



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS:

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL
DISTRITO DE PAUCARCOLLA- 2016**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

CHOQUE MAMANI MARLENY

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN:
EDUCACION INICIAL**

PUNO – PERÚ

2016

Dedicatoria

A por las maravillas e inmensidad de su amor manifestada a través de la vida de mis padres quienes en forma incondicional me educaron y apoyaron cada sueño y reto emprendido.

Agradecimiento

A mi familia por ser mi soporte y motivo a alcanzar las metas trazadas.

A mis maestros de la Escuela Profesional de educación por sus enseñanzas impartidas por esa pasión que transmitir al enseñar.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito, Determinar el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, 2016. La hipótesis siguiente; La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, 2016. El método de investigación que se asumió es cuantitativo, como tipo de investigación es el no experimental – descriptivo, siendo su diseño el correlacional transversal; la muestra que es utilizó es el muestreo estratificado de las diferentes instituciones educativas los que hacen 78 profesores. Para dicho propósito se ha utilizado como técnica de recolección de datos de la entrevista por cuestionario.

La investigación concluye: La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.841 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.70% entonces la cualificación profesional se debe al desempeño docente y viceversa.

Palabras Claves: cualificación, profesional, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present study was aimed to determine the level of correlation between the level of professional qualifications and educational performance of entry-level educational institutions district - Paucarcolla, 2016. The following hypothesis; The correlation between the level of professional qualification and teacher performance have considerable significant level, in educational institutions of initial level of district - Paucarcolla, 2016. The research method was assumed is quantitative, such as type of research is the not experimental - descriptive, being the transverse correlational design; the sample that is used is stratified sampling of different educational institutions that make 78 teachers. For this purpose it has been used as a technique for data collection questionnaire interview.

The research concludes: The correlation between the level of professional qualification and teacher performance have considerable significant level, in educational institutions of initial level of district - Paucarcolla, shows that the relationship with the test statistic "r "Pearson is achieved the 0.841 with a significance of 0.01 bilateral, if we weigh 0.70% the percentage value then the professional qualification is due to teacher performance is achieved and vice versa.

Keywords: qualification, professional, performance, teacher.

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.2.1 Delimitación Espacial.....	13
1.2.2. Delimitación temporal.....	13
1.2.3. Delimitación Social	13
1.2.4. Delimitación Conceptual	13
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	13
1.3.1. Problema General.....	13
1.3.2. Problemas Específicos	13
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. Objetivo General.....	14
1.4.2. Objetivos Específicos	14
1.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1 Hipótesis específica de la investigación	14
1.5.2 Hipótesis generales de la investigación	15
1.6 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6.1 Tipo de Investigación.....	17
1.6.2 Nivel de Investigación	17
1.6.3 Método de investigación	17

1.6.4. Diseño de investigación	17
1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7.1 Población.....	18
1.7.2 Muestra	18
1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
1.8.1 Técnicas.....	18
1.8.2. Instrumentos.....	18
1.9 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.9.1. Justificación de la Investigación.....	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. Estudios previos.	20
2.2. SUSTENTO TEORICO	21
2.2.1. La cualificación.....	21
2.2.2. La competencia.....	23
2.2.3. Contenidos de la competencia.....	23
2.2.4. El sistema nacional de cualificaciones profesionales, SNCP	25
2.2.5. Principios de la cualificación	26
2.2.6. Fines de la cualificación	26
2.2.7. Cuatro grandes instrumentos y acciones.	27
2.2.8. Niveles de la cualificación.....	27
2.2.9. Niveles de la cualificación	29
2.2.10. Desempeño docente	30
2.2.11. Principios para la planificación del desempeño docente	33
2.2.12. Fines de la evaluación del desempeño del docente.....	34
2.2.13. Funciones de la evaluación del desempeño docente	35
2.2.14. Factores en la evaluación docente	37
2.2.15. Características del desarrollo profesional.....	37
2.2.16. Buen desempeño docente	40
2.2.17. Los desempeños.....	45

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	63
--	----

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Generalidades.....	65
3.2. Resultados del desempeño de los docentes	60
3.3. Resultados del desempeño de los docentes	71
3.4. Prueba de hipótesis de investigación	80
CONCLUSIONES.....	84
SUGERENCIAS	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	87
ANEXOS.....	90

Entrevista

Ficha de evaluación del buen desempeño

Matriz de consistencia

INTRODUCCIÓN

La norma define la cualificación profesional como un conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) válidas para el ejercicio de una actividad laboral, que se pueden adquirir por medio de la formación o de la experiencia laboral. Una definición que, por otra parte, se encuentra bastante extendida entre los autores. La cualificación profesional es un activo con que cuentan las personas y que pueden utilizar para el desempeño de distintos puestos de trabajo, reflejando una «capacidad potencial» para desempeñar las tareas correspondientes a una determinada actividad o puesto.

El desarrollo del presente estudio se basa en tres capítulos; es como sigue:

Capítulo I: Planteamiento del Problema; se ubica la descripción del problema; se plantea la teoría, exigencia para todos los que tenemos la responsabilidad de diseñar y conducir un determinado proceso educativo. Sobre todo si se trata de enriquecer la experiencia del educando. Delimitación de la investigación, problema de investigación, objetivo de investigación, hipótesis de la investigación, identificación y clasificación de variables; metodología de la investigación; tipo y nivel de investigación, método y diseño de la investigación, población y muestra técnicas e instrumentos para la recolección de datos y justificación importancia y limitaciones de investigación.

Capítulo II: Marco Teórico; como primera instancia se presentan algunos antecedentes que guardan relación y orienta el trabajo de investigación; en el sustento teórico, se presentan algunas teorías de algunos autores involucrados en la problemática del estudio, principalmente en lo referente a la cualificación profesional y desempeño docentes, para dar cuenta a nivel teórico, organizativo y práctico que se deben de tener presente en la labor del docente; se considera la definición conceptual.

Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados; se considera el cuadros que contiene las variables en estudio con sus respectivas

dimensiones, tabla de frecuencia y gráficos estadísticos para realizar la interpretación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación y probar la hipótesis que se plantea, para llegar a las conclusiones y recomendaciones. Referencias Bibliográficas; se considera una relación de textos en orden alfabético de los autores en consulta del presente trabajo de investigación sobre las variables en estudio. Los anexos forman parte integrante de la investigación, en lo que se procesa según los resultados o reportes logrados según los objetivos propuestos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del docente” como muy influyente, para el logro del salto cualitativo de la gestión educativa. Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Surge la necesidad de orientar los sistemas de formación con criterios nuevos que permitan a las personas desarrollar programas de aprendizaje compatibles con el trabajo real, entrar y salir de forma continua del sistema educativo y formativo, y diseñar planes de carrera que permitan adaptar su formación a las necesidades de los distintos empleos y con ello, asegurar su permanencia activa en el mercado de trabajo, a la vez que contribuyen de forma positiva al crecimiento de las empresas. No es fácil acertar con este diseño, pero los primeros pasos se empezaron a dar con los sistemas basados en cualificaciones, «skills» que tienen su inspiración en el modelo británico, así como en el que se ha puesto en marcha en varios países nórdicos, así como en Asia y América Latina.

La educación en el Perú pasa por una severa crisis que se refleja en la calidad del proceso educativo, el cual se ha visto seriamente afectado en los últimos años. El

status profesional, social y económico del docente se ha deteriorado progresivamente, perdiendo de esta manera el reconocimiento de su liderazgo en propuestas de cambios sociales y en la forma como adquiere, construye y reconstruye el conocimiento (Ministerio de Educación, 2004).

Con respecto a la práctica pedagógica, la mayoría de docentes sigue utilizando ciertas estrategias desfasadas y obsoletas, como la enseñanza rígida y memorista, actitudes poco democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los docentes. Asimismo, la formación de valores no corresponde a la necesidad de interiorizar criterios ético-morales y se hace evidente un uso inadecuado de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Ministerio de Educación, 2004).

La cualificación como las competencias que tienen sentido en términos de empleo, excluyendo todas aquellas que no ejercen una influencia en la inserción laboral de las personas.

Una preocupación fundamental en el proceso educativo está referida al desempeño docente o rendimiento de los maestros en las diferentes instituciones educativas del ámbito del distrito de Paucarcolla, en las diversas tareas que desarrolla en su actividad docente. Indudablemente, ésta es la actividad más relevante del docente y en consecuencia, resulta imprescindible estudiarla en su relación con la motivación, las estrategias de aprendizaje y la autoeficacia que el docente en aula debe de desarrollar con eficiencia y eficacia de acuerdo a la formación profesional que ha adquirido y la especialidad que ha optado, en tal sentido da la necesidad que los docentes desarrollen el desempeño tanto en el aula con estrategias metodológicas, medios y materiales como una evaluación pertinente y de calidad, sin embargo, muchos de los docentes no cumplen de acuerdo al desempeño docente que emana la autoridad y el sistema educativa, en tal razón de la necesidad de relacionar la cualificación profesional y el desempeño docente en las II.EE. de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

El presente estudio se realizará en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio se realizó en el año 2016, entre los meses de marzo a abril que presentan el informe correspondiente.

1.2.3. Delimitación social

El presente estudio se delimita a nivel social a las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.

1.2.4. Delimitación conceptual

Las teorías se centran solo en dos variables de estudio, cualificación profesional y desempeño docente.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla. 2016?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál el nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla?
- ¿Cuáles son las diferencias y semejanzas sobre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla?

- ¿Cuál es el grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla?

1.4. OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, 2016.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.
- Identificar el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.
- Comparar el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.
- Evaluar el grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, 2016.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla
- El nivel de desempeño docente es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.
- Existen diferencias y semejanzas sobre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.
- El grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente es significativo medio en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.

