



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACION ESPECIAL

Trabajo de Grado para optar por el título de Magister en Educación Especial

TESIS

**LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE ESPECIALIZADO Y SU DESEMPEÑO
PROFESIONAL. REALIZADO EN SIETE ESCUELAS Y PROGRAMAS DEL
INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACIÓN ESPECIAL, REGIÓN DE
PANAMÁ CENTRO.**

Presentado por:

Mendoza Vásquez, Anela Edith 7-108-920

Asesor:

Mgter. Arturo Rivera

Panamá, 2018.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron a que esta investigación tuviera éxito.

Al Profesor asesor, Magister Arturo Rivera, por su valioso tiempo dedicado a aportar conocimientos, orientaciones, estímulos y experiencias para cumplir con los objetivos.

Agradezco a los profesores de la Maestría en Educación Especial de la Universidad Especializada de las Américas, por contribuir en esta formación académica.

A los docentes, directivos y supervisores de las Escuelas y Programas del Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE), quienes fueron la fuente de información para alcanzar los objetivos de este trabajo de grado.

A cada una de las colegas y amigas de la Maestría de Educación Especial de la Extensión de Coclé, con quienes compartí y aprendí verdaderas experiencias de vida y superación. Representan una pieza en el enriquecimiento de mi vida personal y profesional. ¡Gracias chicas, ustedes son mujeres profesionales valientes y exitosas!.

Finalmente, infinitas gracias a mis amigas Anita y Naima, por formar parte de este trío de aventureras donde iniciamos un viaje para descubrir nuevas oportunidades.

DEDICATORIA

A Dios: Por permitirme la salud y la fortaleza, condiciones necesarias para alcanzar este logro en mi vida profesional.

A mis padres: Por sus sabios consejos y por el apoyo al entusiasmo por continuar preparándome cada día.

A mis hermanos: Por escucharme y valorar mis orientaciones, pero lo más importante por depositar en mí el amor de sus hijos, mis tesoros.

A mi esposo Albis: Por acompañarme en cada aventura y meta que me he trazado, por demostrarme cada día ese apoyo incondicional, comprensión y sobre todo amor.

Quien los quiere, adora y ama.

Anela E. Mendoza V.

RESUMEN

Este estudio de investigación parte de la necesidad de evidenciar información relevante a la formación y práctica del docente de educación especial que labora en el Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.). Con esta investigación se pretende analizar las competencias que posee este profesional y su desempeño laboral, en particular de aquellos que laboran en las instalaciones de las escuelas y programas del I.P.H.E. – Planta. La investigación no pretende manipular variables, por el contrario, se centra en valorar los conocimientos y actuación propia de este profesional ante diversas situaciones que se requieren para un desempeño eficaz.

La investigación se fundamenta en el análisis de información recabada a través de dos (2) tipos de instrumentos como lo son la encuesta aplicada a los sujetos en estudio y una entrevista semiestructurada dirigida a directivos y supervisores quienes son los encargados del acompañamiento directo de este proceso. Por último, la información que profesionales formadores de los docentes de educación especial, brindan desde su experiencia y ejecución directa en la Universidad, lo cual permite establecer conclusiones y recomendaciones en referencia al tema de estudio.

Palabras claves: competencias, desempeño profesional, perfil, docente de educación especial.

ABSTRACT

This research study is based on the need to show information relevant to the training and practice of the special education teacher working in the Panamanian Institute for special habilitation (I.P.H.E.). This research aims to analyze the powers possessing this professional and your job performance, in particular those working in the facilities of schools and programs of the I.P.H.E. - plant. The research does not intend to manipulate variables, on the other hand, focuses on assessing the knowledge and performance of this professional in various situations that are required for effective performance.

The research is based on the analysis of information collected through two (2) types of instruments such as the survey subjects in study and a semi-structured interview addressed to managers and supervisors who are responsible for the direct support of this process. Finally, the information offered by professional trainers of teachers of special education, from your experience and direct execution at the University, which allows conclusions and recommendations in reference to the topic of study.

Key words: competences, professional performance, profile, special education teacher.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	Página
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1. Antecedentes	19
1.2. Planteamiento del Problema	21
1.3. Justificación	23
1.3.1. Importancia	23
1.3.2. Aporte	25
1.4. Hipótesis	25
1.5. Variables	26
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Generales	27
1.6.2. Específicos	27
1.7. Alcance, limitaciones y proyecciones.	27
CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTES Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.	
2.1. Formación del docente	30
2.1.1. Marco legal de la formación docente en Panamá.	32
2.1.2. Oferta de formación docente	33
2.1.3. Perfil del Docente	35
2.2. Las competencias del docente	45
2.2.1. Definición de competencia docente	46
2.2.2. Los principios generales del modelo por competencia	48
2.2.3. Tipos de competencias	49
2.2.4. Competencias de un docente para atender la diversidad.	53

2.3. Desempeño Docente	56
2.3.1. Definición	56
2.3.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	57
2.3.2.1. Formación inicial y capacitación.	58
2.3.2.2. Motivación	59
2.3.2.3. Relación con docentes, estudiantes y padres de familia.	60
2.3.2.4. Organización Institucional.	61
2.3.2.5. Políticas Educativas	63
2.3.3. Características del desempeño docente.	63

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación	66
3.2. Diseño de investigación	66
3.3. Sistema de Variables	67
3.4. Población y muestra	68
3.4.1. Población	68
3.4.2. Muestra	68
3.5. Instrumentos	68
3.6. Procedimientos	69

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Encuesta aplicada a los docentes especializados.	72
4.2. Entrevista semiestructurada efectuada a directivos y supervisores.	121
4.3. Entrevista realizada a académicos de la Carrera de Educación Especial de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS).	125

CONCLUSIONES	129
RECOMENDACIONES.	131

CAPÍTULO V: MÓDULOS DE CAPACITACIÓN CONTINUA (Propuesta)

5.1. Introducción de la propuesta	133
5.2. Justificación de la propuesta	134
5.3. Objetivos de la propuesta	136
5.3.1. General	136
5.3.2. Específicos	136
5.4. Descripción	137
BIBLIOGRAFÍA	144
ANEXOS.	

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

		página
Cuadro No.1:	Sexo de los docentes de educación especial encuestados.	73
Cuadro No.2:	Edad de los docentes de educación especial encuestados.	74
Cuadro No.3:	Años de servicios de los docentes de educación especial encuestados.	75
Cuadro No.4:	Preparación académica de los docentes de educación especial.	77
Cuadro No.5:	Estudia actualmente.	78
Cuadro No.6:	Cantidad de alumnos que atiende.	79
Cuadro No.7:	Está actualizado en los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e inclusiva.	80
Cuadro No.8:	Facilidad para identificar las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes.	81
Cuadro No.9:	La planificación que utiliza responde a la diversidad de cada uno de los estudiantes.	82
Cuadro No.10:	Tipo de planificación que utiliza en el aula de clases.	83
Cuadro No.11:	Áreas del desarrollo y/o adaptativas en las cuales se centra el trabajo.	85
Cuadro No.12:	Funciones que lo distinguen como docente de educación especial.	87
Cuadro No.13:	Dispone de conocimientos amplios y actualizados sobre estrategias para atender las necesidades educativas especiales.	89

		página
Cuadro No.14:	Competencias que posee y le ayudan en su desempeño profesional.	91
Cuadro No.15:	Mayores necesidades que dificultan el desempeño laboral del docente de educación especial, por orden ascendente.	94
Cuadro No.16:	Acceso a la tecnología en el Centro Educativo donde labora.	96
Cuadro No.17:	Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	97
Cuadro No.18:	.Tipo de tecnologías que utiliza en el aula de clases.	98
Cuadro No.19:	Realiza adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes.	100
Cuadro No.20:	Frecuencia en que aplica la Evaluación.	103
Cuadro No.21:	Colabora con los colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes.	105
Cuadro No.22:	Fomenta el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa.	106
Cuadro No.23:	Recibe apoyo de los padres de familia como aliados estratégicos del proceso.	107
Cuadro No.24:	Mantiene comunicación con los padres de familia y la comunidad para beneficio de los estudiantes.	108
Cuadro No.25:	Recibe orientaciones y acompañamiento del Director o Supervisor.	109
Cuadro No.26:	Busca información actualizada e innovadora sobre estrategias didácticas y metodológicas que se apliquen en la especialidad.	110

	página
Cuadro No.27: Ha elaborado proyectos de investigación innovadores que beneficien a los estudiantes.	111
Cuadro No.28: Ha sido facilitador en charlas, seminarios, congresos u otros sobre la especialidad.	113
Cuadro No.29: La formación universitaria recibida le permite responder a la diversidad en el aula.	114
Cuadro No.30: Toma seminarios actualizados sobre su especialidad y los implementa en la práctica docente.	116
Cuadro No.31: Las capacitaciones recibidas han sido pertinentes para el desempeño profesional.	117
Cuadro No.32: Cree que sería conveniente el desarrollo de talleres de formación continua para docentes.	119
Cuadro No.33: Participaría en estos talleres de formación continua.	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1: Tipo de recursos de apoyo que elabora para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.	102
Tabla No.2: Tipo de técnicas e instrumentos de evaluación que aplica a los estudiantes.	103
Tabla No.3: Recomendaciones para fortalecer la formación del docente de educación especial.	115
Tabla No.4: Tipo de capacitaciones considera oportunas para fortalecer las competencias docentes y por ende el desempeño profesional.	118

ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Página
Gráfica No.1:	Sexo de los docentes de educación especial encuestados.	73
Gráfica No.2:	Edad de los docentes de educación especial encuestados.	74
Gráfica No.3:	Años de servicios de los docentes de educación especial encuestados.	75
Gráfica No.4:	Preparación académica de los docentes de educación especial.	77
Gráfica No.5:	Estudia actualmente.	78
Gráfica No.6:	Cantidad de alumnos que atiende.	79
Gráfica No.7:	Está actualizado en los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e inclusiva.	80
Gráfica No.8:	Facilidad para identificar las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes.	81
Gráfica No.9:	La planificación que utiliza responde a la diversidad de cada uno de los estudiantes.	82
Gráfica No.10:	Tipo de planificación que utiliza en el aula de clases.	83
Gráfica No.11:	Áreas del desarrollo y/o adaptativas en las cuales se centra el trabajo.	85
Gráfica No.12:	Funciones que lo distinguen como docente de educación especial.	87
Gráfica No.13:	Dispone de conocimientos amplios y actualizados sobre estrategias para atender las necesidades educativas especiales.	89

	página
Gráfica No.14:	Competencias que posee y le ayudan en su desempeño profesional. 92
Gráfica No.15:	Mayores necesidades que dificultan el desempeño laboral del docente de educación especial, por orden ascendente. 94
Gráfica No.16:	Acceso a la tecnología en el Centro Educativo donde labora. 96
Gráfica No.17:	Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. 97
Gráfica No.18:	.Tipo de tecnologías que utiliza en el aula de clases. 98
Gráfica No.19:	Realiza adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes. 100
Gráfica No.20:	Frecuencia en que aplica la Evaluación. 103
Gráfica No.21:	Colabora con los colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes. 105
Gráfica No.22:	Fomenta el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa. 106
Gráfica No.23:	Recibe apoyo de los padres de familia como aliados estratégicos del proceso. 107
Gráfica No.24:	Mantiene comunicación con los padres de familia y la comunidad para beneficio de los estudiantes. 108
Gráfica No.25:	Recibe orientaciones y acompañamiento del Director o Supervisor. 109
Gráfica No.26:	Busca información actualizada e innovadora sobre estrategias didácticas y metodológicas que se apliquen en la especialidad. 110

		página
Gráfica No.27:	Ha elaborado proyectos de investigación innovadores que beneficien a los estudiantes.	111
Gráfica No.28:	Ha sido facilitador en charlas, seminarios, congresos u otros sobre la especialidad.	113
Gráfica No.29:	La formación universitaria recibida le permite responder a la diversidad en el aula.	114
Gráfica No.30:	Toma seminarios actualizados sobre su especialidad y los implementa en la práctica docente.	116
Gráfica No.31:	Las capacitaciones recibidas han sido pertinentes para el desempeño profesional.	117
Gráfica No.32:	Cree que sería conveniente el desarrollo de talleres de formación continua para docentes.	119
Gráfica No.33:	Participaría en estos talleres de formación continua.	120

INTRODUCCIÓN

*“A veces sentimos que lo que hacemos es tan solo
una gota en el mar, pero el mar sería menos si le
faltara esa gota”*

Madre Teresa de Calcuta.

En las últimas décadas la educación lucha por ser el punto focal de todos los debates, discusiones, acuerdos y transformaciones a nivel mundial. Con ello, se abren espacios para la innovación en la enseñanza y el aprendizaje, realizando cambios en la misión y visión de las entidades educativas, tendientes a cumplir con el legado que les corresponde ante los cambios sociales que experimentan los países, sobre todo aquellos que invierten para su desarrollo.

A pesar de los incesantes esfuerzos de los Estados por colocar en primer lugar su sistema educativo, se requiere de un trabajo conjunto de todos los actores, desde la formación del docente, los recursos, estrategias educativas, valores y apoyo familiar, motivación y aptitudes de los discentes por el aprendizaje; lo que conlleva un verdadero trabajo entre todos para una educación para todos.

Con el panorama arriba descrito, nos situamos en el escenario de una población estudiantil con necesidades educativas especiales que día a día se acrecentan en los centros educativos y que requieren de profesionales altamente comprometidos con la motivación para crear ambientes propios e innovadores, fundamentales para el aprendizaje.

Dichos docentes de educación especial requieren de competencias que los lleven a desarrollar con propiedad y vocación la labor educativa, siendo el medio para brindar los apoyos y servicios que cada estudiante requiere ante su diversidad.

En este contexto, la presente investigación reconoce y da su prioridad a estos elementos, valorando las fortalezas y debilidades que puedan surgir de los

docentes especializados y busca presentar una propuesta para aminorar las debilidades, ofreciendo herramientas a estos profesionales, para que cumplan con el apostolado de alcanzar la satisfacción en el deber cumplido ante la comunidad educativa.

Para ello, la investigación parte del supuesto de que la formación del docente juega un papel fundamental en la adquisición de las competencias necesarias, que le permitirán tener un desempeño laboral acorde a las necesidades de cada estudiante con necesidades educativas especiales, quien desde su discapacidad puede acceder a una educación con iguales oportunidades de éxito.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación se estructura en torno a cinco (5) capítulos, a saber: En el primer capítulo se desarrollan los antecedentes del estudio, el planteamiento del problema, la justificación que enmarca la importancia y los aportes que se derivan de la misma. Igualmente se determina el supuesto y los objetivos que delimitan el camino de la investigación, así como el alcance, limitaciones y proyecciones debidamente descritas.

El segundo capítulo, desarrolla el marco conceptual desde el cual se realizó el estudio, considerando desde los principales fundamentos y referentes históricos, hasta los contextuales y actualizados, haciendo énfasis en las competencias de los docentes, para poder comprender la relación con el desempeño laboral que muestran en la ejecución dentro del ámbito educativo.

Por otro lado, el tercer capítulo presenta la metodología desde la cual se construyó la investigación, considerando el tipo de estudio, el diseño de investigación, sistema de variables, la población y muestra, la técnica de recolección de la información y el diseño estadístico utilizado para el tratamiento de la información.

En el cuarto capítulo, se establece el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, mediante cuadros y gráficas que permiten visualizar las respuestas a los ítems establecidos en los instrumentos de recolección de información.

El capítulo quinto presenta una propuesta de módulos para el desarrollo de talleres y capacitación permanente y continua de los docentes especializados, que darán algunas respuestas a las necesidades de perfeccionamiento profesional en este campo.

Finalmente, se deriva las conclusiones emanadas del estudio realizado y a las recomendaciones cuyas alternativas dan importancia a este estudio de investigación. De la misma manera, se desarrolla una amplia referencia bibliográfica y anexos.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

Sobre este tema, se han encontrado algunos referentes de estudios internacionales que fundamentan la presente investigación, como se describe en los siguientes párrafos:

Gutiérrez (2013), presentó una propuesta de estrategias para la formación de competencias en docentes de educación especial. El estudio estaba dirigido a generar diversos tipos de estrategias para la formación de competencias en docentes en Educación Especial, realizado a través de la observación directa en los Centros Educativos, información recabada a través de una encuesta. Los resultados más relevantes expresan que existe una constante preocupación por los conocimientos que debe tener el docente especializado para mejorar su desempeño, así como el tener un ambiente favorable para su ejercicio donde se practique el trabajo en equipo y la buena comunicación. Se resalta una deficiencia en la planificación de las actividades a ejecutar.

Por su parte, Ávila (2013), desarrolló la investigación sobre la Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en Educación Especial. Con el fin de indagar cómo los docentes de educación especial están enfrentando los mecanismos de evaluación y su incidencia en el desempeño dentro del aula; a través de un estudio interpretativo, documental y utilizando la entrevista. Los resultados señalan que existe confusión en la identidad del docente, existen sentimientos de exclusividad frente a los demás profesionales, sentimiento de pertenencia, así como la concepción errada en cuanto al objetivo de la evaluación del desempeño.

Ambos estudios manifiestan la percepción de los docentes frente a temas que incumben en su desempeño profesional y que en nuestra opinión se acerca a la

realidad que expresan muchos docentes especializados en espacios de debates, lo que incide negativamente en el proceso educativo general del país.

A nivel nacional, son muy pocos los estudios recientes que se han realizado en referencia al tema, por lo que se destacan los siguientes informes.

La UNESCO, en el año 2014, presentó un Informe Final denominado “Políticas de formación inicial docente y perfiles de desempeño en Costa Rica, Panamá y Honduras”, cuyo objetivo fue buscar una línea estratégica de política donde hace referencia a tres aspectos que son: calidad en la formación inicial docente, perfil de desempeño y competencias. Este estudio se realiza en función al análisis de la realidad de los tres países arriba mencionados. Los hallazgos específicos que involucra a Panamá indica la existencia de un marco legal que contempla la formación docente pero no así vinculado al tema de competencias; igualmente se destacan los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación y la Universidad de Panamá en establecer un perfil de ingreso de los estudiantes que optan por la docencia, enfocado en tres áreas: personal, profesional y ocupacional.

En el año 2012, la autora Noemí Castillo de la Universidad de Panamá, presenta un Informe sobre las Políticas Docentes en Centroamérica. Tendencias Nacionales. Panamá, en el taller organizado por el Proyecto Estratégico Regional de Docentes de la UNESCO /OREALC realizado en República Dominicana. Este informe contiene una investigación descriptiva del proceso de formación del docente panameño, desde la legislación educativa hasta las recomendaciones surgidas por organismos de la sociedad civil preocupados por la educación del país. De igual forma se plantea en el informe, la necesidad de realizar grandes cambios en el sistema educativo nacional, donde uno de los pilares fundamentales es la formación docente.

Es significativo el interés internacional por el estudio de la formación docente y el desempeño laboral de estos profesionales, así como los esfuerzos a nivel nacional

que en general se preocupan por el establecimiento de una carrera docente y el establecimiento de la evaluación de desempeño, que permitan profesionales de calidad. Es evidente la necesidad de profundizar en mayores estudios sobre el tema, sobre todo enfocado en los especialistas de la educación especial, donde se están dando grandes cambios de paradigmas que replantean mejores estrategias y recursos de apoyo.

1.2. Planteamiento del Problema

La formación docente y su desempeño profesional es un tema que se mantiene en las mesas de concertación y diálogo por la educación a nivel mundial, en vías de alcanzar altos niveles de calidad, considerando el principio de derecho humano que establece que todos los individuos merecen una educación que desde la diversidad dé respuesta a las necesidades individuales, es decir, una Educación para todos y con todos.

Se profundiza la preocupación cuando se trata de profesionales cuya misión es la atención a la población con necesidades educativas especiales, siendo los encargados de propiciar espacios inclusivos, de igualdad y equiparación de oportunidades educativas para un mejor futuro de estos estudiantes. En este caso, el presente estudio se enfoca en valorar las competencias del docente especializado y su desempeño profesional dentro del contexto educativo.

En Panamá la formación del docente especializado tiene su génesis en el Instituto Superior de Especialización (I.S.E.), ubicado en el Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.), en el año 1969, abriendo sus puertas a una gran cantidad de estudiantes no solo de este país, sino de países hermanos de América Latina y Sur América. Los estudiantes al término de dos años de estudios intensivos eran titulados como docente integral en educación especial, título que les daba la oportunidad de atender a la población con discapacidad.

Con la visión de profesionales comprometidos en la educación especial, en desarrollar proyectos de formación para atender las necesidades de la población con necesidades educativas especiales, que cada día surgía desde diversos ámbitos, el Instituto Superior de Especialización se transforma en lo que hoy conocemos como la Universidad Especializada de las Américas, formalizada mediante Ley No.40 del 18 de noviembre de 1997.

La formación del docente especializado sigue actualizándose tomando en cuenta los cambios y exigencias en conocimientos, habilidades, destrezas, innovación y compromiso social. Esto implica un perfil de egreso que comprende un papel protagónico en la puesta en práctica de metodologías, técnicas, estrategias y recursos que ayuden a cumplir la función de capacitar a la población con necesidades educativas especiales para su inclusión escolar, social y laboral. (UDELAS).

La sociedad requiere y solicita un docente especializado comprometido con su profesión, que dé respuesta a las múltiples necesidades de la población con necesidades educativas especiales, cuyos retos se acrecentan cada día más. Un profesional que demuestre eficiencia y efectividad en su desempeño, lo cual se alcanza con una buena formación continua y permanente.

Tomando en consideración lo anteriormente planteado, se define la siguiente pregunta que dirige nuestro estudio.

***¿Cómo influyen las competencias del docente especializado
en su desempeño profesional ?***

Este estudio se enfoca en revisar las competencias profesionales que debe poseer el docente especializado y su relación con el desempeño efectivo de las funciones que éste demuestra dentro del ámbito educativo; lo que permitirá

realizar una propuesta en función para enriquecer la actuación del docente frente a la población con necesidades educativas especiales.

Todo ello nos demuestra la necesidad que existe de realizar investigaciones alrededor de este tema, contemplando factores que permitan fortalecer la formación del docente especializado y por ende, mejorar su desempeño profesional, aportando resultados positivos en el desarrollo integral de la población con necesidades educativas especiales.

1.3. Justificación

1.3.1. Importancia

Los países de América Latina y Europa dirigen su mirada y preocupación por brindar una educación acorde a la Sociedad del Conocimiento y de la Información, donde el enfoque de inclusión sigue abriendo espacios de debate entre la sociedad civil y profesionales afines a la atención de la diversidad.

Según la UNESCO (2009), la educación inclusiva es un proceso orientado a responder a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes incrementando su participación en el aprendizaje, la cultura y las comunidades; reduciendo y eliminando la exclusión en y desde la educación.

Lo que implica una transformación en el papel que ha venido desempeñando el docente especializado, hacia el desarrollo de metodologías, estrategias y aplicación de recursos innovadores que logren compensar los aprendizajes en los estudiantes, lo cual se refleja en el pensamiento de Ingersol (2011), quien indica que “existe un amplio consenso con respecto al hecho de que la calidad de los docentes y de la enseñanza constituye uno de los principales factores que afectan el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes” (p.5).

En el contexto de la diversidad, Rosa Blanco (2011), nos remite al hecho de que todos los estudiantes tienen necesidades educativas individuales propias y específicas para poder acceder a las experiencias de aprendizaje necesarias para su socialización, cuya satisfacción requiere una atención pedagógica individualizada. Valorando lo anterior, el docente especializado debe ser capaz de identificar las necesidades individuales de sus estudiantes y tener la habilidad para intervenir oportunamente, potenciando sus capacidades.

En este sentido, la formación del docente de educación especial, orientada hacia competencias profesionales, es el propósito principal de las instituciones educativas a nivel superior, en virtud de ofrecer mejores profesionales capacitados para enfrentar los desafíos de una educación inclusiva y de calidad para todos, en una sociedad cada vez más compleja y en contextos no siempre favorecedores para que se lleve a cabo el proceso educativo.

La realidad nos demuestra, que a pesar de que se cuenta con instituciones de formación de docentes, cuyo pensum académico integra asignaturas que compenetran al profesional con el quehacer docente, existe una percepción de que este profesional en la práctica dentro del aula requiere de una mayor capacitación para hacer frente a las demandas de la población estudiantil con necesidades educativas especiales, así como orientar y guiar a los docentes de grado y padres de familia como los aliados fundamentales en este proceso inclusivo.

El espíritu que mueve esta investigación, surge de las inquietudes que presentan muchos directivos de escuelas, así como los mismos docentes que no se sienten preparados para atender las diversas necesidades que presentan los estudiantes con necesidades educativas especiales dentro del aula. Así como canalizar las situaciones presentadas por los docentes de grado que requieren de ese

acompañamiento permanente y de los padres de familia con expectativas de visualizar avances significativos en sus hijos.

Como lo señala Barber y Mourshed (2007), citados por Santillán (2011), la calidad docente es la única variable escolar de más peso que influye en el desempeño del estudiante, es fundamental para la capacidad de un país el fortalecimiento de la formación de educadores profesionales expertos para mejorar los resultados de su población más joven.

El estudio permite que los profesionales reconozcan sus fortalezas y debilidades, al mismo tiempo, buscando el perfeccionamiento y la capacitación que le ayude a enfrentar los requerimientos de una sociedad cada vez más exigente ante una mejor educación.

1.3.2. Aporte

Los principales aportes que se generan en esta investigación están definidos por la presentación de un programa de capacitación que fortalezca las competencias profesionales de los docentes especializados, así como la presentación de los resultados de la investigación en jornadas de docencias que tomen en cuenta el debate para el mejoramiento de la profesionalización del docente especializado.

Otro aporte que surge de esta investigación es la publicación de revistas publicadas por el IPHE y UDELAS, sobre la experiencia del estudio realizado con los docentes y por ende, la apertura a continuar investigando y mejorando el perfil del docente especializado.

1.4. Hipótesis

Como se trata de un estudio de tipo descriptivo, la hipótesis de trabajo que nos planteamos en esta investigación como supuesto general se describe de la siguiente forma:

- Los docentes especializados con altas competencias generan buen desempeño profesional.

1.5. Variables

Este estudio contempla dos tipos de variables fundamentales que son: competencias profesionales y desempeño laboral, las cuales se definirán conceptual y operacionalmente en el siguiente cuadro.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Variable independiente Competencias	Es la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada. (Zabala, 2008).	Reconocen competencias profesionales, y habilidades que movilizan los docentes en el ejercicio de sus funciones.
Variable Dependiente Desempeño profesional	Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. (Díaz, 2009).	Desarrollo de la docencia, mediante la planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y responsabilidades profesionales.

La operacionalización de las variables de estudio permite un acercamiento de la realidad puesta a investigación.

1.6. Objetivos

Los objetivos que se plantean y guían el presente estudio son los siguientes:

1.6.1. Generales

- Analizar las competencias del docente especializado y su relación con el desempeño profesional.
- Proponer un programa de capacitación continua para los docentes especializados.

1.6.2. Específicos

- Indagar el nivel de formación y actualización que poseen los docentes especializados.
- Identificar cuáles son las competencias profesionales de los docentes especializados.
- Determinar las estrategias utilizadas por los docentes especializados en su desempeño profesional.
- Diseñar un programa de capacitación para el fortalecimiento de competencias profesionales en los docentes especializados.

1.7. Alcance, limitaciones y proyecciones.

Este estudio se realiza en el Instituto Panameño de Habilitación Especial, tomando en cuenta siete (7) escuelas y programas que son: Escuela de Enseñanza Especial, Escuela Nacional de Sordos, Programa de Autismo, Escuela Nacional de Ciegos Helen Keller, Escuela Vocacional Especial, Programa de Parálisis Cerebral y Programa de Estimulación Precoz, ubicados en Panamá Centro, con una población estudiantil de 1,346 estudiantes con discapacidad, atendidos por 94 docentes que laboran en las plantas físicas correspondientes.

Dentro de las limitaciones que surgen durante el estudio está el factor tiempo por los compromisos laborales, la falta de presupuesto para cubrir los costos de movilización, reproducción y papelería. Igualmente la reducida documentación actualizada y de investigaciones a nivel nacional que permitan documentar el tema sobre las competencias del docente especializado y su desempeño profesional en el contexto educativo.

Otra limitación que se presenta es la resistencia que muestran los docentes especializados para contestar las encuestas y la accesibilidad a las escuelas, lo cual requiere de un protocolo que se debe cumplir, tomando tiempo para alcanzar los objetivos.

