



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-CompartirIgual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO.

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



MONOGRAFÍA

CALIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL
MAGISTERIO EN EDUCACIÓN INICIAL – PRIMARIA
EN LA CIUDAD DE RIOJA.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL Y
TÍTULO EN EDUCACIÓN PRIMARIA.

AUTORES :

Br. KARINA LÁPIZ MINCHÁN.

Br. MARÍA FANY SÁNCHEZ BECERRA.

ASESOR :

Lic. PEDRO ZUBIATE MONTALVÁN.

RIOJA – AGOSTO DEL 2006.

PERÚ

**CALIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL
DEL MAGISTERIO EN EDUCACIÓN
INICIAL – PRIMARIA EN LA CIUDAD DE
RIOJA**

JURADO EXAMINADOR



PRESIDENTE



SECRETARIO



MIEMBRO



Lic. Pedro Zubiato Montalvan
ASESOR

AGRADECIMIENTO.

Queremos mencionar a aquellos que de una u otra manera contribuyeron, colaboraron y nos acompañaron para que este Informe Monográfico fuera posible.

Nuestro agradecimiento para el asesor Lic. Pedro Zubiare Montalván por su paciencia y aporte valioso de conocimiento; y al mismo tiempo al compañero y amigo Enrique Saavedra Nevado por su apoyo incondicional.

Al docente Lic. Mamel Padilla Guzmán, encargado de la asignatura: Informe de Investigación en el programa de actualización académica, por sus enseñanzas esenciales para el desarrollo de esta investigación.

A nuestras familias, por su sostén afectivo.

DEDICATORIA

**A Dios y a nuestros padres por su amor y apoyo
incondicional en cada etapa de nuestra formación
profesional.**

INDICE

AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
INDICE.....	VII
RESUMEN.....	VIII
INTRODUCCIÓN.	X

CAPÍTULO I

CALIDAD EDUCATIVA Y EFICIENCIA INTERNA.

I. CALIDAD EDUCATIVA.....	15
1.1 Concepto de Calidad.....	15
1.2 Calidad de la Educación.....	15
1.2.1 Calidad: Un concepto dinámico y cambiante.....	18
1.2.2 Calidad en el servicio educativo.....	19
1.2.3 Búsqueda de la calidad en educación.	20
1.2.4 Calidad docente.....	23
II. CRITERIOS PARA VALORAR LA CALIDAD EN EDUCACIÓN.	24
2.1 La Totalidad como criterio de calidad.	24
2.2 Integralidad y calidad.	25
2.3 Indicadores de calidad de educación.	26
2.3.1 Dentro de las áreas de supervisión.	26
2.3.2 En términos de objetivos generales.	30
III. CONTROL DE CALIDAD EN EDUCACIÓN.....	30
3.1 Calidad y excelencia.	31
IV. CALIDAD Y EFICIENCIA INTERNA EN LA REGIÓN SAN MARTÍN.	32
4.1 La baja calidad de la educación nacional y regional.	33
4.2 La eficiencia interna en la Región San Martín.	36
4.3 Como afrontar el problema de la baja calidad educativa.....	37
4.4 Reflexiones y actitudes para cambiar.	38

CAPÍTULO II

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

I. DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	40
1.1 Práctica docente en el trayecto de la formación.	45
1.2 Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores.....	47
1.2.1 Factores que influyen en el desarrollo de la profesionalidad de los profesores	47
1.3 Temas clave para entender el desarrollo profesional de los docentes..	49
II. ROL DEL DOCENTE.	50
2.1 Actitudes y características personales del Docente.....	50
2.2 Habilidades y destrezas del docente.	51
2.3 Funciones del docente.	52
2.4 El educador que necesitamos.	52
III. ÉTICA PROFESIONAL.	53
3.1 Código de ética profesional de los profesores en el Perú.....	54
3.2 Deberes profesionales.	54
IV. LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL PRESENTE Y DEL FUTURO.....	55
4.1 La formación docente y desafíos de la sociedad globalizada.....	55
4.2 Formación y capacitación permanente.	56
V. EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE Y DESARROLLO DEL PROFESORADO.....	57
5.1 La evaluación de los profesores.	57
CONCLUSIONES:	59
RECOMENDACIONES:	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	64
ANEXOS.....	66
ANEXO N° 01: Características propias del profesor eficaz y del profesor menos eficaz.....	66-68
ANEXO N° 02: Código de ética profesional de los profesores en el Perú..	69-71

RESUMEN

Frente a los grandes retos de transformación y desarrollo económico – social, político y cultural del mundo, en América Latina y del Perú, la educación en sus distintas expresiones, cobra inusitada importancia estratégica, sobre todo ante el auge de los cambios tecnológicos que han transformado las sociedades modernas en realidades complejas, afectados por un fuerte dinamismo que tiene en el conocimiento y en la información.

El logro de una educación de calidad para todos, es el objetivo esencial del presente siglo, es un fin cuyas raíces se encuentra en los valores humanistas y además constituye en un instrumento imprescindible para un mejor ejercicio de la libertad individual, para la realización personal, progreso social y económico.

La profesión docente es una de las más sensibles a los cambios sociales, políticos, culturales, tecnológicos de las sociedades. Asimismo, tiene el desafío permanente de contribuir con la formación de actores o sujetos sociales que sean capaces de emprender las transformaciones que vive el mundo. En tal sentido, la función pedagógica de la profesión docente parece diluirse en medio de tantos roles que se le imponen al ejercicio docente desde las directrices emanadas de los entes rectores de la educación.

Al tratar los aspectos relacionados con la calidad docente, TRAHNEN, L. (1998), considera que: "Si no se invierte en los maestros y directores, la calidad no mejorará. Tan grave como la deserción escolar es la deserción magisterial. Los alumnos no deben estar en manos de improvisados de la educación"

Las políticas destinadas a acompañar el ingreso a la docencia implican, en consecuencia, dos tipos diferentes de medidas. En primer lugar, medidas destinadas a incentivar seriamente el desempeño en los primeros años de estudio de cada nivel educativo, en áreas marginales o con poblaciones desfavorecidas, para evitar que esos puestos sigan cumpliendo el papel de

"puestos de entrada" al mercado de trabajo. En segundo lugar, medidas destinadas específicamente a convertir los primeros años de desempeño profesional en parte del proceso de formación docente, a través de tutorías y de otros mecanismos de acompañamiento.

La profesión docente, por su esencia demanda capacitación, de otro modo es imposible su participación en la realización de calidad. Pero no una capacitación intelectualista sobre algunos rubros aislados, de simple instruir, sino sistemática, pragmática e integral.

En consecuencia, desde nuestra visión la profesión es una búsqueda, un encuentro y una construcción que se realiza de manera compartida que abre espacios para la reflexión y el diálogo permanente. Tal es así que nos plantea dilemas, controversias, dudas y aciertos de magnitudes tan diversas que la enriquecen cada día más.

INTRODUCCIÓN

PRESENTACION DEL TEMA

La presente monografía denominada "CALIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO EN EDUCACION INICIAL-PRIMARIA EN LA CIUDAD DE RIOJA", pone en énfasis los fundamentos pedagógicos, humanista, científicos y tecnológicos de las sociedades, para lo cual hemos creído conveniente recurrir a diversas fuentes para dicha elaboración

En esta monografía pretendemos plantear algunas reflexiones y críticas sobre la calidad y desempeño profesional del magisterio; con ello buscamos enfatizar la necesidad de mejorar la propuesta de enseñanza y su importancia en el aprendizaje de los niños.

Este trabajo esta dividido en dos capitulos, en el primero tratamos lo referente a la calidad educativa y su eficiencia interna; en el segundo capitulo compilamos información referida al desempeño profesional de los docentes y finalmente están consignadas las conclusiones y las respectivas recomendaciones.

OBJETIVO GENERAL

- Explicar la Calidad y Desempeño Profesional del Magisterio en Educación Inicial -Primaria en la ciudad de Rioja.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los índices de Calidad del Profesional Docente de los niveles Inicial - primaria.
- Analizar el Desempeño Docente del Profesional en educaron de los niveles Inicial – Primaria.
- Determinar los factores que influyen en la Calidad y Desempeño Profesional del Magisterio en Educación Inicial – Primaria en la ciudad de Rioja.

JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

Se evidencia que la labor del docente ya no puede ser la de hace 10 ó 5 años atrás. Se requiere de un maestro actualizado constantemente, que haga uso y localice la información que necesita por diferentes fuentes, tenga un dominio pleno de los contenidos que imparte y de los principios pedagógicos, epistemológicos, psicológicos, filosóficos, sociológicos, sepa aplicar la ciencia a su labor cotidiana que le permita diseñar estrategias didácticas y educativas y lograr que todos los estudiantes aprendan.

Según, CALERO, M. (1998), p. 221. "La profesión docente, por su propia esencia demanda capacitación, de otro modo es imposible su participación en la realización de calidad, pero no una capacitación intelectualista sobre algunos rubros aislados, de simple instruir, sino sistemática, pragmática e integral". Señala además que: "La dimensión pedagógica, implica una reconceptualización del modelo educativo y por lo tanto, una revisión integral del currículum, de la formación y capacitación docente y otros actores educativos; del significado y alcance de la evaluación curricular y de los aprendizajes, el rol de la comunidad y otros agentes sociales en la educación".

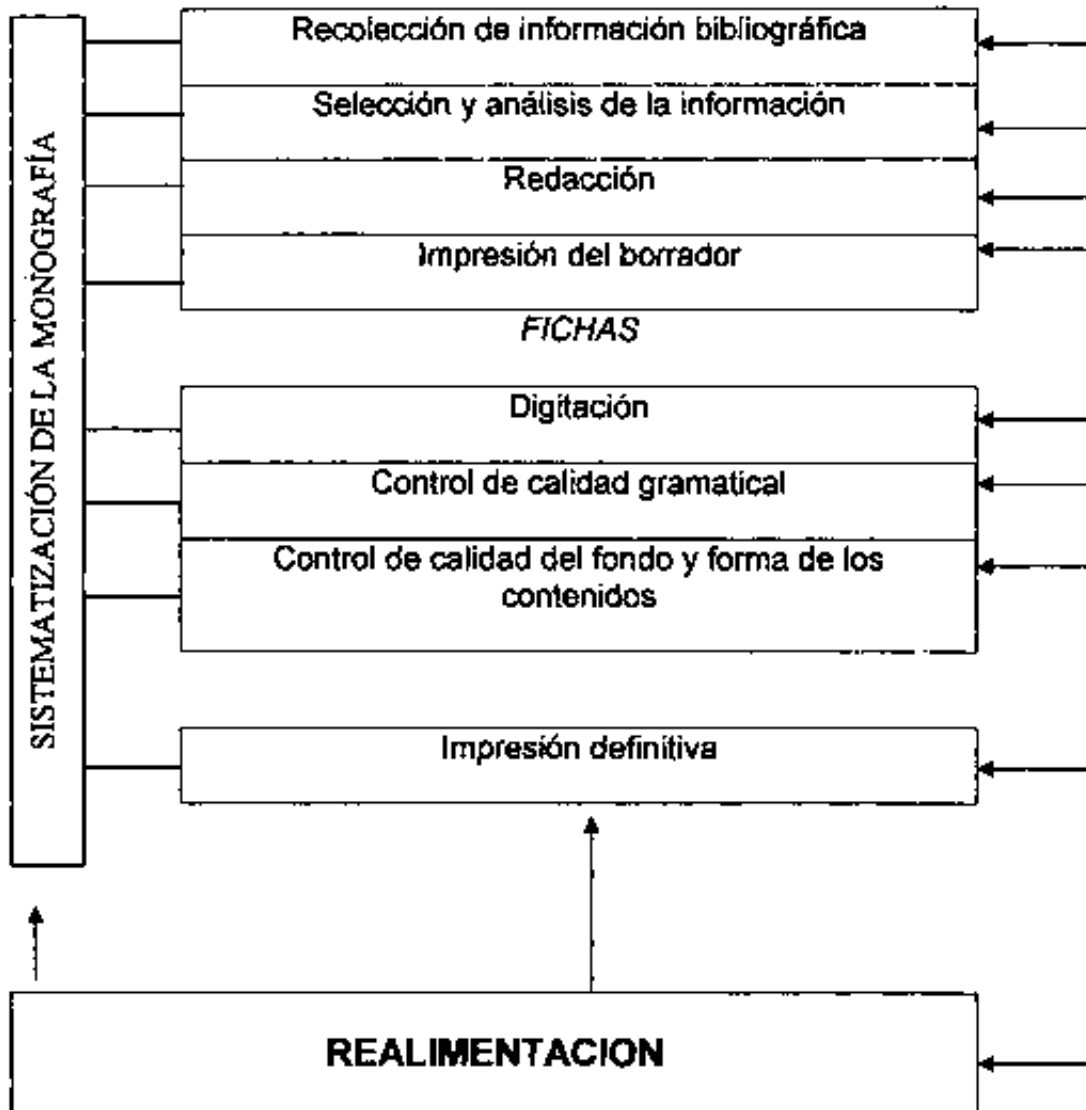
Las razones por la cual se considera importante esta investigación es la de tener referencias de la calidad y el desempeño profesional de los docentes y en consecuencia conocer los factores que influyen en este campo del Sistema Educativo ante una sociedad vulnerable a cambios.