1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cualificación profesional	<p>Título Pedagógico Universitario</p> <p>Grados: Bachiller Maestría Doctorado</p> <p>Especialización: Segunda especialización</p> <p>Capacitaciones: Diplomados Certificados Talleres Congresos.</p>	<p>Sí</p> <p>No</p>
Desempeño docente	<p>Competencia 1</p> <ul style="list-style-type: none"> – Características de todos sus docentes – Características de su contexto – Contenidos disciplinares – Enfoques y procesos pedagógicos – Capacidades de alto nivel – Formación integral. 	<p>Inicio: 1 a 30 puntos</p> <p>Proceso: 31 a 50 puntos</p> <p>Logro Previsto: 51 a 60 puntos</p>

	<p>Competencia 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza colegiada - Coherencia entre los aprendizajes - Proceso pedagógico - Recursos disponibles - Evaluación <p>Competencia 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima propicio - Convivencia democrática - Vivencia de la diversidad - Formar ciudadanos críticos e interculturales. <p>Competencia 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de enseñanza disciplinares - Uso de estrategias y recursos - Aprendizaje reflexivo y crítico - Solución de problemas <p>Competencia 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa el aprendizaje - Toma de decisiones - Retroalimentación - Diferencias individuales - Contextos culturales. <p>Competencia 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente - Gestión en la escuela - Aprendizajes de calidad. <p>Competencia 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de respeto - Colaboración y corresponsabilidad - Saberes y recursos educativos <p>Competencia 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia - Desarrolla procesos de aprendizaje - Construir y afirmar su identidad - Responsabilidad profesional. <p>Competencia 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejerce su profesión con respeto - Demuestra honestidad - Demuestra justicia - Demuestra responsabilidad - Demuestra compromiso con su función social. 	
--	--	--

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo.- La presente investigación utiliza un tipo de investigación no experimental, debido a que el estudio que se realizará no se manipulará las variables en estudio, según las características del desempeño docente y la cualificación de los docentes de las Instituciones Educativas De nivel inicial del distrito de Paucarcolla, apoyado en la literatura de Hernández, Fernández y Baptista, (2010: 159), por el nivel de asociación que se pretende estudiar entre la cualificación profesional y el desempeño docente. El nivel de estudio, se encuentra dentro de los estudios de comprobación de hipótesis; es decir, el estudio plantea hipótesis que permitirán explicar la asociación que existen entre las variables.

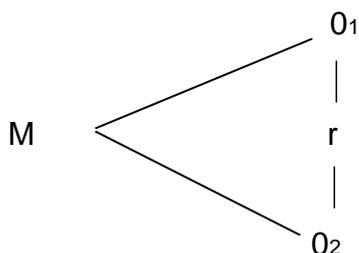
El nivel de investigación que asume el presente estudio es el Correlacional que asume dos variables observables.

1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación, que presenta la investigación es el cuantitativo respecto al uso de diseños estadísticos que asume. Por otro lado, el presente estudio posee como método el empírico dado que permite la obtención y elaboración de los datos empíricos y el conocimiento de los hechos fundamentales que caracterizan a los fenómenos, es inductivo, debido que los datos se generalizan.

El diseño de investigación es descriptivo – correlacional, el propósito de los estudios correlacionales, El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Siendo su esquema:



Donde:

- M Es la muestra de estudio
- O₁ Variable: Cualificación profesional.
- O₂ Variable: Desempeño docente.
- r Las relaciones entre dichas variables de estudio.

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Población.-

La población objeto de estudio, está constituido por los profesores de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla, de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno,

1.7.2. Muestra.

La muestra constituye un muestreo no probabilístico, por la circunstancia que la población consta de 78 docentes y por consiguiente la muestra asume la totalidad de la población.

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Variables	Técnicas	Instrumentos	Justificación
Cualificación profesional	Entrevista	Cuestionario de entrevista	Aplicación a los docentes del distrito de Paucarcolla, para observar su nivel de cualificación profesional.
Desempeño docente	Observación	Ficha de evaluación del desempeño docente	Aplicación a los docentes del distrito de Paucarcolla para observar el nivel de desempeño docente.

1.9. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados al que se arribará servirá a nivel teórico – práctico a las autoridades del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación Puno y a los órganos intermedios, para dar viabilidad al impacto que se tiene sobre la práctica docente en el aula y permitir a cada docente, el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional, considerando que los niveles de desempeño tienen un carácter ordinal tanto en la asignación como en la interpretación, a fin de que no se convierta en una evaluación numérica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ESTUDIOS PREVIOS

Existen diversas investigaciones que han trabajado las variables desempeño docente, así como otras que han trabajado sobre el aprendizaje en los docentes, pero ninguna que se haya trabajado en el marco muestra en el que nos abocamos empiezo por presentar aquellas que sirven de antecedentes para la presente investigación.

Reyes, T. (1988), en su tesis titulada Influencia del programa curricular y del trabajo docente, en el aprovechamiento escolar en Historia del Perú de alumnos del tercer grado de educación secundaria, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sostiene en una de sus conclusiones que “Un trabajo docente basado en un conocimiento teórico apropiado puede superar en mucho el carácter academicista, memorístico y tradicional del programa curricular vigente de Historia del Perú” y como una de sus consecuencias pedagógicas “para mejorar los niveles de calidad de un sistema educativo es muy necesario atender la variable trabajo docente”. Se ha visto que esta variable tiene un efecto altamente significativo sobre el aprovechamiento.

Orellana G.; Ramón M.& Bossio S. (2009) de la universidad Nacional del Centro

del Perú desarrollaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación”, de tipo correlacional con el propósito de caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación. Emplearon una muestra de 18 docentes, aplicaron la Escala del Clima Organizacional de R. Likert y recogieron información de 250 alumnos que evaluaron el desempeño docente de sus profesores a través de una asignatura a su cargo con Escala del Desempeño Docente de J. Aliaga, et al. Los resultados que se obtuvieron para el clima social ($X=218,06$) y el desempeño docente ($X=143,01$) lo que indican que se encuentran por encima del promedio ideal, no encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ($r=0,13$, $p=0,60$). Dicho estudio concluye que el clima social es adecuado, el desempeño docente es regular y que no existe relación entre el clima y el desempeño. Dentro de sus recomendaciones sugieren realizar estudios en muestras más grandes y mejorar a través de capacitaciones el desempeño docente.

Marcial D. (2007), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, desarrolló una investigación para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología, titulada “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana”. La investigación fue de tipo correlacional dado que analizó la relación entre las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. Utilizó un diseño de tipo transeccional correlacional y comparativo. La muestra estuvo conformada por 506 docentes obtenida por un muestreo probabilístico polietápico por conglomerados.

2.2. SUSTENTO TEÓRICO

2.2.1. LA CUALIFICACIÓN

El concepto de cualificación es ampliamente utilizado por los empresarios, los trabajadores y la sociedad en general. Se trata de un término del que todo el mundo tiene una idea más o menos acertada, y que se utiliza con frecuencia en diversos contextos profesionales y habituales. El Diccionario de la Lengua

Española de la RAE define la cualificación como «la preparación para ejercer determinada actividad o profesión», haciéndose eco de la acepción más utilizada por la mayoría de la población. La norma básica española que regula la cualificación profesional, la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, de 19 de junio, define la cualificación como las competencias que tienen sentido en términos de empleo, excluyendo todas aquellas que no ejercen una influencia en la inserción laboral de las personas.

La norma define la cualificación profesional como un conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) válidas para el ejercicio de una actividad laboral, que se pueden adquirir por medio de la formación o de la experiencia laboral. Una definición que, por otra parte, se encuentra bastante extendida entre los autores. La cualificación profesional es un activo con que cuentan las personas y que pueden utilizar para el desempeño de distintos puestos de trabajo, reflejando una «capacidad potencial» para desempeñar las tareas correspondientes a una determinada actividad o puesto. (Alex, L.: 1991: 23-27)

En ese sentido, una cualificación no es lo mismo que un título o certificado. La cualificación pertenece al ámbito productivo, tecnológico y laboral, mientras que las acreditaciones forman parte del ámbito del sistema educativo o laboral que las expide y reconoce.

En el fondo, se está hablando de lo mismo, y de la importancia que tiene para un trabajador poseer un conocimiento exacto de los requisitos para el ejercicio de su profesión, de modo que cuanto más se acerca ese conocimiento y experiencia a lo que se necesita, se está en una situación de mayor cualificación, y por el contrario, cuando las habilidades se desconocen o no se poseen, se afirma que la persona no está cualificada para el ejercicio profesional.

La cualificación es la competencia que el docente trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado de trabajo, es decir, que tiene significado en términos de empleo y el título o certificado es el contenido formativo

definido por la Administración educativa o laboral para adquirir la competencia incluida en una o más cualificaciones.

2.2.2. LA COMPETENCIA

La competencia se convierte así en un elemento básico de la cualificación, y se refiere a un conjunto de aspectos del acervo de conocimientos y habilidades que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. La competencia mide la «capacidad real» para lograr un determinado objetivo en un contexto concreto.

Según algunos autores, el concepto de competencia tiene que ver con la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran una determinada función concreta, que lógicamente cambia continuamente como consecuencia de los cambios tecnológicos, organizativos y productivos. (Reis, O. 1994)

2.2.3. CONTENIDOS DE LA COMPETENCIA

Al abordar la transmisión de competencias y sus procedimientos, se han de aclarar en primer lugar, conforme a su importancia didáctica, los contenidos de la competencia profesional. El concepto de cualificaciones clave, propuesto en Alemania a mediados del decenio de 1980 por los estudios sobre las profesiones y el mercado de trabajo, ofrece datos al respecto. Partiendo del principio de la política de empleo de que los conocimientos y destrezas profesionales especializadas transmitidas en el pasado caen en desuso cada vez más deprisa debido a la rápida evolución técnica y económica, se requieren cualificaciones que no envejezcan tan rápidamente o que no envejezcan en absoluto. Entre éstas se encuentran los conocimientos y destrezas que trascienden los límites de una determinada profesión (por ejemplo, las lenguas extranjeras), así como las aptitudes formales. (Rodríguez M.: 2006)

Estas incluyen, por ejemplo, la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión en las diferentes situaciones. Las transformaciones económicas y

sociales han llevado a la pedagogía de la formación profesional a ampliar el concepto de cualificaciones clave para incluir las formas de comportamientos personales y sociales (por ejemplo, la cooperación y la colaboración). Ni siquiera esto no es suficiente.

Los vertiginosos cambios que se observan en la producción, por ejemplo, en forma de producción con bajo consumo de recursos naturales, han puesto de manifiesto que las mejoras en el trabajo y en la producción ya no son patrimonio exclusivo de la administración. Es necesaria una ampliación de las cualificaciones clave para incluir la capacidad de cooperación y de participación en la organización.

Tanto en interés de la empresa como en el suyo propio, los trabajadores deben estar capacitados para desarrollar de manera convincente cambios organizativos y para tomar o compartir decisiones fundadas. Si se estructura el conjunto de requisitos personales en relación con las cualificaciones profesionales partiendo de esta base, se pueden formar los siguientes grupos de cualificaciones: cualificaciones técnicas, metodológicas, social personales y participativas. Quien disponga de ellas contará también con las competencias correspondientes:

Posee **competencia técnica** aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Posee **competencia metodológica** aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Posee **competencia social** aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Posee **competencia participativa** aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

La integración de estas cuatro competencias parciales da lugar a la **competencia de acción**, que en rigor es indivisible. (Rodríguez M.: 2006)

2.2.4. EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, SNCP

El modelo español de SNCP ha optado por un liderazgo por parte del gobierno, aunque tiene una sólida base de apoyo en las organizaciones empresariales y sindicales. Esto permite situar al modelo español en línea con los desarrollos de sistemas de competencias nacionales de Reino Unido, Australia o México, por citar tres ejemplos en los que la dirección del sistema por el gobierno es más evidente.