La proyección del estudio se encamina a presentar una propuesta que conlleve el fortalecimiento de las competencias del docente especializado y que contribuirá directamente al mejoramiento en su desempeño laboral, siendo un aporte fundamental para alcanzar logros significativos en el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

2.1. Formación Docente.

La consideración sobre la formación del docente según la Secretaría de Educación Pública de México en su documento de trabajo sobre Modelo Integral de formación profesional y el desarrollo de competencias... (2009), refiere que la formación del docente es un proceso evolutivo, sistemático y organizado, en donde éste se involucra individual y colectivamente en un proyecto formativo, que desde la perspectiva reflexiva – crítica y creativa se propicia el desarrollo de un conjunto de competencias que le permitirán ejercer la docencia y las actividades inherentes con su desempeño en el contexto educativo.

La formación de los docentes representa uno de los aspectos más debatidos en todas las esferas académicas y sociales de la sociedad, por ser un enclave fundamental en el desarrollo del proceso educativo. Es así, que se imprime especial atención a los factores inherentes a la preparación profesional, el desempeño laboral y el compromiso que los docentes adquieren con la población estudiantil que asiste a las aulas de clases.

En ese sentido, la formación del docente panameño, está experimentando grandes cambios en el planteamiento estructural, con el fin de responder a las necesidades de las nuevas generaciones mirándoles desde una perspectiva globalizadora que se marca por la internacionalización de los conocimientos y con especial atención a la diversidad dentro del aula.

Ante las demandas sociales, laborales, del conocimiento y la tecnología, se exige la formación de personas calificadas y con competencias para desenvolverse en los diversos ámbitos profesionales, siendo la educación la mejor inversión que garantiza estas exigencias. La visión nueva de la educación establece grandes

cambios en el quehacer de los docentes, en su formación inicial y continua, de tal manera que sea eficiente, pertinente y equitativa en la consideración de las individualidades de la población estudiantil y en atención a los requerimientos de una nueva sociedad.

El informe Mckinsey (2007), expresa que los sistemas educativos exitosos resaltan la importancia de tres aspectos:

- Conseguir las personas más aptas para ejercer la docencia,
- Desarrollarlas hasta convertirlas en instructores eficientes y
- Garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor instrucción posible a los niños, niñas y jóvenes.

Es evidente la importancia que se viene dando a la profesionalización docente, integrando el desarrollo de competencias en el conocimiento, el hacer, el ser, el convivir y en la práctica de la ética como fundamento de su profesión. Por lo que la educación debe concebirse dentro de un contexto más amplio como lo indica la UNESCO (2009). Debe ser continua, donde el individuo necesita ser capaz de manejar el conocimiento, actualizarlo y seleccionarlo de forma apropiada para usarlo en un contexto determinado.

Como bien lo indica Bosco Bernal (2013), la educación dota de autonomía y poder a las personas cuando se le provee de conocimientos, habilidades y actitudes favorables que requieren para superar las estructuras de la pobreza y la baja autoestima y así potenciar las capacidades humanas para trabajar decentemente, participar activamente en la vida ciudadana, vivir en un entorno saludable y aprender a lo largo de su existencia.

Lo anterior reafirma lo que se viene sustentando en esta investigación y es apuntar por una formación docente que potencialice el desempeño profesional dentro del contexto educativo, considerando que si se experimenta, se practica.

Según McBer citado en Hunt (2009), el docente posee tres factores principales dentro de su control que influyen significativamente, siendo las características profesionales, la habilidad para la enseñanza y el clima del aula, lo que predicen el 30% de la variación en el progreso.

Una de las experiencias más significativas de calidad en la educación nos la refieren países como Finlandia, Japón, Singapur, Uruguay, Corea, Chile, Brasil, India y China; que según Andrés Oppenheimer citado por Bosco Bernal (2013:51), expresa el compromiso de estas naciones por la calidad de la educación, donde la doctrina que unifica el interés de las familias, gobernantes, empresarios, académicos y dirigentes se fundamenta en el aprender continuamente y emprender con base en el conocimiento. Continúa citando que el factor decisivo de ese modelo eficiente de educación, es la calidad del personal docente, refiriéndose a que ninguno de los países antes mencionados pudo mejorar sus sistemas educativos sin docentes bien formados, seleccionados, remunerados y motivados.

2.1.1. Marco Legal de la formación docente en Panamá.

La Constitución Política de la República de Panamá, dedica el Capítulo 5° a la Educación, en los artículos del 103 al 105. A pesar de ello, no hace referencia a la formación de los docentes. En el Informe Final: Política de formación inicial docente y perfiles de desempeño... (2014), se expresa que en el marco legal panameño se señala que la Universidad es autónoma y tiene facultades para organizar los estudios en torno a problemas nacionales y difusión de la cultura, sin embargo no se especifica aspectos que se relacionen con la docencia. Lo cual lleva a que esta entidad de educación superior en su momento establezca su propio plan estratégico de formación de los docentes.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Educación No.47 de 1946, modificada por las Leyes No.34 de 1995, No.50 de 2002 y la No.60 de 2004, establece que el Ministerio de Educación conjuntamente con las universidades públicas del país, son los entes responsables de coordinar, planificar y organizar todo lo concerniente a la formación docente. La legislación vigente, establece claramente que el docente debe poseer un nivel de formación de postmedia y se realizará en instituciones de nivel superior denominadas Centros de Formación Docente y en las Universidades.

La revisión de la legislación nos indica que la formación del docente panameño requiere de un marco legal que recoja todas las vertientes que involucren el enfoque filosófico de formación, métodos, planificación estratégica, principios y valores, el perfil del docente y que incorpore las exigencias del mundo actual en cuanto a producción de conocimiento, tecnología de la información y la comunicación, trabajo interdisciplinario y atención a la diversidad, entre otros aspectos.

Sin embargo, a opinión de Rivera Aguilar (2014) citado en el Informe Final et (2014), en Panamá existen los elementos para dar forma a una Ley de carrera docente, ya que los diferentes subsistemas de la carrera docente están normados como son la inserción laboral, la inducción, la formación y capacitación, la remuneración, los incentivos y las normas disciplinarias. Solo hace falta la articulación entre ellos.

2.1.2. Oferta de formación docente.

En Panamá existen cinco universidades oficiales que forman profesionales en diversas áreas como salud, humanística, educación, pedagogía y tecnología entre otras. Las posibilidades de formación para docentes están básicamente depositadas en la Universidad de Panamá, sin embargo existen otras

Universidades oficiales y privadas como Instituciones de nivel superior que ofrecen carreras de formación docente inicial.

Entre las más importantes se mencionan:

Tabla No.1: Instituciones de formación docente inicial en Panamá.

Universidades e Instituciones	Carreras docentes
Universidad de Panamá. Escuela de Formación Pedagógica – Facultad de Ciencias de la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado en Preescolar, en Educación Primaria, Profesorado en Educación. • Licenciatura en Educación. • Profesorado Educación Media Diversificada. • Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional.
Escuela Normal “Juan Demóstenes Arosemena Nivel superior no universitario	<ul style="list-style-type: none"> • Bachillerato Pedagógico. • Maestro de Nivel Superior.
Universidad Especializada de las Américas Facultad de Educación Especial y Pedagogía	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico y Licenciatura en Educación Especial. • Licenciatura en Estimulación Temprana y Orientación Familiar. • Licenciatura en Dificultades en el Aprendizaje. • Licenciatura en Orientación Educativa y Rehabilitación. • Docencia de Inglés. • Docencia en Informática Educativa.

- Lic. en Educación con énfasis en Educación Bilingüe Intercultural.
- Profesorado en Segunda Enseñanza.

Fuente: Información recabada en las páginas web de las instituciones de educación superior.

Como se planteó en la sección anterior, la formación de docentes especializados en Educación Especial en Panamá, se dio a través del Instituto Superior de Especialización (I.S.E.) ubicado en el Instituto Panameño de Habilitación Especial. Con una duración de dos (2) años, los profesionales salían con titulaciones en Docente Integral de Educación Especial; con promociones que graduaban los profesionales por especialidad en Dificultades en el Aprendizaje, Retardo Mental, Estimulación Precoz, Visión, Audición y Lenguaje.

Posteriormente es la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), quien desde 1997 asume la formación de estos profesionales.

A nivel nacional se cuenta con alrededor de 1,750 docentes especializados contratados en las diferentes escuelas, programas y extensiones a nivel nacional; de los cuales 985 pertenecen al IPHE y 765 son del Ministerio de Educación, según Estadísticas del MEDUCA y del IPHE. (2016).

2.1.3. Perfil del Docente

Para Hawe (2005), en su reflexión sobre el proyecto TAL 101 que refiere al “rediseño curricular”, enmarcado hacia la elaboración de perfiles profesionales a nivel universitario, es necesario contar con información externa sobre tendencias de la enseñanza de la profesión a nivel mundial, así como el desarrollo o mantenimiento de la misma en el tiempo; pero al mismo tiempo en un perfil profesional es necesario que esta información valiosa sea antepuesta con la realidad nacional de cada país, para lo cual se debe revisar el desempeño de los

profesionales en su práctica, el valor que le dan a la formación recibida y los niveles de autonomía y decisiones que debe tomar este profesional.

El Artículo 270 de la Ley Orgánica de Educación No.47 de 1946 , modificado por la Ley 34 de 1995, indica que un docente debe ser capaz de preservar y enriquecer la salud física, mental y social, además de estar comprometido con los valores cívicos, éticos, morales, sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales, dentro de un espíritu nacionalista, con amplia visión del universo, con sentimientos de justicia social, solidaridad humana, vocación docente y actitud crítica, creativa y científica en el ejercicio de la profesión. Un perfil que se considera en la formación del docente y que en el desempeño laboral debe ponerse en práctica para lograr aprendizajes en los estudiantes.

El perfil de formación del docente tiene que responder al logro de los fines de la Educación, por lo que necesariamente debe contemplar los principios siguientes, según el Informe Iberoamericano sobre la formación continua de docentes en Panamá planteado a la Organización de Estados Americanos (OEI).

Tabla No.2: Perfil del docente de acuerdo a los pilares de la educación.

SABER	PERFIL
SABER SER	Sentir y actuar con vocación
	Ser formadores de hombres y mujeres que le hagan frente, preservando los valores personales, familiares y culturales, a las exigencias de un mundo complejo y dinámico.
	Poseer una personalidad equilibrada, fuerte y sana.
	Ser un ente social que actúe, no sólo en función de su propio bienestar personal, sino en forma colectiva.
	Ejercer la capacidad de liderazgo.
	Tener un alto sentido de autoestima.

	<p>En su gremio, su actuación debe ser equilibrada, juiciosa, responsable, con un claro entendimiento de la fuerza que éste encierra y procurando que la actuación del gremio sea constructiva.</p> <p>Valorar la educación como un aprendizaje permanente y continuo.</p> <p>Afirmar valores y acciones que contribuyan a la transformación humana y social, y a la preservación de la diversidad ecológica.</p> <p>Tener iniciativa y ser creativo a fin de poder desarrollar una actividad intelectual independiente mediante la investigación y el estudio.</p> <p>Poseer una conciencia social, responsabilidad y actitud de entrega al trabajo y, además, sentido de la justicia y de la integridad personal y profesional.</p> <p>Respetar la herencia histórica, la diversidad cultural, lingüística y ecológica.</p> <p>Ser solidario y desarrollar un amplio sentido de responsabilidad individual y social.</p>
SABER	PERFIL
SABER HACER	<p>Poner en práctica las técnicas y metodologías del proceso de enseñanza-aprendizaje. En un sentido más amplio debe procurar afianzar los valores personales, nacionales, universales y defender la identidad nacional.</p> <p>Crear habilidades y actitudes necesarias que permitan comprender y apreciar la relación hombre-cultura y medio ambiente circundante.</p> <p>Participar en el proceso transformador, innovador y de toma de decisiones dentro de las alternativas enfocadas a un desarrollo ambientalmente sustentable y socialmente justo en una sociedad ecológicamente equilibrada y económicamente globalizada y tecnificada.</p> <p>Promover el intercambio y divulgación de informaciones e investigaciones para forjar y fortalecer la cultura nacional, regional y global.</p> <p>Motivar la reflexión del estudiante sobre la autenticidad de los valores que posee él mismo y actuar de acuerdo con ellos.</p>

	<p>Formar sentimientos de respeto hacia las diferencias físicas, mentales, ideológicas, sociales y culturales de los diversos grupos humanos y promover la interdisciplinariedad.</p>
	<p>Crear experiencias, conocimientos, estrategias y técnicas que desarrollen en otros la capacidad para funcionar como emisor o receptor con la mayor eficacia y eficiencia posible.</p>
	<p>Contextualizar el proceso educativo en función de los problemas socioeconómicos y las realidades ecológicas y culturales</p>
SABER	PERFIL
SABER CONOCER	<p>Dominar el conocimiento básico de su especialidad, dentro de una formación integral. Esta formación integral supone el conocimiento de la historia, la filosofía, la política y, en general, la cultura universal, regional y nacional. Su formación humanística debe ser sólida al igual que su formación científica, tecnológica y social.</p>
	<p>Conocer la base conceptual y práctica de la metodología científica como instrumento del conocimiento y de la generación de nuevos conocimientos para sí y para sus alumnos.</p>
	<p>Tener una visión integradora de lo más significativo que ha producido el pensamiento y la creatividad del hombre.</p>
	<p>Poseer las habilidades necesarias para el pensamiento abstracto y la formulación de razonamientos que le permitan expresar juicios fundamentados lógicamente y no simples opiniones.</p>
	<p>Desarrollar una actitud crítica frente a sí mismo y ante la realidad circundante.</p>
	<p>Ampliar su conocimiento del mundo a través de la lectura a fin de desarrollar valores y capacidad crítica y ser capaz de transferirlos.</p>

	<p>Interactuar utilizando argumentaciones lógicas, sentido crítico y circunscribiéndose a lo solicitado y desarrollado.</p>
	<p>Tener una visión totalizadora de los diversos aspectos que entran en juego en el lenguaje como instrumento de comunicación y de conocimiento.</p>
SABER	PERFIL
SABER CONVIVIR	<p>Propiciar el fortalecimiento de la sociedad civil para construir una nueva civilización, a partir de una concepción holística, sustentable, sistemática y de respeto a la diversidad biológica y cultural y a la dignidad de los hombres y mujeres.</p>
	<p>Hacer conscientes a las personas del valor de la convivencia pacífica y el respeto hacia la opinión de los demás para que resuelvan sus conflictos de manera justa y humana mediante el diálogo, la negociación y no la confrontación.</p>
	<p>Respetar la autodeterminación de los pueblos y la soberanía de las naciones, estimular la solidaridad, la igualdad y el respeto a los derechos humanos a través de estrategias democráticas e interacción entre culturas.</p>
	<p>Actuar como promotor y catalizador de procesos educativos que respeten la pluralidad y diversidad cultural.</p>
	<p>Generar cambios en la calidad de vida y en la conducta personal y colectiva y crear nuevos estímulos para vivir con nuevas y renovadas pautas sociales de convivencia.</p>
	<p>Valorar la armonía entre los seres humanos y la de éstos con su entorno, la cooperación, la solidaridad, la equidad y la justicia para todos los individuos y las instituciones.</p>

Fuente: Informe Iberoamericano sobre formación continua de docentes. Panamá. OEI.

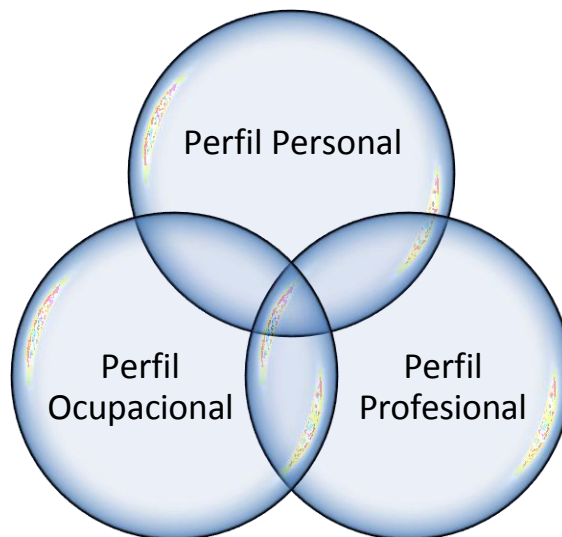
En el documento sobre Perfil del nuevo docente panameño, MEDUCA-PRODE (2005), Abril de Méndez hace referencia al Diálogo por la Transformación Integral

del Sistema Educativo Nacional realizado en el año 2002, en donde se abordó el tema del perfil docente. Se destaca aportes importantes relativos al Sistema Nacional de Formación, Capacitación, Actualización, Perfeccionamiento Docente y Ley de Carrera Docente.

Se hace referencia a un perfil docente que lo involucra como agente de cambio, que requiere auto conocerse y adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para contribuir a la formación de las nuevas generaciones. Este perfil propuesto y contenido en el documento arriba mencionado, se estructura tomando en cuenta aspectos que definen atributos y rasgos de conducta deseables en el docente:

En el siguiente esquema se puede visualizar ampliamente los elementos que destacan este perfil.

Figura No.1: Elementos del perfil del nuevo docente panameño.



Fuente: MEDUCA (2005).

- a) Perfil Personal:** Se refiere al Ser, a los valores, la personalidad.
Contempla los siguientes indicadores:

- Tener buenas costumbres, ser amable, modales corteses y correcta urbanidad (Saber convivir).
- Poseer valores éticos, morales, espirituales, familiares, cívicos, culturales, sociales y políticos.
- Tener capacidad para actuar con justicia y realismo.
- Mantener el cuidado de su apariencia física y sobriedad en el vestir.
- Ser virtuoso y parecerlo.
- Tener buena conducta.
- Cultivar la higiene mental.
- Poseer vocación para la profesión.
- Ser flexible para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los estudiantes.
- Respetar las diferencias de género, raza, etnia, religión y situación económica (saber convivir).
- Contribuir en la formación del estudiante en valores nacionales universales y desarrollo de sus capacidades valorativas.
- Dominar el lenguaje verbal y no verbal.
- Cooperador y solidario (saber convivir).
- Ser tolerante y comprender las limitaciones personales y profesionales de sus semejantes (saber convivir).
- Demostrar credibilidad para interactuar con los grupos humanos.
- Apoyar positivamente a todos sus semejantes en diversas situaciones (saber emprender).
- Poseer una actitud positiva, equilibrada, fuerte y sana.
- Poseer alta autoestima
- Tener buenas relaciones interpersonales (saber convivir).
- Ser guía y orientador de sus estudiantes (saber emprender).
- Poseer una actitud abierta al cambio producto de la consulta y participación.
- Ser respetuoso de la integridad física, mental y espiritual del educando.

b) Perfil Profesional: se refiere al Saber teórico intelectual, del ejercicio de la profesión.

- Ser responsable, trabajar con eficiencia, cumplir con sus deberes en lo personal, social y profesional.
- Poseer aptitudes para ser el mejor maestro, el más eficiente y el de mejores resultados.
- Contribuir en la formación del estudiante en valores nacionales y universales y al desarrollo de sus capacidades valorativas (saber emprender).
- Estar comprometido con educar, cooperando con las autoridades en el mejoramiento de la escuela.
- Actuar como agente de cambio del estudiante en su proceso de aprendizaje.
- Guiar y orientar a los estudiantes (saber emprender).
- Saber trabajar en equipo interdisciplinario.
- Articular la teoría y la práctica.
- Ser creativo en el uso de los recursos didácticos y en el manejo de la dinámica de los grupos.
- Participar en la vida de su comunidad, como parte integral de la misma (saber convivir).
- Desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.
- Saber ser un agente motivador (saber emprender).
- Saber ganar y transmitir la confianza a sus estudiantes (saber convivir).
- Facilitar los aprendizajes a través de las destrezas y habilidades pedagógicas.
- Promover la investigación, el análisis y la divulgación de la información de la realidad educativa en sus múltiples dimensiones.

- Dominar las técnicas metodológicas para contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.

c) Perfil Ocupacional: Se refiere a Saber Hacer con expresión en el comportamiento psicomotriz y destrezas de ejecución.

- Tener y ser ejemplo de admiración y orgullo por la profesión.
- Dominio del lenguaje verbal y no verbal.
- Promover la búsqueda de actualización permanente (saber emprender)
- Ser líder (saber emprender)
- Actuar con discreción, en beneficio de la profesión (saber convivir)
- Actuar con amabilidad y poseer nobleza de carácter
- Ser buen pedagogo y dominar las técnicas pedagógicas más actualizadas.
- Dominar los contenidos que imparte.
- Poseer el título que lo acredita.
- Actualizarse permanentemente.
- Ser versátil en las prácticas educativas (saber emprender).

La Fundación para el Desarrollo Económico y Social de Panamá, FUDESPA (2009), citada por Castillo (2012), establece la propuesta de adoptar el modelo del perfil del nuevo docente panameño como facilitador de aprendizajes y que a partir del 2010, el 100% de los docentes sean formados tomando en consideración dicho perfil con miras a tener docentes mejor preparados académica, cultural y pedagógicamente.

El docente especializado asume mayores compromisos con su formación y desempeño, por la responsabilidad de atender a la población con necesidades educativas especiales, en todos los niveles educativos, poniendo en práctica la diversidad de metodologías, técnicas, estrategias y recursos de apoyo que ayuden a cumplir con el principio de equidad e igualdad de una educación para todos.

En ese sentido Correa, Bedoya y Agudelo (2014) cita a Correa y Bedoya (2006), que refiere a “El docente líder en la evolución de la gestión para la atención a la diversidad es un guía, un modelo a seguir en la práctica de otros” (p.5). Enunciando algunas características que debe poseer este profesional como se indica a continuación:

- Apertura al cambio.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso y sentido de pertenencia con el sector educativo.
- Congruencia entre el discurso y el hacer.
- Sensibilidad ante los procesos sociales y la diversidad.
- Actitud positiva para reconstruir la práctica.
- Actitud autocrítica que le permite autoevaluarse para emprender el cambio que lleve a cualificar prácticas y procesos de gestión.
- Capacidad de adaptación a los cambios, para asumirlo como una constante de su actuación y como elemento que fomenta la innovación.
- Tolerancia a la incertidumbre y al riesgo que se deriva de los nuevos retos.
- Capacidad de iniciativa y toma de decisiones como motor del propio proceso.
- Capacidad de liderazgo.
- Goza de reconocimiento por su trabajo en la comunidad educativa.
- Conoce de estrategias y herramientas propias para el desempeño del rol como pedagogo y las aprovecha para liderar procesos con sus colegas.
- Proyecta sus acciones con ética en su entorno de actuación y de manera muy explícita y conoce el funcionamiento del servicio educativo del país.
- Reconoce el trabajo en equipo para el desarrollo de procesos innovadores.
- Busca nuevas formas de actuar para la mejora de los procesos, lo que se refleja en la planeación, el monitoreo, seguimiento y la evaluación de los procesos educativos que emprende. (Correa y otros, 2014, p. 49-50).

2.2. Las competencias del docente.

Las exigencias de la sociedad hacia los docentes en la actualidad, es que sean profesionales en la labor que desempeñan. Tal como lo señala Coll (2008), en los últimos años el enfoque en competencias ha irrumpido fuertemente en la educación, tornándose en una perspectiva dominante en el marco de las recientes reformas curriculares de los diferentes niveles educativos.

El enfoque de competencias surge originalmente en el ámbito del trabajo y ha ido evolucionando significativamente que su significado se ha tornado complejo. En palabras de Díaz Barriga y otros (2009) existen dos aproximaciones diferenciadas sobre las competencias, una vinculada al paradigma conductista y a la concreción de las competencias como listado de tareas; y una visión de competencia como prescripción abierta articulada con una concepción socio-constructivista según la cual las competencias parte de situaciones problemáticas auténticas. Autores como Coll (2008), Díaz Barriga (2006), coinciden que las competencias se vinculan con la innovación y la mejora de los procesos escolares.

Una teoría de las competencias representa el marco metodológico más viable para la formación básica y superior en la sociedad del conocimiento, por lo que resulta oportuno analizar el término competencia, para diferenciarlo de otras nociones y con ello establecer claramente el campo semántico al que hacemos referencia.

Existen algunos términos como capacidad, atributo, habilidad, destreza, competencia, se usan a veces el uno por el otro y tienen cierto grado de coincidencia en los significados. Todos se relacionan con la persona y con lo que ésta es capaz de lograr, pero tienen también significados más específicos.

2.2.1. Definición de Competencia docente

En revisión de la literatura, de acuerdo a la Junta de Andalucía (2012), un médico o un docente se consideran competentes, en el lenguaje coloquial, si hace bien su trabajo. La competencia profesional es un término muy utilizado desde los años setenta en el ámbito empresarial, saltando inmediatamente en el entorno educativo en la etapa de Formación Profesional donde las cualificaciones profesionales se construyen sobre unidades de competencia y la obtención de la certificación correspondiente permite ejercer un oficio dentro del mercado de trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2002) citado en Junta de Andalucía (2012), plantea que una competencia es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone al mismo tiempo, una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

Por su parte, Boterf (2001) citado en Jofré (2009), pone de manifiesto que la competencia profesional está relacionada con una serie de combinaciones de varios recursos, donde figuran: los que se refieren a todo lo que él o la profesional necesita para cumplir con sus tareas de manera pertinente y oportuna, las prácticas que tienen que responder a esquemas propios de cada persona y las actuaciones que son el resultado objeto de evaluación.

Perrenoud (2007), plantea que una competencia desde el ámbito educativo no es solo conocimientos, habilidades o actitudes, en la movilización e integración de recursos sino que, estos conocimientos y movibilidades deben ser pertinentes para cada situación única.

Zabala y Amau (2007), plantean que la competencia hace referencia a aquello que debe saber cualquier persona para dar respuestas rápidas y oportunas a los problemas que enfrentará a lo largo de su existencia.

Para referirse a las competencias docentes, Zambrano (2006) plantea tres preguntas fundamentales: ¿Qué sé?, ¿Cómo comunico lo que sé?, y ¿Cómo me transformo con lo que sé?, así mismo afirma que las competencias docentes surgen en el tiempo en que el profesor está en la práctica del estudio, la comunicación y la transformación.

En este sentido, Tejada (2009), amplía que ante la diversidad de antecedentes personales y profesionales muy diversos que se desarrollan desde diferentes contextos de formación surge la necesidad de establecer un perfil profesional docente, en la que se debe tomar su atención en dos aspectos: la concreción de una familia profesional y las competencias docentes que forman parte del perfil profesional.

El proyecto Tunning Educational Structures in Europe, citado por Bravo Salinas (2007), define la Competencia como una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo.

Una definición mucho más amplia sobre competencias profesionales del docente, la señala Monereo (2011), quien las denomina como el conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional, además considera que deben incluirse problemas de carácter emergente.

2.2.2. Los principios generales del Modelo por Competencias

De acuerdo al documento de trabajo sobre el Modelo Integral para la formación profesional y el desarrollo de competencias de los maestros, de la Secretaría de Educación Pública de México (2009), se describen algunos principios fundamentales sobre los cuales se sustenta el modelo por competencias, que se menciona a continuación:

- Las competencias representan un **continuo**. Es decir que el docente tiene la capacidad de perfeccionamiento, mejora y refinamiento cognitivo a lo largo de toda su vida.
- El **dominio o pericia** en las competencias es claramente dependiente de la experiencia académica y profesional. De tal forma las competencias básicas que son desarrolladas en la formación profesional ampliarán su gama de aplicación, según las demandas y las exigencias de las situaciones auténticas a las que se enfrente el docente.
- Las competencias son **específicas**. Toda vez que dependen de las situaciones auténticas en donde se aplican. Una competencia siempre implica la **adaptación** del docente a la situación auténtica, lo cual conlleva la selección, organización y movilización de recursos.
- La aplicación de las competencias adquiere valor, significatividad, representatividad y pertinencia a partir de las condiciones específicas en las que se aplican.
- La formación en competencias, contrariamente a una pedagogía tradicional transmisora, supone una **transposición didáctica** que tiene su origen en la situación auténtica, de la cual se derivan un conjunto de acciones y toma de decisiones relacionadas con el proceso formativo (Perrenoud, 2007).
- Las situaciones auténticas varían en grado de complejidad o de dominio. Pues sólo serán identificadas, analizadas y resueltas a partir de la experiencia del docente y de su ejercicio profesional.

