muy pocos pudieron expresar el perfil de un docente de calidad y que ese factor les limita al momento de dar clase, que la planificación genera investigación y preparación constante y que los estudiantes aprenden de manera diversa por eso se debe adaptar las estrategias para garantizar el aprendizaje con los adolescentes que presentan alguna dificultad de aprendizaje o están dentro del cuadro de las N.E.E.

El entusiasmo del docente es evidente cuando se vuelve alumno ya que se le observa que trata hacer lo que se le pide y se limita a eso, por tal motivo expresan que necesitan de un monitoreo constante, que quieren incentivos por su trabajo, sin darse cuenta que es la profesión que escogieron.

Entre los participantes se muestra un escaso el empoderamiento en el trabajo realizado según la Misión de la Unidad Educativa Nazaret.

Resultados obtenidos en la Encuesta de satisfacción laboral

La satisfacción de las personas en la función que ejerce debe ser excelente para desempeñar el cargo y contribuir con los objetivos de la institución, es así que se aplica una encuesta a los docentes de Décimo EGB de la Unidad Educativa Nazaret para identificar como se encuentra el personal docente. A continuación, se muestra la tabulación de las preguntas más relevantes que ayudan al proceso de investigación.

| Variables | Frecuencia absoluta |
|-----------|---------------------|
| Masculino | 3 |
| Femenino | 10 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7
Género

La docencia es una carrera poco reconocida en el Ecuador, en la actualidad cualquier profesional que apruebe el sistema de evaluaciones que tiene el Ministerio de Educación, puede dar clase. En las universidades ecuatorianas, específicamente en la escuela de Docencia, se muestra que la mayoría de estudiantes son mujeres y esto incluso lo evidencia la PUCE SD en dicha carrera. Es así que el gráfico muestra que en la Unidad Educativa Nazaret existen en porcentaje del 77% de mujeres y el restante de varones. Los estudios respecto a este tema señalan que la mujer es más organizada y tiene la facultad de atender y entender con mayor facilidad que los hombres, razón por la cual se inclinan más por la docencia¹².

| Variables | Frecuencia absoluta |
|--------------------|---------------------|
| Menor a 25 años | 3 |
| Entre 26 a 35 años | 7 |
| Mayor a 35 años | 3 |
| Total | 13 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8
Edad

La edad del docente no es un factor determinante para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, dando a notar que para tener experiencia basta deben pasar 15 años de trabajo desde su salida de la universidad,¹³ pero por el sistema de evaluación para la recategorización y alza de sueldo que tiene actualmente el Ministerio de Educación ha logrado que profesores de bastantes años de trabajo salgan de sus cargos por jubilación y los que aún ejercen ya no pueden controlar los salones de clase o simplemente han bajado su nivel de enseñanza.

¹² Encarnación Sánchez, «Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación Pedagogía Social», Revista Interuniversitaria num 1 Vol: 16 (2009): 135-148.

¹³ Encarnación Sánchez, «Dos caras de la carrera docente: satisfacción y...

En la Unidad Educativa Nazaret en relación a la edad de los docentes de Décimo EGB, el 54% oscila entre 26 a 35 años, lo que representa que la institución cuenta con personal joven que puede dinamizar el aprendizaje de los estudiantes y que estén abiertos para sugerencias y mejorar la calidad de la educación y a su vez cumplir con los estándares propuestos por el Ministerio de Educación, solo que factores como el horario extendido, el salario que perciben, las vacaciones, la vocación y la satisfacción están limitando al docente.

| Organización docente | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indiferente | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|--|------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|---------------------------------|
| La carga horaria de los docentes está bien repartida. | 2 | 8 | 2 | 1 | 0 |
| Estoy satisfecho/a por las asignaturas que tengo asignadas. | 8 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| La organización de la docencia en la UE Nazaret (cronograma-horario – turnos- etc.) es eficaz. | 0 | 6 | 4 | 3 | 0 |
| La asignación de la asignatura aprovecha bien las capacidades del profesorado. | 3 | 8 | 1 | 0 | 1 |
| En general, los planes de estudio en los que enseño son racionales. | 4 | 8 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 17 | 34 | 8 | 4 | 1 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9
Encuesta de Satisfacción laboral. Pregunta 2.1: Organización docente

La organización de un trabajador dentro de una industria o empresa es importante para mejorar la producción y los ingresos. En el ámbito académico es mucho más estricto, el docente debe regirse al sistema organizativo que expone la LOEI, el Reglamento de la LOEI, los Estándares de Calidad y el Ministerio de Educación para ser competitivo y lograr la calidad de la educación.