Por lo tanto surge la necesidad de cómo elevar la calidad de la educación, es por eso que se quiere conocer las causas que originan la baja calidad y desempeño profesional de los docentes, y así saber cuales son las dificultades que presentan la cual repercute en su calidad y desempeño laboral, y de esta manera dar a conocer a la comunidad docente riojana sobre este delicado rol de educador profesional y que se tomen medidas correctivas sobre su trabajo; para esto los Órganos Educativos se deben preocupar en la preparación, actualización de los docentes.

Hoy todos somos conscientes que si el maestro no esta preparado, no está capacitado, nada de lo que tenga a su alcance va a ser útil para los grandes cambios.

METODOLOGIA

Para la elaboración de la presente monografía se siguió los procesos metodológicos que se ilustran en el diagrama siguiente:



FUENTES

Las fuentes utilizadas para la elaboración de la presente monografía fueron recopiladas de diferentes referencias bibliográficas, tales como: textos de renombrados autores, revistas y/o folletos y por último la consulta de páginas electrónicas.

LIMITACIONES

La presente monografía considera las siguientes limitaciones.

- ❖ Nuestra monografía solo comprende fundamentos teóricos que contemplan el marco de referencia sobre calidad y desempeño profesional de los docentes.
- ❖ En la redacción de la presente monografía se describe y analiza el tema, recurriendo exclusivamente a las fuentes bibliográficas y paginas electrónicas.
- ❖ La predisposición de las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local para la investigación, ya que notamos resistencia en cuanto a la obtención de datos estadísticos para concretizar nuestro tema de investigación.

CAPÍTULO I

CALIDAD EDUCATIVA Y EFICIENCIA INTERNA

I. CALIDAD EDUCATIVA.

1.1. Concepto de Calidad.

Refiriéndose a la calidad, DORS; citado por PÉREZ, R. (2001), señala que la calidad: "Es una aspiración a la que todos tendemos, constituye una preocupación constante. Es un sello de garantía y reconocimiento, un anhelo, un objetivo hacia el que se tiende; la calidad significa grado de excelencia, es una palabra que marca un hito en nuestras aspiraciones al desarrollar cualquier actividad."

Enfocándose en el mismo tema PÉREZ, R. (2001), sostiene que: "La calidad es considerada para algunos como sinónimo de eficacia. Una organización, del tipo que sea, desde una fábrica a un servicio de salud, será de calidad en la medida que alcance los objetivos propuestos."

1.2. Calidad de la Educación.

La naturaleza misma de la educación debe representar alguna incidencia sobre la idea de calidad, al igual que ocurre con las características de las instituciones que la prestan y de su mismo personal. No es lo mismo, en efecto, un servicio educativo prestado en un centro privado que en uno público, ni es irrelevante que el personal sea funcionario o contratado laboralmente, ni que se trate de centros unitarios o graduados, que impartan sólo educación infantil o toda la gama preuniversitaria, que sean plenamente formativos o se orienten a la capacitación en ciertas habilidades orientadas a la actividad profesional (academias), etc. (PÉREZ, R. 2001, p. 20-21).

En la opinión de CALERO (1998), "La educación para el logro de calidad tiene que incidir básicamente en la actitud del personal subalterno y directivo a fin que el organismo, presente imagen y efecto deseable... La educación no debe incidir exclusivamente en el área laboral, salvo lo necesario; por ver solo esto, descuidamos la formación personal del servidor". Asimismo, el interés por la calidad de la educación no es nuevo para los viejos maestros, no por autosuficiencia sino por experiencia que han tenido la oportunidad de vivirlas. La mística con que ellos han trabajado jamás podrán negarla, ni sus enemigos, los gobernantes de turno, quienes les regatearon y les regatean sus haberes.

"La calidad consiste en hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia; satisfacer al cliente, disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo, reducir costos inútiles, evitar fallas, ser más eficaz/eficiente/productivo." (PEREZ, R y otros.2001).

La calidad se centra en el proceso y en el producto, son elementos de una misma realidad, ya que el proceso se caracteriza en su calidad, por el producto que consigue y producto es la consecuencia del proceso que desarrolla.

Una buena calidad educativa, considera 3 dimensiones importantes: La funcionalidad (procesos, productos y metas con las necesidades sociales), la eficacia (producto con las metas y objetivos), la eficiencia (procesos con productos).

La Ley General de Educación N° 28044. (2005), en su Capítulo III, Artículo 13, al referirse a la calidad de la educación manifiesta que: "Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Los factores que interactúan para el logro de dicha calidad son:

- a) Lineamientos generales del proceso educativo en concordancia con los principios y fines de la educación peruana establecidos en la presente ley.
- b) Currículos básicos, comunes a todo el país, articulados entre los diferentes niveles y modalidades educativas que deben ser diversificados en las instancias regionales y locales y en las instituciones educativas, para atender a las particularidades de cada ámbito.
- c) Inversión mínima por alumno que comprenda la atención de salud, alimentación y provisión de materiales educativos.
- d) Formación inicial y permanente que garantiza idoneidad de los docentes y autoridades educativas.
- e) Carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral.
- f) Infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos adecuados a las exigencias técnico-pedagógicas de cada lugar y a las que plantea el mundo contemporáneo.
- g) Investigación e innovación educativa.
- h) Organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo.

Corresponde al Estado garantizar los factores de la calidad en las instituciones públicas. En las instituciones privadas los regula y supervisa."

"La calidad de la educación demanda resaltar el concepto de sociedad educadora, no tanto por destacar la estrecha relación que hay entre la escuela y la sociedad, sino para esclarecer definitivamente que la acción educativa no se encierra en las paredes de la escuela o los

límites de la familia, como si éstas fuesen ámbitos aislados y ajenos de la vida social.

El proceso educativo tiene vinculación permanente y necesaria con los aspectos social, económico y político, por ellos se dice que toda la sociedad cubre o debe cubrir el ámbito educativo. Todos educamos a todos, nos compete una función y responsabilidad educativa ineludible.”



1.2.1. Calidad: Un concepto dinámico y cambiante.

CALERO M. (1998), considera que: "Calidad de la educación es uno de esos conceptos significantes, movilizadores y cargados de fuerza emotiva que se manejan extensivamente en la sociedad. Su fuerza y su riqueza radican precisamente en su ambigüedad, porque refleja el "algo más" que es necesario construir socialmente como todo objeto cultural."

Hay múltiples calidades y múltiples puntos de vista. Cada uno tiene una idea diferente de la calidad porque, según CASASSUS, citado por CALERO, M. (1998), los criterios que se utilizan son diferentes. Calidad no es un concepto absoluto, sino cambiante y dinámico. Se transforma en un concepto manejable al interior del

sistema educativo cuando empieza la investigación acerca de los factores que inciden en su mejoramiento. La calidad de un sistema se produce en sus procesos que transforman los insumos. Todo lo que ocurre en educación son procesos. Un proceso bien diseñado, con información acerca de lo que ocurre, estableciendo controles de calidad incorporados a lo largo del mismo, producirá calidad en los resultados.

Como lo expresa EDWARDS, citado por CALERO, M. (1998), "La calidad es un valor que requiere definirse en cada situación y no puede entenderse como un valor absoluto. Los significados que se le atribuye a la calidad de la educación dependerán de la perspectiva social, de los sujetos que la enuncian (profesores o padres de familia o agencias de planificación educativa, etc.), y desde el lugar del cual se hace (práctica educativa o planificación ministerial por ejemplo). Por tanto, calidad no es un concepto neutro. No es pensable una sola definición de calidad, dado que subyacen en ellas las que se adopten acerca del sujeto, sociedad, vida y educación."

1.2.2. Calidad en el servicio educativo.

LAFOURCADE, citado por CALERO, M. (1998), advierte que a toda institución educativa que procura mantener un alto nivel de calidad en sus prestaciones de servicio le caracteriza:

- ▲ En relación a los docentes.
 - a. La excelente preparación académico - profesional que observan y la continua actualización y perfeccionamiento que procuran.

- b. El compromiso y la idoneidad con que afrontan y desarrollan sus actividades con los alumnos en el marco del proyecto educativo que se intenta realizar.
 - c. El compromiso y la idoneidad que manifiestan en el cumplimiento del conjunto de actividades que hubieran contribuido a precisar para el logro de los objetivos institucionales.
- ▲ En relación a las actividades de conducción.
- a. La existencia de un clima institucional favorable a la creatividad, a la crítica y, en general, al desarrollo del más alto compromiso por el logro de los propósitos que definen el quehacer de sus miembros.
 - b. El empleo exitoso de mecanismos y metodologías que aseguran la más amplia y productiva participación en las decisiones de todos los actores sociales involucrados en su gestión.

1.2.3. Búsqueda de la calidad en educación.

"Buscar la calidad de la educación no es tener un sistema único de educación, sino de acuerdo a las condiciones de cada realidad. Diversifiquemos: currículos, metodologías, medios auxiliares, sistemas de aprendizajes y evaluaciones." (CALERO, M. 1998, p. 102).

Después de la Segunda Guerra Mundial, diversos países del mundo salieron de la crisis y pasaron a ser potencias económicas, como Japón, Corea, Alemania, Taiwán y últimamente China. Lograron ese salto dialéctico gracias a la calidad de sus habitantes y de su educación. La educación humaniza si su direccionalidad es

correcta. No cualquier quehacer, en nombre de la educación, logra ese propósito.