- Las competencias poseen, entre otros, tres elementos fundamentales: los **conocimientos**, las **habilidades** y las **actitudes**. Que independientemente de la forma en que sean enseñados y perfeccionados, deben siempre buscar la integración, así como la coherencia interna y la consolidación de una competencia.
- Las competencias **no se descomponen** en subcompetencias.
- Las competencias implican **procesos metacognitivos y de autorregulación**. El desempeño competente requiere de planteamientos intencionales que coordinan la planeación, el seguimiento y el monitoreo del cumplimiento de metas, así como de una estructura afectivo motivacional que soporte la ejecución estratégica de acciones tendientes a la solución de problemas.
- El desempeño competente lo demuestra un docente a partir de su **capacidad para solucionar un problema** específico ante una situación auténtica o contexto determinado.

2.2.3. Tipos de Competencias

Dentro del modelo Europeo se definen diez (10) competencias del profesorado, identificadas en cinco (5) ámbitos: saber, saber ser, saber hacer qué, saber hacer cómo y saber estar.

Tabla No.3: Las diez competencias profesionales del Profesor, según el modelo Europeo (OCDE).

Ámbito	Competencia	Descripción e Indicadores
Saber	Competencia Científica	<ul style="list-style-type: none"> • Se relaciona con el conocimiento y la gestión del maestro, tanto en el área de educación como en las áreas, materias y módulos curriculares. • Implica habilidades y destrezas para la búsqueda, tratamiento, valoración, asimilación, integración y uso de la información y el conocimiento, así como reflexión, investigación y creación del mismo.
Saber ser	Competencia Intra e Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Se refiere a la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño del trabajo. • Engloba el conjunto de características y actitudes personales hacia uno mismo, hacia los demás y hacia la propia profesión. • Requiere la tenencia y promoción de unos valores y principios éticos contrastados.
Saber hacer qué	Competencia didáctica	<ul style="list-style-type: none"> • Se centra en el uso consciente de sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para provocar el aprendizaje de sus estudiantes. • Permite al docente, teniendo en cuenta las condiciones del proceso de enseñanza – aprendizaje, identificar y transformar el

		saber de referencia, los contenidos y la información, en saber aprendido por sus alumnos y en la posibilidad de seguir aprendiendo.
	Competencia organizativa y de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en el buen desempeño de las funciones relacionadas con la organización y gestión del centro. • Se refiere a la interpretación del contexto de trabajo y la consiguiente aplicación de planes y programas, a partir de los diferentes procesos y de la combinación de recursos.
	Competencia en la gestión de la convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en el uso consciente por parte del profesor de sus capacidades, conocimientos, valores, actitudes y comportamientos para promocionar un ambiente propicio y educativo, dentro del ámbito escolar, que permita una relación adecuada para conseguir los retos educativos propuestos en el proyecto de centro. • Es capaz de solucionar situaciones y problemas vinculados con la convivencia, que puedan surgir de las relaciones personales entre los miembros de la comunidad educativa.
Saber hacer cómo	Competencia en trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculada con el desarrollo de trabajos colaborativos con un objetivo común.

Saber hacer cómo

		<ul style="list-style-type: none"> • Implica actitudes de cooperación y colaboración entre los miembros de la comunidad educativa.
	Competencia en innovación y mejora.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas educativas con la finalidad de mejorar, concretamente, el desarrollo de las competencias de los estudiantes y el servicio educativo. • Introduce novedades que provocan cambios e implican una búsqueda de la mejora. • Se precisa combinar eficacia, eficiencia y efectividad.
	Competencia comunicativa y lingüística	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad y de intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos y emociones. • Implica habilidades y destrezas para establecer una comunicación pedagógica efectiva y eficiente con los estudiantes.
	Competencia Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Se refiere al mundo digital y las tecnologías de la información y la comunicación. Su ámbito se encuentra en el conocimiento de las tecnologías, el uso didáctico de las mismas y la gestión de equipos y redes para el desarrollo profesional, entre otros.

Saber estar	Competencia social relacional –	<ul style="list-style-type: none"> • Centrada en las relaciones sociales entre personas y la participación en comunidad, a través de la gestión correspondiente.
------------------------	---------------------------------	---

Fuente: **Modelo Europeo (OCDE).**

Estas competencias del docente se han desarrollado en función de lo que el sistema educativo espera como producto final, que es el aprendizaje de los estudiantes. Sobre todo en la actualidad donde el currículum se plantea en base a competencias, se requiere la formación de igual forma de docentes involucrados en la potencialización de las mismas, a través de sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes proactivas, creativas, innovadoras y acordes a las demandas del país.

2.2.4. Competencias de un docente para atender a la diversidad.

Las competencias que deben desarrollar los docentes para atender la población estudiantil no debe diferenciarse de las que requieren los docentes especializados para atender la diversidad en el aula, sobre todo porque los retos del mundo moderno llevan a una educación inclusiva donde se requiere de prácticas inclusivas por todos los actores educativos.

Sin embargo, Arteaga y García (2008), expresan que un docente requiere de mayores herramientas cuando se enfrenta a una población diversa y que debe tener la capacidad de: motivar, animar y reforzar a los alumnos para que se impliquen en el aprendizaje; ayudar a los mismos cuando piden o necesitan ayuda; identificar las dificultades de aprendizaje; enseñar nuevos contenidos o reforzar contenidos anteriores; determinar los recursos más adecuados para la

consecución de los objetivos; evaluar la consecución de los objetivos de la unidad y tomar medidas oportunas.

En función a lo anterior, definen cuatro competencias fundamentales para los docentes especializados:

- a) **Compromiso y actitud positiva hacia la diversidad.** Se requiere de un docente mantenga una actitud positiva ante la diversidad que hay en el aula y estar dispuesto a asumir la responsabilidad de buscar soluciones adecuadas a los estudiantes. Esto requiere de un trabajo cooperativo, activo e innovador mediante una organización flexible y abierta.
- b) **Planificación educativa teniendo en cuenta las diferencias.** Se hace referencia al tipo de aptitudes que se manifiestan ante una determinada tarea de aprendizaje, en un área de conocimiento concreto. La experiencia de los profesores permite predecir las áreas o los contenidos donde los estudiantes pueden encontrar algún tipo de problemática. Detectar antes del tiempo las tareas en las que hay estudiantes que pueden afrontarlas con éxito y otros que no pueden y/o no quieren.
- c) **Mediación educativa para lograr los objetivos.** El docente se mueve por el aula, observando, interactuando con los estudiantes para orientarlos en su trabajo y progreso específico, ofreciendo refuerzo o información, corrigiendo o asignando nuevas actividades, planteando cuestiones o facilitando la solución; es decir, ajustándose a las necesidades de aprendizaje que vayan surgiendo durante el proceso educativo.
- d) **Evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes y las estrategias adaptativas.** Es importante evaluar los resultados de los estudiantes, analizando los mismos en términos de lo logrado a través

diferentes estrategias educativas, evaluando no sólo al estudiante, sino las decisiones tomadas sobre la intervención en cada unidad planificada.

En el documento Perfil Profesional del docente en la Educación Inclusiva (2012), se destacan cuatro valores en la enseñanza y el aprendizaje, base del trabajo de los docentes en la educación inclusiva, los que incluyen competencias específicas que deben fortalecerse. Estos son:

- 1. Valorar la diversidad del alumnado:** las diferencias entre estudiantes son un recurso y un valor educativo. Las áreas de competencias incluidas aquí son: las diferentes concepciones de la educación inclusiva (competencia científica) y el punto de vista de los docentes sobre estas diferencias.
- 2. Apoyar a todo el alumnado:** los docentes esperan lo mejor de todos los estudiantes. Las competencias que se relacionan son: promover el aprendizaje académico, práctico, social y emocional de todos los estudiantes. (competencia didáctica).
- 3. Trabajar en equipo:** la colaboración y el trabajo en equipo son enfoques esenciales para todos los profesores. Este valor se relaciona con la competencia de trabajar con los padres y la familia y con otros profesionales. (Competencia en trabajo en equipo).
- 4. Desarrollo profesional y personal.** La docencia es una actividad de aprendizaje y los docentes tienen la responsabilidad de aprender a lo largo de sus vidas. Las competencias de autoaprendizaje, formación inicial y desarrollo profesional.

A pesar de los enfoques o terminologías diversas que se han utilizado para determinar las competencias profesionales de un docente, no cabe duda que todos convergen en aspectos comunes que hacen que el docente alcance los

objetivos planteados por el sistema educativo, que es la formación integral de la persona y por ende, el logro del éxito en su desempeño laboral.

2.3. Desempeño Docente

Existen diversas denominaciones que plantean algunos autores sobre el desempeño docente, de esta forma se considera: desempeño del maestro o del educador, desempeño profesional pedagógico y desempeño profesional del maestro. Para esta investigación se consideran diversas conceptualizaciones sobre el término desempeño profesional o docente, por tanto se hará énfasis en el accionar de este profesional dentro del centro educativo.

2.3.1. Definición

Uno de los autores que define este término es Jorge Torres (2008), quien considera que el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, concretándose en el cumplimiento de sus funciones y en los resultados, lo que le lleva a lograr los objetivos formativos del nivel educativo donde interviene. Destaca tres características en este concepto como son el carácter consciente, individual y creador.

Es importante señalar que este autor define el desempeño docente como la estrecha relación entre la calidad y eficiencia con que cumple sus funciones y describe algunas de ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo, mantener buenas relaciones interpersonales, planificar y preparar actividades de enseñanza – aprendizaje; concibiéndolos como elementos que logran motivar a los estudiantes para un aprendizaje mucho más significativo.

Por otra parte Estrada (2013), considera el desempeño docente como el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Igualmente señala la importancia del análisis y evaluación del desempeño desde la cotidianidad de un modo concreto.

En el análisis del criterio vertido por esta autora, podemos señalar su coincidencia con lo expuesto por la UNESCO (2006), en el Informe publicado sobre Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, considerando que la evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son temas que tienen incidencia en el desempeño profesional. Se resalta los avances de varios países en la instalación de sistemas de evaluación, que rompen con los lineamientos tradicionales de mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Medrano (2010), indica que se hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente la construcción del currículum con cada una de las acciones que emprende.

2.3.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Uno de los aspectos fundamentales en las instituciones educativas, es ofrecer las condiciones apropiadas para que el docente tenga la oportunidad de llevar a cabo un buen desempeño, por lo que es necesario poder identificar los factores que influyen en el mismo, como una deficiente formación inicial o la falta de capacitación continua, la escasa motivación, la relación entre docentes, estudiantes y padres de familia, la organización institucional y las políticas educativas.

2.3.2.1. Formación inicial y capacitación docente

En apartados anteriores hemos realizado un breve análisis sobre la formación docente inicial, en esta oportunidad veremos este aspecto como un factor que influye directamente en el desempeño docente. La formación y el perfeccionamiento continuo abren los espacios para que los docentes adquieran competencias intelectuales y técnicas que le permiten estar al día con el conocimiento científico, humanístico y tecnológico.

De acuerdo a Oliva (2010), los modelos tradicionales de formación inicial docente se encuentran en una profunda crisis a causa del cuestionamiento de sus bases paradigmáticas y la aparición de nuevas formas de interpretar los procesos de conocimiento y repercusiones en el desarrollo multidimensional de los países.

En ninguna otra área del conocimiento como en la educación, resulta tan trascendente la formación inicial del talento humano, la cual es decisiva para el buen o mal desempeño del docente y es un factor determinante para los cambios que pudieran producirse en el futuro a través de los programas de capacitación docente.

Las aportaciones de Villalobos (2010), van más allá, señalando una formación más dinámica e interactiva que visualice la colaboración entre profesores para la planificación, la mejora del logro de los estudiantes, la atención al pensamiento de los mismos y el acceso a ideas, métodos alternativos y oportunidades de observación de prácticas eficaces, sin dejar a un lado el intercambio de experiencias.

Por otro lado, es necesario resaltar el papel de la formación a través de capacitaciones en las áreas fundamentales para el docente en su intervención dentro y fuera del contexto educativo. Estas necesidades de capacitaciones

deben ir acorde a las necesidades que presentan los docentes en su desempeño profesional, en el manejo de las herramientas básicas para la adquisición del aprendizaje por parte de los estudiantes, reforzando aspectos como la planificación, la organización del aula y la evaluación de los resultados de aprendizaje.

2.3.2.2. Motivación:

La motivación no es más que la incentivación, constituida por aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta de la persona hacia un objetivo. El hombre espera de su trabajo además de la satisfacción de sus necesidades básicas, otras de tipo personal y social. A partir de esta definición podemos establecer que las personas actúan siempre motivadas por algo o buscando ciertos fines o necesidades.

Para Galtés (2013), las motivaciones que inspiran a los docentes son:

- Poca rutina en el trabajo.
- La enseñanza del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente.

Existen muchas razones para sentirse motivados a ser docentes, primero porque el día a día presenta retos nuevos a los cuales se debe dar atención y tomar decisiones, además de provocar la necesidad de realizar investigación constante dentro como fuera del aula.

De igual forma, como existen factores que motivan al docente, así mismo se presentan elementos que inciden a que muchos de ellos deseen abandonar esta

labor y dedicarse a otras actividades que requieran menor sacrificio y que sean mucho más productivas. Uno de estos es el apoyo de las autoridades educativas en las decisiones que se requieren tomar para mejorar el acto educativo, la falta de autonomía, poca flexibilidad y apoyo a la gestión del docente.

2.3.2.3. Relación con docentes, estudiantes y padres de familia.

Las relaciones humanas poseen características implícitas y explícitas, particularmente la relación docente – estudiante en el aula presenta algunas particularidades que la hacen especialmente diferente al resto de las relaciones que se establece con otros miembros de la sociedad. Los factores que inciden en la relación interpersonal e intrapersonal son la práctica de los valores de convivencia, entre ellos el respeto, la tolerancia, armonía y comprensión.

En muchas ocasiones, la diversidad de personalidades puede provocar que las relaciones entre el docente y el alumno no sean tan amenas como se espera que se dé para facilitar el proceso de aprendizaje. La indisciplina de los estudiantes y los factores de riesgo social que pueden rodear a los mismos, se convierten en una amenaza dentro del aula de clases provocando desgaste emocional y hasta temor por no lograr el control dentro del aula de clases.

La relación que se establece con los colegas docentes, es otro factor que puede influir de forma positiva o negativa en el desempeño del docente. El acompañamiento, compartir experiencias, trabajo en equipo y colaborativo entre colegas logran que en el centro educativo se propicie un ambiente ameno de trabajo y camaradería que facilita el desempeño docente.

Por otro lado, la familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias,

cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil. Según Piqué (2011), la relación de colaboración es posible si existe:

- Clara delimitación de los roles y responsabilidades.
- Confianza de los padres en el saber hacer profesional de los docentes.
- Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores.

La educación es una tarea compartida entre la familia y la escuela, con el objetivo común de la formación integral del niño, por lo que en este trabajo es necesario que se establezca a la familia como la mejor aliada del proceso educativo y parte importante de las decisiones directas en la formación de los hijos.

2.3.2.4. Organización Institucional.

Al mencionar a la Organización Institucional como factor que influye en el desempeño docente, se refiere al establecimiento de normas, procedimientos administrativos y sistemas de control necesarios para su funcionamiento, que pueden repercutir de una forma u otra en el desarrollo de las labores docentes y en su eficacia.

La escuela como cualquier otra institución social, desarrolla y reproduce su propia cultura específica. Dentro de las organizaciones educativas existe un gran número de situaciones que pueden afectar el desempeño del docente, principalmente las relaciones que se establecen entre los miembros, la eficacia de los canales de comunicación, la estructura jerárquica y otras que condicionan el tipo de vida que en ella se desarrolla y que involucra a todos los actores sociales.

La organización escolar es un espacio de interrelaciones conformadas por individuos con perspectivas e intereses diversos, a pesar de que las circunstancias les obligan a asumir juntos tareas complementarias o que persigan

objetivos comunes, todos sus integrantes desde la más alta jerarquía hasta la más baja deben procurar crear un ambiente de trabajo agradable, colaborativo y democrático para todos, para lo cual es indispensable considerar algunos factores en pro de una organización institucional eficiente.

En ese sentido, Valderrama (2012), propone los siguientes elementos:

- Dirección. La deberá representar una persona que sepa asumir los aspectos básicos de una organización y contar con aptitudes de liderazgo.
- Planificación: tener un diseño claro de educación y de evaluación.
- Recursos: tener recursos suficientes para lograr los objetivos.
- Conexión con la didáctica y el orden general. Disponer de personal idóneo y suficiente.
- Motivación alumno y maestro o profesor. Contar con conexiones científicas, pedagógicas, revistas y otros centros.
- Pertenencia. El personal deberá demostrar pertenencia con el establecimiento.
- Prestigio del individuo. Tener establecida buena comunicación entre el alumno y su familia con el centro educativo.
- Trabajo con cooperación. Se deberá impulsar el trabajo en equipo, interactuando con los maestros o profesores.
- Objetivo. Contar con metas claras en el periodo escolar.
- Control de gestión. Realizar controles y seguimiento a la planificación.
- Responsabilidades. Cada individuo en el centro educativo debe ser responsable de su rol.

Un factor fundamental para el éxito de las organizaciones es la buena comunicación entre sus integrantes, en este caso particular nos referimos a la relación que debe existir entre el docente, las autoridades, los estudiantes, los colegas y los padres de familia; para alcanzar los objetivos educativos.

2.3.2.5. Políticas Educativas.

En este aspecto interactúan las normativas que emanan de las instancias educativas, las que implican una serie de transformaciones a nivel del mismo sistema educativo, como también de otros aspectos como el currículum, la planificación, la estabilidad del docente, incentivos económicos, formación y otros elementos que inciden directamente en su desempeño.

Las políticas educativas provocan cierto nivel de incertidumbre en el docente, toda vez que traen consigo cambios en las prácticas educativas, las cuales requieren de aprender y desaprender nuevos modelos, enfoques o lineamientos en el ejercicio de la docencia.

2.3.3. Características del desempeño docente.

El docente es el responsable del desarrollo integral de los estudiantes, por lo tanto no solo debe basarse en la difusión del conocimiento, sino que también deben identificar en su praxis lo que piensan, sienten y desean sus estudiantes, para poder guiarlos de una manera más fácil y oportuna hacia el aprendizaje.

El docente debe reunir entre otras las siguientes características, mismas que harán su labor más eficaz. (Universia, 2012).

- Una mente abierta. Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia le traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de su carrera.
- Flexibilidad y paciencia. Las interrupciones mientras imparte sus clases son muy comunes, por lo que se requiere de una actitud flexible y paciente.

- Dedicación: ser docente implica dedicación por lo que es necesario que aprenda nuevas habilidades y que asista a seminarios y capacitaciones para su actualización permanente.
- Actitud positiva: una actitud positiva le ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.
- Altas expectativas: un docente eficaz debe tener altas expectativas por lo que debe motivar a los estudiantes a que se esfuercen cada día más.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se explica la metodología que sustenta el trabajo de investigación, por lo que después de definir el problema se establece el tipo de investigación que se llevará a cabo.

Este estudio tiene la finalidad de analizar el desempeño profesional del docente especializado en función a las competencias que posee; lo cual permitirá tener un panorama más amplio de la realidad que sucede en los centros educativos con la atención a la población con necesidades educativas especiales y proponer alternativas para reivindicar al docente especializado. La investigación se lleva a cabo en el Instituto Panameño de Habilitación Especial, aplicada en siete (7) escuelas y programas con docentes especializados que laboran en sus sedes.

3.1. Tipo de investigación

Se considera una investigación descriptiva porque está dirigida a determinar cómo se encuentra la situación en relación a las variables formuladas en el estudio y como lo señala Hernández y otros (2003), se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”, continúa señalando que estos estudios “miden de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental pues toda vez que no se manipularán las variables, los datos se obtendrán directamente de los docentes especializados, directivos, supervisores y profesores universitarios.

3.3. Sistema de Variables.

Este estudio contempla dos tipos de variables fundamentales que son: competencias docentes y desempeño profesional, las cuales se definen conceptual y operacionalmente en el siguiente cuadro.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Variable independiente Competencias	Es la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado, y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada. (Zabala, 2008).	Reconocen competencias profesionales, y habilidades que movilizan los docentes en el ejercicio de sus funciones.
Variable Dependiente Desempeño profesional	Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. (Díaz, 2009).	Desarrollo de la docencia, mediante la planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y responsabilidades profesionales.

La operacionalización de las variables de estudio permite un acercamiento de la realidad puesta a investigación.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La población seleccionada para desarrollar esta investigación se constituye de siete (7) escuelas y programas que forman parte del Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.), ubicados en Panamá Centro, que tienen docentes en planta. Igualmente se considerarán a siete (7) directivos, cinco (5) supervisores y dieciocho (18) profesores universitarios tal como se define en el siguiente marco muestral.

3.4.2. Muestra

Cuadro No.1: Marco Muestral

Fuente	Población	Muestra	Representatividad
Docentes especializados	94	30	32%
Directivos	7	7	100%
Supervisores	5	5	100%
Profesores universitarios	18	5	27%

Fuente: Elaboración propia.

Se contará con un total de 47 participantes, que permitan afirmar el supuesto planteado para esta investigación. El tipo de muestra es probabilística, toda vez que todos los sujetos del estudio tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra.

3.5. Instrumentos

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2003), “las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, la mejor administración de los recursos y la comunicabilidad de los resultados”.

En función a lo anterior, en el presente estudio se utiliza una encuesta que se aplica a los docentes especializados, constituida por 36 preguntas abiertas y cerradas, y con una escala de respuestas conformada por cuatro (4) criterios.

Se aplica una entrevista semiestructurada con cinco (5) preguntas abiertas a directivos y supervisores de escuelas y programas del I.P.H.E. y profesores que forman a los docentes especializados en la Universidad Especializada de las Américas.

Validación de instrumentos:

- Validación de Expertos: a través de una entrevista in situ al profesor Arturo Rivera, experto en metodología, donde logramos validar todos los instrumentos desde el punto de vista metodológico. Revisando cada pregunta con las variables y los indicadores de las variables.

3.6. Procedimientos

Para una mayor organización y planificación del presente estudio, se establecen diferentes fases de ejecución.

Fase 1: Elaboración de proyecto de investigación: en esta fase se establece el marco referencial y teórico que le dan viabilidad al problema de investigación planteado. Esta fase se caracteriza por la recogida de información bibliográfica, datos estadísticos y toda información requerida para sustentar la importancia de la investigación.

Fase 2: Diseño de instrumentos: se establecen los instrumentos que permiten medir las variables del estudio, considerando los sujetos a quienes se les aplicará. Involucra el proceso de revisión y validación por especialistas en el tema.

Fase 3: Recogida de información: una vez validados los instrumentos se precedió a su aplicación, cumpliendo con las siguientes tareas:

- Reproducción de instrumentos.
- Notas y contacto telefónico con directivos a fin de conceder permisos y citas para la aplicación de los instrumentos.
- Aplicación de los instrumentos en sitio.

Fase 4: Análisis e interpretación de los resultados: está conformada por varias tareas como son:

- **Codificación y tabulación:** consiste en ubicar cada dato dentro de una determinada categoría.
- **Elaboración de cuadros, tablas y gráficos:** ayuda a disponer los datos de forma organizada y sistemáticamente en tablas, cuadros y gráficos.
- **Análisis de los resultados:** permite inferir en base a los datos mostrados, para obtener respuesta a las interrogantes planteadas en el estudio y validar la hipótesis.

Fase 5: Informe Final, Elaboración de Propuesta y Sustentación: contempla las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados del estudio. Esta fase es determinante para presentar la propuesta final, la que dará respuesta al problema en estudio. Finalmente se culmina con la sustentación del proyecto de investigación.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo se analizan mediante cuadros y gráficas los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes; lo cual permite realizar inferencias sobre los hallazgos encontrados.

Se enriquece con los aportes de directores, supervisores y profesores universitarios, quienes a través de una entrevista semiestructurada valoran el tema de este trabajo de grado.

Esta información arroja resultados que permiten realizar un diagnóstico sobre la importancia de las competencias profesionales del docente especializado en el desempeño laboral, tomando como muestra las escuelas y programas del Instituto Panameño de Habilitación Especial, región metropolitana.

4.1. Encuesta aplicada a los docentes especializados.

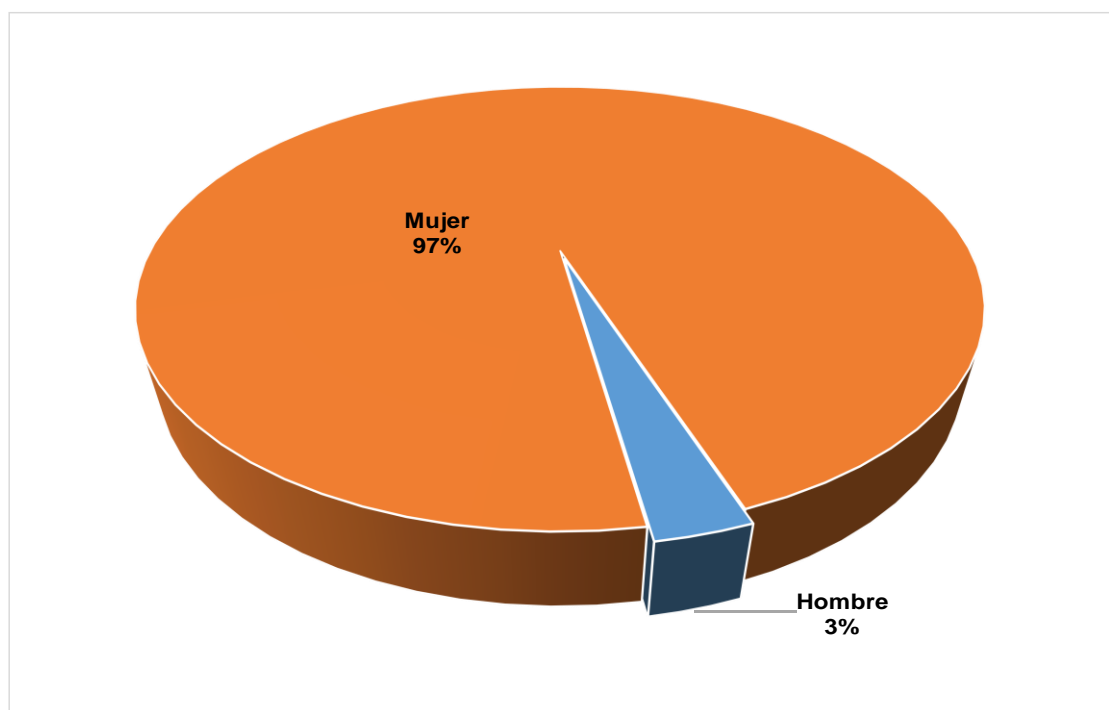
Se procede a analizar y a interpretar los resultados de la encuesta aplicada a treinta (30) docentes especializados que laboran en las Escuelas y Programas (planta) de la región metropolitana del IPHE, constituida por treinta y seis (36) preguntas abiertas y cerradas.

CUADRO No.1. Sexo de los docentes de educación especial encuestados.

Sexo	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Hombre	1	3
Mujer	29	97

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

Gráfica No.1
Sexo de los docentes de educación especial encuestados



Fuente: Cuadro No.1.

De los 30 docentes especializados encuestados, el 97% corresponde al género femenino en referencia al 3% que representa al masculino. Lo cual nos permite inferir que en la educación especial, la mayor cantidad de docentes son del sexo femenino.

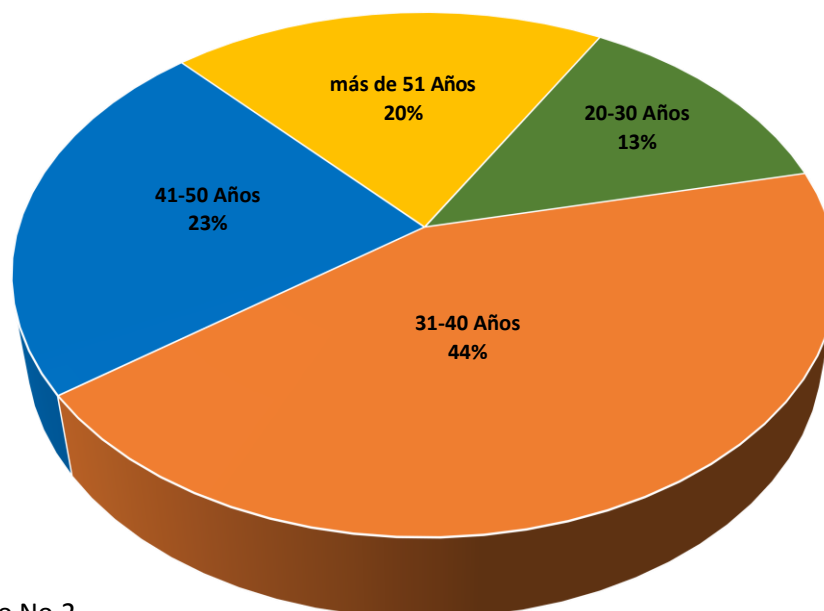
CUADRO No.2: Edad de los docentes de educación especial encuestados

Edad en Años	Cantidad	%
TOTAL	30	100
20-30 años	4	13
31-40 años	13	43
41-50 años	7	23
Más de 51 años	6	20

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.2

Edad de los docentes de educación especial encuestados



Fuente: Cuadro No.2.