Elemento fundamental para activar el sistema es el Consejo General de Formación Profesional en el que están representados trabajadores y empresarios, así como las administraciones autonómicas, y que actúa como eje sobre el que pivotan las actuaciones en la materia con una misión consultiva, dando coherencia y fuerza al sistema.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, SNCP, es pieza fundamental, y el principal resultado de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Por tanto, a él se puede prestar atención en este apartado. (Mertens, L. 1996).

El SNCP está constituido por un conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que van dirigidos a la identificación, adquisición, reconocimiento y evaluación de la competencia profesional que poseen las personas, a la vez que se fomenta la integración de las distintas ofertas de formación profesional, favoreciendo el desarrollo profesional y social de las personas, a la vez que se

atiende de forma prioritaria a las necesidades del tejido productivo.

2.2.5. PRINCIPIOS DE LA CUALIFICACIÓN

1. La formación profesional debe estar orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del tejido productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
2. El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de formación profesional.
3. La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas de formación y cualificación profesional.
4. La adecuación de la formación y cualificación a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
5. La participación y cooperación de las distintas administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
6. La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo. (Rodríguez M.: 2006)

2.2.6. FINES DE LA CUALIFICACIÓN

Los fines que se establecen son los siguientes:

1. Capacita para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y de empleo.
2. Promueve una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado de trabajo y las expectativas personales de promoción profesional.
3. Proporciona a las personas información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorpora a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así

como para el fomento de iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemple todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de economía social.

5. Evalúa y acredita oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido su adquisición.
 6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos destinados a la formación profesional.
- (Rodríguez M.: 2006)

2.2.7. CUATRO GRANDES INSTRUMENTOS Y ACCIONES.

En términos de estructura, el Sistema se encuentra integrado por cuatro grandes instrumentos y acciones.

En primer lugar, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP, que también incorpora el catálogo de formación modular asociada.

En segundo, el Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de la competencia profesional.

En tercer lugar, el Sistema de información y orientación profesional y educativa.

En cuarto, el Sistema de evaluación y mejora de la calidad del propio SNCP.

(Rodríguez M.: 2006)

2.2.8. NIVELES DE LA CUALIFICACIÓN

La Ley 5/2002 en su artículo 8 establece el sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales y para ello fija cuatro niveles:

1. Los títulos en el sistema educativo y certificados de profesionalidad en el ámbito laboral, que acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales.
2. La evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, por medio

de criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

3. La acreditación parcial acumulable, que tiene por finalidad completar la formación que conduce a la obtención del correspondiente título o certificado.
4. Los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias así como los efectos de las mismas.

La experiencia desarrollada con el proyecto ERA, así como el proyecto de directiva europea de reconocimiento de las cualificaciones profesionales, permite incorporar las bases de un Procedimiento de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación profesional integrado por las siguientes fases sucesivas:

1. Información y orientación general.

Tiene como objetivo informar a los usuarios potenciales a través de los distintos medios de la posibilidad de participar de forma individual o colectiva en el procedimiento.

2. Acceso al procedimiento

Que comienza con la entrega de la solicitud y los documentos justificativos de acceso así como la aportación de documentación relevante para el procedimiento.

3. Orientación y asesoramiento al candidato

En la que se analiza con detalle la demanda de los candidatos y su adecuado tratamiento por medio de la orientación, con especial atención a la motivación, y el asesoramiento, con el que se realiza un primer balance de competencias a partir de la información suministrada. Con ello, se está en condiciones de elaborar un dossier de competencias que aporta datos significativos, fiables y objetivos sobre el itinerario histórico de sus competencias.

4. Evaluación

En la que se pone en marcha el proceso de evaluación contando para ello con un centro de evaluación y una comisión de evaluación, así como los estándares de competencia (Catálogo nacional de cualificaciones profesionales) y una relación objetiva de los saberes profesionales más relevantes que muestra el candidato. El proceso de evaluación debe continuar con la valoración del dossier de competencias, la elaboración del plan de evaluación, la aplicación del mismo, la elaboración de un juicio por la comisión sobre las competencias y para finalizar una comunicación al candidato de los resultados.

5. Acreditación, registro y efectos

A partir del acta de la comisión de evaluación, se establece por el órgano competente la expedición de la acreditación parcial acumulable, su posterior registro y con ello, se procede además a garantizar los efectos del reconocimiento.

2.2.9. DESEMPEÑO

Antes de conceptualizar el desempeño docente, da la necesidad de conceptualizar el término de desempeño:

Según Chiavenato, I. (2010) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Dolan, S y otros. (2003) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en

función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Arias, F.; Heredia, V. (2001) afirma que, la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades. En general se refiere, a la administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones. Afirma también que la personalidad, se refiere a los diversos estilos de percibir y actuar en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones (incluyendo las tensiones y las energías). Este aspecto, es muy útil en el ámbito de la gerencia organizacional, por cuanto representa el estilo desarrollado en la gestión laboral del individuo.

2.2.10. DESEMPEÑO DOCENTE

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los docentes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002).

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (Fernández, 2002).

El desempeño docente es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con

alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdés, 2000a).

La evaluación del desempeño docente tiene por finalidad el mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación.

La evaluación del desempeño docente es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que con mucha frecuencia, los profesores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación (Mendoza, 1998).

De acuerdo con Valdés (2000a), los fines de la evaluación docente pueden relacionarse con el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, sobre todo cuando se aplican a aquellos sistemas escolares que utilizan modelos de evaluación que sirven para esclarecer objetivos. Se relacionan asimismo con la responsabilidad y el desarrollo profesionales, lo que implica, por un lado, recolectar datos para determinar el grado en que los docentes han alcanzado estándares mínimos aceptables de competencia y, por otro, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son escasamente competentes en su trabajo. El control administrativo y el pago por mérito, son otros fines de la evaluación que aluden a la necesidad de que la enseñanza sea supervisada y controlada por una unidad administrativa que pueda tener injerencia en la permanencia o no de los docentes, así como al manejo de incrementos salariales que permitan el reconocimiento y motivación de ellos.

Valdés (2000b) considera tres tipos de estándares de desempeño profesional docente: mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos señalan los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores, lo cual permite mantener a los que no son competentes. Los estándares competitivos proporcionan incentivos y compensaciones por un

rendimiento superior, lo cual genera competitividad entre los profesores y afecta las relaciones personales entre ellos. Los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de mejora.

TABLA: DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

DIMENSIONES
1.- Capacidades pedagógicas.
1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.
1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
1.3. Calidad de su comunicación verbal y no verbal.
1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.
1.5. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.
1.6. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
1.7. Utilización de variedad de prácticas educativas.
1.8. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.
1.9. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.
1.10. Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela.
1.11. Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas.
1.12. Efectividad de su capacitación y autpreparación.
1.13. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.
1.14. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
2. Emocionalidad
2.1. Vocación pedagógica.
2.2. Autoestima.
2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
3 .Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.
3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases
3.2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
3.3. Cumplimiento de la normativa.
3.4. Nivel profesional alcanzado.
3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.
3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
3.7. Nivel profesional alcanzado
4. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.
4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
4.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
5. Resultados de su labor educativa.
5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte
5.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar
5.3. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor a la Patria, a la naturaleza, al estudio y al género humano.

Fuente: "Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Montenegro I. (2003)

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valverde, A. (2009).

Según Gimeno, J. (2005) la evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores. El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

2.2.11. PRINCIPIOS PARA LA PLANIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para la planificación de un modelo de desempeño docente se deben respetar cuatro principios:

- 1) **Evaluación basada en las capacidades**, frente a aquella basada en el rendimiento, que centra la evaluación en la valoración de las capacidades que pueden contribuir a un rendimiento eficaz más que a medir el rendimiento en sí mismo.
- 2) **Criterios de desarrollo**, frente a criterios de evaluación uniforme, que consiste en utilizar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o grupo de profesores.
- 3) **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**, que consiste en lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad del proceso y, al mismo tiempo, encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

- 4) **Evaluaciones formativas**, frente a evaluaciones sumativas, que consiste en utilizar el sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra de éste (Bacharach, 1989 citado por Valdés, 2000b).

2.2.12. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

Los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Cuando se integran eficazmente el desarrollo profesional, la evaluación del profesorado con la mejora de la escuela, se logra una mayor eficacia.

Muchos de los directivos de la enseñanza universitaria no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes. Esto ocurre porque tienen una tendencia a añadir nuevas iniciativas en vez de examinar de qué forma se podrían adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la universidad en aquellos sistemas en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la cátedra a partir de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la enseñanza proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los maestros y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Valdés, H. (2004) coincide con Stiggins y Duke y sostiene que:

La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

2.2.13. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Es necesario hacer una revisión acerca de lo que manifiestan algunos investigadores referentes a las funciones que debe cumplir y cubrir el desempeño docente.

Para Montenegro, I (2005) manifiesta que cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: "para qué evaluar". Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

El investigador cubano Valdés, H. (2004: 05) sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico:

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva:

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa:

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.

Función desarrolladora:

Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su

trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad.

2.2.14. FACTORES EN LA EVALUACIÓN DOCENTE

Valdés, H. (2004) coincide con Brock (1981), y sostiene que existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

2.2.15. CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO PROFESIONAL

Stiggins y Duke (1988) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.
- Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identificaron 9 características de la retroalimentación para el profesorado que tenían correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación. Estas son:

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.
- Resumen de la información.
- Grado en que la información era descriptiva.
- Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.
- Frecuencia de la retroalimentación informal.

Valdés, H. (2004) coincide con Bacharach (1989) e identificó cuatro principios para la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño del docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En la presente investigación asumo que las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

a. Estrategias didácticas: esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

Las **estrategias didácticas** son procedimientos que el docente utiliza en el proceso de enseñanza de forma reflexiva y flexible para promover el desarrollo de capacidades y el logro de aprendizajes en los docentes. Así mismo se define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los docentes.

La estrategia didáctica, (Torre, 2000) tiene como base a siguientes componentes: perspectiva teórica, finalidad o meta perseguida, carácter adaptativo, realidad contextual, personas implicadas, aspectos organizativos, funcionalidad y eficacia.

La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza 39

importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

b. Materiales didácticos: Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los docentes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el docente desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral.

c. Capacidades pedagógicas: (Rasgos Profesionales y Académicos): Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus docentes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y preactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance.

d. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.

2.2.16. BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

El Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el

propósito de lograr el aprendizaje de todos los docentes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

2.2.16.1. PROPÓSITOS ESPECÍFICOS DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.16.2. LOS CUATRO DOMINIOS DEL MARCO

Ministerio de Educación (2013) Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los docentes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los docentes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

DOMINIO I: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES

Ministerio de Educación (2013) Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las

sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales – materiales e inmateriales – y cognitivas de sus docentes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

DOMINIO II: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus docentes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

DOMINIO III: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

DOMINIO IV: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con

sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

2.2.16.3. LAS NUEVE COMPETENCIAS DOCENTES

Ministerio de Educación (2013) Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Flores, J. (1992) reúne un grupo de conceptos de competencia y tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad.