En aquellos países, al llegar la educación a niveles considerables de expansión, han estimado necesario impulsar el aspecto cualitativo del crecimiento, comprendiendo que:

1. La educación es importante factor de crecimiento económico.
2. La educación es medio eficiente y justo de promoción personal.
3. La educación constituye una fuerza de movilidad social.

En países vecinos al nuestro, también hicieron esfuerzos por reflexionar y tangibilizar la calidad de la educación. Frente a los altos niveles de repitencia en el primer grado de educación primaria y secundaria, fueron trascendentes las investigaciones de Shiefelbin, en Colombia. En vez de apoyo con instrumentos de modernidad recomendó trabajar en siete variables de calidad: falta de aprestamiento, choque cultural, alumnado heterogéneo, dificultad para asistir a la escuela, maestro sin formación adecuada, falta de decisiones locales, identificación oportuna de problemas.

"Mientras hay maestros que se preguntan: ¿qué conocimientos, habilidades o valoraciones debo adquirir para aumentar la calidad de mi trabajo?, hay quienes no se interesan de este asunto, tienen bajas motivaciones de logro. Apremia la necesidad de convencer a estos últimos para que vean la calidad de trabajo y la de otros y se esfuercen en hacer el mejoramiento diario de su labor. El flujo de energía enriquecedora entre alumnos y maestros y luego entre éstos y padres de familia y comunidad, debe ser aprovechado en la medida en que los roles sean asumidos con honestidad. Cuando asumimos la calidad en nuestra labor, a la altura de nuestras

aspiraciones, la constancia nos habitúa a ser mejores. El compromiso nos conduce a mayores satisfacciones y realizaciones personales y sociales y nos identifica con el éxito y el prestigio de lo que esté bien logrado en nuestra labor." (CALERO, M. 1998, p. 105).

La calidad de la educación, con estas inquietudes y alcances, en nuestra realidad y perspectiva, ahora, tiene mayor sentido y amplitud con el inciso b, del artículo 4, del Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa: "asegurar que el servicio educativo responda en calidad y eficiencia a las exigencias de la comunidad y a los intereses nacionales". Resume bien la necesidad de garantizar el producto educativo. Debemos internalizar este precepto y hacerlo realidad en nuestra labor diaria; porque calidad en su interpretación más estrecha significa calidad de producto y en su interpretación más amplia calidad de trabajo, calidad de servicio, a precio justo y cantidad justa, es necesario que se encuentre reflejada en la filosofía, como en los aspectos operacionales de todo centro o programa educativo o conjunto de ellos a nivel local, zonal o regional.

La cualificación de la educación exige:

- Que tenga como finalidad poner al educando a la altura de su época, viabilizar su pleno y equilibrio ejercido de hombre, de manera que sea como por sí mismo puede ser y no como los demás ya fueron.
- Que sus planteamientos y realizaciones estén de acuerdo con los propósitos, características y necesidades del propio país.
- Que los estudiantes se desarrollen felices en la tierra en que viven y vivan conforme a ella. Se sientan orgullosos de su identidad nacional.

- Que deposite en cada alumno toda la obra humana que le ha antecedido, para que sea el resumen del mundo viviente, puesto a nivel de su tiempo.
- Que prepare al niño para el trabajo; fuera del trabajo no hay educación completa posible.
- Que la escuela se relacione con el medio donde está fijada y se ponga al servicio de la comunidad.
- Que el hombre se eduque integral y permanentemente.
- Que el profesor asuma su rol de educador u orientador más que la de simple instructor.

El director debe ser consciente de que la responsabilidad de su gestión, en cualquier caso, ha de recaer sobre él. Al sentir esa responsabilidad debe preocuparse de lo que hace y lo que hacen los demás miembros de la institución educativa. De haber cometido errores o desvíos deben reconocerlos, estudiar sus causas y reformar lo que sea necesario. A pesar de las dificultades, el esfuerzo por realizarlo es significativo. El error cometido debe dejar de ser simple error para transformarse en fundamento del desarrollo posterior. Debe crear una atmósfera en la que cada cual de lo mejor de sí. Debe procurar descubrir, en todos los agentes, sus cualidades y potenciarlas y si encuentra algún defecto ayudarles en la corrección. Debe insistir en todo el personal los objetivos de la entidad para que en ellos nazca la actitud altruista de colaboración. Trabajando sin comprender la misión del organismo no es posible conseguir la calidad requerida.

1.2.4. Calidad docente.

Al tratar los aspectos relacionados con la calidad docente, CALERO, M. (1998), advierte que: "La profesión docente por su propia esencia demanda capacitación permanente, de otro modo es imposible su participación en la realización de calidad. Pero no

una capacitación intelectualista sobre algunos rubros aislados, de simple instruir, sino sistemática, pragmática e integral. Por preocuparnos de exclusivismos descuidamos tantas veces la formación personal del docente y consecuentemente la de los alumnos. Por ser docente, profesional o profano, juzgamos que tiene cualidades morales, intelectivas, físicas, sociales y culturales suficientes, aun verificando su escasez o ausencia o ratificando con la multiplicidad de quejas que las comunidades exponen."

Refiriéndonos al tema TRAHTEBERG, L. (1998), considera que: "Si no se invierte en los maestros y directores, la calidad no mejorará. Tan grave como la deserción escolar es la deserción magisterial. Los alumnos no deben estar en manos de improvisados de la educación".

"El profesor de calidad es el eje del cambio educativo, es el talón de Aquiles de los sistemas educativos. La calidad de una institución educativa depende de la calidad de su profesorado." (EDWARDS, V.1998 p. 67).

II. CRITERIOS PARA VALORAR LA CALIDAD EN EDUCACIÓN.

PÉREZ, R. (2001), plantea criterios que nos permiten identificar planteamientos educativos dotados o no de calidad; entre estos tenemos:

2.1. La Totalidad como criterio de calidad.

La educación, para que sea de calidad, ha de ser educación y no otra cosa. Esta afirmación, tan radical como obvia, lleva implícitas dos notas fundamentales: la educación ha de mejorar o perfeccionar a la persona, en lugar de degradarla o limitarla, y debe mejorar toda la persona y a cada persona.

La primera cuestión nos conduce a entender la educación como una influencia no manipuladora de los educadores: su meta será hacer a la persona dueña de sus actos y no una marioneta, más o menos consciente del hecho, gobernada o por sus instintos o por planteamientos ajenos no asumidos personalmente como propios. La segunda representa la necesidad de plantearse la formación y mejora de todas y cada una de las dimensiones que integran a la persona.

En consecuencia, planteamientos reductivos de la educación, como puede ser la sola enseñanza o transmisión del saber, o degradados, como el adoctrinamiento, el simple adiestramiento o la manipulación, la antimejora por excelencia, que lejos de perfeccionar, de mejorar al hombre, lo empeora, lo envilece, lo degrada, son evidencias de una educación carente de calidad.

En el marco de la Reforma educativa española, la totalidad se aprecia en el intento de no reducir la educación a la transmisión de saberes – contenidos conceptuales- procurando la inclusión de los procedimientos, algo que podríamos entender como la formación intelectual, y de las actitudes y valores.

2.2. Integralidad y calidad.

Sin embargo, la consecución de tales manifestaciones, que aquí denominamos excelencia, no es posible desde la pura yuxtaposición de actuaciones o desde la simple suma de las influencias parciales de cada educador; la adecuada organización y armonía entre las partes es lo que constituye la realidad cualitativamente deseable, y ello no es posible sino desde la integralidad, esto es, desde la integración armónica de cada una de las dimensiones con todas las demás, fruto de actuación conjunta, coordinada y armónica de los responsables de la educación..

Totalidad e integralidad se convierten así en las dos manifestaciones y criterios para juzgar la calidad de un sistema

educativo y, por ende, de la educación impartida en un determinado centro.

La integralidad exige proyectos compartidos, asumidos por los miembros del centro, y trabajados desde las respectivas posiciones de responsabilidad de cada uno de ellos. Para un planteamiento educativo dotado de integralidad es necesario contar con una meta, con un fin de la educación, tan elevado como para que, de una parte, sea capaz de acoger, de dar cabida, a todas y cada una de las actuaciones que se llevan a cabo en las aulas; y de otra, que, por su propia naturaleza pueda integrarlas en un proyecto común, armónica y coherente.

Podríamos concluir afirmando que estas dos grandes notas de una educación de calidad en sentido estricto se deben plasmar en un proyecto educativo que, si lo es en verdad, deberá respetar el acuerdo y el compromiso de los miembros de la comunidad educativa." (PÉREZ, R. 2001, p. 26).

2.3. Indicadores de calidad en educación.

2.3.1. Dentro de las áreas de supervisión.

CALERO, M. (1998), considera que, los indicadores de la calidad de educación dentro de las áreas de supervisión son:

A. EDUCANDO.

a) Aspecto Actitudinal.

1. Prácticas de autoevaluación, estima personal y valoración social.
2. Capacidad de detectar problemas, proponer alternativas y participar en su solución. No evadirlos.
3. Identificación con la familia, comunidad local o regional, patria y humanidad.

4. Buenas relaciones humanas con todos, sin discriminación.

b) Aspecto Intelectual.

1. Uso de diversas estrategias cognoscitivas.
2. Desarrollo de habilidades para identificar, relacionar, comparar, sintetizar, analizar, graficar, concluir, extrapolar, evaluar.
3. Realización de enfoques integradores de las asignaturas en torno a un asunto de estudio.
4. Prácticas de razonamientos, críticas, autocríticas.

c) Aspecto Psicomotor.

1. Adecuado dominio corporal a través de multiplicidad de acciones: recreación, educación física, trabajo, estudio.
2. Prácticas de capacitación – producción en tareas propias de la comunidad.

d) Aspecto Espiritual.

1. Cultivo de valores espirituales en las diferentes áreas de la cultura.

B. EDUCADOR.

a) Esfera Personal

1. Salud física – mental.
2. Conducta intachable y democrática.
3. Agudeza intelectual y conocimiento de la realidad.
4. Espíritu de superación, responsabilidad y actitud científica.
5. Cumplir rol de líder más que de autoridad formal.
6. Convicción para respetar y hacerse respetar.

7. Sensibilidad social para comprender problemas ajenos.
8. Conocimiento y ejercicio de sus deberes y derechos.

b) Esfera Profesional.

1. Investigación e identificación con la comunidad.
2. Actualización, perfeccionamiento y/o especialización permanente.
3. Afán de hacer educación integral.
4. Compromiso con la dignificación del Magisterio.
5. Práctica de ética profesional.
6. Capacidad para adaptar técnicas, normas, principios.
7. Actuación de educador, promotor y no de instructor.

C. COMUNIDAD.

1. Conocimiento de la realidad local.
2. Conciencia de calidad de la educación.
3. Compromiso con el proyecto educativo.
4. Concientización y participación en los quehaceres educativos.
5. Estrecha coordinación con la escuela y el Estado para garantizar una educación en excelencia.

D. ESCUELA.

a) Aspecto Material.

1. Mejora de la infraestructura escolar.
2. Selección, creación, uso y conservación adecuada de los medios auxiliares.
3. Uso de recursos naturales e implementos modernos.
4. Validación de materiales educativos.