Al revisar la edad de los encuestados, se puede indicar que la mayoría que corresponde al 44% se encuentran en un rango de 31 a 40 años, seguido de un 23% que representa a los docentes especializados cuyas edades están entre 41 a 50 años, el 20% en edades mayor a 51 años y el 13% que representa la minoría en edades de 20 a 30 años. Esto no lleva a inferir el nivel de madurez y la actitud que puede existir en estos profesionales en referencia a la importancia de su aporte a esta investigación.

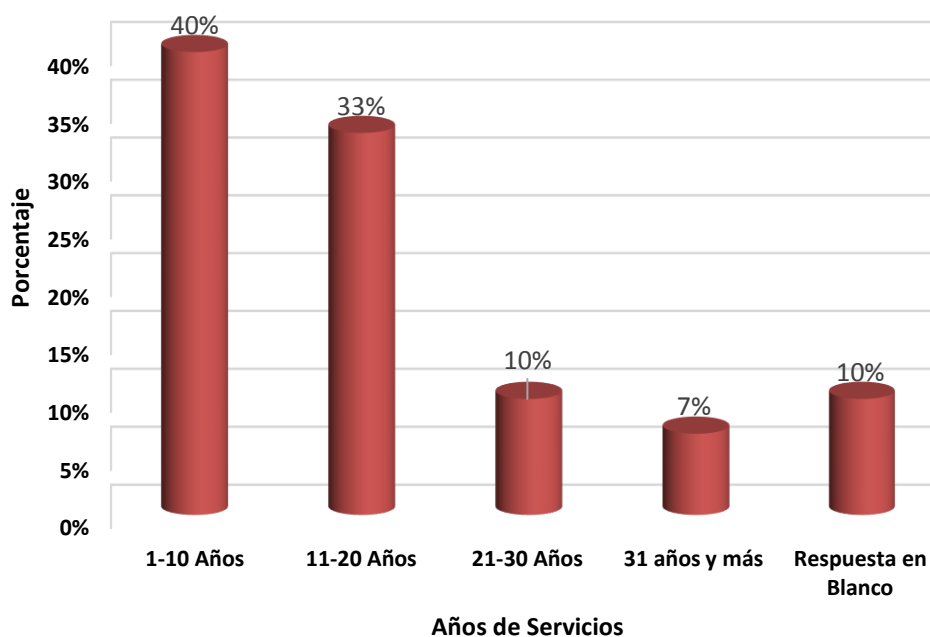
CUADRO No.3. Años de servicios de los docentes de educación especial encuestados.

Años de Servicios	Cantidad	%
TOTAL	30	100
1-10 años	12	40
11-20 años	10	33
21-30 años	3	10
31 Años y más	2	7
No hubo respuesta	3	10

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.3

Años de Servicios de los docentes de educación especial encuestados.



Fuente: Cuadro No.3.

En cuanto a los años de servicios de los docentes especializados, el 40% posee de 1 a 10 años de servicio en función al 33% que llevan de 11 a 20 años de servicio, siendo el 10% aquellos cuyos años oscilan entre 21 a 30 años, el 7% que llevan más de 31 años en ejercicio de la profesión. Es importante señalar que un 10% de los encuestados no respondieron a esta pregunta.

Al revisar estos datos se puede deducir que los docentes especializados encuestados tienen experiencia en la atención a la población con discapacidad, lo que le permite revisar y reflexionar sobre su quehacer docente en función a las preguntas elaboradas en esta encuesta.

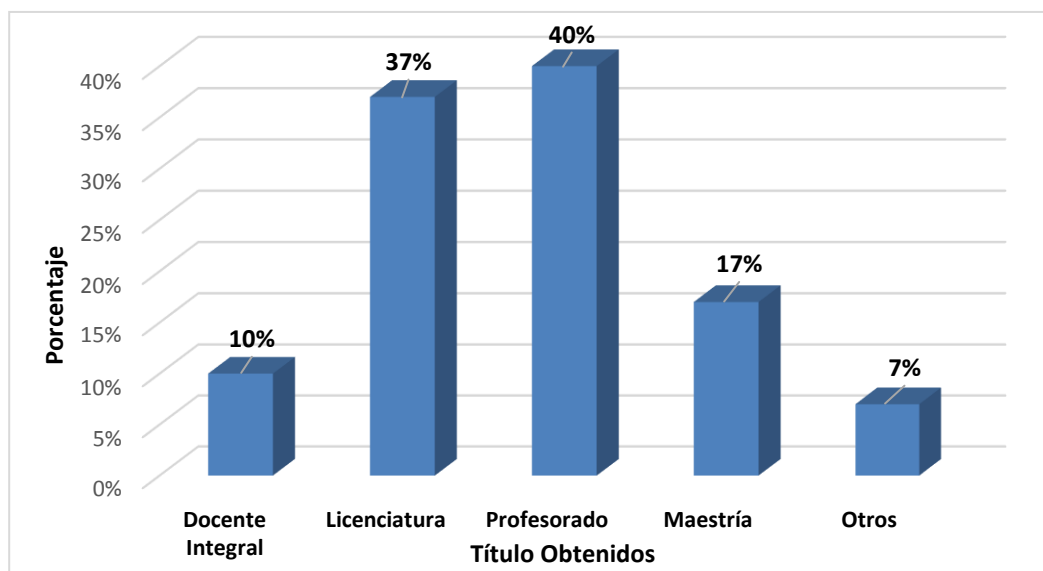
CUADRO No.4. Preparación académica de los docentes de educación especial

Título	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Docente Integral	3	10
Licenciatura	11	37
Profesorado	12	40
Maestría	5	17
Otros	2	7

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.4

Preparación académica de los docentes de educación especial



Fuente: Cuadro No.4.

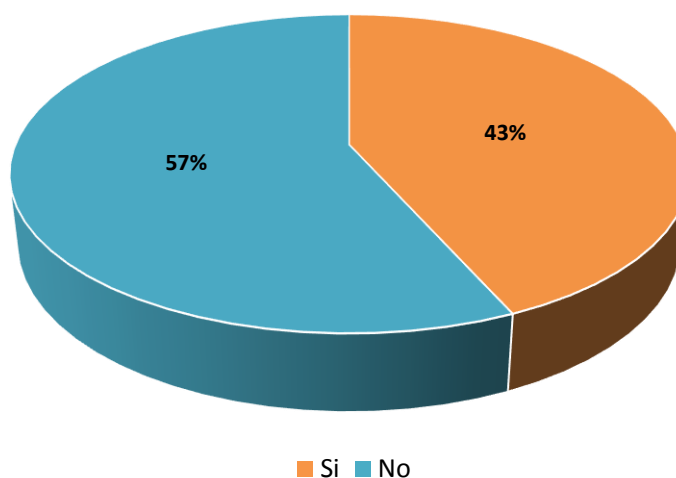
En referencia a la preparación académica o última titulación de los docentes especializados, el 40% que representa a la mayoría poseen el Profesorado en Segunda Enseñanza, el 37% están graduados de licenciados, una minoría que representa el 10% sólo poseen el título de Docente Integral. Por otro lado, se valora igualmente el 17% de docentes especializados que poseen el grado de maestría. Todo ello nos indica que los docentes especializados son profesionales en constante preparación universitaria, por lo cual sus competencias se incrementan con cada título académico obtenido.

CUADRO No.5. Estudia actualmente.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Sí	13	43
No	17	57

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.5
Estudia actualmente



Fuente: Cuadro No.5.

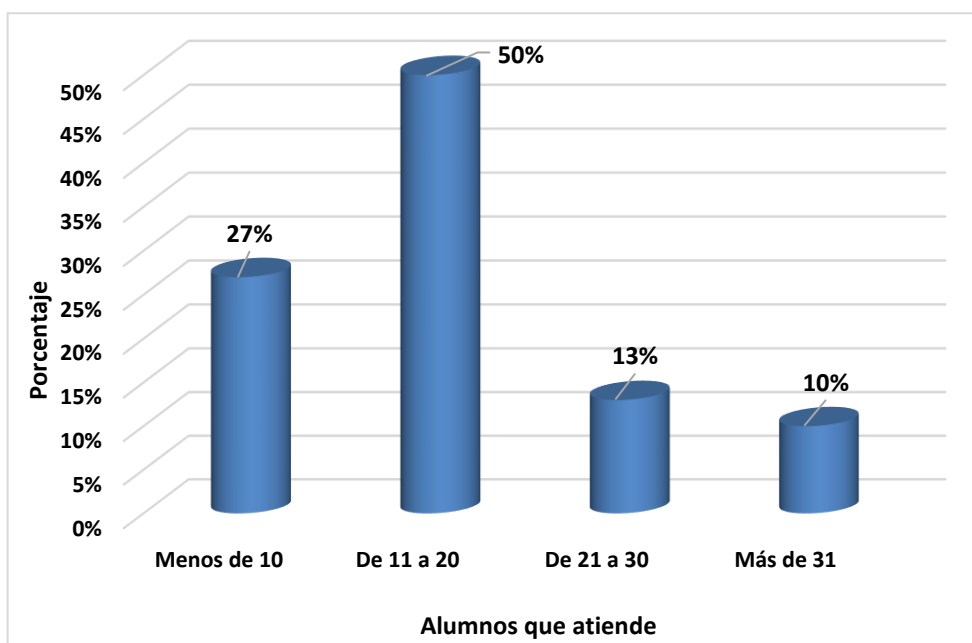
En cuanto a si estudian actualmente, el 57% de los docentes especializados indica que actualmente no se encuentra estudiando en referencia al 43% que sigue estudios universitarios. Si cruzamos esta pregunta con la anterior, donde solo el 10% poseen un título base que es docente integral, esta respuesta nos indica que estos docentes no se quedan con este título, sino que siguen avanzando en su preparación académica.

CUADRO No.6. Cantidad de alumnos que atiende.

Cantidad de Alumnos	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Menos de 10	8	27
De 11 a 20	15	50
De 21 a 30	4	13
Más de 31	3	10

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.6
Cantidad de alumnos que atiende



Fuente: Cuadro No.6.

Al revisar la cantidad de alumnos que los docentes especializados encuestados atienden, el 50% señala que su población es de 11 a 20 estudiantes con discapacidad, seguido del 27% que señala que su matrícula es menos de 10 estudiantes, el 13% atienden de 21 a 30 estudiantes y solo el 10% indicó que su matrícula es más de 31 estudiantes. Esto nos indica que la mayoría de los docentes encuestados posee un número gradual y aceptable de estudiantes con discapacidad, lo que permite una atención acorde a sus necesidades.

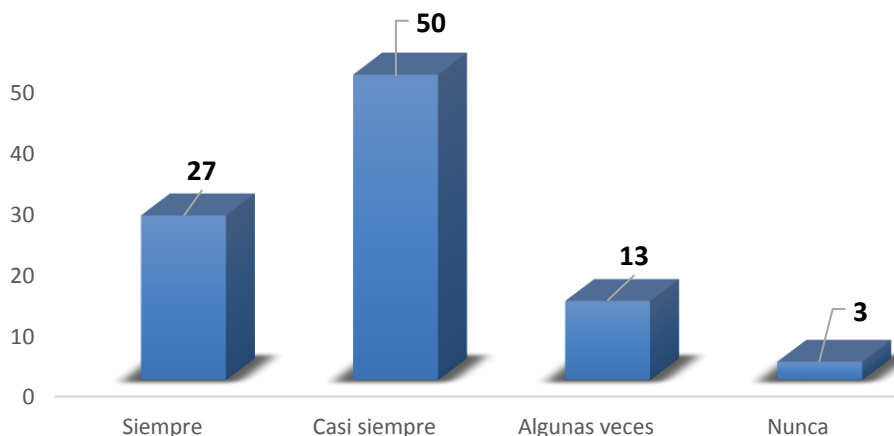
CUADRO No.7. Está actualizado en los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e Inclusiva.

ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	8	27
Casi siempre	15	50
Algunas veces	4	13
Nunca	3	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

Gráfica No.7

Está actualizado en los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e Inclusiva



Fuente: Cuadro No.7.

Podemos observar que la mayoría que representa 77% de los docentes especializados encuestados señalan estar siempre o casi siempre actualizados en cuanto a los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e Inclusiva, lo cual destaca el compromiso de estos profesionales en desarrollar y ejecutar acciones acorde al derecho a una educación para todos. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar el 16% que respondieron algunas veces y nunca, que son llamados a comprometerse con la educación de la población con necesidades educativas especiales, lo cual se defiende a través del conocimiento de los derechos.

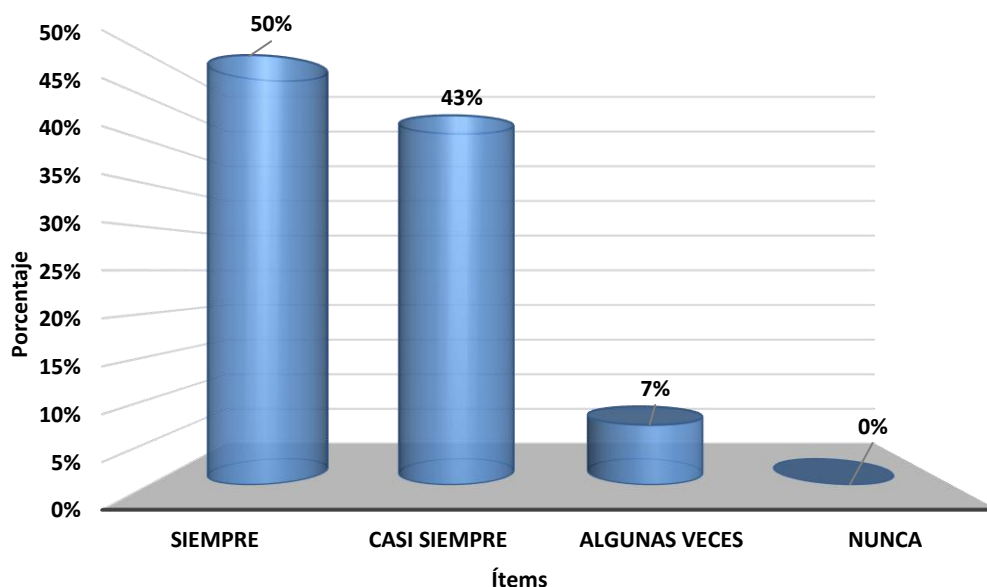
CUADRO No.8.Facilidad para identificar las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	15	50
Casi siempre	13	43
Algunas veces	2	7
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.8

Facilidad para identificar las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes



Fuente: Cuadro No.8.

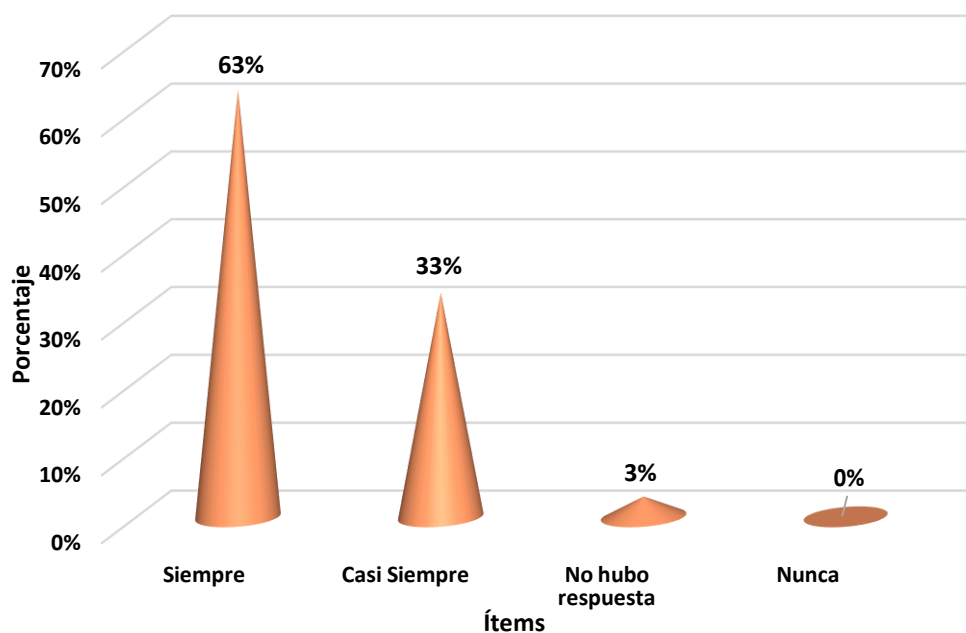
El 50% de los docentes encuestados consideran que siempre se les hace fácil identificar las necesidades especiales de sus estudiantes, así como el 43% que indica que casi siempre, siendo el 7% los que algunas veces pueden identificar las necesidades especiales de sus estudiantes. Esta respuesta es fundamental para esta investigación, ya que a través del diagnóstico el docente especializado puede establecer las estrategias adecuadas para atender las necesidades especiales de sus estudiantes y tener un buen desempeño en su aula de clases.

CUADRO No.9. La planificación que utiliza responde a la diversidad de cada uno de los estudiantes.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	19	63
Casi siempre	10	33
Nunca	0	0
No hubo respuesta	1	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.9
La planificación que utiliza responde a la diversidad de cada uno de los estudiantes



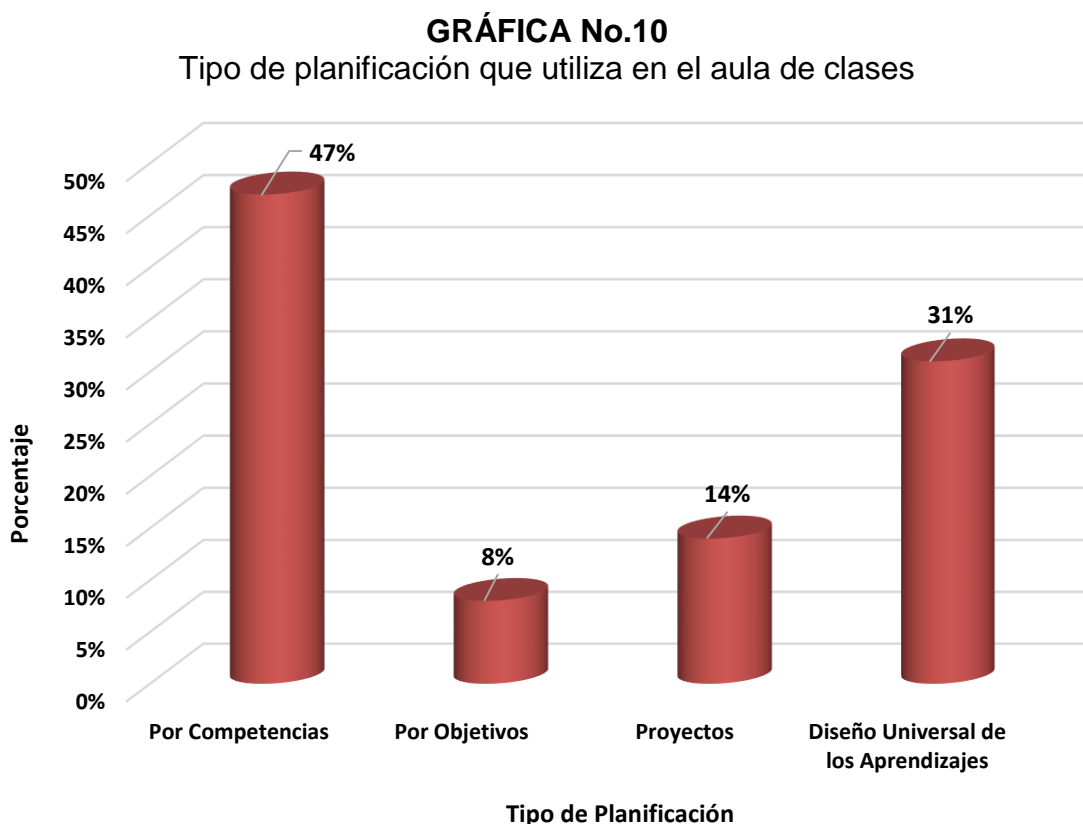
Fuente: Cuadro No.9.

El 63% de los docentes encuestados señalan que la planificación siempre responde a la diversidad dentro del aula, en función a un 33% que indica que casi siempre da respuesta a la atención de cada estudiante. Una minoría que representa el 3% no respondió. Esto lleva a la reflexión de aquellos docentes especializados cuya planificación no logra los objetivos de aprendizaje para todos los estudiantes, no cumplen con la misión fundamental de la profesión.

CUADRO No.10. Tipo de planificación que utiliza en el aula de clases

Planificación utilizada	Cantidad de Respuestas	%
TOTAL	36	100
Por Competencias	17	47
Por Objetivos	3	8
Proyectos	5	14
Diseño Universal de los Aprendizajes	11	31

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.



Fuente: Cuadro No.10.

Al especificar sobre el tipo de planificación que utiliza el docente de educación especial encuestado, nos arroja un total de 36 respuestas, siendo el 47% que actualmente utiliza la planificación por Competencias, el 31% utiliza el Diseño

Universal de los Aprendizajes (DUA), la minoría que representa el 8% indica que utiliza la planificación por objetivos y el 14% lleva una planificación por proyectos. Esto nos lleva a reflexionar que existe diversidad de tipos de planificación que utilizan los docentes especializados, a pesar de que se han realizado jornadas de capacitación para que todos utilicen el Diseño Universal de los Aprendizajes, sin embargo, la mayoría se mantiene en la planificación por competencias, planificación que se utiliza en el Ministerio de Educación.

Por otro lado, algunos docentes encuestados señalan que para atender la diversidad es preciso utilizar todo tipo de planificación, seleccionando la que mejor se adapte a cada necesidad en el aula de clases.

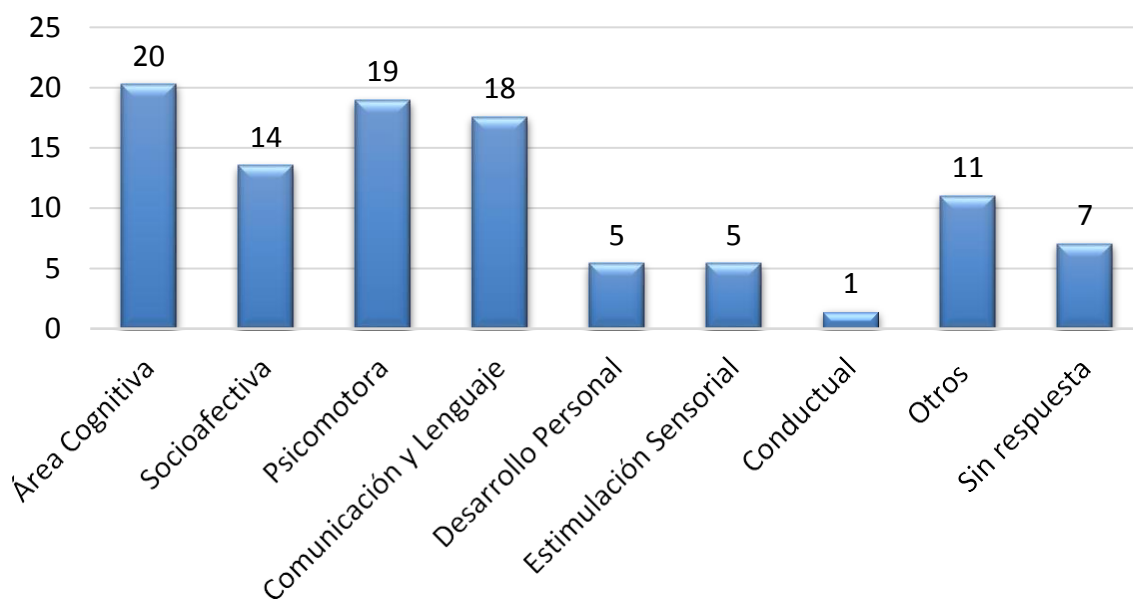
CUADRO No.11. Áreas del desarrollo y/o adaptativas en las cuales se centra el trabajo docente.

Ítems	Cantidad de Respuestas	%
TOTAL	74	100%
Área Cognitiva	15	20
Socioafectiva	10	14
Psicomotora	14	19
Comunicación y Lenguaje	13	18
Desarrollo Personal	4	5
Estimulación Sensorial	4	5
Conductual	1	1
Otros	8	11
Sin respuestas	5	7

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.11

Áreas del Desarrollo y/o adaptativas en las cuales se centra el trabajo docente



Fuente: Cuadro No.11.

En referencia a las áreas en las cuales los docentes de educación especial centran su trabajo, se obtuvieron 74 respuestas; siendo un 20% los que señalan el área cognitiva; 19% los que mencionaron el área psicomotora como fundamental, seguido del 18% que destacan en sus respuestas el área de Comunicación y Lenguaje; el área socioafectiva con un 14%; una minoría del 5% que destacaron el área de desarrollo personal y estimulación sensorial y un 1% que mencionaron el área conductual.

Lo anterior nos indica que los docentes en su mayoría tienen una idea clara de las áreas que les corresponde desarrollar en los estudiantes con necesidades educativas especiales. Sin embargo destacamos el 11% de los docentes especializados que se ubican en otros, donde señalaron aspectos como: áreas pedagógicas según nivel de enseñanza sin especificar, tipos de discapacidad y trabajo con la familia lo cual no es coherente con la pregunta planteada.

De igual forma, podemos observar que un 7% no respondió. Es importante el análisis de esta pregunta, ya que todo docente debe tener dentro de sus competencias el conocimiento científico y académico, lo que le permitirá planificar adecuadamente las estrategias para incidir de forma satisfactoria en el desarrollo integral del estudiante con necesidades educativas especiales.

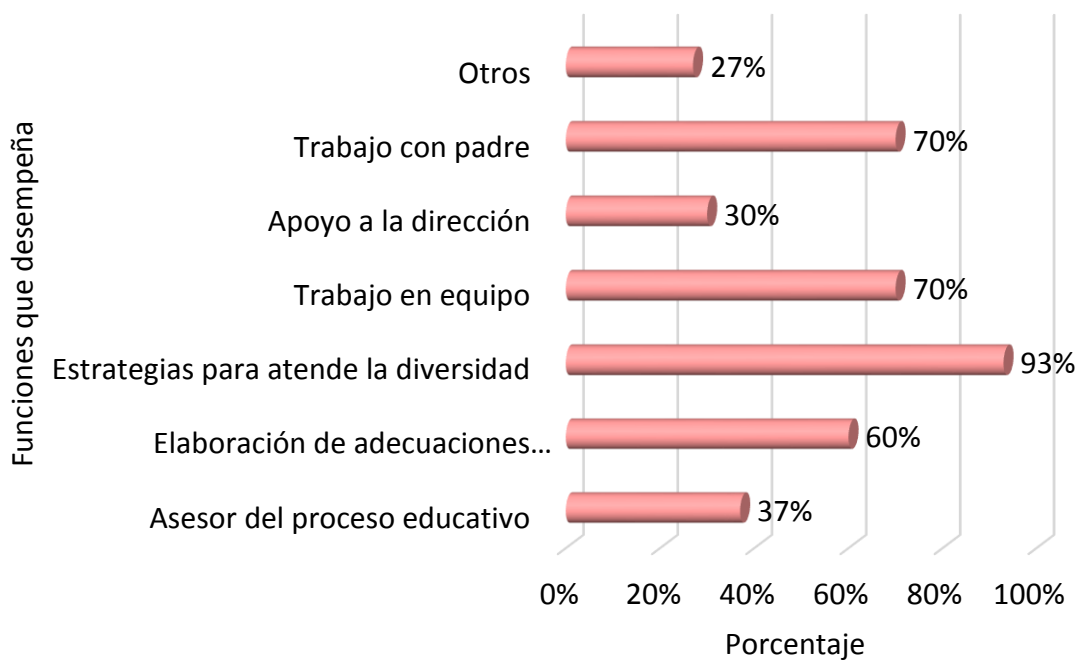
CUADRO No.12. Funciones que lo distinguen como docente de educación especial.