Para efectos del presente documento, establecemos la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en

cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus docentes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus docentes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los docentes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus docentes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

2.2.17. LOS DESEMPEÑOS

Ministerio de Educación (2013) En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

Desempeño 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus docentes. y de sus necesidades especiales.

Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables: 1) las necesidades educativas especiales más frecuentes; 2) la edad y el género según cada contexto sociocultural; 3) las características lingüísticas de sus docentes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y, 4) las prácticas culturales en las que han sido socializados sus docentes y las características de sus familias. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes.

Desempeño 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los docentes y la matriz cultural en la que han sido socializados.

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña. Comprende y aplica los conceptos con propiedad en la organización y presentación de los contenidos disciplinares, especialmente para describir y explicar hechos o relaciones.

Desempeño 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y 46

explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los docentes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales.

Relaciona los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos que facilitan la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el área curricular.

Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los docentes y las estrategias y medios seleccionados.

Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.

En el caso de que el docente pertenezca a una escuela bilingüe, planifica la enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.

Desempeño 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los docentes.

Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los

agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de docentes. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional.

Desempeño 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los docentes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad e indagación, la imaginación e interés de sus docentes. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus docentes, a partir de la misma fuente de información. Planifica en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos.

Desempeño 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus docentes.

Organiza el programa curricular anual y formula planes de enseñanza acordes con las características identificables de sus docentes, relacionando los contenidos con sus intereses, niveles de desarrollo cognitivo y emocional, estilos de aprendizajes, así como con su identidad cultural, y aplicando los conocimientos nuevos en contextos reales, concretos y a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus docentes. Incorpora en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubican la escuela y las familias.

Desempeño 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los docentes como soporte para su aprendizaje.

Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus docentes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente de las TIC que tiene a su alcance y de materiales acordes con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, según las múltiples inteligencias y los recursos propios de la localidad. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.

Desempeño 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus docentes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias metacognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.

Desempeño 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase

o sesión de aprendizaje.

Formula la secuencia y la estructura de las sesiones dando a cada acción una función específica que apunta al logro o logros esperados. Incorpora estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus docentes.

Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los docentes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los docentes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el docente se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus docentes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.

Desempeño 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus docentes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Demuestra y comunica continuamente a sus docentes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos en todas las áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus docentes y sus entornos, alentándolos en los logros que pueden alcanzar. Provee oportunidades para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales y formas de aprender de sus docentes. Observa con interés el placer que experimentan sus alumnos cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas.

Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes. Desarrolla con sus docentes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus docentes sobre la base de estas diferencias. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad. Evita favorecer o dedicarse a los mejores docentes. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus docentes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.

Desempeño 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los docentes con necesidades educativas especiales.

Ministerio de Educación (2013) Identifica las fortalezas de los docentes, de manera que éstas les permitan contribuir y ayudar a otros docentes a aprender cómo trabajar en grupos heterogéneos que favorecen la contribución de todos sus miembros. Propicia oportunidades en las que todos los docentes pueden trabajar juntos productivamente. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los docentes. Muestra preocupación e interés por sus avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas. Maneja estrategias para el empoderamiento de la niñez y adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes.

Desempeño 15. Resuelve conflictos en diálogo con los docentes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los docentes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos y al logro de los propósitos compartidos por todos en el marco del Código de los Niños

y Adolescentes, reconociendo y afrontando democráticamente los conflictos motivados por la discriminación. Manifiesta que las normas tienen un propósito, que ellas ayudan al buen vivir, y que aprender a convivir es un propósito de la escuela. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.

Ministerio de Educación (2013) Determina con los docentes acciones reparadoras de conductas inapropiadas.

Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus docentes, considerando las diferencias de género, las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades. Asimismo, se asegura de que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los docentes (accesibilidad física para discapacidades motoras o de otra índole, servicios higiénicos seguros y diferenciados por sexo, etcétera), da cuenta de ello y propone mejoras a las autoridades correspondientes.

Desempeño 17. Reflexiona permanentemente, con sus docentes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Reflexiona constantemente con sus docentes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera), y sobre cómo la sociedad favorece solo ciertas representaciones de cada uno de estos aspectos, al construir jerarquías arbitrarias.

Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género. Reflexiona sobre la discriminación que se

desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus docentes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos.

Desempeño 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los docentes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión. Verifica los avances de los contenidos en función del logro de aprendizajes esperados. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos —incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje—, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje.

Desempeño 19. Propicia oportunidades para que los docentes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus docentes. A través de estos proyectos los guía para que analicen las complejidades del tema de estudio, elevando progresivamente el nivel de la discusión con la calidad de las preguntas que propone a los docentes y las que fomenta entre ellos. Las preguntas de alta calidad inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas

reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.

Desempeño 20. Constata que todos los docentes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.

Ministerio de Educación (2013) Da a conocer a sus docentes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje verifica si sus docentes han comprendido claramente los logros de aprendizaje que se explicaron al inicio. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información que tienen en relación con los criterios de evaluación anteriormente explicitados, conforme a lo establecido en los planes de enseñanza de la sesión y de la unidad didáctica.

Desempeño 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los docentes.

Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña.

Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los docentes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los docentes.

Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.

Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus docentes y que los motiven a aprender.

Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, metacognitivas, etcétera). Promueve entre sus docentes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje.

Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna. Emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los docentes. Facilita a todos sus alumnos el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los docentes.

Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas, de modo que le permitan optimizar el tiempo para el aprendizaje de sus alumnos.

Desempeño 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los docentes con necesidades educativas especiales.

Acoge, enseña e integra en su grupo a docentes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad. Conoce el

repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus docentes. Los ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera. Les asigna actividades que, aun cuando se adapten, no signifiquen mayor ni menor relevancia respecto a los otros docentes. Evalúa, con el docente, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad.

Desempeño 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los docentes.

Ministerio de Educación (2013) Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus docentes. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus docentes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva. Proporciona diversas oportunidades para que sus docentes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento.

Desempeño 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los docentes.

Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus docentes en forma individual o en grupo. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus docentes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. El diseño lo realiza en colaboración con sus pares que enseñan en el mismo nivel educativo, área curricular y grado de estudios.

Además de utilizar instrumentos que permitan una verificación rápida de los

aprendizajes (como es el caso de las pruebas objetivas), usa también formas de evaluación que puedan mostrar procesos y razonamientos. Trabaja independiente y colaborativamente para examinar pruebas y otras evidencias de desempeño.

Desempeño 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus docentes y se los comunica de manera oportuna. Retroalimenta a los docentes orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado. Emplea mapas de progreso del área curricular. Además, identifica las fortalezas y las debilidades, y provee de guía sobre qué acciones realizar para mejorar. Fomenta que sus docentes reflexionen sobre su aprendizaje. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.

Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los docentes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje, las competencias por desarrollar y las características de sus docentes. Realiza la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los docentes mejoren continuamente sus aprendizajes. Para ello, se centra en aspectos específicos del trabajo del docente en relación con el criterio de desempeño establecido.

Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo.

Promueve la autoevaluación y la participación de sus docentes en la valoración y calificación de los aprendizajes (coevaluación). Se inhibe de evaluar aspectos que no han sido tratados. No usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los docentes o sus familias.

Desempeño 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los docentes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar los avances en el proceso educativo de sus docentes con sus familias, sus dificultades y sus logros.

Compromete a las familias en la corresponsabilidad con estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente. Informa oportunamente al docente del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros. Entrega reportes de los resultados, previa sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos.

Desempeño 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Ministerio de Educación (2013) Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los docentes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas.

Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.

Desempeño 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose

activamente en equipos de trabajo.

Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada.

Trabaja colaborativamente en el esfuerzo institucional de la escuela por construir una visión compartida.

Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje.

Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales. Respeta los acuerdos de los órganos de dirección, asesoría y vigilancia de la institución.

Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los docentes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.

Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los docentes, reconociendo sus aportes.

Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al docente en su desarrollo y logros de aprendizaje. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los docentes. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.

Desempeño 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres.

Desempeño 35. Comparte con las familias de sus docentes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y, como parte de ella, asume prácticas de rendición de cuentas del trabajo realizado. Implementa mecanismos y espacios de diálogo para los procesos y resultados educativos logrados con el grupo a su cargo, con las familias, autoridades, comunidad y los propios docentes, procurando una información transparente y oportuna. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus docentes, autoridades locales y comunidad. Asume

gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas.

Desempeño 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus docentes.

Ministerio de Educación (2013) Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos, estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus docentes. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales de la escuela. Sistematiza su experiencia pedagógica.

Desempeño 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los docentes y las de la escuela.

Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza.

Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus docentes. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.

Desempeño 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales.

Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.

Desempeño 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.

Ministerio de Educación (2013) Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus docentes. En tal sentido, toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas.

Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.

Desempeño 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y

entiende la prioridad que tienen sus docentes como personas en formación. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente.

Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes. Por ello, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus docentes como en su progreso y bienestar personal. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus docentes.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Calidad de la educación

El concepto de calidad en la educación superior es un concepto multidimensional. No solo abarca las tres funciones clásicas del tríptico misional de Ortega y Gasset: Docencia, investigación y extensión, lo que se traduce en calidad de su personal docente. Calidad de su programa y calidad de sus métodos de enseñanza- aprendizaje, sino que comprende también la calidad de sus docentes, de su infraestructura y de su entorno académico. Todos estos aspectos relacionados, mas una buena dirección, un buen gobierno y una buena administración, determinan el funcionamiento de la universidad y la imagen institucional que proyecta a la sociedad en general (Cresalca – UNESCO, 1997).

2. Profesional docente

Hace referencia no solo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

3. Desempeño docente

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que

decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos (Pavez J; 2001)

5. Evaluación docente

La conceptuamos como un juicio de valor basado en referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada; Evaluar al docente no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes y de generación de culturas innovadoras en la institución.

6. Evaluación del desempeño profesional docente

Es un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

7.- Título pedagógico o Universitario

Es un documento que se acredita por realizar estudios a nivel superior según las carreras profesionales que otorga la identidad competente, para ejercer una profesión en beneficio de la población.

8.- Grados académicos

El grado académico es un estudio de especialización superior considerando las menciones que uno puede optar según la carrera que haya estudiado.

9.- Especialización

La especialización es un estudio que se realiza considerando la mención a especializarse para lograr una capacitación o actualización, el que nom se requiere una especificación afines.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. GENERALIDADES

Después de una satisfacción en la recolección de datos se pudo obtener los resultados siguientes de acuerdo a los propósitos que se ha logrado, el que es determinar el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.