- b) **Aspecto Administrativo.**
1. Práctica de una administración más humana y científica.
 2. Priorizar las atenciones a los más necesitados.
 3. Uso de potenciales educativos de la comunidad.
 4. Articular los niveles educativos.
 5. Coordinación intra e intersectorial.
- c) **Aspecto Técnico – Pedagógico.**
1. Promoción de autoaprendizajes individuales y colectivos.
 2. Integración y correlación de asignaturas, teórica y prácticamente.
 3. Uso de tecnologías humanizantes.
 4. Atención a los intereses y necesidades del alumno.
 5. Prácticas de autoevaluación individual y grupal.
- d) **Aspecto Económico.**
1. Relación de educación y trabajo.
 2. Honestidad y control en el manejo de las economías de la escuela.
 3. Realización de faenas escolares y actividades de autofinanciamiento.
- e) **Aspecto Social.**
1. Mejora de relaciones humanas en la comunidad educativa.
 2. Fomento de autocrítica y autoevaluación.
 3. Participación de padres de familia, ex alumnos y amigos del plantel en todas las actividades escolares.
 4. Desarrollo de la identidad personal y comunal.
 5. Realización de acciones de promoción comunal.

2.3.2. En términos de objetivos generales.

Si trabajamos con indicadores de calidad basados en objetivos generales tenemos que esforzarnos en: (CALERO, M. 1998, p. 109).

- a) Enseñar habilidades, destrezas y conocimientos para sí.
- b) Desarrollar actitudes y habilidades para desempeñarse en el medio.
- c) Contribuir al desarrollo de la localidad.

Estos objetivos deben cumplirse en cualquier Institución Educativa. En las unidocentes la situación es muy difícil, pero no imposible.

La calidad de la educación es en primera línea responsabilidad del maestro, pero no exclusivamente de él. Comparten o deben compartir esa responsabilidad también los expertos y administradores, los padres de familia y los alumnos.

III. CONTROL DE CALIDAD EN EDUCACIÓN.

En las escuelas tradicionales, abandonadas por las diversas instancias jerárquicas que debieran hacer control, era el mismo maestro quien se autocontrolaba comparando su labor con el patrón de referencia. La información era escasa o nula. Son las mismas circunstancias que afrontan nuestras escuelas unidocentes de las áreas rurales. (CALERO, M. 1998, p. 77).

El incremento de centros educativos hizo que el más hábil de los maestros o algún recomendado por el grupo de poder, especialmente político, desempeñara el papel de Inspector de Educación y que posteriormente cambió de nombre por el de Supervisor. Estos lo eran a tiempo completo. En jurisdicciones menores asumían la función, en algún

La destreza conceptual es la habilidad mental de coordinar e integrar todos los intereses y actividades de la organización. Es la capacidad de ver la organización íntegra y comprender cómo sus partes dependen unas de otras.

La destreza técnica es la que más fácilmente puede adquirir un administrador o director. La destreza humana, en cambio, es más difícil de enseñar o aprender, porque comprende elementos emocionales complejos. Difícil nos resulta cambiar nuestras maneras habituales de actuar frente a los demás.

El potencial más importante de cualquier empresa es el elemento humano, de su capacitación, participación y motivación depende el éxito. Todo ser humano, por humilde que sea su condición, posee un potencial de creatividad que la institución en la que labora no siempre le brinda la oportunidad de desarrollar.

IV. CALIDAD Y EFICIENCIA INTERNA EN LA REGIÓN SAN MARTÍN.

Un tema que permanentemente está presente en las distintas mesas de participación, concertación y control ciudadano que promueven las instituciones del Estado y de la sociedad civil, tanto en la Región San Martín como en las otras regiones del país, es la calidad educativa. "Este es un tema que preocupa a la Dirección Regional de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, Instituciones Educativas y a los dirigentes del gremio magisterial y, por supuesto, también a los profesores" (LINAREZ, F. 2005, p. 1).

A pesar de esa preocupación, no hay propuestas ni se ha elaborado una ruta de trabajo para reflexionar y actuar para lograr una educación de calidad. Mientras tanto, los actores directos de la educación seguirán desorientados en la tarea de ir construyendo una educación que responda a los intereses y

Los resultados de este diagnóstico se han organizado considerando las siguientes equivalencias:

PUNTAJE	NIVEL DE LOGRO	CÓDIGO
Del 17 al 20	Sobresaliente.	AD
Del 12 al 16	Logro satisfactorio.	A
Del 07 al 11	En proceso de logro.	B
Del 01 al 06	En inicio.	C
0	No confiable.	NC

CUADRO N° 1

San Martín: Promedio Obtenidos en la Prueba Diagnóstica de II.EE.

Focalizadas en Educación Primaria de Menores, por grados 2005

GRADOS	EJE TRANSVERSAL					
	Comunicación Integral		Razonamiento Matemático		Convivencia en Valores	
	Promedio	Nivel	Promedio	Nivel	Promedio	Nivel
1°	8,6	B	6,2	B	12,4	A
2°	10,9	B	7,0	B	11,9	A
3°	9,0	B	3,4	C	12,2	A
4°	8,3	B	4,7	C	13,8	A
5°	9,0	B	11,5	A	12,9	A
6°	10,0	B	6,0	B	14,8	A

Fuente: DRESM: Moyobamba (Dirección de Gestión Pedagógica).

CUADRO N° 2

San Martín: Promedio Obtenidos en la Prueba Diagnóstica de II.EE.
Focalizadas en Educación Secundaria de Menores, por grados 2005

GRADOS	Comunicación Integral				Razonamiento Matemático						Conv. En Valores	
	Comp. Lectora		Produc. de Textos		Razon. Y Demostr.		Inter. de gráficos		Resoluc. De problemas.			
	Prom	Niv	Prom	Niv	Prom	Niv	Prom	Niv	Prom	Niv	Prom	Niv
Primero	8.6	B	8.0	B	5.0	C	8.5	C	6.0	C	14.0	A
Segundo	7.6	B	9.4	B	5.0	C	3.8	C	7.0	B	15.0	A
Tercero	11	B	9.2	B	4.0	C	6.0	C	6.0	C	15.0	A
Cuarto	7.4	B	9.0	B	4.8	C	4.5	C	7.0	B	16.0	A
Quinto	6.4	B	6.2	B	7.0	B	7.0	B	4.0	C	16.0	A

Fuente: DRESM: Moyobamba (Dirección de Gestión Pedagógica).

En los cuadros N° 1 y N° 2, se presenta los resultados que corresponden al proceso de modernización y calidad educativa en la región San Martín y a un análisis preliminar de los resultados regionales de las pruebas mencionadas.

Como podemos observar, estos resultados son bastante deficientes, sobre todo en lo que corresponde a Comunicación Integral y a Razonamiento Matemático. En términos escolares podríamos hablar de "nota desaprobatoria". Con estos resultados, los actores del Estado y la sociedad civil vienen afirmando que nuestra educación regional adolece de serios problemas de calidad y equidad.

Esto nos conduce a reflexionar más seria y detenidamente sobre la necesidad de brindar una buena educación (con equidad y calidad). Urge, ahora, plantear alternativas innovadoras para revertir este problema y no estar haciendo y diciendo más de lo mismo.

4.2. La eficiencia interna en la Región San Martín.

La mayor oferta educativa en la región San Martín está en manos del Estado, que está a cargo del 96% de Educación Inicial y el 95% de Primaria y Secundaria. Analizamos la eficiencia interna a partir de los siguientes indicadores: aprobados, desaprobados y retirados.

En el Cuadro N° 3 presentamos los resultados de eficiencia interna, tanto en las instituciones de gestión estatal como en la no estatal.

CUADRO N° 3

San Martín: Eficiencia Interna Anual en Educación Primaria y Secundaria de Menores, por Gestión y Área: 2004.

SITUACIÓN	EDUCACIÓN PRIMARIA					EDUCACIÓN SECUNDARIA					
	Estatal	No Estatal	Urbano	Rural	Total	Estatal	No Estatal	Urbano	Rural	Total	
Aprobados	81.8	98.4	86.7	77.6	82.0	82.9	84.9	84.2	78.8	82.9	
Desaprobados	9.6	4.2	7.5	11.4	9.5	10.0	5.8	10.1	9.1	9.9	
Retirados	8.6	6.4	5.8	11.0	8.5	7.1	9.3	5.7	12.1	7.2	
Fracaso Escolar	18.2	10.6	13.3	22.4	18.0	17.1	15.1	15.8	21.2	17.1	
Total					100.0	Total					100.0

Fuente: Educación y Cambio N° 1: "El Rostro de la Educación en la Región San Martín" – Pedro Orihuela Orihuela.

Como señala ORIHUELA, P, citado por LINARES, F y LINARES, J. (2005): "La baja cobertura escolar y el alto fracaso escolar en educación primaria de menores, son los principales proveedores de analfabetos en la Región San Martín, que tiene el 11,3% de analfabetismo".

Estos resultados nos permiten observar una desventaja del área rural frente al área urbana y de la gestión pública frente a la gestión privada; desventaja que se hace más evidente en el nivel de Educación Primaria.

4.2. La eficiencia Interna en la Región San Martín.

La mayor oferta educativa en la región San Martín está en manos del Estado, que está a cargo del 96% de Educación Inicial y el 95% de Primaria y Secundaria. Analizamos la eficiencia interna a partir de los siguientes indicadores: aprobados, desaprobados y retirados.

En el Cuadro N° 3 presentamos los resultados de eficiencia interna, tanto en las instituciones de gestión estatal como en la no estatal.

CUADRO N° 3

San Martín: Eficiencia Interna Anual en Educación Primaria y Secundaria de Menores, por Gestión y Área: 2004.

SITUACIÓN	EDUCACIÓN PRIMARIA					EDUCACIÓN SECUNDARIA					
	Estatal	No Estatal	Urbano	Rural	Total	Estatal	No Estatal	Urbano	Rural	Total	
Aprobados	81.8	98.4	86.7	77.6	82.0	82.9	84.9	84.2	78.8	82.9	
Desaprobados	9.6	4.2	7.5	11.4	9.5	10.0	5.8	10.1	9.1	9.9	
Retirados	8.6	6.4	5.8	11.0	8.5	7.1	9.3	5.7	12.1	7.2	
Fracaso Escolar	18.2	10.6	13.3	22.4	18.0	17.1	15.1	15.8	21.2	17.1	
Total					100.0	Total					100.0

Fuente: Educación y Cambio N° 1: "El Rostro de la Educación en la Región San Martín" – Pedro Orihuela Orihuela.

Como señala ORIHUELA, P. citado por LINARES, F y LINARES, J. (2005): "La baja cobertura escolar y el alto fracaso escolar en educación primaria de menores, son los principales proveedores de analfabetos en la Región San Martín, que tiene el 11,3% de analfabetismo".

Estos resultados nos permiten observar una desventaja del área rural frente al área urbana y de la gestión pública frente a la gestión privada; desventaja que se hace más evidente en el nivel de Educación Primaria.

En la zona rural de la Región (Escuelas Unidocentes y Multigrado) encontramos otros indicadores de eficiencia alarmantes, pues el 42% de los productores agropecuarios no han concluido la primaria y los niños que culminan el sexto grado de educación primaria, tienen un nivel de aprendizaje de niños y niñas del cuarto grado.

Ante estos resultados, existe una clara insatisfacción acumulada en relación con las expectativas de la población, con respecto a la atención de sus necesidades educativas. La aspiración a un servicio de calidad tiende a acrecentarse como un problema del sistema educativo en la Región.

Los críticos de la realidad educativa regional, manifiestan que la educación deficiente no nos está preparando como población creadora y productiva ni permite la inserción en el desarrollo económico regional (agricultura, comercio y servicios).