Ítems	Cantidad	%	Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100			
Asesor del proceso educativo	11	37	Apoyo a la dirección	9	30
Elaboración de adecuaciones curriculares	18	60	Trabajo con padres	21	70
Estrategias para atender la diversidad en el aula/clases	28	93	Otros	8	27
Trabajo en equipo	21	70			

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados. Realizado en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.12

Funciones que lo distinguen como docente de educación especial



Fuente: Cuadro No.12.

En cuanto a las funciones que distinguen a los docentes educación especial como tal, según los encuestados el 93% señala que el uso de estrategias para atender a la diversidad, un 70% destacó el trabajo en equipo y el trabajo con padres de familia; el 60% señaló la elaboración de adecuaciones curriculares y en menor porcentaje se indica con un 37% la función de asesoría del proceso educativo, el 30% indica como función el apoyo a la dirección y por último, el 27% señaló otros como las propias estrategias de intervención que incluye valores y estimulación.

Se destaca que la mayoría de los docentes están conscientes en señalar que la diferencia de la atención se da en las estrategias que utilice en su trabajo, además de la importancia de incluir al padre de familia y otros profesionales o actores en el proceso educativo de sus hijos. Es interesante observar que existe cierta cantidad de docentes especializados que consideran como su función el apoyo a la dirección, cuando claramente las funciones del docente especializado están establecidas en el Manual de Procedimientos para la inclusión educativa, enfocándose prioritariamente en la atención a la población con necesidades educativas especiales.

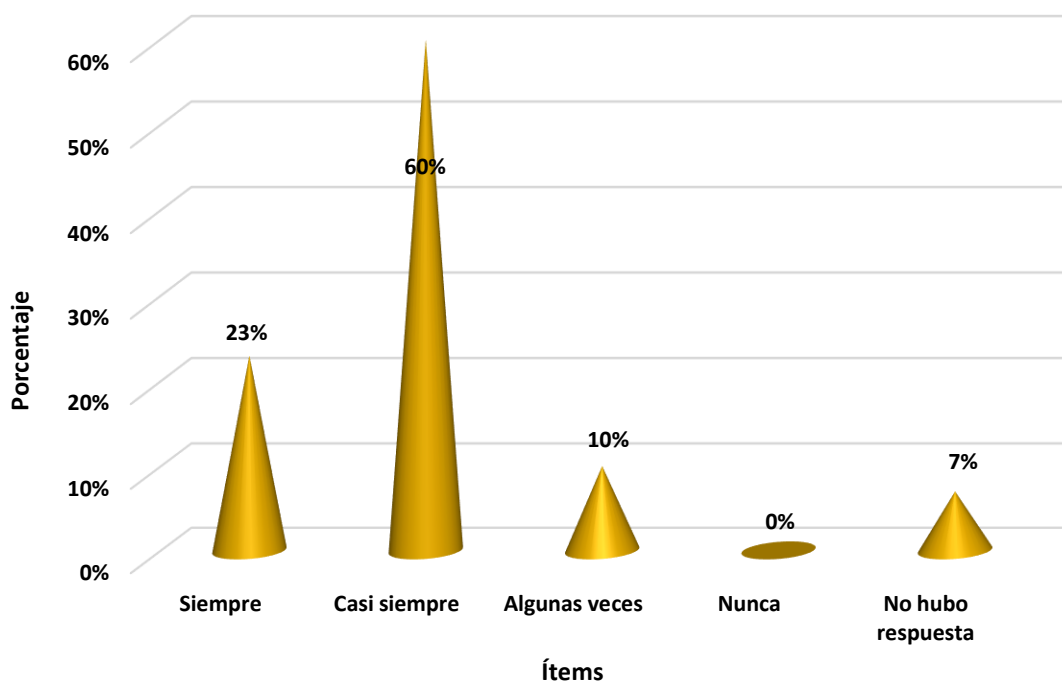
CUADRO No.13. Dispone de conocimientos amplios y actualizados sobre estrategias para atender las necesidades educativas especiales.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	7	23
Casi siempre	18	60
Algunas veces	3	10
No hubo respuesta	2	7

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.13

Dispone de conocimientos amplios y actualizados sobre estrategias para atender las necesidades educativas especiales.



Fuente: Cuadro No.13.

En esta pregunta el 60% que representa a la mayoría de los docentes de educación especial señaló que casi siempre dispone de conocimientos amplios y actualizados en cuanto a estrategias para aplicar a los estudiantes con necesidades educativas especiales, por su parte un 23% señaló que siempre, el

10% indica que algunas veces y un 7% no respondió la pregunta. Entre los nuevos conocimientos que ponen en práctica los docentes especializados, señalan la Declaración de Incheón, mencionan el constructivismo que permite que el niño crea sus conocimientos, el uso de la tecnología, la comunicación alternativa.

Esto nos lleva a inferir que a pesar de contar con docentes altamente capacitados y que el 43% actualmente estudia, se percibe cierta nivel de duda en la competencia didáctica que implica la aplicación de estrategias propias para atender la diversidad en el aula.

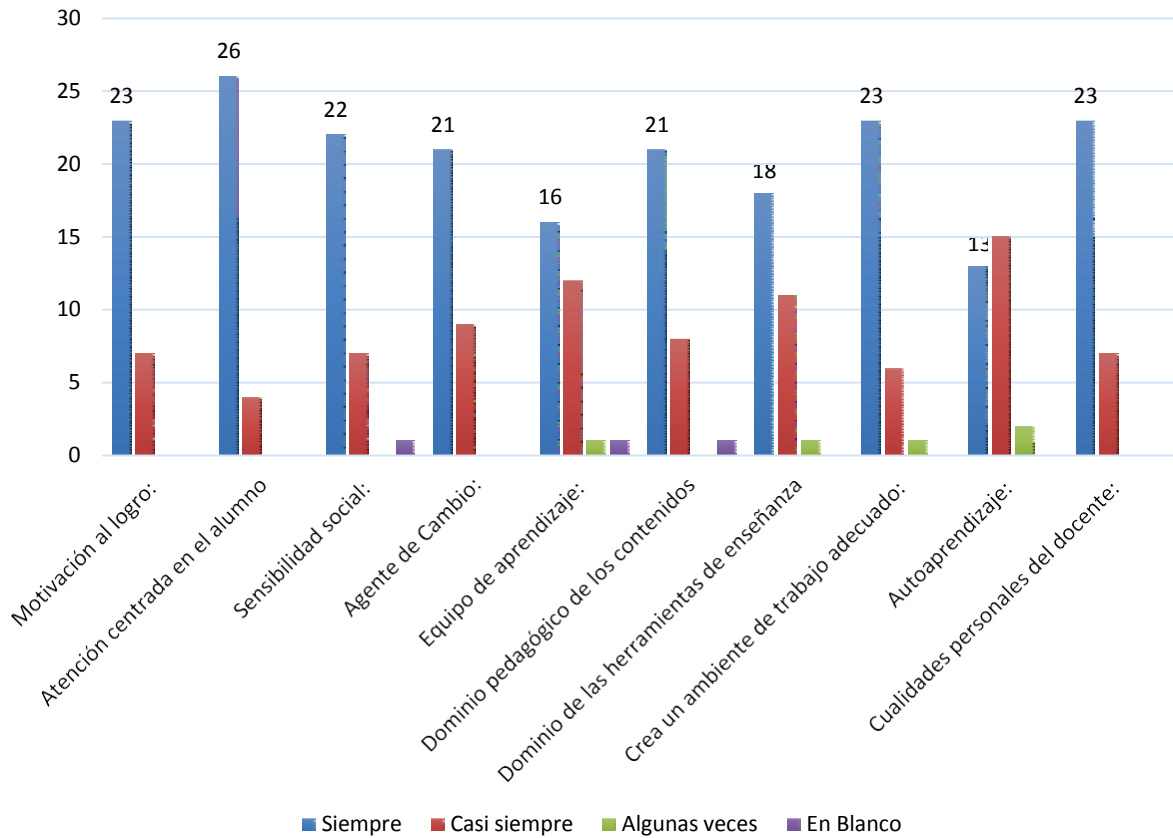
CUADRO No.14. Competencias que posee y le ayudan en su desempeño profesional.

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	En Blanco
Motivación al logro: espíritu de motivación y logro de metas, de innovación y trabajo creativo	23	7	0	0
Atención centrada en el alumno	26	4	0	0
Sensibilidad social: conocimiento del entorno, trabajo en equipo	22	7	0	1
Agente de Cambio: Innovador, creativo, identidad con el centro educativo, etc.....	21	9	0	0
Equipo de aprendizaje: Liderazgo, apoyo con recursos, relaciones interpersonales, etc...	16	12	1	1
Dominio pedagógico de los contenidos	21	8	0	1
Dominio de las herramientas de enseñanza	18	11	1	0
Crea un ambiente de trabajo adecuado: ambiente físico y recursos.	23	6	1	0
Autoaprendizaje: Investigador, formación permanente.	13	15	2	0
Cualidades personales del docente: Autodominio, concepto de sí mismo, etc...	23	7	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.14

Competencias que posee y le ayudan en su desempeño laboral



Fuente: Cuadro No.14.

Se le presenta un cuadro de competencias que un docente debe desarrollar para el desempeño efectivo dentro del ámbito educativo, lo cual nos lleva a obtener los siguientes resultados.

La mayoría de los educadores especializados encuestados que representa el 87% considera una competencia fundamental aquella en la cual se enmarca la atención centrada en el alumno. Seguidamente en importancia el 77% destacan la competencia dirigida hacia la motivación que lleva hacia el logro de metas, la innovación y la creatividad. En el mismo rango destacan la habilidad para crear un ambiente de trabajo y los recursos necesarios; además de cultivar como

competencia las cualidades personales del docente que integra el autodomínio y conocimiento de sí mismo así como los valores.

El 73% de los encuestados, consideran como competencia la sensibilidad social que deben proyectar, lo que implica conocer su entorno comunitario y social y el trabajo en equipo con otros profesionales y padres de familia.

Un 70% considera que poseen competencias que les permite ser agentes de cambio en su entorno educativo; y dominio pedagógico de los contenidos. En cambio el 60% coincide en tener como competencia el dominio de herramientas de enseñanza, por otro lado, el 43% considera poseer la competencia de autoaprendizaje que determina su formación permanente y el sentido de investigador del proceso educativo.

En el análisis de los resultados arriba descritos, podemos deducir que los docentes especializados enmarcan competencias específicas hacia su ambiente de trabajo y el uso de recursos para la atención a la población con necesidades educativas especiales. Curiosamente, los porcentajes menores están dentro de los ítem que conlleva la apropiación del conocimiento científico, académico y didáctico que están determinados por los contenidos pedagógicos y estrategias necesarias para desarrollar las habilidades en los estudiantes.

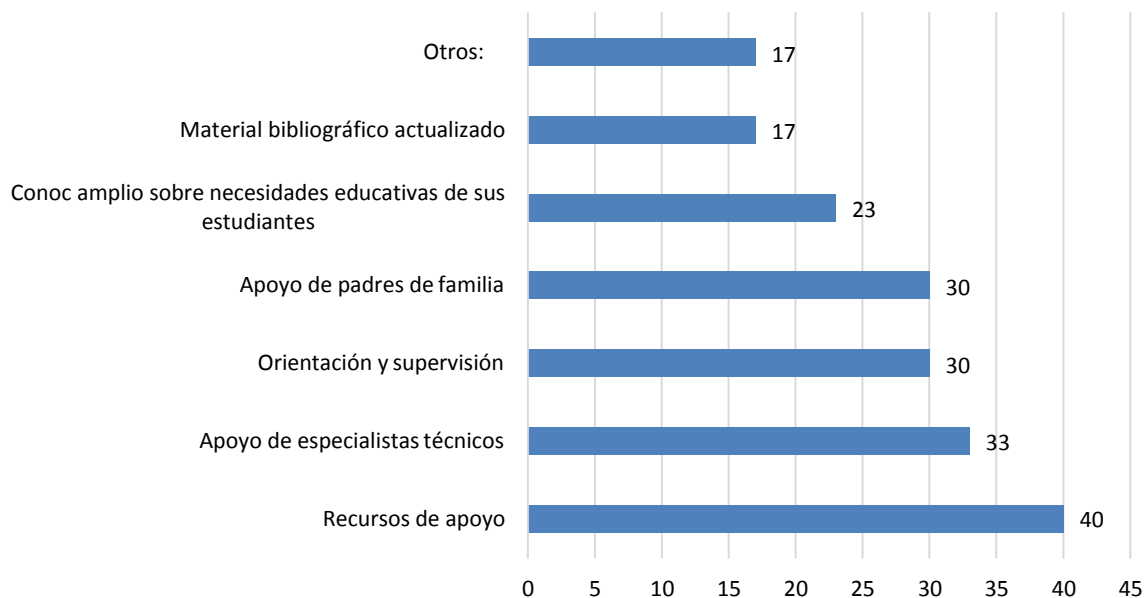
CUADRO No.15. Mayores necesidades que dificultan el desempeño laboral del docente de educación especial, por orden ascendente.

Item	Prioridad en necesidad	Total %
Recursos de apoyo	1	40
Apoyo de especialistas técnicos	2	33
Orientación y supervisión	3	30
Apoyo de padres de familia	4	30
Conoc amplio sobre necesidades educativas de sus estudiantes	5	23
Material bibliográfico actualizado	6	17
Otros:	7	17

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. The research does not intend to manipulate variables. Año 2016.

GRÁFICA No.15

Mayores necesidades que dificultan el desempeño laboral del docente de educación especial, por orden ascendente.



Fuente: Cuadro No.15.

En el análisis de esta pregunta que se enfoca en la realidad que muestran los docentes de educación especial encuestados, en cuanto a las mayores necesidades que dificultan su labor docente, considerando un orden de prioridad donde la anotación del número uno (1) representa que es la mayor necesidad y el número siete (7) la necesidad en menor prioridad, encontramos los siguientes resultados:

El 40% de los encuestados consideran que los recursos de apoyo con que cuentan es la mayor necesidad que presentan y lo más prioritario; en segundo orden de prioridad el 33% ubica el apoyo de especialistas técnicos; con un 30% se ubica la Orientación y Supervisión en tercer nivel de prioridad, seguido con el 30% igualmente ubicando en cuarto lugar de necesidades el apoyo de padres de familia. En menor prioridad con un 23% se encuentra el conocimiento de las necesidades educativas de sus estudiantes y por último en el número siete (7) de la lista los materiales bibliográficos existentes.

En esta pregunta, es notorio que en la ubicación de las mayores necesidades no pudimos encontrar un mínimo de coincidencia que marcara el 50%, lo que nos indica que cada docente especializado tiene sus propias necesidades y que le da su importancia de acuerdo a como se siente ubicado como profesional ante situaciones que enfrenta a diario en el aula de clases o en el entorno educativo.

Vale la pena resaltar el hecho de que el conocimiento de las necesidades educativas de los alumnos no se encuentra precisamente dentro de las mayores necesidades que puedan dificultar su quehacer docente, por lo que es un punto a su favor, ya que este aspecto es primordial para dar una calidad de atención a esta población estudiantil.

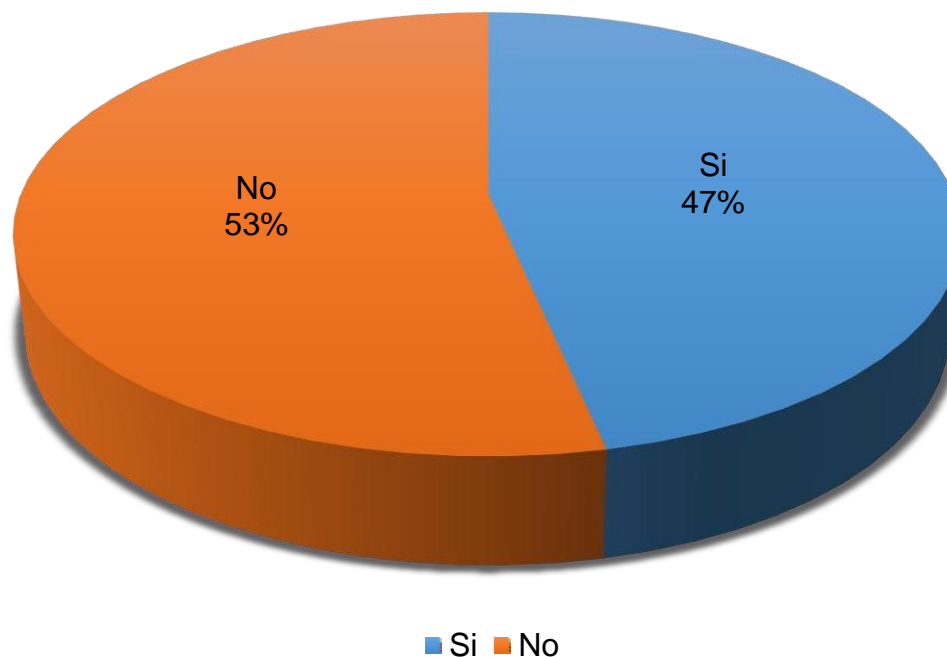
CUADRO No.16. Acceso a la tecnología en el Centro Educativo donde labora

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Sí	14	47
No	16	50

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.16

Acceso a la tecnología en el Centro Educativo donde labora.



Fuente: Cuadro No.16.

El 53% de los docentes de educación especial señalan el no tener acceso a la tecnología en el Centro Educativo en referencia al 47% que señaló que sí tienen acceso a la tecnología, herramienta que es fundamental dentro de los recursos de apoyo para facilitar la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

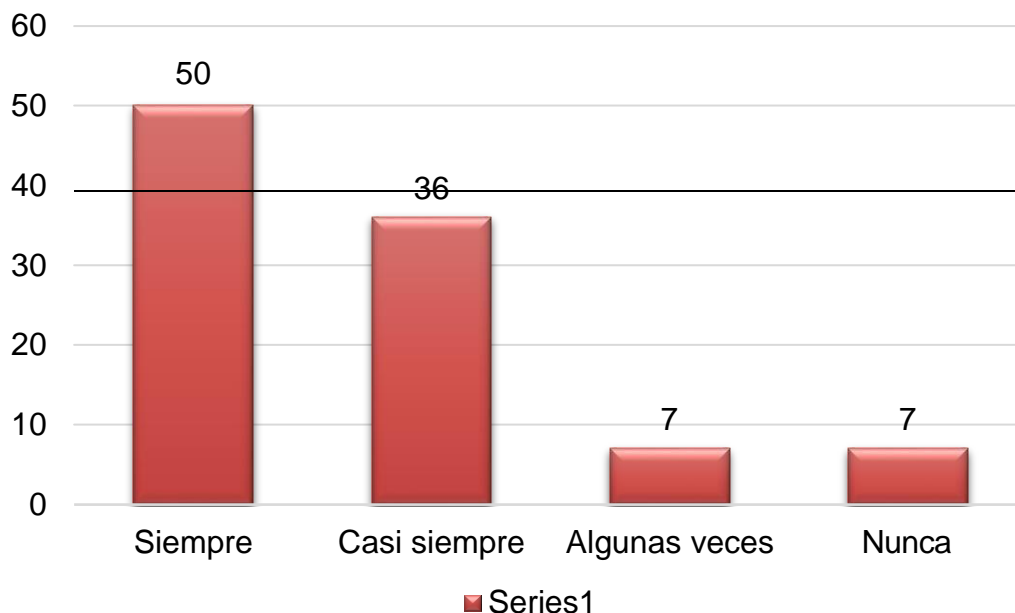
CUADRO No.17. Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Items	Cantidad	%
TOTAL	14	100
Siempre	7	50
Casi siempre	5	36
Algunas veces	1	7
Nunca	1	7

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.17

Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Cuadro No.17.

Para conocer más a precisión si el docente utiliza las tecnologías de la información y comunicación para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, se solicitó al 47% de los docentes de educación especial que contestaron Sí a la pregunta anterior, al responder esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: el 50% indicó que siempre las utiliza, el 36% señala que casi siempre; el 7% las utiliza algunas veces y el 7% nunca las utiliza. Esto nos lleva a inferir que realmente son pocos los docentes que hacen uso de estas herramientas para facilitar el aprendizaje.

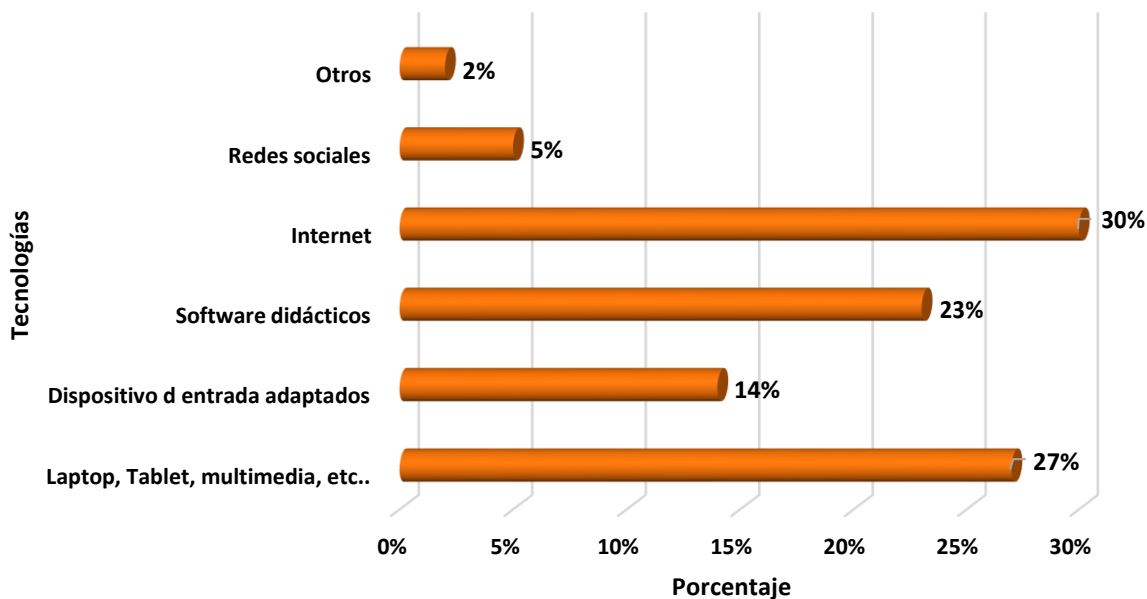
CUADRO No.18. Tipo de tecnologías que utiliza en el aula de clases.

Ítems	Cantidad de Respuestas	%
TOTAL	44	100
Laptop, Tablet, multimedia, pantalla digital	12	27
Dispositivos de entrada adaptados	6	14
Software didácticos	10	23
Internet	13	30
Redes sociales	2	5
Otros	1	2

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.18

Tipo de tecnologías que utiliza en el aula de clases.



Fuente: Cuadro No.18.

Siguiendo la información que nos proporciona el 47% que Sí tiene acceso a las tecnologías en su Centro Educativo, ante la pregunta sobre tipo de tecnologías que utiliza se obtuvieron un total de 44 respuestas, de las cuales el 30% indicó el uso de internet que tiene una gran demanda en nuestros días por la cantidad de programas online que se pueden utilizar; seguido del 27% que utiliza computadoras portátiles (laptop), Tablet, multimedia como medios tecnológicos;

el 23% menciona software didácticos, el 14% dispositivos de entrada adaptados como ratones ampliados y en menor escala con un 5% se utilizan las redes sociales y en el 2% que señalan otros especifican programas como Hablando con Julis y celular. Igualmente hacen la observación que muchos equipos como laptop son personales.

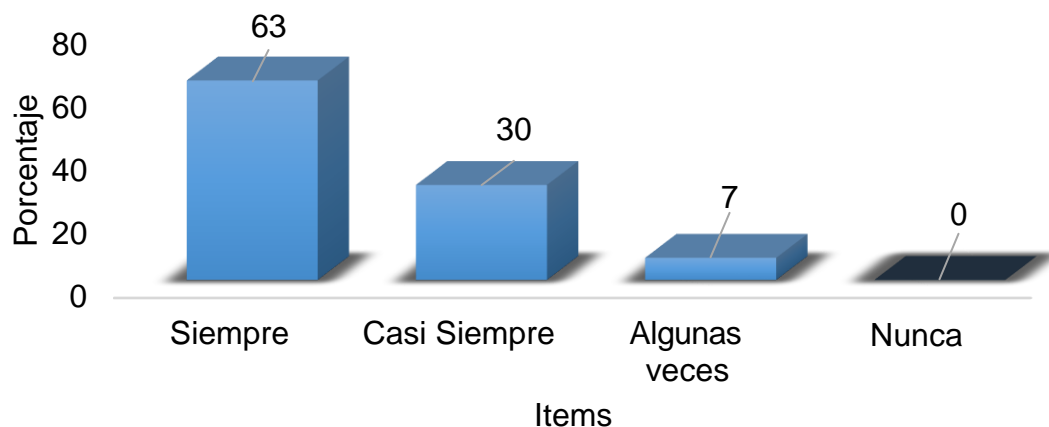
CUADRO No.19. Realiza adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	19	63
Casi siempre	9	30
Algunas veces	2	7
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados. Realizado en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.19

Realiza adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes.



Fuente: Cuadro No.19.

El 63% de los docentes de educación especial encuestados, que representa a la mayoría de los profesionales que aportaron para esta encuesta, indican que siempre realizan adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas especiales de sus estudiantes, en referencia al 30% que señala que casi siempre lo hacen, y el 7% que respondieron algunas veces. Los docentes

especializados deben tener claro que las adecuaciones curriculares o ajustes al currículo dependen de las necesidades educativas especiales que presenta cada estudiante para que sea efectivo y se alcance el objetivo. Es por ello que dentro de nuestro vocabulario técnico y funciones está el ejecutar los ajustes necesarios que den respuesta a los estudiantes y que sean cónsonas con cada elemento del currículo.

Tabla No.1. Tipo de recursos de apoyo que elabora para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Items	Cantidad
TOTAL	30
Tarjeteros, cuadernillo, trípode, rincones de cuentos, fotos, materiales sensoriales, entre otros.	10
Material visual, táctil y auditivo.	2
Los recursos varían según la necesidad de cada uno de los estudiantes sillas, recursos didácticos más amplios, atril y otros.	2
Láminas, carteles, cuentos, rompecabezas, títeres. Material concreto.	4
De acuerdo a los temas y aprendizajes adaptado, material concreto, visual que resalta y ajustado al niño condición.	1
Visuales - Auditivos - Tecnológicos	1
Material didáctico que sea fácil de manipular para que se identificado por los jóvenes con mayor facilidad.	1
Juegos didácticos para preparar los conocimientos de la base de las matemáticas y la lectoescritura (izq.-derecha; arriba-abajo; relación espacial; figura fondo; entre otros.	1
Cuaderno de apresto, dados de textura, adaptador de lápiz-bolígrafo, cuentos adaptados.	1
Videos, carteles, repetición, actividades manuales.	1
En la metodología, en las actividades en las contenidos en la evaluación.	1
Recursos impresos, audiovisuales, informáticos, libros de textos, DVD, CD,, Televisión.	1
Texturas, olores, sabores, sonidos.	1
El ábaco abierto.	1
Proyectos, manualidades, actividades concretas, exposiciones, etc.	1
Adecuaciones en el aula entorno físico, materiales contenidos más reducido o más concreto.	1

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

Esta tabla No.1 muestra la diversidad de materiales y recursos que elabora el docente especializado para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, siendo una minoría la que no enfoca claramente los recursos de apoyo que implica elaboración, incluyendo material como DVD, CD, TV y otros sin concretar. Nos lleva a inferir que es poca la elaboración en cuanto a recursos que hoy día llevan a cabo los docentes, siendo el mercado actual quien proporciona la mayoría de ellos sin necesidad que el docente imprima su sello, creatividad e iniciativa.

Tabla No.2. Tipo de técnicas e instrumentos de evaluación que aplica a los estudiantes.