Para dicho propósito se aplicaron los cuestionarios a cada unidad de estudio que son los 78 docentes, en una primera instancia para la aplicación del cuestionario de la entrevista de la variable cualificación profesional y posterior lograr los resultados del desempeño docente de dicha institución; seguido de la correlación de ambas variables y posterior a este hecho probar las hipótesis planteados en el capítulo anterior con el diseño estadístico de prueba de la “r” de Pearson.

3.2.1. REPORTE DE LA VARIABLE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Estos resultados son el fruto de la entrevista que hicieron los docentes del sexto grado de las mencionadas instituciones, para visualizar la cualificación profesional de los docentes, estos resultados está dividido en cuatro dimensiones: título, grados, especialización y capacitaciones, los que constituyen dicha variable.

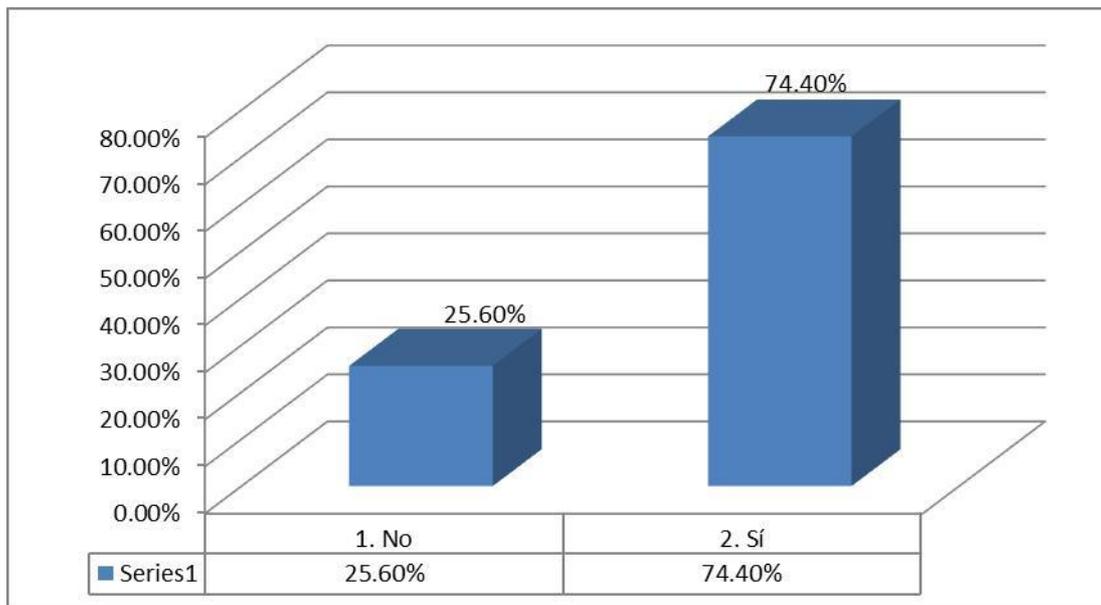
TABLA N° 01
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE –
PAUCARCOLLA.

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
1. No	20	25.6
2. Sí	58	74.4
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 01
CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE –
PAUCARCOLLA.



FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

INTERPRETACIÓN

Se observa en la tabla y gráfico el 74.4% que corresponde a 58 docentes que declaran que los docentes sí poseen una cualificación profesional y el 25.6% de ellos expresan que no poseen una cualificación profesional.

3.2.2. RESULTADOS DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES SEGÚN DIMENSIONES.

Como se mencionó párrafos arriba La variable está dividido en cuatro dimensiones: título profesional, grados, especializaciones y capacitaciones, los que constituyen dicha variable de estudio.se presenta a continuación dichos resultados.

TABLA N° 02

TÍTULO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.

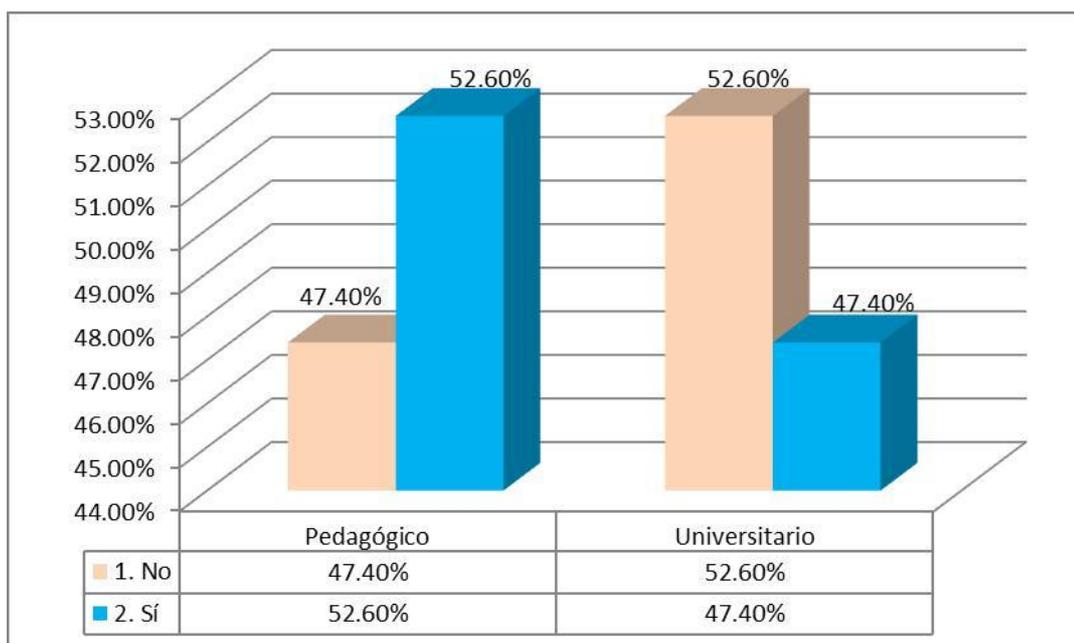
ESCALA DE MEDICIÓN	Pedagógico		Universitario	
	fi	%	fi	%
1. No	37	47.4	41	52.6
2. Sí	41	52.6	37	47.4
TOTAL	78	100%	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 02

TÍTULO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.



INTERPRETACIÓN

Se observa en la tabla el título profesional que poseen los docentes; el 52.6% que es igual a 41 de los docentes dicen que los docentes poseen título de un instituto pedagógico y el 47.4% que no poseen de un pedagógico; por el contrario de los docentes, que el 52.6% de ellos dicen que lo no obtuvieron en una universidad y el 47.4% que se obtuvieron en una universidad.

TABLA N° 03

GRADOS QUE OBTIENEN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.

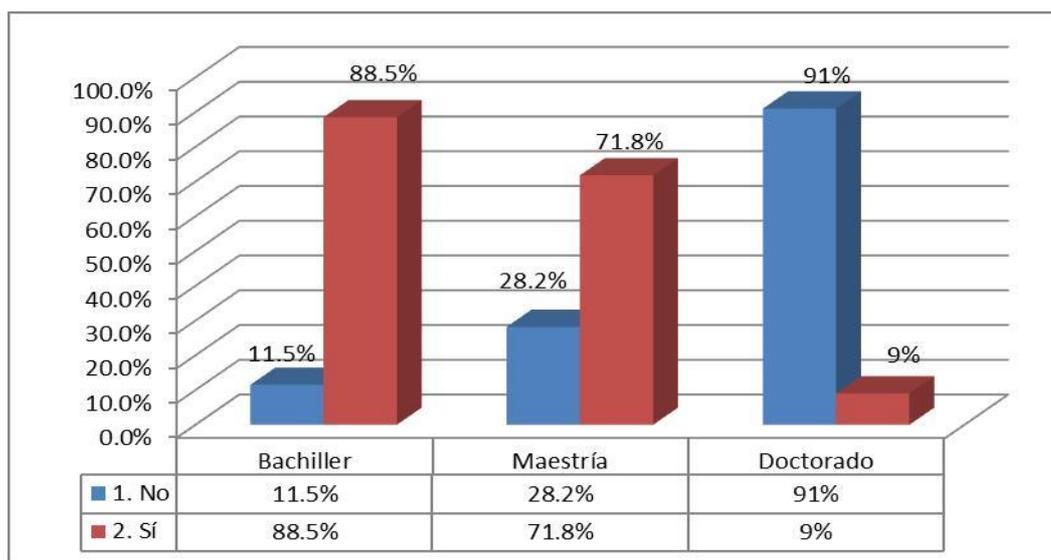
ESCALA DE MEDICIÓN	Bachiller		Maestría		Doctorado	
	fi	%	fi	%	fi	%
1. No	09	11.5	22	28.2	71	91.0
2. Sí	69	88.5	56	71.8	07	9.0
TOTAL	78	100%	78	100%	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 03

GRADOS QUE OBTIENEN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.



FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

INTERPRETACIÓN

Se desprende de la tabla y gráfico los grados que han logrado los docentes en su carrera profesional. El 88.5% que es igual a 69 docentes logran en la entrevista que sí tienen los docentes bachillerato; el 11.5% no la poseen; el 71.8% que corresponde a 56 docentes opinan a través de la entrevista que los docentes poseen maestrías y el 28.2% no la poseen; el 91% que representa a 71 docentes que a través de la entrevista han logrado opinar que no poseen el grado de doctor y el 9% si la poseen.

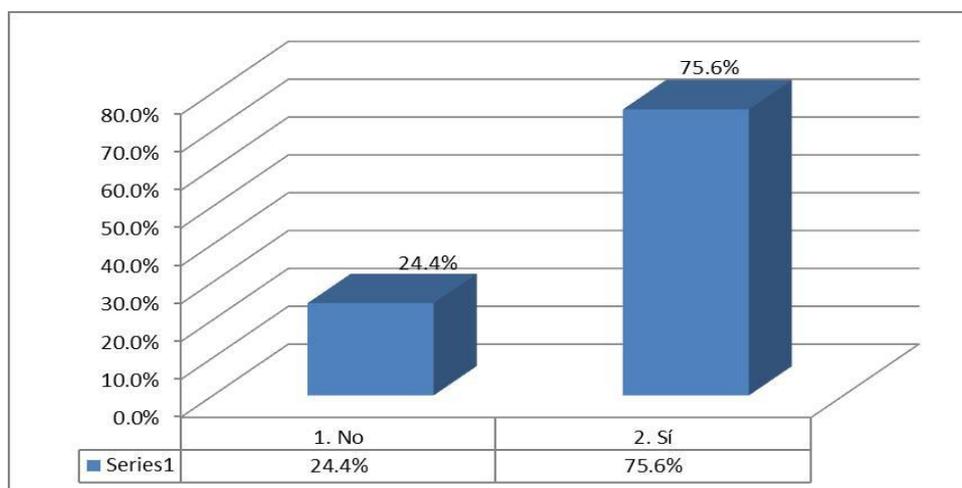
TABLA N° 04
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN QUE POSEEN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.