En la UE Nazaret se consideran estos aspectos dentro del contrato de trabajo y según la encuesta de satisfacción laboral, los docentes en 62% están de acuerdo con el proceso de organización que se tienen en la institución.

| 2.3. Actividad de gestión | TdA | D A | I | E D | TeD |
|---|------------|----------------|----------|------------|------------|
| La gestión administrativa en el Nazaret soluciona las necesidades académicas. | 4 | 7 | 1 | 1 | 0 |
| - Atención a padres de familia | | | | | |
| - Preparación de planes de clase | | | | | |
| - Juntas de área y curso | | | | | |
| Valoró positivamente el trabajo de gestión de los docentes. | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Considero que el trabajo de gestión de los docentes está bien reconocido. | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a las tareas de gestión. | 2 | 7 | 1 | 3 | 0 |
| En general, en el Nazaret los procesos de gestión son ágiles. | 2 | 6 | 2 | 3 | 0 |
| Total | 13 | 35 | 6 | 9 | 2 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10
Encuesta de Satisfacción laboral. Pregunta 2.3: Actividad de gestión

Las actividades de gestión docente son parte de su labor como tal y favorecen al desarrollo personal del docente y estimula su trabajo con los estudiantes. Según el gráfico, solo el 54% de los docentes está de acuerdo con las actividades de gestión que se llevan a cabo en la institución es decir no se sienten conformes con las exigencias que deben cumplir fuera de sus horas clase.

| 2.4 Comunicación y coordinación | TdA | D A | I | E D | Te D |
|--|------------|------------|----------|------------|-------------|
| Me mantienen informado/a de los temas que afectan mi trabajo. | 0 | 7 | 2 | 4 | 0 |
| La comunicación entre las diferentes áreas es eficaz. | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| Las relaciones con mis compañeros/as facilitan mi trabajo académico. | 4 | 8 | 0 | 1 | 0 |
| Las relaciones con mis compañeros/as facilitan mi trabajo docente. | 6 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 11 | 25 | 5 | 9 | 1 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11
Encuesta de Satisfacción laboral. Pregunta 2.4: Comunicación y coordinación

La comunicación permite la convivencia entre los seres, comunicarse es primordial para formar parte de la sociedad. En la Unidad Educativa Nazaret, en la sección del colegio, los docentes son muy unidos pero la gráfica muestra que solo el 50 % de los docentes están de acuerdo con el sistema de comunicación que se lleva en la institución, esto es preocupante porque hay un 29 % que está en desacuerdo y podría llevar a generar problemas o ser un factor que influye en el incumplimiento del docente.

| 2.9 Motivación y reconocimiento | TdA | D A | I | E D | TeD |
|--|------------|------------|----------|------------|------------|
| Me siento motivado/a para realizar mi trabajo. | 3 | 5 | 3 | 2 | 0 |
| Mis condiciones laborales son satisfactorias. | 2 | 7 | 3 | 1 | 0 |
| El salario que percibo es adecuado a la labor del profesor/a en la UE Nazaret. | 0 | 5 | 2 | 4 | 2 |
| La institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional. | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 |
| El nombre y el prestigio de la institución son gratificantes para mí. | 7 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la UE Nazaret. | 4 | 8 | 0 | 1 | 0 |
| Error | 18 | 33 | 12 | 12 | 3 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Encuesta de Satisfacción laboral. Pregunta 2.9: Motivación y reconocimiento

El gráfico muestra que solo el 42% de los docentes está de acuerdo con los procesos de motivación y reconocimiento que se dan en la institución, es decir el personal se observa desmotivado y poco reconocido según su trabajo desempeñado.