Items	Cantidad
TOTAL	30
Lista de cotejo, evaluación por criterios, heteroevaluación, rubricas	18
Diagnóstica, observación, formativa	5
Informal, semiformal, formal	2
Utilizó técnicas globales y generalidades	1
Evaluación psicomotriz (según su edad y funcionalidad)	1
Pruebas específicas donde ya han sido elaboradas para medir los niveles de percepción de luz o nivel visual.	1
De acuerdo a la necesidad del niño/a.	1
Instrumentos elaborados a nivel personal que responde de acuerdo al trabajo individualizado de los estudiantes.	1

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

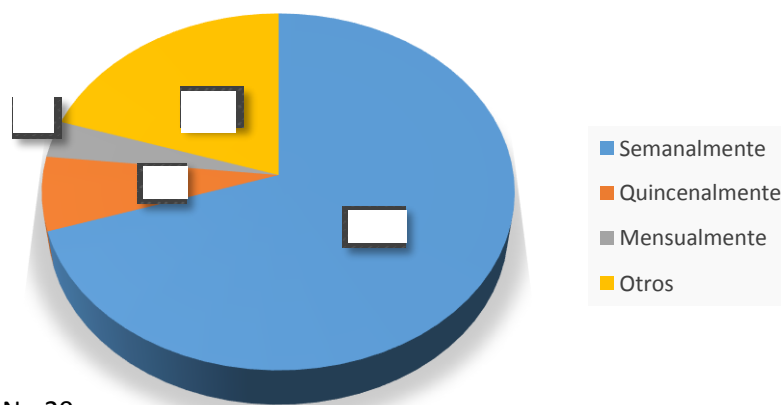
CUADRO No.20. Frecuencia en que aplica la Evaluación.

Frecuencia de aplicación de evaluación	Cantidad	%
TOTAL	30	100%
Semanalmente	21	70
Quincenalmente	2	7
Mensualmente	1	3
Otros	6	20

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.20

Frecuencia en que aplica la Evaluación



Fuente: Cuadro No.20.

La mayoría de los docentes de educación especial indican una serie de tipos de evaluación que se desarrollan en el nivel educativo actualmente, otros no especifican pero sí indican que la evaluación va de acuerdo a la necesidad del estudiante y los menos destacan la propia elaboración de los instrumentos en función a los requerimientos específicos.

La gráfica No.20 nos muestra la frecuencia en que los docentes especializados encuestados aplican la evaluación, siendo el 70% quien registra evaluaciones semanalmente, el 7% lo hace quincenalmente y el 3% señala que se aplica mensualmente.

Se destaca un 20% que no se enmarcó dentro de los ítems indicados, especificando entre otras cosas, que la aplicación de la evaluación depende en gran medida de las necesidades y avances que se van observando en los estudiantes, otros indican una evaluación diaria, trimestral, al inicio y final del proceso entre otros.

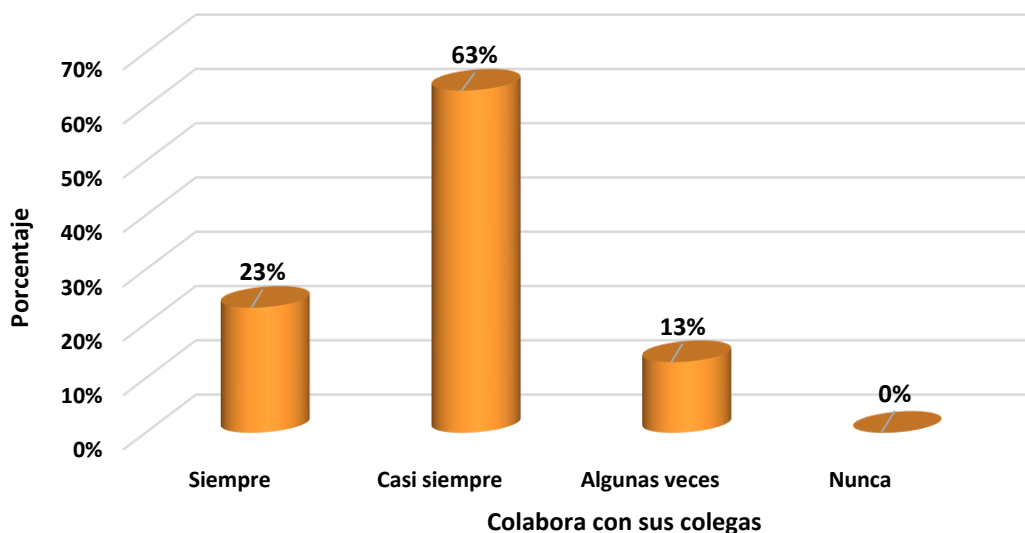
Hay que destacar la importancia de la evaluación en este proceso de aprendizaje del estudiante y el manejo adecuado y pertinente que el docente especializado tenga de este medio ya que permitirá visualizar si el desempeño laboral dentro del aula está teniendo logros satisfactorios, que inciden directamente en los estudiantes.

CUADRO No.21. Colabora con los colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	7	23.3
Casi siempre	19	63.3
Algunas veces	4	13.3
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.21
Colabora con los colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes



Fuente: Cuadro No.21.

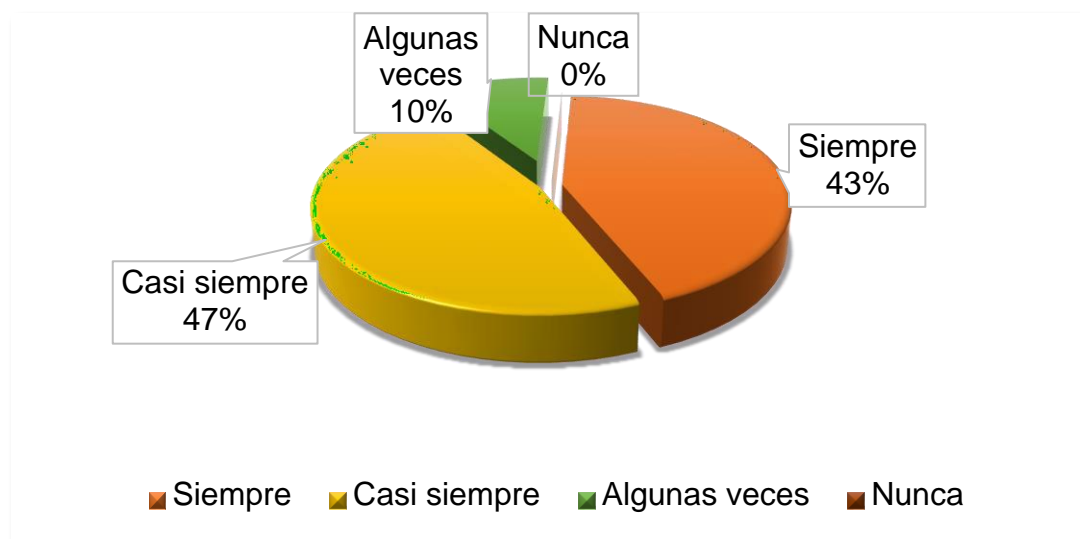
La mayoría de los docentes de educación especial encuestados que representan el 63% señalan que casi siempre colaboran con sus colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes, un 23% indica que siempre y un 13% señala que solo algunas veces brindan esa colaboración. Al especificar en qué momento se da esta colaboración se indica que en el momento que se requiere, en turno contrario, cuando se solicita asesoría o apoyo, al inicio del año escolar y a la hora que se está elaborando el Programa Educativo Individual (PEI).

CUADRO No.22. Fomenta el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	13	43
Casi siempre	14	47
Algunas veces	3	10
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.22
Fomenta el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa



Fuente: Cuadro No.22.

El 47% de los docentes de educación especial encuestados señalan que casi siempre fomentan el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa, en referencia al 43% que indica que siempre y el 10% algunas veces.

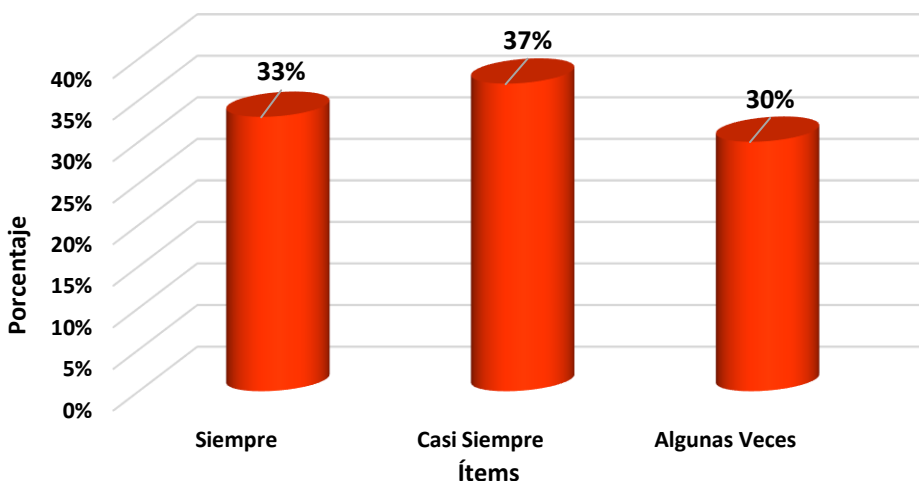
Una de las competencias básicas del docente especializado es el trabajo en equipo, lo que le facilita el cumplimiento de las metas trazadas con cada uno de sus estudiantes con necesidades educativas especiales. Las respuestas arriba descritas destacan que se debe fortalecer esta competencia en todos los miembros del equipo.

CUADRO No.23. Recibe el apoyo de los padres de familia como aliados estratégicos del proceso

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	10	33
Casi siempre	11	37
Algunas veces	9	30
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.23
Recibe el apoyo de los padres de familia como aliados estratégicos del proceso



Fuente: Cuadro No.23.

Las respuestas a esta pregunta se enmarcan en algún nivel de apoyo, siendo el 37% de los docentes que indican casi siempre reciben el apoyo de los padres de familia en referencia al 33% que señalan que siempre y un 30% que indican algunas veces. De hecho se observa que ningún docente menciona que nunca reciben este apoyo, lo cual nos lleva a pensar que los padres de familia y los docentes son conscientes que este trabajo conjunto es necesario para lograr los avances en la población estudiantil. Se refuerza igualmente la competencia de trabajo en equipo.

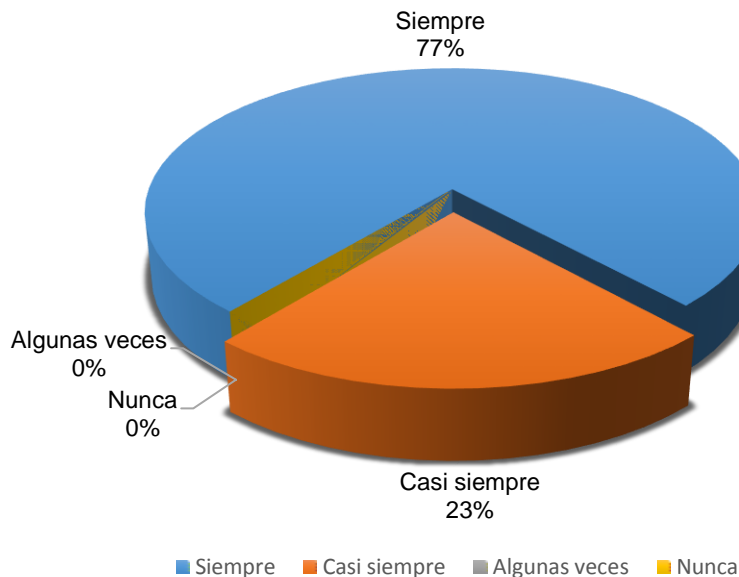
CUADRO No.24. Mantiene comunicación con los padres de familia y la comunidad para beneficio de los estudiantes

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	23	77
Casi siempre	7	23
Algunas veces	0	0
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.24

Mantiene comunicación con los padres de familia y la comunicación para beneficio de los estudiantes



Fuente: Cuadro No.24.

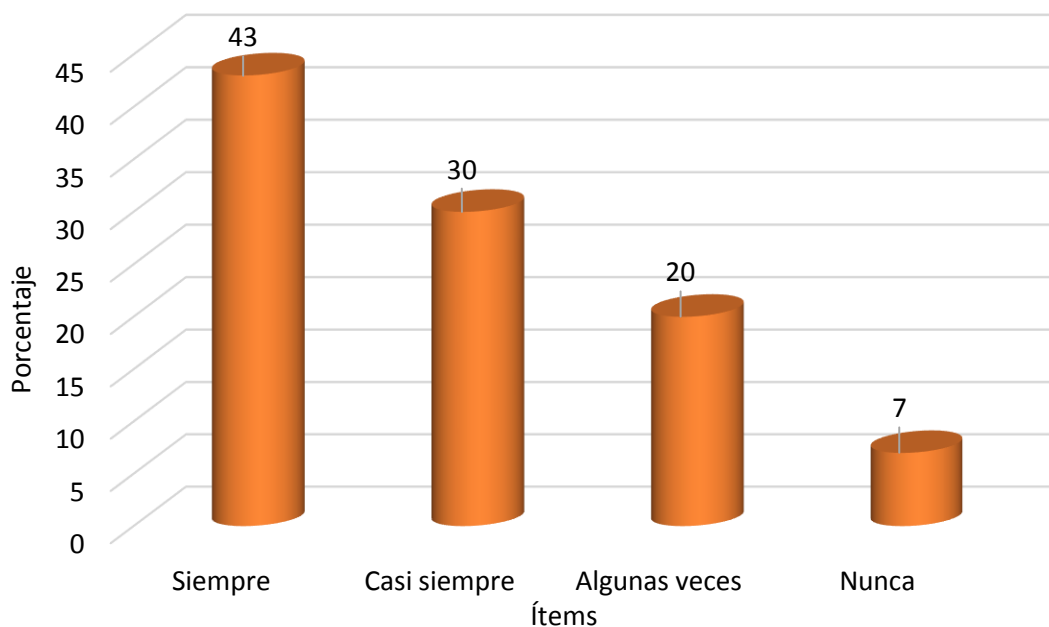
Otra competencia fundamental para todo profesional y más aún para los docentes de educación especial es la comunicación con cada sector de la comunidad educativa, es así que el 77% señala siempre mantener comunicación tanto con los padres de familia como con la comunidad en función a los estudiantes, el 23% señala que casi siempre y ningún docente indicó que lo hiciera algunas veces o nunca. Estos dos últimos ítems se anulan dando paso a la importancia que merece la comunicación para el desempeño laboral.

CUADRO No.25. Recibe orientaciones y acompañamiento del Director o Supervisor

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	13	43
Casi siempre	9	30
Algunas veces	6	20
Nunca	2	7

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.25
Recibe orientaciones y acompañamiento del Director o Supervisor



Fuente: Cuadro No.25.

De los docentes encuestados el 43% indica recibir siempre esas orientaciones y acompañamiento necesario de directores y supervisores, el 30% señaló que casi siempre, el 20% algunas veces y la minoría que aún significativa que representa el 7% indica que nunca. En todo proceso educativo el acompañamiento, orientación y guía de los directivos es fundamental para que el desempeño laboral de los docentes sea eficiente y efectivo.

CUADRO No.26. Busca información actualizada e innovadora sobre estrategias didácticas y metodologías que se apliquen en la especialidad

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	17	57
Casi siempre	12	40
Algunas veces	1	3
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.26

Busca información actualizada e innovadora sobre estrategias didácticas y metodologías que se apliquen en la especialidad



Fuente: Cuadro No.26.

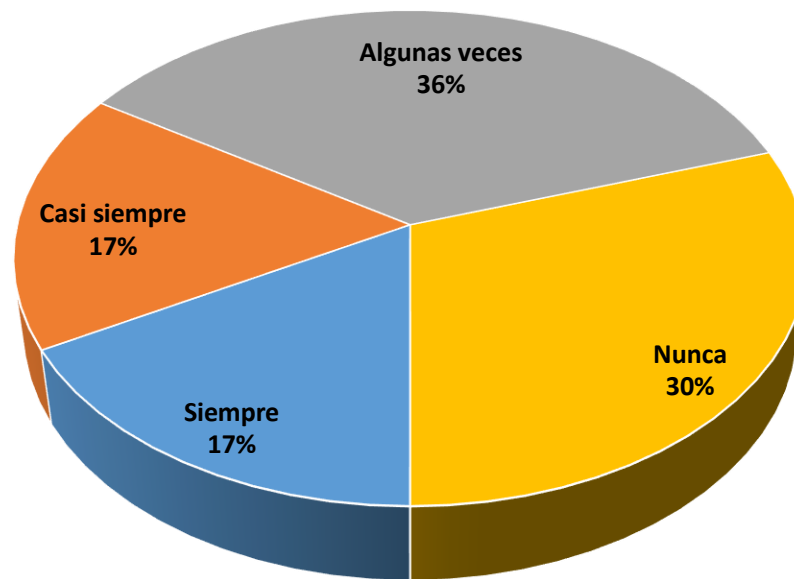
El 57% de los docentes encuestados indican que siempre están en la búsqueda de información actualizada e innovadora para aplicar a su especialidad, en referencia al 40% que indica casi siempre y el 3% que señala algunas veces. Lo cual nos indica el nivel de compromiso que expresan estos profesionales para mantenerse a la vanguardia con la información, hecho que se traduce en un desempeño a tono con los últimos avances.

CUADRO No.27. Ha elaborado proyectos de investigación innovadores que beneficien a los estudiantes.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	5	17
Casi siempre	5	17
Algunas veces	11	36
Nunca	9	30

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.27
Ha elaborado proyectos de investigación innovadores que beneficien a los estudiantes



Fuente: Cuadro No.27.

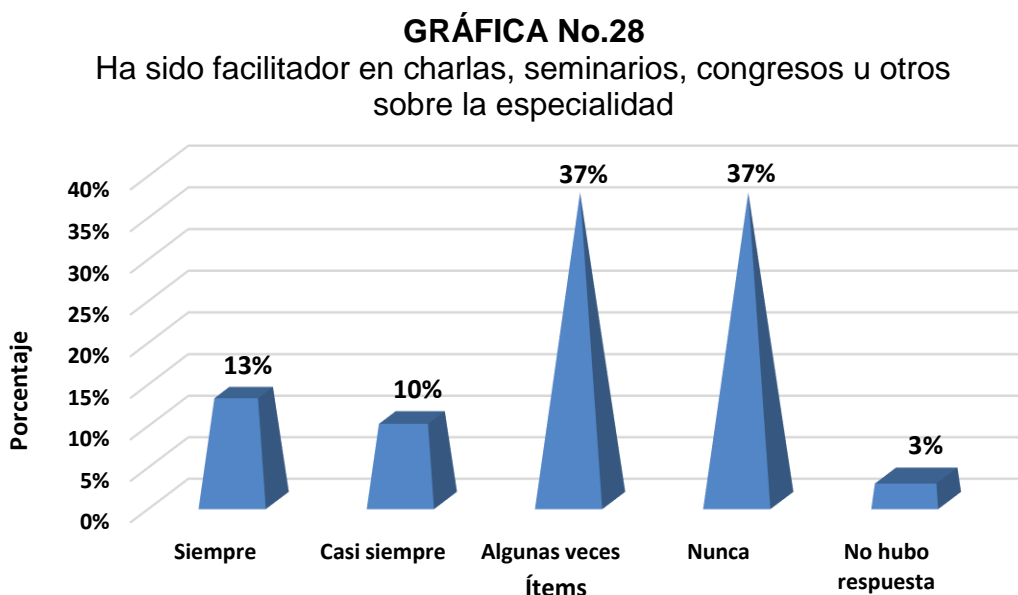
En cuanto a la competencia de investigación, el 36% de los encuestados señalan que algunas veces han elaborado proyectos de investigación, siendo un 30% que indican no haber elaborado proyectos de investigación, el 17% que responde siempre y casi siempre respectivamente. Podemos inferir que se requiere fortalecer esta competencia investigativa, ya que a través de este medio los

docentes pueden encontrar solución a los problemas que diariamente surgen en su quehacer docente y que al no intervenir adecuadamente atenta contra el desempeño laboral del docente y por supuesto contra la atención oportuna que se le debe brindar a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

CUADRO No.28. Ha sido facilitador en charlas, seminarios, congresos u otros sobre la especialidad

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	4	13
Casi siempre	3	10
Algunas veces	11	37
Nunca	11	37
No hubo respuesta	1	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.



Fuente: Cuadro No.28.

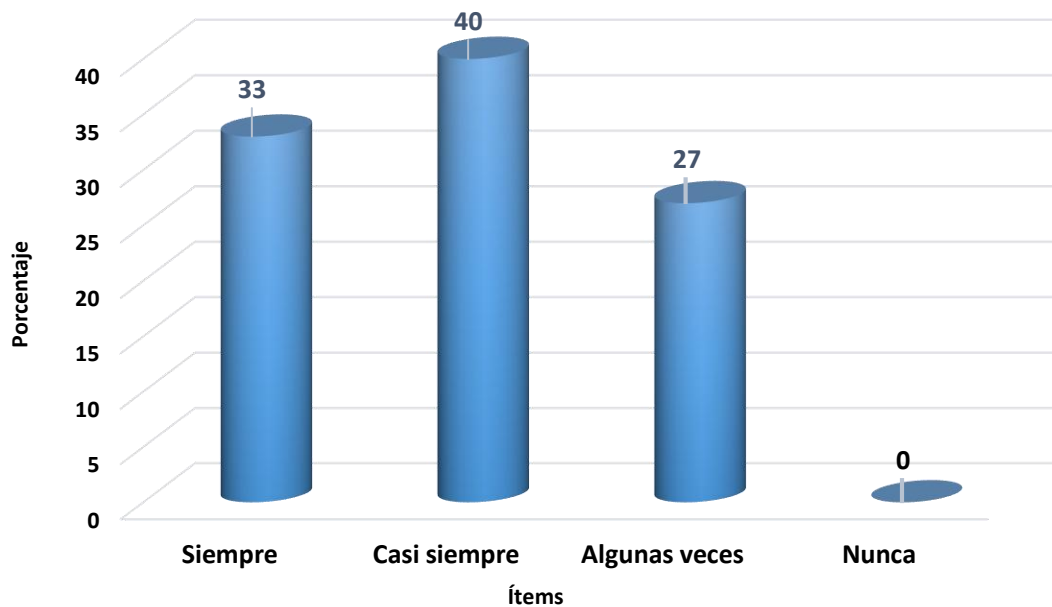
El 37% de los encuestados respondieron que algunas veces y nunca respectivamente han sido facilitadores en temas sobre su especialidad, en menor porcentaje el 13% indicó siempre y el 10% casi siempre; con un 3% que no respondió a la pregunta. Es un llamado de atención en esta investigación, ya que una de las funciones del docente especializado es apoyar como facilitadores en docencias que buscan establecer los mecanismos apropiados para que la atención a la población estudiantil con necesidades educativas especiales se dé con la mayor facilidad posible en una educación para todos.

CUADRO No.29. La formación universitaria recibida le permite responder a la diversidad en el aula.

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	10	33
Casi siempre	12	40
Algunas veces	8	27
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.29.
La formación universitaria recibida le permite responder a la diversidad en el aula



Fuente: Cuadro No.29.

Los docentes de educación especial encuestados en su mayoría que representa el 40% señalan que casi siempre la formación universitaria le permite responder a la diversidad en el aula, seguida del 33% que indicó que siempre, el 27% algunas veces. De hecho las competencias profesionales se adquieren en la formación universitaria y se fortalecen con las cualidades propias que cada profesional va alimentando a través de la formación continua y el compartir experiencias exitosas con sus colegas.

Tabla No.3. Recomendaciones para fortalecer la formación del docente de Educación Especial.

Ítems	Cantidad
Seminarios, cursos acorde a las necesidades de la población que se atiende. Docencias permanentes del trabajo en equipo, con la comunidad educativa.	4
Programación de más seminarios e información de técnicas de metodologías educativas.	8
Revisión del trabajo en cuanto a las prácticas profesionales, Énfasis en el aprendizaje, uso del curriculum,	2
Seguir actualizándose y documentándose para mejorar día con día.	1
Que nos permitan tomar clases específicas en las universidades para actualizar conocimientos universitarios o que lo acceda en los seminarios de verano.	1
Afianzar más en la atención a la diversidad más aún en las altas capacidades y con ejemplos en las adecuaciones curriculares que se debe brindar en el sistema educativo.	1
Los estudiantes cuando vienen a la práctica profesional deben venir con un formato actualizado de planeamiento.	1
A nivel de universidad se deberían fortalecer los contenidos y actualizar al estudiante de todos los procesos que se pueden realizar con un niño en el aula de clase, y que debe ser más práctico e innovador.	1
Entrega de la población con sentido de responsabilidad que "el estudiante bien formado es producto del docente didáctico.	1
Realizar actividades que vayan encaminado a cumplir los objetivos para que los niños salgan adelante, la clave para resolver cualquier situación es la organización.	1
Proporcionar estrategias, técnicas y metodologías de acuerdo a cada una de las discapacidades.	1
Actualizar a profesores universitarios referentes al planeamiento, recordar la importancia de las áreas habilitatorias.	1

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

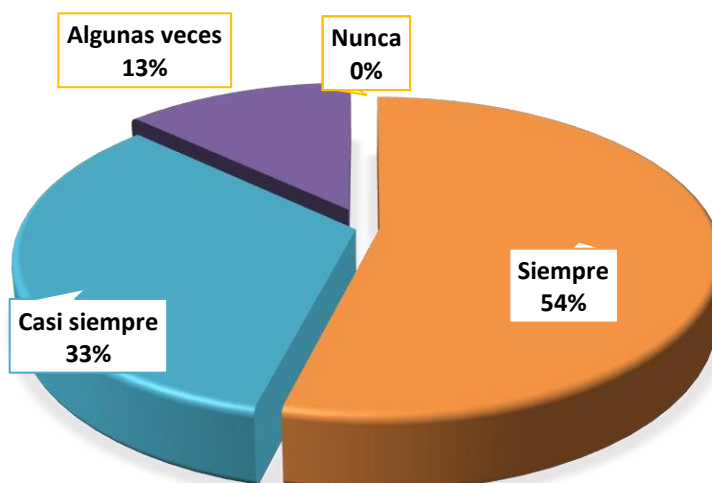
Las recomendaciones dadas por los docentes de educación especial encuestados en su mayoría se dirige a la formación permanente a través de seminarios acordes a la atención de la población con necesidades educativas especiales, así como el actualizarse a través de cursos ya sean en la Universidad o en seminarios propios dirigidos a docentes. En otro sentido, manifiestan la necesidad de afianzar en la formación de temas actualizados como planeamiento didáctico y las áreas de habilitación.

CUADRO No.30. Toma seminarios actualizados sobre su especialidad y los implementa en la práctica docente

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	16	54
Casi siempre	10	33
Algunas veces	4	13
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.30.
Toma seminarios actualizados sobre su especialidad y los implementa en la práctica docente



Fuente: Cuadro No.30.

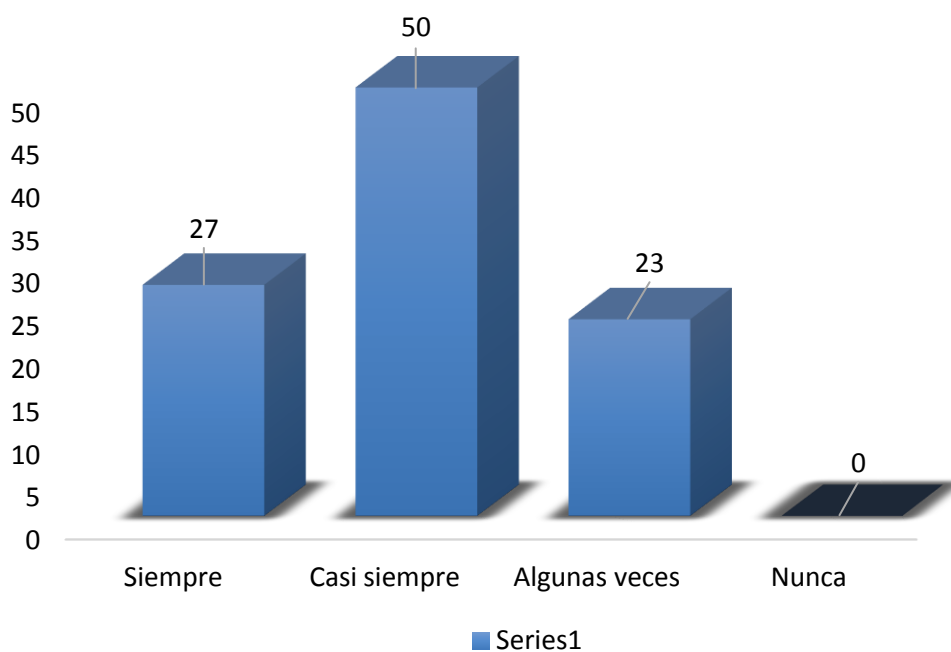
El 54% que representa a la mayoría de los encuestados señala que siempre se están actualizando a través de los seminarios y los implementan en su práctica docente, el 33% señala que casi siempre y el 13% indica que algunas veces participa de los seminarios y los implementa.