4.3. Como afrontar el problema de la baja calidad educativa.

A nivel de cada región, los proyectos educativos regionales deben orientarse hacia una educación de calidad. Es necesario atender la emergencia, pero con una mirada al mediano y largo plazo.

En la Región San Martín, se viene elaborando el Proyecto Educativo Regional - PER, buscando elevar el rendimiento y desempeño escolar y profesional de sus estudiantes y profesores, a través del desarrollo de las estructuras cognitivas, afectivo-valorativas y volitivas. El PER debe estar articulado a los ejes económico productivo, socio cultural y ambiental del Plan de Desarrollo Concertado de la Región; instrumento de planificación que constituye el eje estratégico del desarrollo social.

La articulación con este Plan de Desarrollo Concertado dará sostenibilidad a los demás ejes para el desarrollo integral de la Región.

Las acciones necesarias para que el Proyecto Educativo Regional se desarrolle de acuerdo a los requisitos señalados anteriormente son:

- Rehabilitar y construir una buena infraestructura educativa.
- Mejorar el currículo escolar.
- Evaluar permanentemente a todos los actores educativos.
- Elaborar un plan de capacitación y especialización a los docentes y de los trabajadores de los órganos descentralizados.
- Fortalecer el Consejo Participativo Regional de Educación – COPARE, Consejo Participativo Local de Participación – COPALE, Consejo Educativo Institucional CONEI y las redes educativas.
- Optimizar la asignación de recursos con un criterio de discriminación positiva y de racionalidad.

Es necesario el desarrollo de todos estos componentes en forma conjunta para iniciar el proceso de mejoramiento del deficiente servicio de la calidad educativa.

4.4. Reflexiones y actitudes para cambiar.

La escuela pública casi siempre estuvo carente de recursos, tanto en el área urbana como en la rural. Esta dificultad no puede seguir siendo la principal disculpa de los actores directos de la educación (principalmente de los profesores) para desarrollar una mala educación. Esto no es justo para nuestros niños y niñas de la Región. Pongamos en práctica nuestra inteligencia emocional y cognitiva. Recordemos lo que nos dijo el maestro José Antonio Encinas Franco: "La mejor educación se da a través de un proyecto de trabajo, y el mejor examen es su ejecución."

Los diferentes diagnósticos y pruebas de medición del aprendizaje en Comunicación Integral, Lógico Matemática y Educación en Valores,

recogidos y aplicados en la región, nos ubican en uno de los últimos lugares dentro de las 24 regiones. Entonces, ¿es suficiente seguir hablando y escribiendo sobre nuestra crisis educativa regional?

No, no es suficiente. Es preciso que los datos estadísticos cuantitativos y cualitativos, se conviertan en proyectos de investigación e innovación para obrar, para hacer cosas, para transformar nuestra escuela y su contexto.

Con el pretexto de la pobreza, no podemos dejar de construir una educación de calidad ni dejar de exigirnos a nosotros mismos como profesionales.

CAPÍTULO II

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

I. DESEMPEÑO PROFESIONAL.

Es el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes en el desempeño de sus funciones.

En la opinión de TEDESCO, J. (2004), señala que en el análisis de desempeño profesional de los docentes se pueden identificar 4 grandes problemas, los cuales vamos a descubrir y explicar a continuación:

a) Los primeros puestos de trabajo.

La transición de la formación inicial al desempeño profesional es un momento crucial en el proceso de construcción de un docente. Todos los testimonios coinciden en señalar que los primeros puestos de trabajo tienen una importancia fundamental en la definición del estilo de desempeño y en el futuro de la carrera profesional del docente. Sin embargo, también son numerosos los testimonios que indican que ese momento tan importante no es objeto de políticas adecuadas. Por lo general, los puestos de entrada al mercado de trabajo docente son los más difíciles desde el punto de vista del desempeño. Los docentes más jóvenes y menos experimentados encuentran sus primeras oportunidades de trabajo en escuelas de zonas marginales, donde los recursos disponibles son precarios y donde la población escolar requiere una atención pedagógica muy competente. Los incentivos para desempeñarse en esos puestos – cuando existen – no son suficientemente atractivos, lo cual provoca un fenómeno muy conocido: los docentes jóvenes tratan de abandonarlos rápidamente en búsqueda de condiciones más favorables de trabajo. El costo de esta alta rotación y de la escasa experiencia de los docentes lo pagan los alumnos de las

familias de bajos recursos, que sufren las tasas más altas de repetición y fracaso escolar.

Las políticas destinadas a acompañar el ingreso a la docencia implican, en consecuencia, dos tipos diferentes de medidas. En primer lugar, medidas destinadas a incentivar seriamente el desempeño en los primeros años de estudio de cada nivel educativo, en áreas marginales o con poblaciones desfavorecidas, para evitar que esos puestos sigan cumpliendo el papel de "puestos de entrada" al mercado de trabajo. En segundo lugar, medidas destinadas específicamente a convertir los primeros años de desempeño profesional en parte del proceso de formación docente, a través de tutorías y de otros mecanismos de acompañamiento.

b) Individualismo y trabajo en equipo.

El segundo problema mencionado en los análisis de esta fase del desempeño docente es el que se refiere al individualismo con el cual el docente realiza su tarea. Numerosos estudios llevados a cabo sobre este problema coinciden en señalar que éste es uno de los obstáculos más importantes para el desarrollo de una cultura técnica común. Entre los factores que explican este comportamiento se encuentra, sin duda, el modelo de organización del trabajo escolar, que no estimula la discusión en equipo ni la co-responsabilidad por los resultados y obliga al docente a enfrentar "privadamente" la solución de los problemas que plantea su actividad. Este alto nivel de individualismo es, en ciertos casos, asumido por los docentes como una expresión de autonomía profesional. La autonomía, entendida como aislamiento y reducción del ámbito profesional a la sala de clase, es un aspecto muy importante de la cultura de los docentes, pero tiene efectos perversos muy importantes entre los cuales pueden mencionarse, al menos, dos de los más universales: (1) fortalece la idea que es posible atribuir al docente en tanto individuo todas las demandas que se le hacen a la educación

como sistema y (2) empobrecer tanto las posibilidades de desarrollo profesional del docente como los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Los diagnósticos sobre este problema coinciden en señalar que resulta utópico suponer que es posible reunir en una sola persona todas las capacidades que requiere el trabajo educativo en una institución, desde las especialidades temáticas, las exigencias de trabajo en determinadas etapas del desarrollo de la personalidad, hasta las capacidades personales para enfrentar los diferentes aspectos del trabajo institucional: gestión, negociación, enseñanza, evaluación, investigación, etc. Las estrategias de acción se dirigen, en consecuencia, a superar la idea del docente, en singular, para comenzar a trabajar sobre el concepto de equipo docente. Las reformas actuales en la gestión educativa, tendientes a estimular la autonomía de las escuelas a través de proyectos por establecimiento intentan, desde este punto de vista, introducir el trabajo en equipo y la acumulación de experiencias, como una exigencia del propio diseño institucional de las escuelas. Una de las posibles líneas de acción para el futuro se basa en la hipótesis del ejercicio de la docencia como profesionalismo colectivo.

La capacitación en servicio ha estado tradicionalmente efectuada al margen del establecimiento donde se desempeña el docente y destinada a satisfacer carencias de su desempeño individual, ya sea en la asignatura especial o en el tipo de problemas que el docente enfrenta en su clase. Los límites de esta modalidad de capacitación en servicio han sido mostrados en diversos estudios. Apoyar los programas de capacitación en servicio en las necesidades del establecimiento escolar, en cambio, tiende a fortalecer el trabajo en equipo y la cultura común. Esta alternativa para la formación en servicio no anula la posibilidad ni la necesidad de recibir capacitación individual específica. La

complementariedad de ambas formas de capacitación es evidente y el desafío a resolver consiste, precisamente, en su articulación.

c) La carrera profesional.

Las perspectivas de carrera profesional dentro de la docencia son, por lo general, bastante limitadas. Gran parte de los puestos destinados a satisfacer nuevas funciones dentro de la institución escolar, son ocupados por profesionales diferentes a los docentes: psicólogos, médicos, administradores, etc. Y la promoción profesional del docente está asociada generalmente al abandono de la actividad específica en la cual la persona ha demostrado sus mejores competencias. Frecuentemente, el buen docente debe abandonar la sala de clase para ejercer como director de escuela o supervisor. Pero como estas funciones están, por lo general, vinculadas al desempeño de tareas más administrativas que de apoyo al proceso de enseñanza – aprendizaje, la promoción significa una pérdida de la experiencia acumulada tanto para el individuo como para la institución. Las recomendaciones en este ámbito se dirigen hacia la definición de un sistema de carrera que se basa en el aprovechamiento de las mejores competencias docentes: tutorías sobre los nuevos docentes, coordinación de equipos y fundamentalmente, la redefinición de los roles de dirección y de supervisión.

Complementariamente con este esquema general de carrera profesional, la docencia está regida por un sistema de retribuciones donde la variable más importante en la determinación de los incrementos de salario es la antigüedad. Este sistema no brinda incentivos al desempeño más eficiente o en determinadas zonas geográficas o con poblaciones prioritarias desde el punto de vista de las políticas educativas. El debate abierto hace ya algunos años se dirige a diversificar los criterios de asignación salarial, introduciendo variables ligadas a los resultados de la acción educativa. En este sentido, las

estrategias basadas en un enfoque simple de asociar salarios a logros de aprendizaje de los alumnos han mostrado serias dificultades tanto conceptuales como políticas para su implementación. La hipótesis según la cual los resultados de aprendizaje dependen prioritariamente del docente está lejos de ser probada y las dificultades propias de la medición de resultados impiden que este factor se convierta en un elemento central de una política salarial.

d) La participación en las decisiones.

Otro de los temas recurrentes en las discusiones sobre la etapa de desempeño profesional de los docentes se refiere a su participación en las decisiones. Al respecto, es preciso distinguir, al menos, dos diferentes niveles en los cuales se plantea la participación de los docentes: el nivel macro – educativo, donde se toman decisiones de carácter político general y el nivel micro – educativo, que se refiere a las decisiones que afectan el funcionamiento del establecimiento escolar. En el nivel macro – educativo, los acuerdos están destinados fundamentalmente a garantizar la continuidad en la aplicación de las políticas educativas que, como se sabe, trascienden períodos gubernamentales y expresan –en términos de sus contenidos- los consensos básicos de una sociedad en términos de valores y de requisitos de cohesión social. En el nivel de las instituciones escolar, la participación de los docentes en las decisiones está vinculada al proyecto de establecimiento y a la relación con los actores externos a la escuela, particularmente la familia. Si bien ambos niveles están relacionados, los problemas que se plantean en cada uno son diferentes y merecen ser analizados por separado.

El nivel de análisis de la participación de los docentes en las decisiones macro-educativas es fundamentalmente socio-político. No existen, al respecto, posibilidades de un análisis puramente técnicos, válido fuera de contextos históricos determinados. Al respecto, en los

últimos años se ha avanzado significativamente en el desarrollo de lo que se podría denominar una "cultura de acuerdos educativos", que tiende a otorgar a las estrategias educacionales el carácter de políticas de estado y no gobiernos. En la promoción de esta cultura de la concertación educativa hay dos potenciales peligros, que han sido señalados desde diversos lugares. En primer término, el riesgo que esta idea de responsabilidad compartida provoque una especie de des-responsabilización colectiva. Algo que es responsabilidad de todos puede, en la práctica, no ser responsabilidad de nadie. Al respecto, es preciso ser claro y cuidadoso. La educación como tarea de todos no significa des-responsabilizar sino re-definir los contratos a cumplir por parte de los diferentes actores del proceso pedagógico. En segundo lugar, concertación y acuerdos no significa uniformidad, ausencia de tensiones o de conflictos.