ESCALA DE MEDICIÓN	Segunda especialidad	
	fi	%
1. No	19	24.4
2. Sí	59	75.6
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 04
SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN QUE POSEEN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.



FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

INTERPRETACIÓN

Se desprende de la tabla y gráfico que el 75.6% que corresponde a 59 docentes declaran que poseen una segunda especialización y el 24.4% de ellos no poseen una segunda especialización.

TABLA N° 05
CAPACITACIONES QUE REALIZARON LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE –
PAUCARCOLLA.

ESCALA DE MEDICIÓN	Diplomado		Certificados		Talleres		Congresos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. No	00	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0.0
2. Sí	78	100	78	100	78	100	78	100
TOTAL	78	100%	78	100%	78	100%	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 05
CAPACITACIONES QUE REALIZARON LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE –
PAUCARCOLLA.



FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 01.

ELABORACIÓN: La autora.

INTERPRETACIÓN

Según la capacitación que hicieron los docentes, se observa que el 100% de 78 docentes declaran que los docentes poseen diplomado; el 100% de ellos dicen que los docentes poseen certificados de capacitación; el 100% de ellos hicieron un taller y el 100% de ellos han asistido a un congreso y poseen su certificado.

3.3. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

El desempeño del docente está conformado por las siguientes dimensiones: Aprendizaje de los docentes, enseñanza para el aprendizaje de los docentes, gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Que a través de un promedio nos da el reporte consolidado del buen desempeño del docente.

TABLA N° 06

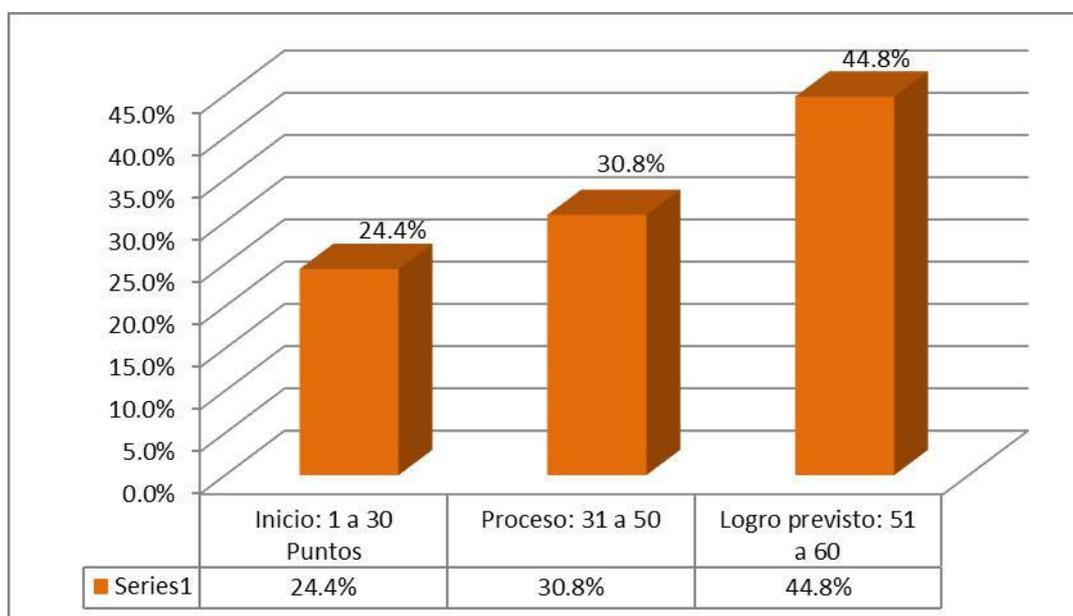
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
Inicio : 1 a 30 Puntos	19	24.4
Proceso : 31 a 50	24	30.8
Logro previsto : 51 a 60	35	44.8
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 02.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 06
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA.



INTERPRETACIÓN

De la tabla y gráfico se desprende que el 44.8% que es igual a 35 docentes opinan que los docentes poseen un logro previsto de buen desempeño docente, es así que, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela; por otro lado, el 30.8% que corresponde a 24 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de un buen desempeño docente, es decir, Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; el 24.4% que representa a 19 docentes se ubican en opinión de los docentes en inicio de un buen desempeño docente, quiere decir cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

3.3.1. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN DIMENSIONES.

Los resultados son producto del cuestionario aplicados a los docentes del sexto grado, que por medio de ellos se ha logrado dichos resultados que se presentan a continuación.

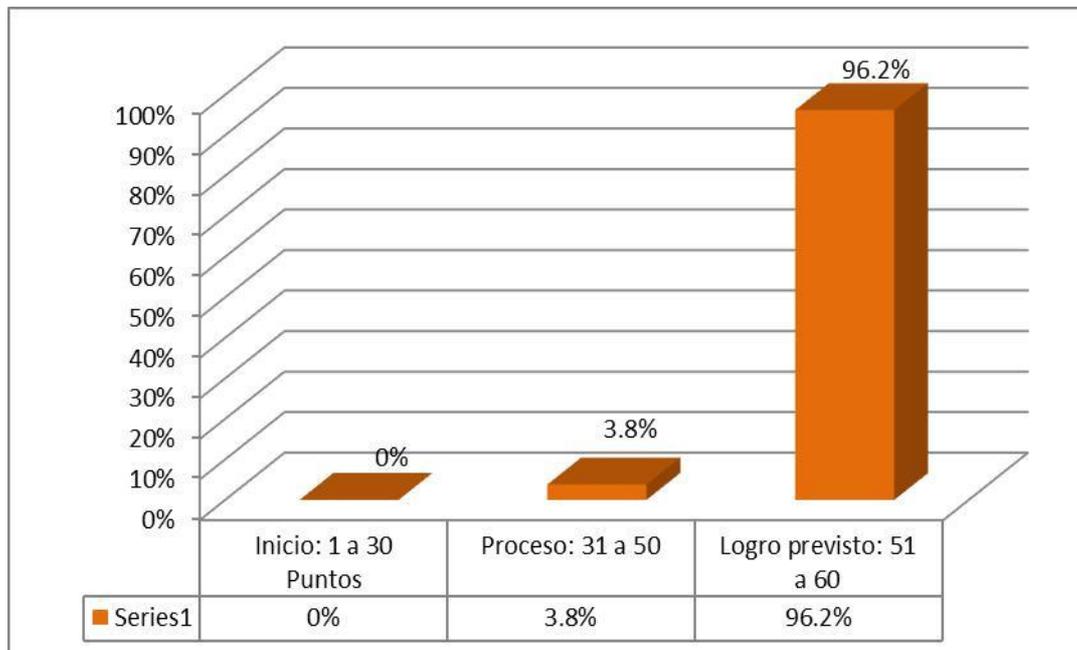
TABLA N° 07
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
Inicio : 1 a 30 Puntos	00	00
Proceso : 31 a 50	03	3.8
Logro previsto : 51 a 60	75	96.2
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 02.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 07
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE
NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA



INTERPRETACIÓN

Según la dimensión de la variable desempeño docentes se aprecia el 96.2% que es igual a 75 docentes opinan que los docentes poseen un logro previsto de preparación para el aprendizaje de los docentes, es así que, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela; por otro lado, el 3.8% que corresponde a 03 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de aprendizaje de los docentes, es decir, cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; no existe alumno que declara que existe un solo docente en inicio cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

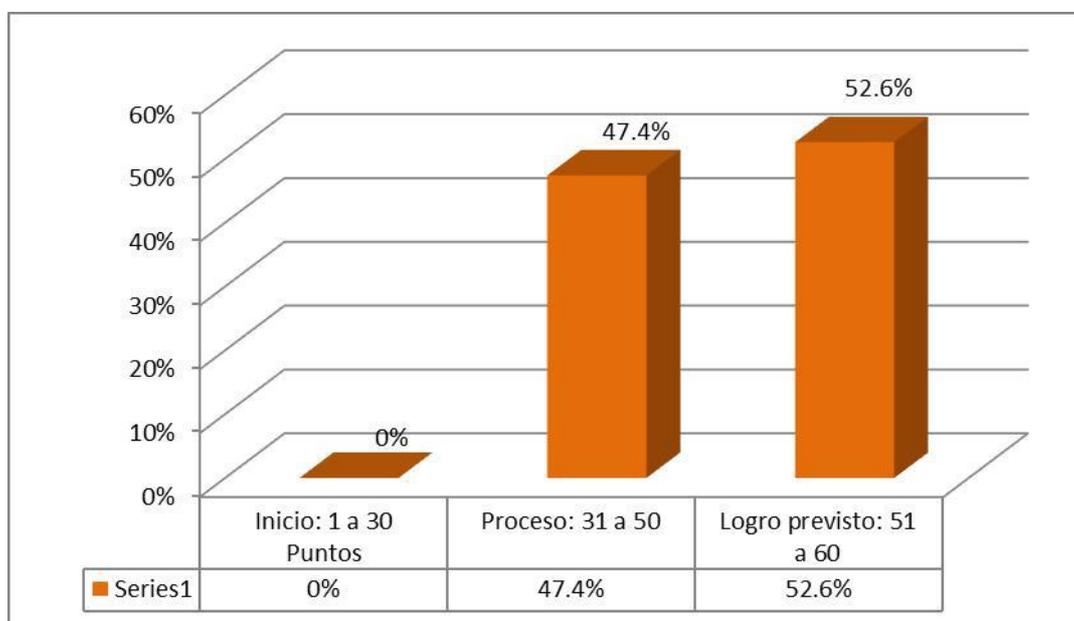
TABLA N° 08
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL
DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
Inicio : 1 a 30 Puntos	00	0.0
Proceso : 31 a 50	37	47.4
Logro previsto : 51 a 60	41	52.6
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 02.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 08
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL
DEL DISTRITO DE – PAUCARCOLLA



INTERPRETACIÓN

Según la dimensión de la variable desempeño docentes se aprecia el 52.6% que es igual a 41 docentes opinan que los docentes poseen un logro previsto en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, es así que, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela; por otro lado, el 47.4% que corresponde a 37 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de en la enseñanza para el aprendizaje, es decir, cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; no existe alumno que declara que existe un solo docente en inicio es cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