CUADRO No.31. Las capacitaciones recibidas han sido pertinentes para el desempeño profesional

Ítems	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Siempre	8	27
Casi siempre	15	50
Algunas veces	7	23
Nunca	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.31.
Las capacitaciones recibidas han sido pertinentes para el desempeño profesional



Fuente: Cuadro No.31.

El 50% de los docentes encuestados consideran que las capacitaciones recibidas casi siempre han sido pertinentes para su desempeño profesional, un 27% considera que siempre y el 23% indica que algunas veces han sido pertinentes. Esto nos indica la importancia que tiene la selección de los temas de capacitación para los docentes si queremos que incida en las debilidades para convertirlas en fortalezas en el proceso educativo y de habilitación.

Tabla No.4. Tipo de capacitaciones que considera oportunas para fortalecer las competencias docentes y por ende el desempeño profesional

Items	Cantidad
TOTAL	30
Comunicación alternativa para todos los docentes ya sean permanentes o no.	4
Elaboración y uso de materiales didácticos según discapacidad.	7
Planificación educativa y trabajo equipo	5
Musicoterapia, estimulación sensorial, talleres de psicomotricidad, alimentación para niños con parálisis cerebral.	2
Tecnologías educativas.	2
La aplicación de técnicas en el aula como: manejo del niño, modificación de conducta.	1
Cómo realizar Adecuaciones curriculares según la necesidad del estudiante.	2
Talleres prácticos y específicos por especialidad	5
Las competencias ya que se refiere a la necesidad individual de cada perfil requerido.	1
Salud Mental para educadores.	1

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

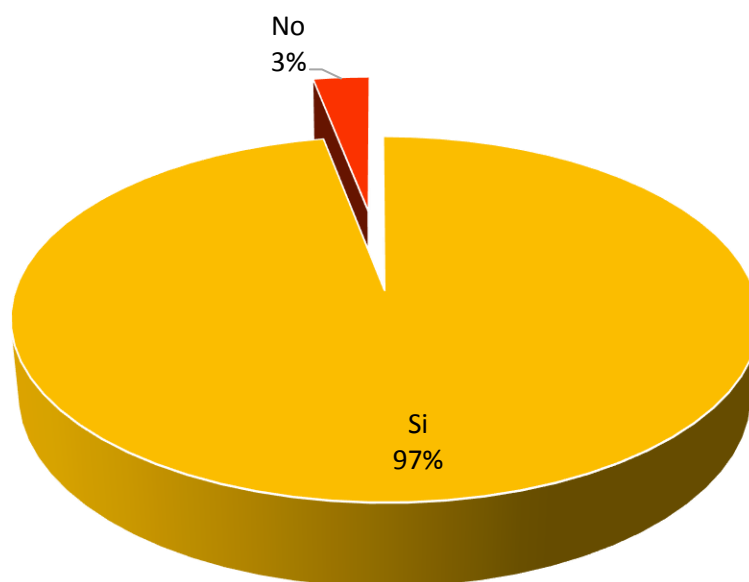
La tabla No.4 nos describe los temas que para los docentes especializados encuestados son primordial para fortalecer sus competencias y por ende su desempeño laboral, entre los cuales priorizan en la elaboración de recursos y materiales didácticos, la planificación y trabajo en equipo, comunicación alternativa y sobre todo la visualización de talleres prácticos con temas sobre la especialidad que permite intervenir en las diversas áreas del desarrollo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

CUADRO No.32. Cree que sería conveniente el desarrollo de talleres de formación continua docente

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Sí	29	97
No	1	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.32.
Cree que sería conveniente el desarrollo de talleres de formación continua docente



Fuente: Cuadro No.32.

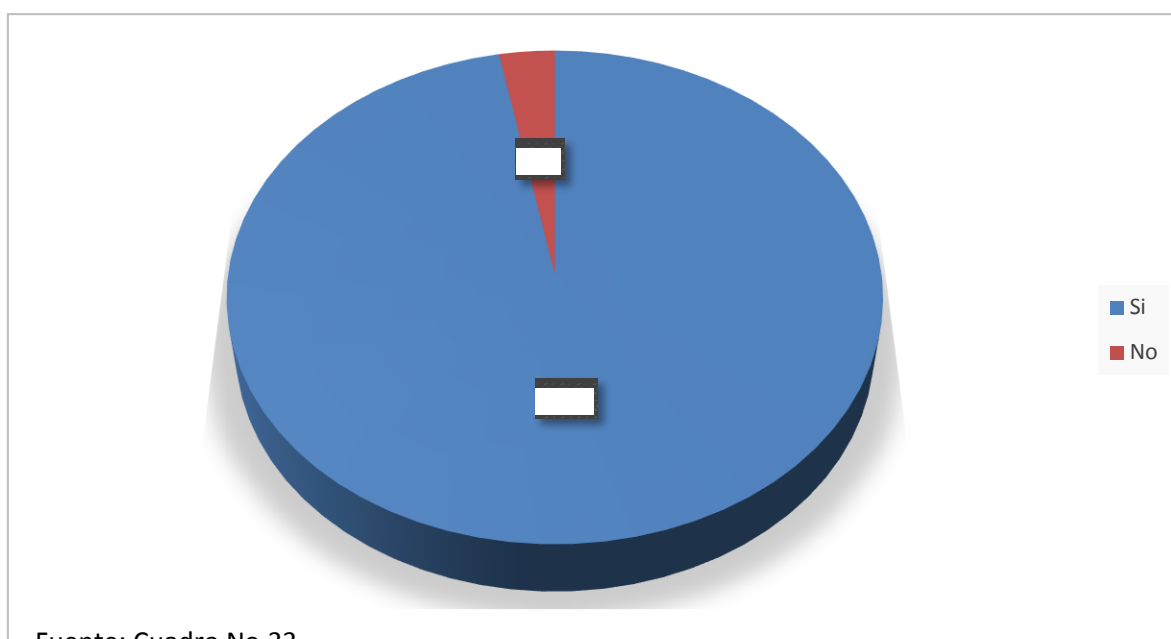
El 97% de los docentes de educación especial encuestados consideran conveniente que se desarrollen talleres de formación continua y un 3% considera que no. Es importante destacar que la mayoría de estos docentes están conscientes a que las competencias deben fortalecerse con la formación en el día a día para que incida positivamente en su desempeño laboral.

CUADRO No.33. Participaría en estos talleres de formación continua

Items	Cantidad	%
TOTAL	30	100
Sí	29	97
No	1	3

Fuente: Encuesta aplicada a Docentes Especializados que laboran en escuelas y programas del I.P.H.E., región Panamá Centro. Año 2016.

GRÁFICA No.33.
Participaría en estos talleres de formación continua



Fuente: Cuadro No.33.

El compromiso y el deseo de ser mejores profesionales se evidencia al destacar que el 97% están dispuestos a participar en los talleres de formación continua. No dejamos de lado aquel 3% que representa la minoría y que señala su decisión de no participar de estos talleres, lo que indica que a esa minoría se le debe motivar e incentivar para que sea un profesional altamente calificado.

4.2. Entrevista semiestructurada efectuada a directivos y supervisores.

Esta investigación se complementa con la opinión directa de supervisores y directivos de escuelas y programas del IPHE Planta, siendo estos profesionales actores fundamentales que orientan, guían y redirigen la labor que realiza el docente de educación especial en los diversos ámbitos de intervención educativa; siendo garantes de que los servicios y apoyos que se brindan a la población estudiantil con discapacidad sea de excelencia en atención a su diversidad.

Por lo anterior señalado, la información que nos ofrecen estos profesionales directivos y supervisores representan para este estudio y aporte significativo que nos lleva a comprender la situación actual que nos planteamos.

Pregunta No.1: Ante los desafíos que enfrentan los Centros Educativos dirigidos a la atención a la población con discapacidad, ¿Cuáles son las competencias que debe poseer el docente de educación especial?

En referencia a esta pregunta, recibimos una diversidad de respuestas que convergen en puntos afines entre estos profesionales. Es así que uno de los aspectos comunes indican que el docente de educación especial debe poseer compromiso con la profesión que han elegido y que se demuestra con el conocimiento amplio de las diversas discapacidades y todos sus componentes; conocimiento de las estrategias según discapacidad atendiendo su diversidad; disposición para el trabajo con otras personas (trabajo en equipo), buenas relaciones interpersonales (inteligencia emocional).

Otras respuestas que emitieron se basan en:

- La mística, vocación, empatía y amor por su profesión;
- Ser un profesional sensible y flexible.
- Un docente con actitudes para innovar, con conocimiento de las nuevas tecnologías para la aplicación en el aula;

- Con capacidad para planificar, organizar y utilizar diversas estrategias metodológicas para atender cada necesidad.
- Ser un profesional que haga investigación dentro y fuera del aula, que aporte a mejorar los procesos educativos de los estudiantes con discapacidad.

Pregunta No.2: ¿Cuáles son las fortalezas profesionales, personales y pedagógicas que poseen los docentes de educación especial que laboran en su escuela?

Los entrevistados destacan la importancia de mantener la motivación y creatividad, siendo estas características las que se visualizan en la mayoría de los docentes especializados, sobre todo en el desarrollo de las sesiones didácticas que permiten despertar el interés de los estudiantes para aprender. Otro punto clave que indican es que el docente especializado es capaz de conocer las necesidades de sus estudiantes con discapacidad y esto le permite intervenir apropiadamente.

Consideran que otra fortaleza es la preparación académica que poseen los docentes especializados, por los estudios que han tenido y siguen teniendo. Su responsabilidad por alcanzar logros en los estudiantes con discapacidad es una fortaleza que en su mayoría puede anotarse.

La dedicación y el compromiso con los estudiantes y padres de familia. El apoyo y asesoramiento a los docentes sobre los servicios y apoyo que requieren los estudiantes con discapacidad.

Pregunta No.3: ¿Cuáles son las debilidades profesionales que presentan los docentes de educación especial, actualmente?

Entre las consideraciones expuestas sobre el particular se destacan:

- La disminución del nivel de liderazgo hacia el apostolado de una educación especializada.
- No se tiene claro el concepto de un trabajo colaborativo con otros actores aliados que permiten el éxito del proceso educativo, presentando dificultad para el logro del mismo.
- Los docentes especializados que están entrando nuevos llegan con un bajo perfil de accionar, toma de decisiones, intervención oportuna entre otros aspectos.
- Dificultad para ser guiados y reorientados en su accionar docente por características especiales y emocionales.
- La diferenciación de una educación especializada cuyo objetivo es dar a cada estudiante con discapacidad lo que requiere en cuanto a estrategias y recursos.
- La condición de salud de un alto porcentaje de docentes especializado, sin distingo de edad.

Pregunta No.4: ¿Qué factores considera usted que influye en el desempeño profesional del docente de educación especial?

En cuanto a los factores que consideran los entrevistados que están influyendo en el desempeño del docente especializado en su responsabilidad de atención a la población estudiantil con condición de discapacidad, destacan lo siguiente:

- El ego del docente especializado que lo desvía del apostolado de amor que tiene su profesión.
- El acompañamiento con la orientación y guía que debe ser más constante para aquellos docentes que inician o presentan dificultades en el ejercicio de su labor.

- Las capacitaciones que se ofrecen deben estar acorde a las necesidades de los docentes especializados.
- El buen ambiente de trabajo y los recursos necesarios para su trabajo son factores que pueden determinar un desempeño docente satisfactorio.
- La formación y fortalecimiento del perfil de egreso de los docentes especializados.
- Los gremios magisteriales por cuanto a las insignias de lucha.
- La actitud que muestre el docente especializado hacia su profesión.
- Manejo de la diversidad dentro del aula.
- Experiencia del docente especializado en la formación a través de las prácticas educativas.

Pregunta No.5: Estrategias que recomiendan para fortalecer las competencias del docente de educación especial y por ende su desempeño profesional.

Las recomendaciones dadas por los supervisores y directivos se enfocan sobre todo en los siguientes aspectos:

- Mayor coordinación entre la Universidad que forma a los docentes especializados y las Instituciones educativas donde llegan los docentes formados a brindar sus servicios.
- Que los docentes especializados tengan espacios de intercambio de experiencias para fortalecer sus competencias con las intervenciones de sus colegas.
- Un verdadero trabajo en equipo, que permita dar solución a las diversas situaciones que presentan los estudiantes con discapacidad y los padres de familia.
- Capacitaciones que incidan en el fortalecimiento de las competencias del docente especializado, dando seguimiento al desarrollo de las mismas a través de proyectos.

- Verificación de las certificaciones médicas de salud física y mental que apoya el perfil docente para el nuevo ingreso.
- Fortalecimiento de la comunicación con docentes especializados, para el seguimiento, guía y orientación del desempeño docente.
- Ofrecer inducción a los docentes especializados que ingresan a la Institución por primera vez para reforzar su identidad como docentes y establecimiento del compromiso con su labor.
- Los directivos y supervisores deben imprimir mayor motivación a los docentes especializados, resaltar sus habilidades.

4.3. Entrevista realizada a profesores universitarios de la Carrera de Educación Especial, de la Universidad Especializada de las Américas.

Uno de los insumos primordiales de este estudio es la información que procede de los profesores que forman a los docentes en educación especial, siendo ellos los encargados de modelar el perfil de egreso de los profesionales encargados de dar respuesta a la diversidad que asiste al aula de clases.

Se presentan las preguntas formuladas a estos docentes universitarios y las respuestas dadas.

Pregunta No.1: ¿Cuál es el enfoque de formación de docente que se utiliza en la Universidad Especializada de las Américas, actualmente?.

Respuestas:

- Enfoque social de servicio a la comunidad.
- Que los docentes especializados egresados de esta Universidad tengan un sentido social, humano, de responsabilidad y comprometido con su labor.
- Una formación basada en principios sociales y de servicio a la población con discapacidad y/o necesidades educativas especiales.

Pregunta No.2: ¿Qué competencias forma la Universidad en los estudiantes que estudian la carrera de Docente Integral en Educación Especial?

Respuestas:

- Las competencias en Comunicación y Lenguaje, un profesional culto que pueda expresar sus conocimientos, intervenir apropiadamente ante su grupo de estudiantes y ante sus colegas.
- Competencias Humanísticas que conlleven a las Relaciones Humanas, ya que el docente especializado requiere de trabajar en equipo con todos los involucrados en el acto educativo.
- Competencias en el conocimiento especializado que pueda expresar con propiedad sus impresiones ante sus colegas, pensamiento crítico y reflexivo para la mejor toma de decisiones en el desempeño profesional.
- Docentes capaces de atender a la diversidad brindando calidad y equidad.
- Docentes con capacidad para utilizar los métodos y técnicas diferentes para ayudar a cada alumno con discapacidad.
- Docentes comprometidos con el proceso de aprendizaje de cada alumno.
- Docentes investigadores en función a dar respuestas acorde a los momentos.

Pregunta No.3: ¿Cuál es el perfil profesional del egresado de la carrera de Docente Integral en Educación Especial?

Respuestas:

- Un profesional respetuoso y responsable, con alto grado de pertinencia a su profesión.
- Con conocimiento claro y seguro de sí mismo, que pueda desarrollarlo de una manera científica.
- Un profesional con valores, actitud profesional y proactivo.

- Conocedor de principios, técnicas y métodos para la enseñanza especializada.
- Con convencimiento a su intervención en la atención a las necesidades de los alumnos con discapacidad.
- Actualizado con los nuevos cambios de paradigmas educativos, científicos y tecnológicos.
- Autodidacta para permitirse un conocimiento actualizado.
- Que se adapte a las transformaciones.
- Un docente con alto nivel de trabajo en equipo.
- Que utilice apropiadamente la comunicación asertiva.

Pregunta No.4: Según su experiencia, ¿en qué aspectos formativos considera que los estudiantes de educación especial salen mayormente fortalecidos?

En esta pregunta encontramos gran coincidencia entre los datos ofrecidos por los profesores universitarios, los cuales se concentran en los siguientes aspectos:

- En cada una de las didácticas para la atención a la población con discapacidad.
- Didácticas para atender a la discapacidad visual, auditiva y cognitiva.

Pregunta No.5: ¿En qué aspectos considera usted que los egresados de la carrera de educación especial presentan mayores debilidades?

Respuestas:

- En el aspecto curricular, en la planificación didáctica para la implementación de los métodos y estrategias necesarios según la individualidad de cada estudiante.
- Existe desconocimiento en el manejo de la legislación educativa, en cuanto a los deberes, derechos, código de ética y procedimientos propios a nivel educativo.

- Cultura General, conocimiento de su entorno.
- Manejo de documentos administrativos y docentes.
- Redacción y ortografía.
- Manejo de otras discapacidades como el Autismo, Parálisis Cerebral.
- Dificultades en la toma de decisiones.
- En la creatividad, innovar, hacer con sus propios recursos.
- En los procesos de investigación educativa.

Pregunta No.6: Los desafíos de la Educación Especial e Inclusiva, conlleva transformaciones desde la formación hasta la práctica en el aula de clases. ¿Qué recomendaciones sugiere usted para fortalecer las competencias del docente de educación especial y su desempeño profesional en el contexto educativo?

Respuestas:

- Fortalecer las relaciones interpersonales desde sus prácticas educativas.
- Dominio conceptual de su formación y procedimientos en las prácticas dentro del aula.
- Fortalecimiento de los valores, su identidad y sentido de pertenencia con su profesión.
- Incluir un verano para talleres que permitan profundizar aspectos como sistema braille, lengua de señas y manejo de conductas.
- Fortalecer las asignaturas de Planificación Didáctica.
- Incluir en Verano un curso de Legislación Escolar, manejo de documentos, código de ética del educador.

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente estudio de investigación, y con los resultados de los datos recabados, se generan aspectos concluyentes como:

- Se pudo evidenciar que la mayoría de los docentes especializados mantienen un alto nivel de formación y señalan estar actualizados con los últimos acontecimientos en Educación Especial e Inclusiva, lo que demuestra un compromiso con su profesión.
- El 50% de los docentes especializados tienen la facilidad de identificar las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes, mientras que el 43% indica casi siempre; utilizando la mayoría la planificación por competencias.
- Existe un 11% de los docentes encuestados que no reconoce las áreas del desarrollo en que debe centrar su atención, lo cual nos indica una confusión que se traduce en debilidad en competencias científicas y académicas y por ende se revierte en el desempeño.
- Cabe resaltar que los docentes especializados indican que solo algunas veces o nunca reciben el acompañamiento de directivos y supervisores.
- Las mayores necesidades que presentan y que inciden en su desempeño profesional destacan en orden de prioridad: los recursos de apoyo, apoyo del equipo técnico, orientación y acompañamiento del directivo y apoyo de los padres de familia.
- Se evidencia un alto porcentaje de docentes que no tienen la cultura de investigación como parte del trabajo que desarrollan.
- La mayoría de los docentes especializados demuestran que cuentan con títulos universitarios no obstante, no se evidencia el dominio del trabajo de competencias en el aula de clases.
- Los directivos y supervisores señalan que una de las debilidades de los docentes especializados es la disminución del liderazgo hacia su profesión,

el trabajo colaborativo, el actuar en la toma de decisiones y la condición de salud desmejorada que se denota.

- La mayoría de los Directivos y Supervisores señalan que le dan mucha importancia al acompañamiento y orientación del trabajo de aula de los docentes, no obstante, en la práctica los docentes manifiestan que no reciben supervisión ni orientaciones académicas para la mejora del trabajo a nivel de aula de clases.
- Los profesores universitarios consideran en su mayoría que los egresados de la carrera de Educación Especial presentan mayores debilidades en el manejo del currículum, la planificación didáctica, manejo de la legislación educativa, código de ética del educador, redacción y ortografía, manejo de discapacidades como Autismo y Parálisis Cerebral y en los procesos de investigación educativa.
- Las respuestas de todos los actores en el proceso de formación del docente de educación especial y el aseguramiento de su desempeño laboral en el aula de clases, nos demuestran que se requiere una preparación más comprometida en las competencias que se están desarrollando para hacer más efectivo y eficaz la incidencia del servicio educativo que se brinda.

RECOMENDACIONES

Las conclusiones arriba descritas, nos llevan a realizar las siguientes recomendaciones.

- Los docentes especializados deben tener claras las competencias que debe construir como profesional, para desempeñarse eficazmente en el ámbito educativo.
- El desempeño del docente especializado debe valorarse en función a los logros significativos de los estudiantes, lo cual le permitirá focalizar su trabajo más científicamente.
- Mantener un constante acompañamiento por parte de directivos y supervisores a la labor del docente especializado y resultado de los estudiantes.
- Exhortar a la Universidad Especializada de las Américas a establecer perfiles de ingreso y egreso de acuerdo a las exigencias de la Sociedad, con la implementación de certificaciones de la profesión.
- Introducir la actualización de las asignaturas de formación del docente de educación especial, que vayan enmarcadas en una Educación Inclusiva, que destaque el conocimiento científico aplicable a la práctica, a la creación, a la innovación y a la investigación.
- Los profesores de la Universidad Especializada de las Américas, deben visualizar la actualización de sus cátedras, que respondan a los desafíos que enmarcan los Organismos Internacionales y la realidad actual.
- Los docentes de educación especial, han de responder a su profesión con vocación, mística y devoción; dejando huellas en los cientos de estudiantes con necesidades educativas especiales que pasan por sus manos.
- Desarrollar módulos de inducción a todos los docentes de educación especial que inicien en el sistema educativo y a aquellos que requieran fortalecer sus competencias para un desempeño eficaz.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V: MÓDULOS DE CAPACITACIÓN CONTINUA.

5.1. Introducción de la propuesta

La UNESCO en conjunto con UNICEF, el Banco Mundial y otros organismos internacionales en el año 2015, plantean la necesidad de establecer una ruta hacia lo que se ha denominado Educación 2030, con el propósito de garantizar el cumplimiento del Objetivo No.4 de Desarrollo Sostenible que lleva hacia una educación inclusiva, donde todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de participar en una educación de calidad. Es así, como se da la Declaración de Incheón y se establece el Marco de Acción que lleva a desarrollar acciones en función al cumplimiento de una Educación que no deje a nadie atrás.

Dentro de dicha Declaración se sostiene el principio de garantizar que todos los estudiantes alcancen las competencias que le permitan una calidad de vida y que puedan aportar a la sociedad tomando en cuenta su diversidad, para lo cual, indica la Declaración de Incheón (2015), es preciso garantizar la formación de docentes con altas competencias que respondan a las necesidades de la población estudiantil.

Lo anterior viene sustentado desde las teorías contemporáneas del aprendizaje, como lo señala Ainscow (2001), donde plantea que los profesores deben ser capaces de enseñar en contextos diversos de aprendizaje. Para lo cual, es indispensable una formación que incluya métodos y contenidos pertinentes de enseñanza que se ajusten a las necesidades de todos los estudiantes y a los desafíos del mundo futurista.

La investigación realizada pone su interés en las competencias que el docente especializado adquiere durante su formación académica y experiencial, lo cual le permite ejecutar su labor docente con convencimiento de su misión en la

transformación de vidas humanas que requieren de mayores apoyos y servicios para alcanzar los objetivos educativos.

Es por ello, la razón de ser de esta propuesta de Módulos de Capacitación para docentes especializados, cuya finalidad es ofrecer alternativas de preparación y perfeccionamiento continuo en diversos temas prioritarios para cumplir con los objetivos de la Declaración de Incheón, dirigido a todos los docentes desde su ingreso al sistema educativo, para que fortalezcan sus competencias y por ende se vean resultados positivos en su desempeño laboral.

La propuesta se refiere al desarrollo de talleres de capacitación para docentes especializados, descritos en cuatro (4) módulos que permitan la participación activa del docente, con un seguimiento continuo al fortalecimiento de las competencias propias que debe enriquecer cada día para que su labor docente responda a las exigencias del presente inmediato y del futuro próximo.

5.2. Justificación de la propuesta

De acuerdo con Ferrón (2011), el cambio social lleva a transformaciones en nuestras vidas, por lo que se hace necesario una verdadera y consecuente renovación del sistema educativo que vaya acorde con las políticas, leyes y normas que emanan de las exigencias de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que al mismo tiempo pone de manifiesto la apertura de una educación inclusiva para todos y que para cumplir con todo lo anterior se reitera la obligatoriedad de formar al profesorado para que responda a los grandes retos educativos.

De igual forma Marcelo (2008) refiere que el valor de las sociedades actuales está directamente ligado con el nivel de formación, la capacidad de innovación y

emprendimiento que posean los ciudadanos. Por lo que obliga y exige en este caso específico al profesorado, una formación actualizada y permanente.

Por otro lado, si definimos el término capacitación, Rodríguez (2007) indica que es “un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje” (p. 248). De hecho, la capacitación bien organizada, programada y dirigida es la vía directa para introducir los cambios que se requieren en las aptitudes de los profesionales; por lo tanto, para esta propuesta es fundamental su aplicación, pero sobre todo el seguimiento de los resultados que se buscan en los docentes especializados.

El desarrollo de los cuatro (4) módulos que se proponen, busca que se haga énfasis en la importancia de cada eje temático, los cuales tienen una razón de ser en el fortalecimiento de la profesión del docente especializado. Desde la alimentación del ser, con el conocimiento de su propio yo, la identificación de la misión y visión de la profesión seleccionada, de las cualidades fundamentales del ser docente y su impacto en la vida de las demás personas.

Se hace énfasis en el Conocer, reforzando las competencias específicas del docente especializado en la intervención pedagógica oportuna de acuerdo a cada discapacidad, valorando las nuevas tendencias que enriquecen la labor realizada, pero que sobre todas las cosas, permiten logros significativos en la población estudiantil con condición de discapacidad.

Como parte fundamental de una capacitación integral, se enmarca la importancia de llevar a cabo la aplicación de métodos y estrategias didácticas especializadas que permitan al estudiante con mayores necesidades de apoyos, alcanzar los objetivos educativos en igualdad de oportunidades.

La propuesta incluye un módulo en el cual se fortalece la Convivencia, con la ejecución práctica del trabajo en equipo, del liderazgo, la construcción de espacios armónicos con la comunidad educativa, que les permita desarrollar su labor de forma cordial y con el espíritu de un ejercicio valorado en todas las dimensiones.

Es por todo lo anterior, que damos importancia al desarrollo de estos módulos, que buscan retomar los temas que fundamentan una mejor práctica cuyo aporte fundamental se evidenciará en los avances significativos y positivos dentro de las aulas de clases y centros educativos. Aldape (2008) nos manifiesta que la labor de la docencia en el siglo XXI no se circunscribe solamente a impartir conocimientos académicos, la demanda de hoy día exige que los docentes analicen y controlen los recursos, tengan habilidades multifuncionales y actitudes positivas en su quehacer docente, para que tenga impacto en su desempeño.

5.3. Objetivos de la propuesta

5.3.1. Objetivo General

- Desarrollar módulos de perfeccionamiento continuo para docentes especializados.
- Capacitar a los docentes de educación especial en temas que fortalecerán las competencias y desempeño profesional.

5.3.2. Objetivos Específicos

- Reflexionar sobre la importancia de la profesión del docente de educación especial ante los retos de una educación para todos.
- Diferenciar los teóricos y apostolados que sustentan la educación especial y la educación inclusiva.
- Manejar las estrategias y metodologías didácticas de acuerdo a cada necesidad del estudiante con discapacidad.

- Utilizar los recursos innovadores de la Tecnología para el aprendizaje de sus estudiantes.
- Construir espacios de trabajo colaborativo con todos los aliados del proceso educativo.
- Reflexionar ante la importancia de los momentos de salud e higiene mental para el educador.

5.4. Descripción de la Propuesta

La propuesta contempla la elaboración e implementación de cuatro (4) módulos de perfeccionamiento para los docentes especializados, en los cuales se consideren todos los factores que inciden en el desempeño profesional.

Cada módulo será desarrollado de forma teórica y con un mayor porcentaje hacia la acción participativa y experiencial del docente, incentivando la motivación por mantenerse abierto a las nuevas tendencias en cuanto al rol que debe desempeñar en el futuro de la población estudiantil con discapacidad.

Al finalizar cada módulo, el docente presentará un proyecto significativo el cual tendrá la oportunidad de compartir con sus colegas, como multiplicador de experiencias positivas.

Se recomienda que todos los docentes de educación especial que tomen los cuatro (4) módulos de instrucción y perfeccionamiento, dando prioridad a los docentes que ingresan por primera vez a la Institución, así como aquellos docentes especializados en ejercicio que durante el año escolar han demostrado debilidades en su accionar, los cuales deben ser redirigidos a cursar estos módulos.