Discusión de resultados

El éxito de la educación primaria y secundaria en Finlandia depende mucho de la formación del docente¹⁴. En la Unidad Educativa Particular Nazaret según el estudio investigativo de la realidad actual de los docentes y estudiantes de Décimo EGB, a través de los instrumentos analizados anteriormente, se trata de realizar un estudio del Nivel de desempeño docente y su posible influencia en el rendimiento académico de los estudiantes. Es así que se evidencia que los estudiantes de décimo EGB presentan promedios superiores al 7/10 dando a entender que alcanzan los aprendizajes requeridos, aunque los docentes no cumplan ciertos aspectos académicos y administrativos.

Las fichas de observación muestran disparidad y a su vez los resultados se los compara con la entrevista y el portafolio docente, donde muestran resultados heterogéneos y no evidencian con claridad si el docente está cumpliendo en todos los aspectos. Es decir que hay docentes realizan su trabajo sin tomar en cuenta las políticas institucionales, el contrato de trabajo y la vocación que exige este puesto en cuestión, ellos en su mayoría se rigen a cumplir los contenidos de los textos. Esta investigación llega a la conclusión que en la Unidad Educativa Nazaret el nivel de desempeño docente tiene poca influencia en el rendimiento académico de los educandos y a la vez se puede relacionar con estudios de otros casos es decir que el grupo de docentes evaluados no existe relación alguna con el desempeño de los estudiantes. Los estudiantes catalogan a ciertos docentes como buenos, pero estos no cumplen en todos los aspectos.

Conclusiones

A través de la capacitación docente se evidenció el poco conocimiento sobre las funciones que debe desarrollar el docente en la Unidad Educativa Particular Nazaret; es así, que esta técnica permitió aclarar el perfil del docente de una institución particular y católica que ayude a cumplir la Misión que tiene para el servicio de la comunidad.

¹⁴ Inger Enkvist, «el éxito educativo Finandés...

Las fichas de observación mostraron diversidad en las respuestas, en ellas se evidencia que existen docentes que se catalogan excelentes pero que los estudiantes y su compañero de clase no confirman lo mismo, es por eso que se muestra poco cumplimiento a nivel del aula de clase. La revisión del portafolio del docente durante la finalización del primer quimestre muestra que el 51.54% de los docentes cumple con todos los aspectos relacionados a la docencia, este porcentaje es muy bajo que en letras quiere decir insuficiente, pero que a la vez no se relaciona con el promedio quimestral de los estudiantes de su asignatura debido a que es superior a 7/10. La encuesta de satisfacción laboral y a la vez de la entrevista muestran datos en los que el docente expone que tiene factores que le limitan a mejorar su desempeño como es lo siguiente: estudiar docencia porque no había otra carrera, no conocer el perfil del docente de la institución, estar desmotivado por la falta de comunicación entre compañeros y el tiempo extra que dedica al trabajo.

Bibliografía

Asamblea Nacional del Ecuador. Código Organico Integral Penal. 10 de febrero de 2014. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf.

Enkvist, Inger. «I. éxito educativo Finlandés.» Bordón Revista de Pedagogia Vol: 62 num 3 (2018): 47-67.

Melgarejo, Javier. «La selección y formación del profesorado: clave para comprender el excelente nivel de competencia lectora de los alumnos finlandeses». Revista Educación Vol: 14 num 1 (2006): 237-262.

Ministerio de Educación Ecuador (MINEDUC). Ley Organica de Educación Intercultural . 15 de enero de 2015. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>.

Pallarès, Marc. «El sistema educativo finlandés como base de la formación del profesorado. Actitudes de los equipos docentes de secundaria hacia un modelo educativo exitoso». Revista de Investigación en Educación num 2 Vol: 11 (2013): 158-171.

Samplades. «Buen Vivir.» 16 de febrero de 2017. http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf.

Sánchez, Encarnación. «Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación Pedagogía Social». Revista Interuniversitaria num 1 Vol: 16 (2009): 135-148.

Vargas, Emilio. «Formación docente continua, no capacitación». Capacitate para el empleo, 30 de noviembre de 2015.

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.