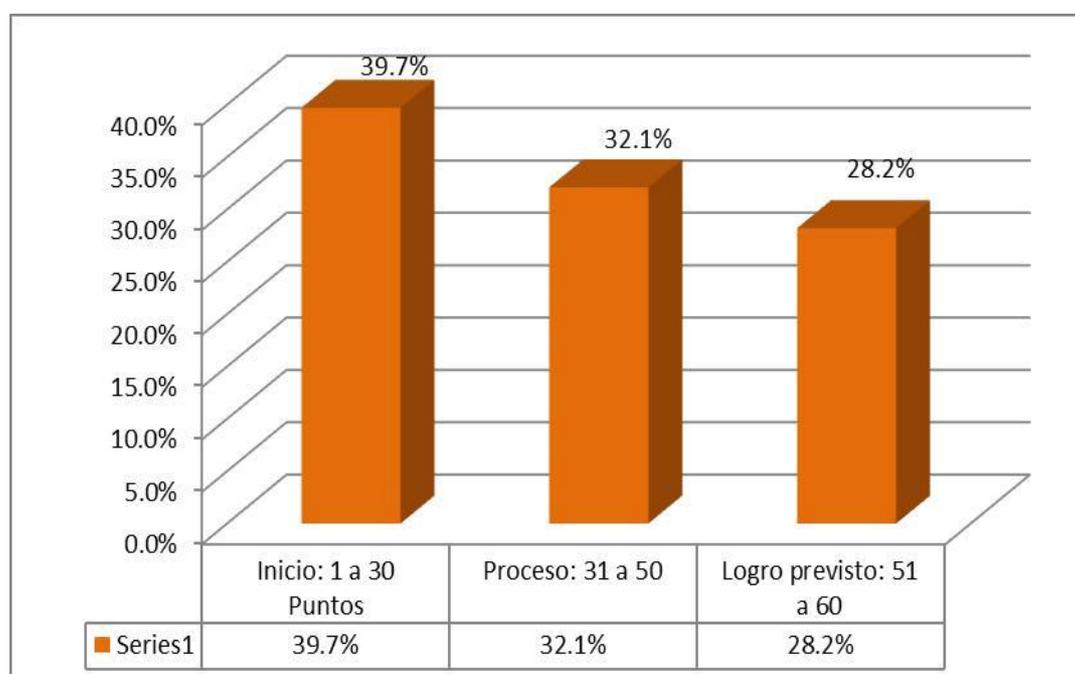
TABLA N° 09
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA
COMUNIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL
DISTRITO DE – PAUCARCOLLA

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
Inicio : 1 a 30 Puntos	31	39.7
Proceso : 31 a 50	25	32.1
Logro previsto : 51 a 60	22	28.2
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 02.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 09
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA
COMUNIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL
DISTRITO DE – PAUCARCOLLA



INTERPRETACIÓN

Según la dimensión de la variable desempeño docentes se aprecia el 39.7% que es igual a 31 docentes opinan que los docentes están en un inicio de participación en la gestión de la escuela articulada, es así que, cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; por otro lado, el 32.1% que corresponde a 25 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de participación en la gestión de la escuela articulada, es decir, cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; existe el 32.1% que corresponde a 25 docentes están en un proceso previsto en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, quiere decir, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.

TABLA N° 10

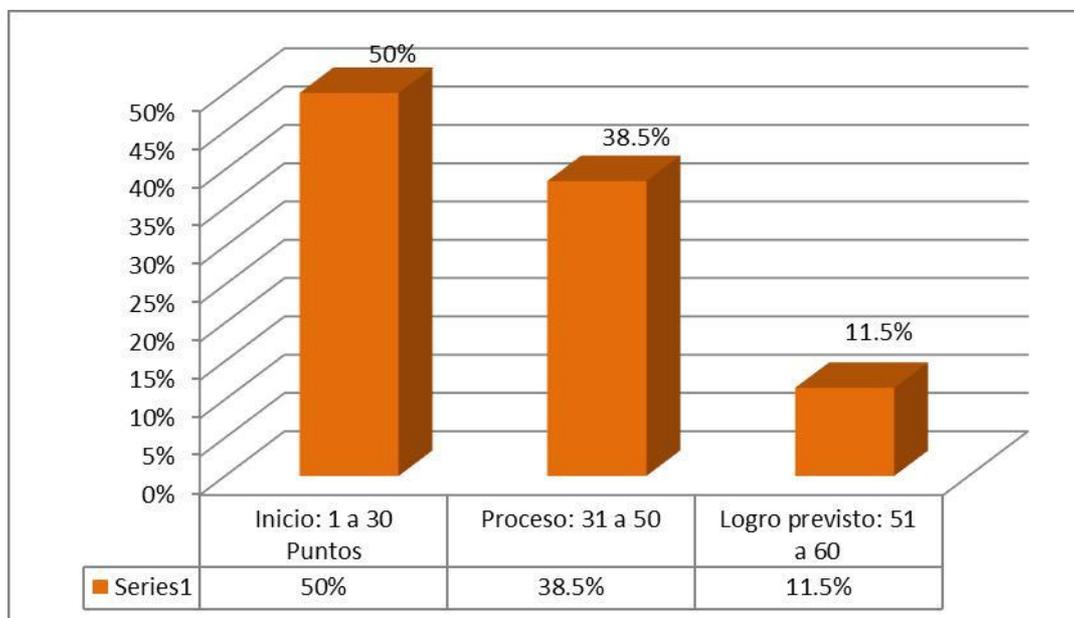
**DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE
– PAUCARCOLLA**

ESCALA DE MEDICIÓN	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE
Inicio : 1 a 30 Puntos	39	50.0
Proceso : 31 a 50	30	38.5
Logro previsto : 51 a 60	09	11.5
TOTAL	78	100%

FUENTE: Cuestionario a docentes del sexto grado de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Anexos N° 02.

ELABORACIÓN: La autora.

GRÁFICO N° 10
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE
– PAUCARCOLLA



INTERPRETACIÓN

Según la dimensión de la variable desempeño docentes se aprecia el 50.07% que es igual a 39 docentes opinan que los docentes están en un inicio de participación en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es así que, cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; por otro lado, el 38.5% que corresponde a 30 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es decir, cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones; existe el 11.5% que corresponde a 09 docentes están en un logro previsto en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, quiere decir, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.

3.4. RELACIÓN DE LAS VARIABLES: CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

La correlación se efectuará teniendo en cuenta los resultados de los análisis descriptivos generales de las variables en estudio: cualificación profesional y su relación con el desempeño docente. Para tal fin, haremos uso del diseño estadístico planteado en el capítulo anterior, del informe, el cual es la “r” de Pearson, para demostrar la hipótesis planteada, a través de cuadros de doble entrada.

**TABLA N° 11
CORRELACIÓN DE VARIABLES**

		Cualificación Profesional	Desempeño Docente
Cualificación Profesional	Correlación de Pearson	1	,841**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	78	78
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,841**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El cuadro muestra los resultados de las dos variables en estudio, con el fin de hallar el nivel de correlación que muestran ambas variables. La variable cualificación profesional y desempeño docente. A continuación, se hallará los resultados para remplazar a la fórmula de la “r” de Pearson; tiene una correlación positiva muy fuerte con una “r” de 0.841.

Entendiéndose, que la correlación de la cualificación profesional guarda relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Vale decir que la variable, cualificación profesional es dependiente de la variable desempeño docente.

3.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis general se hace uso de la hipótesis de trabajo, la primera hipótesis es la hipótesis alterna y la segunda es la hipótesis nula;

Ha : La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. 2016.

Ha : La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente no tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. 2016.

Logrando los resultados alcanzados, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.841 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.70% entonces la cualificación profesional se debe al desempeño docente y viceversa, entonces se dice; La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. 2016. Probándose de esta manera la hipótesis.

1. Primera Prueba de hipótesis específicas

Ha : El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla

Ho : El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes no es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G}^2$$

oi: Frecuencia Observada.

ei: Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{K \cdot n}{2} = \frac{78}{2} = 39$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(20 - 39)^2}{39} + \frac{(58 - 39)^2}{39} = 18.5$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con K-1 grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 5 \Rightarrow K - 1 = 4$, grados de libertad.

$$X_{4,0.05}^2 = 9.488$$

$$X_{4,0.01}^2 = 15.277$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 18.5 > X_{4,0.01}^2 = 15.277$$

Se observa que la chi cuadrado calculado es de 18.5, que es superior al valor crítico de la chi cuadrado tabular en 15.227, Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.

1. Segunda prueba de hipótesis específicas

H_a : El nivel de desempeño docente es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.

H_o : El nivel de desempeño docente no es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.

2) Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$

3) Distribución Muestral.

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \approx X_{(K-1)=G}^2$$

o_i : Frecuencia Observada.

e_i : Frecuencia Esperada.

$$\Rightarrow e_i = \frac{K \cdot n}{3} = \frac{78}{3} = 26$$

4) Cálculo del Estadístico de Prueba

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^4 \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \frac{(19 - 26)^2}{26} + \frac{(24 - 26)^2}{26} + \frac{(35 - 26)^2}{26} = 5.14$$

Se busca en la tabla de X^2 , el valor tabular con $K-1$ grados de libertad y $\alpha = 0.05$ ó $\alpha = 0.01$. Se tiene, $K = 5 \Rightarrow K - 1 = 4$, grados de libertad.

$$X_{4,0.05}^2 = 9.488$$

$$X_{4,0.01}^2 = 15.277$$

5) Toma de Decisión: Como,

$$X_c^2 = 5.14 > X_{4,0.01}^2 = 9.488$$

Se aprecia que la chi cuadrado es de 5.14 el cual es superior a la razón crítica de la chi cuadrado tabular con 4.488 con una significancia del 0.05 con 1 grado de libertad, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, El nivel de desempeño docente es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla.

CONCLUSIONES

PRIMERA

La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba “r” de Pearson se logra el 0.841 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.70% entonces la cualificación profesional se debe al desempeño docente y viceversa.

SEGUNDA

El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla, Se observa que la Chi cuadrado calculado es de 18.5, que es superior al valor crítico de la Chi cuadrado tabular en 15.227, con una significancia de 0.01 con 01 grados de libertad; por otro lado, el 74.4% que corresponde a 58 docentes declaran que los docentes sí poseen una cualificación profesional y el 25.6% de ellos expresan que no poseen una cualificación profesional.