A continuación se presenta el desarrollo de cada módulo de perfeccionamiento con la siguiente estructura organizativa.

Desarrollo de Módulos de Perfeccionamiento para Docentes de Educación Especial

MÓDULO No.1: ¿Quién soy: actor, autor o protagonista?

*En este primer módulo, los docentes de educación especial tendrán la oportunidad de conocerse a sí mismos, sus habilidades y destrezas como persona. Igualmente tendrán la oportunidad de enfrentarse a la realidad de ser Docente Especializado, la misión, visión y los valores que destacan a este profesional en la sociedad. Al finalizar el módulo, su identidad se verá fortalecida desde el **SER**.*

Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la profesión del docente, reafirmando su misión, visión, mística e identidad. • Identificar el apostolado del docente especializado, comprometido con la ética y los valores.
Duración:	Cinco (5) días, con duración de 40 horas.
Metodología	Talleres reflexivos, vídeos. Sociodrama. Estudio de casos.
Temas:	
1. Descubriendo los talentos	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre las habilidades y destrezas que cada participante posee. • Elabora una araña de talentos.
2. El Docente de Educación Especial <ul style="list-style-type: none"> a. Concepto b. Misión c. Visión d. Valores e. Apostolado 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir la profesión desde su perspectiva. • Construir la misión, visión y valores que identifican a la profesión.

3. La Ética de la profesión docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre su autoconocimiento de la estructura epistemológica, axiológica y culturales de la profesión. • Establecer un compromiso como docente especializado modelo.
--------------------------------------	--

Evaluación Final:

- *Establecimiento y firma del pacto de ética y compromiso de la vocación e identidad como docente de educación especial.*

MÓDULO No.2: Construyendo la Escuela de Todos y para Todos

*El segundo módulo, busca reforzar el **Conocimiento** que tienen los docentes en aspectos innovadores que realimentan la profesión docente y que busca dar a cada estudiante la educación que requiere, con profesionales preparados para aportar en los cambios que se requieren implementar.*

Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los cambios por los que ha atravesado la educación de la población con discapacidad a nivel mundial y nacional. • Valorar el rol del docente especializado en la transformación de la educación
-------------------	--

Duración: Cinco (5) días, con duración de 40 horas.

Metodología Talleres reflexivos y prácticos, vídeos. Propuesta para actualización de Manual. (Trabajo en equipo). Artículo.

Temas:

1. Acuerdos Internacionales y Nacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Sintetiza los elementos que aporta cada acuerdo a la educación de esta población. • Revisa la normativa de Educación Inclusiva de Panamá y establecer un
---	---

	borrador de aportes a la actualización del mismo, tomando en cuenta el marco de acción de Incheón.
2. De la Educación Especial a la Educación Inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • Determina comparativamente la transición de este proceso. • Compara la educación real con la ideal. • Identifica los aspectos que se deben reafirmar. • Brinda aportes que lleven hacia la educación ideal.
3. Atención a la Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerza los tipos de diversidad funcional y sus características más elementales. • Define los servicios y apoyos que se requieren.

Evaluación Final:

- *Elaboración de borrador de propuesta para la actualización del Manual de Procedimientos de la Educación Inclusiva de Panamá, tomando en consideración los avances, innovaciones y normativas vigentes.*

MÓDULO No.3: El aula de clases, un espacio para la construcción de saberes.

*En el tercer módulo, se pretende que el docente se conecte con el **Hacer**, el transformar su didáctica en un aula que armonice integralmente las enseñanzas con los aprendizajes, tomando en consideración las individualidades de cada estudiante y ofreciendo oportunamente los apoyos necesarios para que se alcance el conocimiento.*

Objetivos :

- Aplicar estrategias dinámicas acorde a los nuevos hitos educativos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar las áreas de desarrollo que se deben trabajar con los estudiantes de acuerdo a su discapacidad. • Movilizar los recursos adecuados para el trabajo con el estudiante y acompañamiento al docente de grado. •
Duración:	Cinco (5) días, con duración de 40 horas.
Metodología	Talleres prácticos. Aprendiendo contigo (Intercambio de Experiencias). Investigación acción. Portafolio.
Temas:	
1. Planificación y organización en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del Diseño Universal de los Aprendizajes (DUA), tomando en cuenta las necesidades de sus estudiantes, recursos y estrategias adecuadas. • Elaboración de informes siguiendo un diseño que aporte alternativas para avanzar. • Manejo de contenidos curriculares, diversificando y ajustando la información.
2. Sistemas de Comunicación para la población con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de diversos sistemas de comunicación de acuerdo a la población con discapacidad (lenguaje de señas, braille, sistemas alternativos y aumentativos). • Aporte de docentes con los conocimientos en cada sistema. Intercambio de experiencias.

3. Uso de las Tics (Tecnologías de la Información y la Comunicación)	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas tecnológicas. • Uso de programas digitales que armonicen el aprendizaje. • Investigación vía internet.
--	---

Evaluación Final:

- Elaboración de portafolio de experiencias y productos para la atención de estudiantes con discapacidad.

MÓDULO No.4: La fuerza del equipo, como estrategia para avanzar

*El cuarto módulo contempla información básica que permite reflexionar sobre la importancia de **Convivir**, de mantener buenas relaciones interpersonales, del liderazgo como medio para guiar, dirigir y fortalecer el trabajo en equipo. Igualmente se anexa un espacio de salud e higiene mental, lo cual permite al docente cargar sus energías, liberar estrés y volver al equilibrio emocional para continuar con su labor de forma eficiente y eficaz.*

Objetivos :

-

Duración:

Cinco (5) días, con duración de 40 horas.

Metodología

Talleres dinámicos y participativos. Trabajo en equipo. Taller de cuerdas.

Temas:

1. El liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de los diferentes tipos de liderazgo en situaciones dentro del centro educativo. • Identificación de los tipos de liderazgo en casos. (vídeo).
2. La Comunicación asertiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance de la comunicación en las diversas esferas de la comunidad educativa.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en sociodrama creado, valorando los elementos de la comunicación.
3. Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los elementos necesarios para alcanzar el trabajo en equipo. • Determinar su rol en el trabajo en equipo.
4. Salud e Higiene Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de ejercicios para mantener una salud e higiene mental adecuada.

Evaluación Final: Planificación, organización y participación en taller de cuerdas para los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldape, Teresa. (2008). Desarrollo de las Competencias del Docente. Demanda de la Aldea Global. Siglo XXI. Argentina.
- Arteaga M., Blanca. (2007). La formación de competencias docentes para incorporar estrategias adaptativas en el aula. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Bernal, Bosco (2013). Desafío de la Educación. Panamá.
- Castillo, Noemí. (2013). Informe “Políticas Docentes en Centroamérica. Tendencias Nacionales. Panamá”. Universidad de Panamá.
- Crespo Mirna. (2011). Situación Actual de la Evaluación del desempeño docente. Documento. Panamá.
- Coll, C. y otros (2008). Las comunidades virtuales de aprendizajes. Morata, Madrid.
- Consejo Nacional de Educación, CONACED (2008). Un documento para la Acción en el Sistema Educativo Panameño. Monitoreo y Seguimiento. Panamá.
- Constitución Política de la República de Panamá. (1972). Capítulo 5, artículos 103 – 104).
- Correa, J. y Bedoya, M. (2006). Proyecto de Investigación Programa de Educación Inclusiva, Formadores de Formadores, 2006-2012. Medellín: Tecnológico de Antioquia.
- Correa, Bedoya y Agudelo (2014). Formación de docentes participantes en el programa de educación inclusiva con calidad en Colombia. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Vol.9 No.1. octubre 2015.
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Galtés, R. (2013). La motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Manresa, Barcelona, España.

- Gutiérrez, Genis. (2013). Propuesta de Estrategias para la formación de competencias en Docentes de Educación Especial (Tesis). Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.
- Hawes, G.y Carvalán, O. (2005). Construcción de un Currículo Profesional. Universidad de Talca. Proyecto MECESUP. TAL 01.
- Hernández Sampieri, R. (2003). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México.
- Hunt, Bárbara (2009). Efectividad del Desempeño Docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Documento No. 43, PREAL, Chile.
- Ingersoll, R. (2011). Estudio comparado sobre la formación y antecedentes académicos de los docentes en seis naciones. PREAL serie de documentos No.56. Chile.
- Instituto Panameño de Habilitación Especial. (2016). Informe Estadístico. Panamá.
- Jofré, G. (2009). Competencias profesionales de los docentes de Enseñanza Media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados (Tesis). Barcelona, España.
- Ley No.47 de 1946. Orgánica de Educación. Ministerio de Educación. Panamá.
- Mckinsey (2011). Profesorado y calidad de la educación. Informe de Estudios e investigaciones. Reseña CEE. Participación Educativa No.16. España.
- Mckinsey (2007). Informe de Estudios e Investigaciones: el éxito educativo depende de la formación del profesorado. España.
- Ministerio de Educación. (2005). Perfil del Nuevo Docente Panameño. Documento para la discusión y análisis. Panamá.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Oliva, I.D. (2010). Dimensiones de la fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos de tres contextos formativos. Estudios Pedagógicos. Santiago – Chile.

- Organización de las Naciones Unidas y otros (2015). Educación 2030. Declaración de Incheón y marco de acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.
- Perrenoud, P. (2014). Cuando la escuela pretende preparar para la vida. ¿Desarrollar competencias o enseñar otros saberes? Editorial Graó/Colofón. México.
- Perrenoud, P. (2007). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Profesionalización y razón pedagógica. México: Colofón.
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2009). Documento de Trabajo sobre modelo integral de formación profesional y el desarrollo de competencias. México.
- Secretaría de Educación Pública (SEP). Perfil, parámetros e indicadores para los docentes de Educación Especial. México. 2015 – 2016.
- Tamayo y Tamayo. (2003). El proceso de la Investigación Científica. Cuarta edición. Limusa. México.
- UNESCO. (2009). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Chile.
- UNESCO. (2001). Educar en la Diversidad. Material de formación docente. Chile.
- Villalobos, X. (2011). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Revista Iberoamericana de Educación.
- Zabala, A. y Arnau, L. (2008). “Idea clave 2”, en: 11 ideas clave: cómo aprender y enseñar competencias. 4a. reimp., Graó, Barcelona, España.
- Zabalza, M.(2007). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional, 2a. ed., 1a. reimp., Narcea, España.

Infografía:

- Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales. (2012). Perfil profesional del docente en la educación inclusiva. Odense, Dinamarca. Disponible en: https://www.european-agency.org/sites/default/files/te4i-profile-of-inclusive-teachers_Profile-of-Inclusive-Teachers-ES.pdf
- Ávila, María T. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. Vol. XLIII, núm. 4. CEE. México. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/270/27029787008.pdf.
- Blanco, Rosa. (2011). Educación Inclusiva en América Latina y el Caribe. Organización de Estados Americanos. Disponible en http://www.portal.unesco.org/...ROSA_BLANCO.../06%2BROSA%2BBLANCO.
- Bravo Salinas, N. (2007). Competencias Proyecto Tunning-Europa, Tunning – America Latina. Documento basado en Informes de Reuniones. México. Disponible en: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf
- Coll, César. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Innovación Educativa*. Disponible en: www.formacioncontinua.sep.gob.mx/sites/cursobasico09/anexos/6-Cesar_Coll.pdf
- Díaz Barriga, A. (2006). El enfoque de competencias en la Educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio”. *Perfiles Educativos*. Vol. XXVIII, núm.111. pp 7-31. Disponible en: www.scielo.org.mx/scielo.php?script:sci_nlinks&ref=6544665.pdf.
- Ferrada, D. (2017). Identidad docente frente a la calidad como estandarización en las escuelas de la Región del Biobío. *Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa*, 11(1), 93-107. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol11-num1/art5.pdf>

- Junta de Andalucía. (2012). Orientaciones para la evaluación del alumnado en la Educación Secundaria Obligatoria. Consejería de Educación. España.
Disponible en:
www.edudactica.es/normas/instruc/Orienta%20Eval%20Sec.pdf
- Marcelo. (2008). Los comienzos en la Docencia. Un profesorado con buenos principios. Profesorado Revista de Currículum y formación del profesorado. Vol.13, No.1 (publ.2009). España. Disponible en:
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART1.pdf>.
- Medrano, H. (2010). Congreso Iberoamericano de Educación, Metas 2021. Buenos Aires – Argentina. Disponible en:
www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/docentes/RLE2592_Medrano.pdf.
- MINEDUC- Chile.(2007). Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). Evaluación del Desempeño Docente y calidad de la docencia Universitaria. Chile. Disponible en:
<http://www.cinda.cl/download/libros/EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO%20DOCENTE.pdf>.
- Monereo, C. (2011). La enseñanza auténtica de competencias profesionales. Un proyecto de aprendizaje recíproco Instituto-Universidad. Profesorado Revista de Currículum y formación del profesorado. Vol 16, No.1 (enero-abril 2012). Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev161ART6.pdf>.
- Organización de Estados Iberoamericanos. (s/f). Informe Iberoamericano sobre formación continua de docentes. Panamá.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó. Disponible en: <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>.
- Piqué, L. (2011). Familia y Escuela. Disponible en:
www.relacionentrelafamiliaylaescuela/2011.pdf.
- Riquelme, P. (2010). Demandas actuales a los profesionales de la Educación Especial en el contexto Chileno. *Revista Latinoamericana de Inclusión*

- Educativa*, 4(2), pp. 177-198. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num2/art9.pdf>.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2). Disponible en <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenidorueda3.html>.
- Santillán, M. (2011). Algunas reflexiones sobre la formación de docentes. En: SNTE. 5° Congreso Nacional de Educación. *Educación es el camino. Antología* (pp.55- 59). México: SNTE. Disponible en: <http://basica.sep.gob.mx/seb2010/pdf/antologia/MarcelaSantillanNieto.pdf>.
- Tejada Fernández, José. (2009). Competencias docentes Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 13, núm. 2, agosto, 2009, pp.115 Universidad de Granada Granada, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798015>.
- Tobón (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca. Proyecto Mesesup. Disponible en: <http://www.vx.mx/facpsi/proyectoaula/doc.lec.5.pdf>.
- UNESCO, (2014). Informe final: Políticas de formación inicial docente y perfiles de desempeño en Costa Rica, Panamá y Honduras. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231125s.pdf>
- Zambrano, A. (2006). Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. *Revista Educere*, vol 10, núm. 33, abril-junio 2006. Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/356/35603303.pdf>.
- Zepeda, Luz Elba y Ortíz, Antonio (2012). Modelo para evaluar la formación y desempeño docente de egresados de instituciones de Educación Normal. Universidad Pedagógica Nacional, México. Disponible en: <http://www.upn011.educ.mx/.../Modelo-Seguimiento-de-Egresados-CIMAT-UPN-01>.

ANEXOS

Anexo No.1: Encuesta aplicada a Docentes Especializados



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE COCLÉ
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

Encuesta para Docentes de Educación Especial

Objetivo: Este instrumento va dirigido a medir el conocimiento que tienen los docentes de educación especial en cuanto a las competencias y la relación con el desempeño profesional.

Indicaciones General:

- Responda las diferentes preguntas según su formación y experiencia en el campo laboral.

Indicaciones Específicas:

- En las siguientes preguntas marque con una equis (X) de acuerdo con el grado de su afirmación o no con la realidad actual. Se le sugiere leer cuidadosamente y responder con su criterio personal.

Observaciones Especiales:

- La aplicación de este instrumento es estrictamente para fines académicos, por lo que toda información proporcionada será un aporte para la educación especial.

I- Datos Generales

1. Sexo: H () M ()

2. Edad:

20– 30 años () 31 – 40 años () 41 – 50 años () más de 51 ()

3. Años de Servicio en la docencia:

1 – 10 años () 11 – 20 años () 21– 30 años () 31 años y más ()

4. Último título obtenido:

Docente Integral () Licenciatura () Profesorado () Maestría ()
otros ()

Especifique;(si tiene otra especialidad): _____

5. Estudia actualmente: Si No
Especifique: _____

6. Cantidad de alumnos que atiende:
Menos de 10: De 11 a 20: De 21 a 30 Más de
31:

II. Competencias docentes y evaluación del desempeño.

Instrucciones: Valore su respuesta colocando una equis (X) en el cuadro que considere se acerca a su realidad inmediata.

7. ¿Está usted actualizado con los fundamentos legales y filosóficos que sustentan la Educación Especial e Inclusiva?
Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
Especifique: _____

8. ¿Se le facilita identificar las necesidades educativas especiales que presentan sus estudiantes?
Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

9. ¿La planificación que utiliza responde a la diversidad de cada uno de los estudiantes?
Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

10. ¿Qué tipo de planificación utiliza en su aula de clases?

- a) Por competencias
- b) Por objetivos
- c) Proyectos
- d) Diseño Universal de los Aprendizajes
- e) Otro

Especifique: _____

11. ¿A qué áreas del desarrollo y/ o adaptativas va dirigido su trabajo?

12. ¿Qué funciones lo distinguen como docente de educación especial?

- a) Asesor del proceso educativo
- b) Elaboración de adecuaciones curriculares
- c) Utilización de estrategias para atender la diversidad en el aula de clases
- d) Trabajo en equipo
- e) Apoyo a la dirección
- f) Trabajo con padre
- g) Otros:

Especifique: _____

13. ¿Considera usted que dispone de conocimientos amplios y actualizados sobre estrategias para atender las necesidades educativas especiales de los estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

Mencione algunas:

14. De las siguientes competencias, cuáles considera usted que posee y que le han ayudado en su desempeño profesional: (marque con una X de acuerdo a la escala valorativa que se indica).

Escala evaluativa :

		1= Nunca	2= Algunas veces	3= Casi Siempre	4= Siempre
No.	Items	Escala			
		1	2	3	4
1.	Motivación al logro: espíritu de motivación y logro de metas, de innovación y trabajo creativo				
2.	Atención centrada en el alumno:				
3.	Sensibilidad social: conocimiento del entorno, trabajo en equipo				
4.	Agente de cambio: innovador, creativo, identidad con el centro educativo, adaptación a los cambios, reflexión sobre la práctica profesional.				
5.	Equipo de aprendizaje: liderazgo, apoyo con recursos, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación, manejo de conflictos, evaluación continua.				

6.	Dominio pedagógico de los contenidos a desarrollar, de las áreas de desarrollo, metodologías, planificación y evaluación de los aprendizajes.				
7	Dominio de las herramientas de enseñanza y aprendizaje. (Metodologías, estrategias, técnicas especializadas) de acuerdo a la diversidad.				
8	Crea un ambiente de trabajo adecuado: ambiente físico y recursos, ambiente afectivo, ambiente de convivencia.				
9.	Autoaprendizaje: investigador, formación permanente, elabora proyectos.				
10.	Cualidades personales del docente: autodominio, concepto de sí mismo, valores, ética, actitudes.				

15. ¿Cuáles son las mayores necesidades que considera usted, dificultan su quehacer docente? Coloque su respuesta en orden ascendente del 1 al 7.

- a) Recursos de apoyo
- b) Apoyo de especialistas técnicos
- c) Orientación y supervisión
- d) Material bibliográfico actualizado
- e) Apoyo de los padres de familia
- f) Conocimiento amplio sobre las necesidades Educativas de sus estudiantes
- g) Otros

Especifique: _____

16. ¿Tiene acceso a la tecnología en el Centro Educativo donde labora?

Si No

Si su respuesta es afirmativa, conteste la pregunta 17 y 18, de lo contrario pase a la pregunta 19.

17. Utiliza usted las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

18. ¿Qué tipo de tecnologías utiliza en el aula de clases?

- a) Laptop, Tablet, multimedia, pantalla digital
- b) Dispositivos de entrada adaptados
- c) Software didácticos
- d) Internet
- e) Redes sociales
- f) Otros

Especifique: _____

19. ¿Realiza usted adecuaciones curriculares de acuerdo a las necesidades educativas de sus estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

Especifique qué tipo de adecuaciones: _____

20. ¿Qué tipo de recursos de apoyo elabora para facilitar el aprendizaje de los estudiantes?

Especifique: _____

21. ¿Qué tipo de técnica e instrumentos de evaluación aplica a sus estudiantes?

Con qué frecuencia:

- a) Una vez por semana
- b) Una vez cada quince días
- c) Una vez por mes
- d) Otros

Especifique: _____

22. ¿Colabora con sus colegas para la resolución de situaciones específicas de los estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

En qué momento: _____

23. Fomenta el trabajo interdisciplinario para la intervención colaborativa.

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

24. ¿Recibe el apoyo de los padres de familia como aliados estratégicos de este proceso?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

25. ¿Mantiene comunicación con los padres de familia y la comunidad para beneficio de los estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

26. ¿Recibe orientaciones y acompañamiento de su director o supervisor?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

Mencione el tipo de orientaciones que recibe:

27. ¿Busca usted información actualizada e innovadora sobre estrategias didácticas y metodologías que se apliquen en su especialidad?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

Especifique dónde: _____

28. ¿Ha elaborado proyectos de investigación innovadores que beneficien a sus estudiantes?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

Especifique: _____

29. ¿Ha sido facilitador en charlas, seminarios, congresos u otros sobre su especialidad?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

30. ¿La formación universitaria recibida le permite responder a la diversidad en el aula?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

31. ¿Qué recomendaciones daría para fortalecer la formación del docente especializado?

32. ¿Toma seminarios actualizados sobre su especialidad y los implementa en la práctica docente?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

33. ¿Las capacitaciones recibidas han sido pertinentes para su desempeño profesional?

Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

34. ¿Qué tipo de capacitaciones considera oportunas para fortalecer las competencias docentes y por ende su desempeño profesional?

35. ¿Cree usted que sería conveniente el desarrollo de talleres de formación continua docente?

Si No

36. ¿Participaría en estos talleres de formación continua?

Si

¡Gracias por el apoyo brindado!

Anexo 2: Entrevista dirigida a Directivos y Supervisores Nacionales del IPHE



**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE COCLÉ
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL**

Entrevista a Directivos y Supervisores

Objetivo: Esta entrevista semiestructurada va dirigida a conocer la percepción que tienen los directivos y supervisores de las escuelas y programas del I.P.H.E., en cuanto a las competencias y el desempeño profesional de los docentes de educación especial.

1. Ante los desafíos que enfrentan los Centros Educativos dirigidos a la atención a la población con discapacidad, ¿cuáles son las competencias que debe poseer el docente de educación especial?.
2. ¿Cuáles son las fortalezas profesionales, personales y pedagógicas que poseen los docentes de educación especial que laboran en su escuela?.
3. ¿Cuáles son las debilidades profesionales que presentan los docentes de educación especial, actualmente?
4. ¿Qué factores considera usted que influye en el desempeño profesional del docente de educación especial?
5. Mencione algunas estrategias que recomienda usted para fortalecer las competencias del docentes de educación especial y por ende su desempeño profesional.

Gracias por su colaboración

Anexo No.3: Entrevista a Profesores Universitarios.



**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE COCLÉ
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL**

Entrevista a Profesores Universitarios

Objetivo: Esta entrevista semiestructurada va dirigida a establecer el conocimiento que tienen los profesores universitarios de la Universidad Especializada de las Américas, en cuanto a la formación de competencias, perfil profesional y su relación con el desempeño profesional de los docentes de educación especial.

1. Cuál es el enfoque de formación de Docente que se utiliza en la Universidad Especializada de las Américas, actualmente?
2. ¿Qué competencias forma la Universidad en los estudiantes que estudian la carrera de Docente Integral en Educación Especial?
3. ¿Cuál es el perfil profesional del egresado de la carrera de Docente Integral en Educación Especial?
4. Según su experiencia, ¿en qué aspectos formativos considera que los estudiantes de educación especial salen mayormente fortalecidos?.
5. ¿En qué aspectos considera usted que los egresados de la carrera de educación especial presentan mayores debilidades?
6. Los desafíos de la Educación Especial e Inclusiva, conlleva transformaciones desde la formación docente hasta la práctica en el aula de clases. ¿Qué recomendaciones sugiere usted para fortalecer las competencias del docente especializado y su desempeño profesional en el contexto educativo?.

Gracias por su colaboración.

Anexo 4: Carta de solicitud de permiso para la aplicación de instrumentos.



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
DECANATO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIAL

Handwritten initials and signature



Panamá, 30 de septiembre de 2016.

Profesora
KARELIA SÁNCHEZ M.
Directora Nacional de
Servicios y Apoyo – IPHE

Distinguida Profesora Sánchez:

La presente tiene a bien solicitar su autorización para que la Profesora Anela E. Mendoza con cédula de identidad personal No.7-108-920, quien se encuentra en la elaboración de su tesis para optar por el título de Maestría en Educación Especial; pueda aplicar instrumentos de recolección de información a docentes especializados que laboran en escuelas y programas del IPHE – planta; así como la aplicación de entrevista a Directores y Supervisores Nacionales que atienden dichas escuelas.

El apoyo que brinden a la Profesora Mendoza, le permitirá obtener información valiosa para la culminación de su tesis.

Esperamos contar con su autorización, atentamente,

PROF. ARTURO RIVERA
Asesor de tesis

Anexo 5: Declaración de Incheón 2015

EDUCACIÓN SI IMPORTA

Declaración de Inchoen expresa compromiso con la educación pública, gratuita y de calidad, con equidad e inclusión hasta el 2030

En el cierre del Foro Mundial sobre la Educación, que tuvo lugar en Incheón, República de Corea, del 19 al 21 de mayo, la sociedad civil celebró la **Declaración de Incheón** aprobada por representantes de los gobiernos de 155 países, la cual expresa importantes avances para la educación hasta el 2030 y retoma la perspectiva de la educación como un derecho humano.

El contenido de la declaración acoge las demandas de las coaliciones y redes de la sociedad civil que integran la Campaña Mundial por la Educación (CME) y la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE), así como los elementos centrales de la Declaración del Foro de ONGs, evento realizado en preparación al Foro Mundial sobre la Educación.

Esto incluye la defensa de una educación pública y gratuita, la importancia de la formación y valorización docente, la centralidad de la equidad y la inclusión, la calidad de la educación, el reconocimiento de la participación de la sociedad civil, y además compromisos con el financiamiento del derecho humano a la educación.

La sociedad civil fue representada en el grupo de redacción de la Declaración Final por Camilla Croso, presidenta de la CME y coordinadora de la CLADE, María Khan, Secretaria-General de la Asociación para la Educación Básica y Adulta de Pacífico Sur y Asia (ASPBAE) y miembro del comité directivo de la CME, y Dennis Sinyolo, de la Internacional de la Educación.

“Celebramos la Declaración de Incheón, pues representa una conquista significativa y es fruto de una lucha colectiva. Sabemos que todavía hay mucho por hacer en 2015, tanto en la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como en la aprobación de marcos de financiación y acción para la agenda de educación hasta el 2030. Dejaremos Incheón con energía para seguir luchando ante la actual coyuntura por la realización del derecho humano a la educación”, afirma Camilla Croso.



Los elementos principales de la declaración política incluyen:

- 12 años de educación primaria y secundaria pública, gratuita, con equidad y calidad, de los cuales al menos 9 años serán obligatorios.
- Al menos un año de educación pre-primaria gratuita y obligatoria y la garantía de que todas las niñas y niños tengan acceso a educación y cuidado en el desarrollo de la primera infancia.
- El compromiso de hacerle frente a todas las formas de exclusión, marginalización, disparidades e desigualdades en el acceso a la educación, la participación y los resultados de aprendizaje.
- El reconocimiento de la importancia de la igualdad de género para la realización del derecho humano a la educación, incluyendo el compromiso con el apoyo de políticas, planificaciones y ambientes de aprendizaje que respeten la perspectiva de género.
- El compromiso con una educación de calidad y la mejora de los resultados de aprendizaje, incluyendo la garantía de docentes y educadoras/es empoderadas/os, debidamente seleccionadas/os, bien formadas/os, profesionalmente calificadas/os, motivadas/os y apoyadas/os.
- El compromiso con la garantía de oportunidades de aprendizaje con calidad a lo largo de toda la vida.
- Recomendaciones en respuesta a la crisis y la garantía de que la educación se realice en ambientes con apoyo y seguridad.
- La afirmación de que la responsabilidad fundamental por la implementación de esta agenda recae sobre los Estados.
- El compromiso urgente con el gasto de al menos del 4 al 6% del Producto Interno Bruto y/o la asignación de al menos del 15 al 20% del presupuesto público total en educación.

LEER archivo adjunto con la Declaración completa.