1.1. Práctica docente en el trayecto de la formación.

SANJURJO, L. (2002), define a la formación docente como el proceso a través del cual se produce una apropiación del conocimiento científico y tecnológico de una disciplina específica, la reelaboración de una cultura del trabajo docente y el dominio de competencias docentes específicas. Asimismo, expresa que el proceso de formación docente lo habilita para ejercer la docencia en niveles y modalidades del sistema educativo con el propósito de cubrir la demanda de docentes del área, con profesionales idóneos que desde su lugar de miembros de una institución educativa, sean capaces del cuestionamiento crítico de la estructura, funciones y objetivos de la institución y nivel al que pertenecen y de operar positivamente su transformación; la reflexión y los procesos metacognitivos se deriva de reconocer la necesidad de que el profesor se desempeñe como un profesional crítico y reflexivo.

En tal sentido, CONTRERAS, citado por SANJURJO (2002), sostiene que: "La práctica docente sólo debe fundarse en conocimientos



científicos y capacidades técnicas de corte neutral, asépticos, sin compromisos ni opciones ideológicas. Al mismo tiempo señala tres dimensiones cruciales para la profesionalidad docente como son: la responsabilidad moral, el compromiso con la comunidad y la competencia profesional. Es decir que un docente profesional es quien, haciendo uso de los espacios de autonomía necesarios para contextualizar las acciones, puede tomar decisiones fundamentales en su formación científica y técnica, la realidad, los valores que sustenta. Debe, además, hacerse cargo de la calidad de los resultados que dependen de su acción, sabiendo deslindar los que exceden a su intervención inmediata y mediata, responsabilizándonos por los impactos individuales y sociales de su práctica.

Quando hablamos de competencia profesional hacemos referencia a algo más que la competencia técnica. Nos referimos a la formación teórica, conceptual, filosófica y política, formación que excede las visiones tecnocráticas de las profesiones.

A la opinión de CONTRERAS citado por SANJURJO (2002), donde sostiene que la práctica docente solo debe fundarse en conocimientos científicos y capacidades técnicas de corte neutral. Podemos hacer un análisis crítico considerando que la práctica docente tiene que fundarse a demás, en otros elementos como la experiencia, el contexto y aportes de otros experimentados por lo tanto los conocimientos científicos y capacidades técnicas quedan como una responsabilidad de adquisición y aplicación. Desde este punto de vista el docente debe enfocar su práctica holísticamente (todos los aspectos), para poder satisfacer las necesidades e intereses de los educandos (opciones ideológicas).

Las Autoras

1.2. Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores.

En la opinión de MINGORANCE, P., citado por MARCELO, C. (2001), refiere que: "El desarrollo profesional se basa en el aprendizaje, y su objetivo más claro es potenciar la profesionalidad. El aprendizaje de los profesores tiene una serie de condiciones personales y ambientales. Desde el punto de vista personal, los profesores son profesionales que aprenden desde su experiencia y teniendo en cuenta el lugar donde trabajan, que es la escuela, pero desde el punto de vista ambiental, hay que tomar en consideración la cultura del contexto, así como la del grupo profesional con el que están implicados, requisito importante para la supervivencia. Los grupos de profesores como profesionales, tampoco pueden estar aislados, aunque compartan la experiencia, sino que necesitan entrar a formar parte de redes más amplias que les permitan ver sus necesidades desde nuevas perspectivas para poder innovar y dar solución a los problemas que tienen planteados. Lo cual les exige necesariamente aprender estrategias de cambio."

1.2.1 Factores que influyen en el desarrollo de la profesionalidad de los profesores.

MINGORANCE, P, citado por MARCELO, C. (2001), sostiene que: "Los profesores en la actualidad, debido a las demandas sociales y las exigencias neoliberales perciben en la sociedad una cierta minusvaloración de su función docente, en cuanto que no se tiene confianza en ellos para que puedan resolver los problemas nuevos que se les presentan. Existe un cambio en los roles de los diferentes agentes sociales con un ascenso de los valores y exigencias profesionales. Hay expectativas e intentos sobre el cambio en las escuelas y sin embargo, nos encontramos con una profesión que no cuenta con demasiado prestigio para atraer a sus filas a determinados sectores de la sociedad, dada la posición que ocupa en la jerarquía de los mercados ocupacionales. En el caso de la

formación de los profesores existen tres factores que inciden en este fenómeno: la tradición, las políticas educativas coyunturales y las representaciones colectivas que la sociedad elabora acerca de lo que es, o debe ser, el maestro."

- a) **La tradición**, abunda en rasgos negativos y carenciales desde los cuales el maestro y la actividad que realiza, la enseñanza, se dotaban, por una parte, de contenidos socialmente valiosos y estimulantes para atraer a los mejores; y por otra, es entendida como último recurso de quienes no tenían otras opciones. Por ello se ve envuelta en ideologías contradictorias.

- b) **Las políticas educativas** derivadas de la transición democrática y de la emergencia de la sociedad civil en el desarrollo de la democratización de la enseñanza y la expansión de la escolarización. La reforma educativa de los años 70 supuso el traspaso de competencias del viejo bachillerato a la ECB, y no sirvió para ascender a los maestros sino para rebajar el nivel de exigencia, y por otra parte la entrada de las escuelas normales en la universidad ha supuesto un ingreso en condiciones de desigualdad, que deja en clara desventaja los estudios de formación del profesorado respecto a la universidad tradicional, suponiendo aún hoy día, una difícil conjunción con otras carreras universitarias.

- c) **La sociedad**. Los medios de comunicación la mayoría de las veces informan de sucesos negativos y por eso la situación de la profesión adolece de muchos de los estereotipos del pasado. Otro rasgo característico se refiere a los hijos de maestros, en los que se observa

que hay una escasa tendencia a la auto-reproducción profesional; las razones son diversas, pero entre ellas se puede considerar el deseo de mejora para sus hijos de unos profesionales que perciben que su propia movilidad social ha sido escasa (carrera plana).

Estamos experimentando cambios sociales y económicos mientras entramos en el siglo XXI. Esto nos produce un cierto sentido de desorientación, pero también se nos presentan cambios en la necesaria adaptabilidad social. La sociedad no sólo es una colección de instituciones y prácticas, sino también una organización de estas instituciones y prácticas integradas culturalmente; esta organización es en sí misma capaz de adaptarse al cambio a través del aprendizaje desde la experiencia. En el momento actual ha llegado a tener gran importancia el aprendizaje de las organizaciones como entes capaces de memoria institucional, búsqueda de objetivos colaborativos, y mejora continua. El aprendizaje de la sociedad puede ser una generalización del aprendizaje de la organización.

1.3. Temas clave para entender el desarrollo profesional de los docentes.

Plantear los modelos de desarrollo profesional dentro del marco del sistema educativo supone tener en cuenta algunos aspectos que condicionan el desarrollo de la tarea y las posibilidades de aprendizaje también. INGVARSON, citado por MARCELO, C (2001), propone algunas claves para las reformas relativas al desarrollo profesional, aunque cada país adopte su propio sistema de formación de los profesores en ejercicio. En cuanto a las condiciones de desarrollo de la propia tarea profesional, son importantes algunos componentes:

- El componente de toma de decisiones por parte de la política educativa.
- El componente de conocimiento.
- El componente de incentivos
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional.

II. ROL DEL DOCENTE.

FIRESTONE, citado por MARCELO, C. (2001), refiriéndose al desempeño docente debemos considerar que: "El rol es un conjunto de comportamientos característicos, y por lo tanto referidos al contexto de trabajo. Se supone que son conductas existenciales que pueden ser observadas directamente, que constituyen el trabajo de los profesores, y que se pueden explicar en relación con sus causas y consecuencias. Es la perspectiva más propiamente didáctica, focalizada hacia el desempeño de las funciones de la enseñanza. En este sentido, el rol se define por las funciones y tareas que desempeña el profesional.

2.1. Actitudes y características personales del docente.

En la opinión de ALMEYDA, O y otros (2006), las actitudes y características personales son las siguientes:

- a) Auto conocimiento: Estar consciente de las motivaciones personales propias, las necesidades, las fortalezas, las limitaciones, los sentimientos, los valores, las metas, las áreas de conflicto y los ideales.
- b) Aceptación de sí mismo y del otro.
- c) Apertura a la experiencia.
- d) Flexibilidad.
- e) Capacidad empática.
- f) Poseer un concepto positivo y amplio del ser humano que le permita confiar en su potencial innato, latente.

- g) **Autenticidad:** Ser genuino, congruentes, ser él mismo en la realidad.
- h) **Calidez e interés.**
- i) **Objetividad.**
- j) **Ser capaz de entablar relaciones interpersonales.**
- k) **Búsqueda constante de autorrealización.**
- l) **Equilibrio emocional que le permita visualizar con tranquilidad los conflictos del grupo y afrontarlos positivamente.**

2.2. Habilidades y destrezas del docente.

Este grupo se puede dividir a su vez en tres subgrupos a saber:

- a) **Habilidades de reacción:**
 - Escuchar activamente.
 - Reflejar verbalmente los contenidos, sentimientos, actitudes y conductas.
 - Clasificar.
 - Resumir.
- b) **Habilidades de interacción.**
 - Moderar la participación.
 - Enlazar temas, comentarios, sentimientos, etc.
 - Promover la participación de los integrantes del grupo.
 - Apoyar.
 - Poner límites claros.
 - Ver si hay consenso grupal.
 - Promover la confianza y el respeto mutuo.
- c) **Habilidades de acción:**
 - Cuestionar constructivamente.
 - Afrontar problemas positivamente.
 - Retroalimentar.

- Modelar.
- Establecer el clima propicio.
- Promover, facilitar y guiar la interacción.
- Mantener los límites.
- Movilizar los recursos del grupo.

2.3. Funciones del docente.

Las funciones del docente son las siguientes:

1. Disponer del material necesario.
2. Explicar perfectamente la finalidad de la reunión.
3. Animar y dar apoyo: invitar a todos a participar sin presionarlos, animándolos a hacerlo y dándoles el apoyo que necesiten en ese momento.
4. Aceptar a las personas como son.
5. Saber frenar a tiempo una desorientación: estar atento de cuando el grupo o un miembro de este se aleja de la meta propuesta.
6. Aceptar la retroalimentación que se le ofrece: en ocasiones, el grupo se molesta y culpa al facilitador del proceso que este lleva.

2.4. El educador que necesitamos.

OLIVEROS, A; citado por CALERO, M. (1998), sostiene que: A partir de las funciones docentes es fácil esbozar al educador que necesitamos: Entre las viejas funciones, consigna en primer término la de adecuar el sujeto al mundo de conocimientos (función didáctica); perfeccionamiento de las aptitudes de los alumnos (educación intelectual); creación de hábitos de conducta individual y social (educación cívica, democrática o social), la comunidad humana (educación internacional) y la familia (educación familiar). La segunda función sería la de ayudar al sujeto a descubrir su yo íntimo y a autorrealizarse (función de orientación). Asimismo, expresa que las nuevas funciones del educador que necesitamos, propias de la época, son múltiples, y establecerlas no es tan fácil como las permanentes.