TERCERA

El nivel de desempeño docente es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla; se aprecia que la chi cuadrado es de 5.14 el cual es superior a la razón crítica de la chi cuadrado tabular con 4.488 con una significancia del 0.05 con 1 grado de libertad, por otro lado el 44.8% que es igual a 35 docentes opinan que los docentes poseen un logro previsto de desempeño docente, es así que, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela; por otro lado, el 30.8% que corresponde a 24 docentes declaran que los docentes poseen un proceso de un buen desempeño docente, es decir, cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones

CUARTA

Existen diferencias y semejanzas sobre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla; el 74.4% que corresponde a 58 docentes declaran que los docentes sí poseen una cualificación profesional y el 25.6% de ellos expresan que no poseen una cualificación profesional; por otro lado el 44.8% que es igual a 35 docentes opinan que los docentes poseen un logro previsto de desempeño docente, es así que, cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Puno realicen actualizaciones, capacitaciones, talleres, congresos, para la cualificación profesional y desempeño docente debido a que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo considerable, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla, se observa que la relación que existe con el estadístico de prueba "r" de Pearson se logra el 0.841 con una significancia de 0.01 bilateral, si ponderamos al valor porcentual se logra 0.70% entonces la cualificación profesional se debe al desempeño docente y viceversa.
2. Se pide a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local que realicen diferentes orientaciones, acompañamientos y monitoreos a las diferentes instituciones educativas, da el caso que el nivel de cualificación profesional y desempeño docente, que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla, se observa el 74.4% que corresponde a 58 docentes declaran que los docentes sí poseen una cualificación profesional y el 25.6% de ellos expresan que no poseen una cualificación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABUIES (2004), "La evaluación de la actividad docente es una actividad que actualmente preocupa a todas las instituciones educativas independientemente del nivel formativo que éstas atiendan. "Universidad Nacional Mayor de San Marcos"
- ALEX, L. (1991) Descripción y registro de las cualificaciones, Revista de Formación Profesional, CEDEFOP, Berlín, num. 2 p.23-27.
- Arias, F.; Heredia, V.(2001)Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, 5a. Edición, México: Edit. Trillas.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Dolan, S y otros. (2003).La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Gimeno, J. (2005). La educación que aún es posible. Madrid: Morata.
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2003). Metodología de la Investigación. (3o ed.). México, Editorial McGraw Hill.
- Marcial D. (2007) "Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Grado Académico de Doctor en Psicología.
- Mendoza, A. (1998). Concepción y creencias de la evaluación en el docente. 87

Revista Interuniversitaria de Formación de Profesores, 33, 107-120.

Mertens, D. (1996) Das Konzept der Schlüsselqualifikationen als Flexibilitätsinstrument, en: Aufgaben der Zukunft - Bildungsauftrag des Gymnasiums, ed. por U. Göbel y W. Kraemer, Colonia 1996, pp. 79-96.

Ministerio de Educación (2004). IV Evaluación Nacional Estudiantil - 2004; Resultados. Lima, Perú: MED, Unidad de Medición.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007) Guía de Evaluación del Aprendizaje. Segunda Edición. Perú: Lima.

Montenegro, I.(2005).Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.

OCDE (2009) Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales. Ed.OCDEpublishing.

Orellana G.; Ramón M. Bossio S. (2009) "Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación". Universidad Nacional del Centro del Perú. Facultad de Ciencias de la Comunicación.

Puente, A. (2003). Cognición y Aprendizaje. Fundamentos psicológicos. Madrid: Ediciones Pirámide.

REIS, O. (1994) Cualificación contra competencia: debate semántico, Revista de Formación Profesional, CEDEFOP Berlín, núm. 2, 1994.

Reyes, T. (1988), Influencia del programa curricular y del trabajo docente, en el aprovechamiento escolar en Historia del Perú de alumnos del tercer grado de educación secundaria. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rodríguez, D. (2002). Diagnóstico organizacional. Santiago de Chile: Ediciones 88

Universidad Católica de Chile.

Sánchez, M y Teruel, M (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado.

UNESCO – CRESALC (1997) Hacia una nueva educación superior; ONU para la educación, la ciencia y la cultura.

Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Valdés, H. (2000a, mayo). ¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.

Valdés, H. (2000b, mayo). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.

Valdés, H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Valverde, G. A. (2009). Estándares y evaluación. En S. Schwartzman, & C. Cox (Eds.), Políticas educativas y cohesión social en América Latina. Santiago, Chile: Uqbar Editores.

ANEXOS

Anexo N° 01

ENTREVISTA

NOMBRE DEL PROFESOR (A) :
INSTITUCIÓN EDUCATIVA :
CARGO QUE OCUPA :

La presente entrevista tiene el propósito de observar la cualificación profesional de los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del Distrito de Paucarcolla.

Título

Posee título Pedagógico ()

Posee título Universitario ()

Grados:

Posee grado de Bachiller ()

Tiene grado de Maestría ()

Tiene grado de Doctor ()

Especialización:

Cuenta con Segunda especialización ()

Capacitaciones:

Cuenta con Diplomados ()

Cuenta con Certificados ()

Posee Talleres de capacitación ()

Tiene capacitación en Congresos. ()

Anexos N° 02

FICHA DE EVALUACIÓN DEL BUEN DESEMPEÑO

NOMBRE DEL PROFESOR (A) :

INSTITUCIÓN EDUCATIVA :

CARGO QUE OCUPA :

Inicio: Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

1 a 30 puntos

Proceso: Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

31 a 50 puntos

Logro Previsto: Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.

51 a 60 puntos

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los docentes.

COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus docentes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				- Planificación curricular - Sesiones de clase - Ficha de monitoreo
	2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				- Certificados de capacitaciones. - Planificación que refleje la capacitación recibida (últimos 5 años) - Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus docentes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los docentes y las estrategias y medios seleccionados.				- Planificación curricular diversificada anual. - Unidades didácticas. - Cartel de capacidades. - Ficha de monitoreo
	4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los docentes, para el logro de los aprendizajes previstos.				- Sesión de aprendizaje (que evidencie desarrollen los aprendizajes previstos). - Aplicación de la metodología participativa - Ficha de monitoreo
PUNTAJE PARCIAL:						

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los docentes

<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	5	Resuelve conflictos en diálogo con los docentes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.			<small>-Planificación</small> curricular diversificada anual. <small>-Unidades</small> didácticas. <small>-Canal de</small> capacidades. <small>-Ficha de monitoreo</small>
	6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			<small>-Sesiones de</small> aprendizaje. <small>-Aplicación de la</small> metodología participativa <small>-Ficha de monitoreo</small>
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los docentes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	7	Propicia oportunidades para que los docentes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			<small>-Indicadores que</small> demuestren la planificación de los criterios de evaluación. <small>-Evaluación de la</small> actitud frente al área. <small>-Lista de comp.</small>
	8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus docentes y que los motiven a aprender.			<small>-Sesiones de</small> aprendizaje. <small>-Aplicación de la</small> metodología participativa <small>-Ficha de monitoreo</small>
	9	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.			<small>-Aplicación de los</small> TICs en las sesiones de aprendizaje. <small>-Hace uso de</small> programas / software educativos en el desarrollo de su programación. <small>-Ficha de control del</small> aula de innovación y/ CRT.
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus docentes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los docentes.			<small>-Instrumentos de</small> Evaluación coherentes a los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de aprendizaje de los docentes. <small>-Matriz de</small> evaluación
	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			<small>-Consolidado de</small> resultados y estadística interpretando los resultados. <small>-Registro de</small> evaluación.

	12	Evalúa los aprendizajes de todos los docentes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			Fichas de autoevaluación, evaluación y heteroevaluación
PUNTAJE PARCIAL:					
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
Competencia 6 Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			-Acta de reuniones -Fotos al trabajo en equipo en comisiones e informes de las comisiones.
	14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			-Presentación de proyectos. -Informe documentado (avance y resultados de los productos obtenidos)
Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los docentes, reconociendo sus aportes.			-Ejecución y participación de escuela de padres (informe de la comisión). -Participación activa en ferias y actividades culturales (informe de la comisión)
	16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			-Uso de los recursos de la comunidad, evidenciándolo en su planificación en unidades, proyectos y sesiones de clase.
PUNTAJE PARCIAL:					

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los docentes y las de la escuela.			-Presenta proyectos de mejora documentado del avance. -Resultados de los productos obtenidos.
	18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			-Representa a su IIEE. en eventos, como de líderes, congresos y otros.
Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de	19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos			-Asiste puntualmente a la IIEE. -Promueve las

las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.		de la vida escolar en base a ellos.			normas de convivencia suscribe actas de Conciliación <small>-Participación en la</small> aplicación de la normatividad vigente en la resolución de conflictos buscando la mejora de la escuela (Acta de CONEI y Conciliación)
	20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			<small>-Disertación en las</small> fechas cívicas (informe de la comisión) <small>-Actas de reuniones</small> las diferentes tomas de decisiones buscando el bienestar de los docentes.
PUNTAJE PARCIAL:					
RESULTADO GENERAL:					

Puntaje Final: X + Y+ Z + W = En números: En letras:

- Dominio 1: X
- Dominio 2: Y
- Dominio 3: Z
- Dominio 4: W

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE PAUCARCOLLA. 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla. 2016?</p>	<p>OBJETIVOS Determinar el nivel de correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla. 2016</p>	<p>GENERAL La correlación que existe entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente tienen un nivel significativo medio, en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Paucarcolla. 2016.</p>	<p>Título Pedagógico Universitario Grados: Bachiller Maestría Doctorado Especialización: Segunda especialización Capacitaciones: Diplomados Certificados Talleres Congresos.</p>	<p>Tipo de Inv. No experimental Diseño Descriptivo Correlacional</p>
<p>ESPECÍFICOS ¿Cuál el nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla? ¿Cuáles son las</p>	<p>ESPECÍFICOS Identificar el nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Identificar el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Comparar el nivel de</p>	<p>ESPECÍFICAS El nivel de cualificación profesional que existe entre los docentes es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla El nivel de desempeño docente es regular en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla. Existen diferencias y semejanzas sobre el</p>	<p>Competencia 1 – Características de todos sus docentes – Características de su contexto – Contenidos disciplinares – Enfoques y procesos pedagógicos – Capacidades de alto nivel – Formación integral. Competencia 2 – Enseñanza colegiada – Coherencia entre los</p>	<p>Población 78 docentes IEP Paucarcolla Muestra No probabilístico 78 docentes de las IEP de Paucarcolla</p>

<p>diferencias y semejanzas sobre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla?</p>	<p>cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.</p>	<p>nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.</p>	<p>aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Proceso pedagógico – Recursos disponibles – Evaluación <p>Competencia 3</p>	
<p>¿Cuál es el grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla?</p>	<p>Evaluar el grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.</p>	<p>El grado de correlación existente entre el nivel de cualificación profesional y desempeño docente es significativo medio en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de – Paucarcolla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Clima propicio – Convivencia democrática – Vivencia de la diversidad – Formar ciudadanos críticos e interculturales. <p>Competencia 4</p> <ul style="list-style-type: none"> – Proceso de enseñanza disciplinares – Uso de estrategias y recursos – Aprendizaje reflexivo y crítico – Solución de problemas <p>Competencia 5</p> <ul style="list-style-type: none"> – Evalúa el aprendizaje – Toma de decisiones – Retroalimentación – Diferencias individuales – Contextos culturales. <p>Competencia 6</p> <ul style="list-style-type: none"> – Participa activamente – Gestión en la escuela 	

			<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizajes de calidad. <p>Competencia 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones de respeto - Colaboración y corresponsabilidad - Saberes y recursos educativos <p>Competencia 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia - Desarrolla procesos de aprendizaje - Construir y afirmar su identidad - Responsabilidad profesional. <p>Competencia 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejerce su profesión con respeto - Demuestra honestidad - Demuestra justicia - Demuestra responsabilidad <p>Demuestra compromiso con su función social.</p>	
--	--	--	---	--