"Esas nuevas exigencias de nuestro tiempo y las que se avizoran para los próximos decenios, obligan a mejorar constantemente la organización, el contenido y los métodos de la formación del personal docente y de su capacitación permanente. Desde siempre se ha reconocido la importancia del profesor para obtener una educación de elevada calidad; es fácil observar que la formación de profesores, su selección y su perfeccionamiento continuado figuran en el primer plano de las preocupaciones en el campo de la educación, especialmente cuando ésta se centra en el rendimiento cualitativo de los sistemas educativos. Para conseguir una educación escolar de calidad se requieren buenos profesionales. (CALERO, M. 1998, p. 222)

III. ÉTICA PROFESIONAL.

La *ética profesional o moral* en la opinión de CALERO, M. (1998), implica la normatividad de los deberes y derechos de los profesionales. También se les conoce como Deontología, palabra inventada por Bentham en 1832.

El profesional necesita desenvolverse dentro de un marco de ética particular toda vez que desarrolla una actividad económica social específica con rasgos de:

- a) **Competencia.** Es jurídicamente competente quien luego de realizar sus estudios superiores puede exhibir un título a nombre de la nación, expedido por la universidad o instituto superior y refrendado por el Estado para tutela del bien común.
- b) **Independencia.** Normalmente el profesional desenvuelve su actividad específica según su iniciativa personal y casi siempre no sometido al servicio de una entidad pública o privada. Goza de independencia, por eso se les dice que son profesionales liberales.
- c) **Humanismo.** Implica considerar al hombre como fin supremo ya sea para desarrollar su espíritu, asegurarle la salud, organizar su industria y

recursos económicos o promover la equidad y la justicia en sus relaciones. Aquí reside el sentido de servicio del profesional.

La mejor garantía del éxito profesional la constituye el leal y escrupuloso cumplimiento de los deberes.

3.1. Código de ética profesional de los profesores en el Perú.

Según CALERO, M. (1998), señala en este código, las siguientes normas generales.

Artículo 1º. Es obligación imperante e ineludible de los profesores del Perú, proceder en todos los actos de su vida, con honor y dignidad ajustándose a la más estricta moralidad, velando por el prestigio personal y decoro profesional, actuando con honradez en todos los casos.

Artículo 2º. El profesor cumple el delicado rol de educar, como agente fundamental de la educación desempeña actividades académicas y administrativas orientadas a lograr los objetivos educacionales establecidas por el Estado.

Artículo 3º. Por el prestigio de la profesión, el beneficio de los educandos y por el interés del país, el profesor debe observar las reglas de este Código de Ética.

3.2. Deberes profesionales.

De acuerdo con CALERO, M. (1998), los deberes profesionales contemplados en el código de Ética Profesional son:

Artículo 7º. Todo profesor debe desempeñar su función educativa o administrativa con dignidad y honradez en todos los casos.

Artículo 8º. Es deber del profesor orientar al educando y brindarle la más amplia información cognoscitiva, respetando el derecho a formar sus propios juicios y a tomar una opción determinada.

Artículo 9º. El profesor debe dar igual trato a todos sus educandos y/o personal a su cargo, respecto a las condiciones de estudio, trabajo, oportunidades, relaciones humanas, etc., sin discriminación alguna.

IV. LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL PRESENTE Y DEL FUTURO.

4.1. La formación docente y desafíos de la sociedad globalizada.

Según MARCELO C., (2001), manifiesta que: "... el sistema social y educativo, debe desarrollarse teniendo en cuenta el nuevo marco social: La realidad de la desregularización social y económica, las ideas y prácticas neoliberales, la tan manida globalización, los indicadores de rendimiento para medir la calidad educativa, la falsa autonomía educativa y el avance del gerencialismo educativo", etc. En este sentido, es necesario establecer un debate sobre el análisis de las relaciones de poder y sobre las alternativas de participación en la profesión docente, destacan tres ideas claves que hay que analizar:

- La primera es la existencia o no de un conocimiento profesional del profesorado, entendido éste como la asunción, por parte de los docentes y de los implicados en el proceso educativo.
- La segunda idea cuestiona la legitimación oficial de la transmisión del conocimiento escolar que antes era inmutable pero no lo es en la actualidad; y como consecuencia, el de la estructura de la profesión docente que podía ser adecuada a una época preindustrial o industrial pero que hoy día tienen la necesidad de poner en contacto a la comunidad educativa con los diversos campos y vías del conocimiento, y de la experiencia.

- La tercera idea es el cuestionamiento de la institución escolar tal y como se está estructurando, y por supuesto, podemos extenderlo a la organización de la formación de la profesión en el sistema educativo.

4.2. Formación y capacitación permanente.

SANJURJO, L (2002), plantea que: la formación profesional es la adquisición de experiencias y conocimientos a través de diferentes medios. La formación profesional se da en dos niveles:

- a) Formación inicial: durante su formación profesional en las universidades, I.E.S.P, etc.
- b) Formación continua: Durante la practica-Docente, promovido por entes ejecutores del ministerio de Educación u otros.

Con respecto a la capacitación docente, CALERO, M. (1998), plantea que: "La profesión docente, por su esencia demanda capacitación, de otro modo es imposible su participación en la realización de calidad, pero no una capacitación intelectualista sobre algunos rubros aislados, de simple instruir, sino sistemática, pragmática e integral".

Según la Ley General de Educación N° 28044. (2005) en el Artículo 35°, señala lo siguiente:

El Programa de Formación y Capacitación Permanente de los profesores de la EBR se sustenta en la necesidad y posibilidad de aprender, en un contexto de cambio, durante toda la vida. El Programa integra la formación inicial y en servicio del profesor. Está dirigido a todos los profesores del Sistema Educativo Nacional. Se rige por la Política Pedagógica Nacional, normas nacionales y de ejecución regional y local con un enfoque organizacional integrador.

El Programa de Formación y Capacitación Permanente tiene los objetivos siguientes:

- b) Promover el desarrollo personal, cultural y profesional de los profesores.
- c) Mejorar la eficacia del desempeño educativo para lograr la calidad del proceso formativo de los estudiantes.
- d) Atender la diversidad individual, social y cultural de los estudiantes.
- e) Atender a las necesidades y demandas de la sociedad y del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y local.

V. EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE Y DESARROLLO DEL PROFESORADO.

5.1. La evaluación de los profesores.

“La evaluación del profesor es un tema ambiguo, pues existe en la literatura pedagógica diferentes maneras de entenderla. Y es, al mismo tiempo, actual, porque ha brotado con fuerza dentro de unas corrientes tanto de la calidad como el desarrollo profesional. Asimismo señala que, es muy importante, a la hora de plantear la evaluación del profesor, conocer los propósitos que se persiguen y los usos que van a hacerse de los datos que se obtengan”. (MARCELO, C. 2001.p.172).

SANTOYO, citado por RUEDA, M y DIAZ, F. (2000), nos dice: Uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la evaluación de profesores es la definición del concepto de eficacia docente, lo cual se debe, en buena medida, a lo poco claro de la relación entre la enseñanza efectiva y el aprendizaje de los alumnos. Con respecto al mismo tema, PÉREZ y GARCIA, citado por los autores antes mencionados, indican que las investigaciones sobre la evaluación de la eficacia docentes se han centrado en determinar el tipo de conductas que debe realizar el profesor para ser eficaz, y definir qué características as debe tener un profesor eficaz.

A través de ella se puede evaluar en qué medida se cumplen los objetivos propuestos, si los medios fueron los adecuados, si se está respondiendo a las necesidades de los alumnos y si la actuación del profesor coincide con los objetivos propuestos. El objetivo de la evaluación educativa es mejorar la enseñanza.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis de las distintas referencias bibliográficas consultadas, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- 1. La calidad consiste en hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia, satisfacer al cliente, disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo, reducir costos inútiles, evitar fallas, ser más eficaz, eficiente y productivo.**
- 2. La calidad en la educación hoy en día es un tema que está en boga, puesto que los estudios internacionales nos colocan en los últimos lugares en América latina con respecto al nivel de educación en nuestro país, debido a esto, en los diversos foros Mundiales de Educación, los gobiernos y las organizaciones participantes se comprometieron a lograr en primer lugar la expansión de la educación preescolar: extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos; En segundo lugar se pretende lograr que la Educación primaria sea universal, es decir, que antes del año 2015 todos los niños, y sobre todo las niñas y los niños que se encuentran en situaciones difíciles, tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen; con respecto a la calidad de la Educación es muy importante, mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizaje reconocidos y mensurables, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales.**
- 3. Una buena calidad educativa, considera 3 dimensiones importantes: La funcionalidad (procesos, productos y metas con las necesidades sociales), la eficacia (producto con las metas y objetivos), la eficiencia (procesos con productos).**

4. **Buscar la calidad de la educación no es tener un sistema único de educación, sino de acuerdo a las condiciones de cada realidad, diversifiquemos: currículos, metodologías, medios auxiliares, sistemas de aprendizajes y evaluaciones.**
5. **Las Instituciones Educativas, que procuran mantener un alto nivel de calidad en relación a sus prestaciones de servicio deben contar con una calidad docente con excelente preparación académica profesional, con compromiso, e idoneidad con que afrontan y desarrollan sus actividades con los alumnos contribuyendo a precisar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo la existencia de un clima institucional favorable desarrolla el más alto compromiso del quehacer docente, que asegure la más amplia y productiva participación en las decisiones de todos los actores sociales.**
6. **La profesión docente por su propia esencia demanda capacitación permanente, de otro modo es imposible su participación en la realización de calidad. Pero no una capacitación intelectualista sobre algunos rubros aislados, de simple instruir, sino sistemática, pragmática e integral.**
7. **Los indicadores de calidad del profesional docente son diferentes de acuerdo al ámbito que se analice, en tal sentido en la Esfera Personal los índices de calidad son:**
 - **Salud física – mental.**
 - **Conducta intachable y democrática.**
 - **Agudeza intelectual y conocimiento de la realidad.**
 - **Espíritu de superación, responsabilidad y actitud científica.**
 - **Cumplir rol de líder más que de autoridad formal.**
 - **Convicción para respetar y hacerse respetar.**
 - **Sensibilidad social para comprender problemas ajenos.**
 - **Conocimiento y ejercicio de sus deberes y derechos.**

En la **Esfera Profesional**, se consideran importantes los siguientes índices de calidad.

- Investigación e identificación con la comunidad.
- Actualización, perfeccionamiento y/o especialización permanente.
- Afán de hacer educación integral.
- Compromiso con la dignificación del Magisterio.
- Práctica de ética profesional.
- Capacidad para adaptar técnicas, normas, principios.
- Actuación de educador, promotor y no de instructor.

8. De acuerdo con las estadísticas internacionales en el Perú sólo se lee un libro al año, mientras que en países como Argentina, México, Brasil y Chile se supera los 5 libros por persona. Tal vez lo más preocupante no sea el hecho de estar últimos, sino lo mal que estamos, porque en cuanto a lectura los estudiantes no lograron desarrollar las capacidades de obtención de textos, reflexión y evaluación. Esto deja en evidencia la baja calidad educativa que existe en el sistema educativo nacional.
9. Con respecto a la región San Martín, la baja cobertura escolar y el alto fracaso escolar en educación primaria de menores, son los principales proveedores de analfabetos que bordea el 11,3% de analfabetismo
10. En lo referido a la calidad Educativa es notoria la desventaja del área rural frente al área urbana y de la gestión pública frente a la gestión privada; desventaja que se hace más evidente en el nivel de Educación Inicial y Primaria.
11. En la zona rural de la Región (Escuelas Unidocentes y Multigrado) es alarmante, encontrar que el 42% de los productores agropecuarios no ha concluido la primaria y los niños que culminan el sexto grado de educación primaria, tienen un nivel de aprendizaje de niños y niñas del cuarto grado.

12. Con respecto al desempeño docente, la transición de la formación inicial al desempeño profesional es un momento crucial en el proceso de construcción de un docente. Todos los testimonios coinciden en señalar que los primeros puestos de trabajo tienen una importancia fundamental en la definición del estilo de desempeño y en el futuro de la carrera profesional del docente. Sin embargo, también son numerosos los testimonios que indican que ese momento tan importante no es objeto de políticas adecuadas.
13. Las perspectivas de carrera profesional dentro de la docencia son, por lo general, bastante limitadas. Gran parte de los puestos destinados a satisfacer nuevas funciones dentro de la institución escolar, son ocupados por profesionales diferentes a los docentes: psicólogos, médicos, administradores, etc. Y la promoción profesional del docente está asociada generalmente al abandono de la actividad específica en la cual la persona ha demostrado sus mejores competencias.

RECOMENDACIONES:

- Se debe tener en cuenta en la elaboración del Proyecto Educativo Regional – PER, la articulación de los ejes económico productivo, socio cultural y ambiental del Plan de Desarrollo Concertado de la Región; instrumento de planificación que constituye el eje estratégico del desarrollo social, buscando elevar el rendimiento y desempeño escolar y profesional de sus estudiantes y profesores, a través del desarrollo de las estructuras cognitivas, afectivo-valorativas y volitivas.
- La práctica docente sólo debe fundarse en conocimientos científicos y capacidades. Al mismo tiempo debe tenerse en cuenta tres dimensiones cruciales para la profesionalidad docente como son: La responsabilidad, el compromiso con la comunidad y la competencia profesional. Es decir que un docente profesional es quien, haciendo uso de los espacios de autonomía necesarios para contextualizar las acciones, puede tomar decisiones

fundamentales en su formación científica y técnica, la realidad, los valores que sustenta.

- Los docentes Deben, hacerse cargo de la calidad de los resultados que dependen de su acción, sabiendo deslindar los que exceden a su intervención inmediata y mediata, responsabilizándonos por los impactos individuales y sociales de su práctica.
- La capacitación de los docentes debe darse en forma permanente, teniendo en cuenta la realidad en la que ejercen su accionar educativo.
- Promover la investigación y promoción social en los educadores con la finalidad de resolver los múltiples problemas sociales que aquejan a nuestra sociedad.
- A nuestros gobernantes de turno, tener presente los lineamientos de la reforma educativa con respecto al porcentaje del 6% del IGV a la educación y el monitoreo de los órganos intermedios hacia las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

TEXTOS Y LIBROS:

- ALMEYDA, O y otros (2006). Nuevo actualizador pedagógico. Edit. MV fénix. Perú.
- BLANCO, Luis Angel. (1997). La evaluación educativa, mas proceso que producto. Madrid.
- CALERO PEREZ, Mavilo. (1998). Ética profesional. Lima-Perú. Edit. San Marcos.
- CALERO PEREZ, Mavilo. (1998). Hacia una excelencia de la educación. Lima- Perú. Edit. San Marcos.
- CALERO PEREZ, Mavilo. (1999). Historia de la educación peruana. Lima-Perú Edit. San Marcos.
- DEVALLE A. Y VEGA V. (1995). La capacitación docente. Buenos Aires Argentina. Edit. Magisterio del Río de la Plata.
- EDWARDS RISOPATRON, V. (1998). El concepto de excelencia y calidad total de la educación. Santiago- Chile.
- HOUSE, Ernest. (1997). Evaluación ética y poder. Madrid.
- MARCELO, C. y otros (2001). La función docente. Edit. Síntesis, S.A. Madrid.
- NIETO GIL y JESUS M. (2001). La autoevaluación del profesor. Barcelona. Edit Cisspraxis S.A
- PEREZ, R. y otros (2001). Hacia una educación de calidad. Edit. Nancea, S.A. Madrid.
- RUEDA, M. y DIAZ, F. (2000). Evaluación de los docentes. Edit Paidós. México D.F.
- SANTOS, Miguel Ángel. (2003). Evaluación educativa, un proceso de un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Buenos Aires. Edit. Magisterio del Río de la Plata.



- SANJURJO, Liliana. (2002). La formación práctica de los docentes. Santa Fe-Argentina. Edit. Homo Sapiens.
- SIDDHARTHA HESSE, Hermann. Evaluación de la calidad docente (2001).
- TRAHTEMBERG, León. (1998) Concepto de la nueva educación peruana. Ediciones Universitarias.
- TEDESCO, JC. (2001). Profesionalización y Capacitación docente. Edit. IIPE. Buenos Aires.

REVISTAS Y/O FOLLETOS

- Ley General de Educación LEY N° 280044 (2005).Lima. Edit. Abedul E.I.R.L.
- LINARES F. y LINARES J. (2005).Calidad y eficiencia interna en la región San Martín. Instituto de pedagogía popular. Educación y cambio N° 03:
- Ministerio de Educación (2005).Diseño curricular nacional de educación básica regular, proceso de articulación. Lima .Edit. Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Ministerio de Educación (2005).Reglamento de la gestión del sistema educativo. Lima .Edit. Fesa Trading SRL. Ed.1era.
- PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU- FACULTAD DE EDUCACIÓN. (2005). Políticas educativas y desarrollo. Edit. Taller de impresiones PUCP-F.E

PAGINAS ELECTRONICAS

- <http://www.uco.es/organizacion/calidad/propies/pimcd/pimc.htm> .
- Sitio web:docente mas.cl.
- <http://www.minedu.gob.pe>.

ANEXO N° 01

Características propias del profesor eficaz y del profesor menos eficaz (según D. G. Ryans) citado por NIETO, G. (2001).

CONDUCTA PROFESORAL APATICA	CONDUCTA PROFESORAL VIVA, DESPIERTA
Aparece indiferente, lánguido, falta de entusiasmo	Aparece boyante, despierto, con entusiasmo en las actividades del momento.
Parece preocupado	Pronto para levantar la clase, cuando la atención de los alumnos muestran cansancio.
Parece que su atención vaga	
La mayor parte del tiempo sentado en la silla. No toma parte activa en las actividades de la clase	

CONDUCTA DEL PROFESOR INEXPRESIVO	CONDUCTA DEL PROFESOR ATRAYENTE
Descuidado en el vestir	Limpio y aseado
Vestido de un modo inapropiado	Bien presentado, vestido con gusto
Gris, sin color	Gesto y porte atrayentes
Posee, hábitos personales perturbadores	Libre de los hábitos personales perturbadores
Gesto y porte poco atrayentes	Discurso plenamente audible: buena expresividad, tono de voz agradable, buenas inflexiones
Grufie, murmura entre dientes, discurso inaudible, expresividad limitada, tono de voz desagradable, pobre de inflexiones	

CONDUCTA DEL PROFESOR EVASIVO	CONDUCTA DEL PROFESOR RESPONSABLE
Falta de responsabilidad, no inclinado a tomar decisiones	Asume la responsabilidad, toma cuantas decisiones sean necesarias
Traslada los problemas a la clase, a otros profesores, etc.	Concienciado, escrupuloso
Abandona al alumno solo frente al aprendizaje, no ayudándole adecuadamente	Puntual
Permite que la situación o conflicto difícil se escape de su control	Cuidadoso

CONDUCTA DEL PROFESOR ESTRECHO DE CONOCIMIENTOS	CONDUCTA DEL PROFESOR AMPLIO DE CONOCIMIENTOS
Se desvía del texto	Realiza explicaciones y construye ejemplos extraído de varias fuentes y campos científicos relacionados
Falla en el intento de enriquecer los diálogos con aclaraciones de otras áreas del saber relacionadas	Existe evidencia de la amplia base cultural en la ciencia, en el arte, literatura, historia, etc.
Muestra la escasa amplitud de los fundamentos culturales en áreas tales como ciencia, arte, literatura, historia, etc.	Satisface con respuestas ingeniosas y completas las preguntas del alumno
Respuestas incompletas o sin agudeza a las preguntas de los alumnos	Es constructivamente crítico en el trato que da a la asignatura
Trato de la asignatura sin postura crítica	

CONDUCTA DEL PROFESOR ÁSPERO Y RUGUROZO	CONDUCTA DEL PROFESOR AMABLE
Amenaza	No se da por enterado de una aspereza del alumno
Permite que los alumnos se rían de los errores de los otros	

CONDUCTA PROFESORAL APAGADA	CONDUCTA PROFESORAL ESTIMULANTE
Explicaciones monótonas, sin interés	Presentación que provoca gran interés, consigue y sostiene la atención
Las relaciones tienen poca o ninguna motivación	Inteligente o ingenioso, sin ser presumido ni gracioso
No les desafía	Actúa con entusiasmo, animado
Ausente la animación	Utiliza temas retadores, atractivos
Falla en despertar los intereses de los alumnos	Saca provecho de los intereses de los alumnos
Pedante, aburrido	Alcanza el punto álgido de la lección con total éxito
Sin entusiasmo, provoca el bostezo	Parece provocar que los alumnos piensen

CONDUCTA PROFESORAL ESTEREOTIPADA	CONDUCTA PROFESORAL ORIGINAL
Usa métodos rutinarios sin variación	Usa los dispositivos que parecen originales y únicos para facilitar la instrucción
No parte de un método para provecho de una pregunta o situación	Prueba métodos y materiales
Presenta el tema sin imaginación	Se muestra imaginativo y capaz de desarrollar la presentación alrededor de una cuestión o situación
Sin recursos en las respuestas a preguntas de los alumnos o sin facilitar las debidas explicaciones	Con recursos al responder preguntas, facilita muchas aclaraciones capaces y pertinentes

ANEXO N° 02

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DEL PERÚ

NORMAS GENERALES

Artículo 1º. Es obligación imperante e ineludible de los profesores del Perú, proceder en todos los actos de su vida, con honor y dignidad ajustándose a la más estricta moralidad, velando por el prestigio personal y decoro profesional, actuando con honradez en todos los casos.

Artículo 2º. El profesor cumple el delicado rol de educar, como agente fundamental de la educación desempeña actividades académicas y administrativas orientadas a lograr los objetivos educacionales establecidas por el Estado.

Artículo 3º. Por el prestigio de la profesión, el beneficio de los educandos y por el interés del país, el profesor debe observar las reglas de este Código de Ética.

ACTOS CONTRA LA PROFESIÓN

Artículo 4º. Son actos contrarios a la ética profesional:

- a) Ejecutar actos públicos o privados reñidos con las buenas costumbres o incurrir en actos culposos aún cuando son en cumplimiento de órdenes de autoridades educativas.
- b) Ejecutar previos conocimientos de tareas que entrañan malicia o dolo.
- c) Permitir que sus servicios profesionales o su nombre faciliten o hagan posible el ejercicio profesional, a quienes no están legalmente autorizados para ello, causando daños irreparables a los educandos y al país.
- d) Ofrecerse para el desempeño de especialidades y funciones, para las cuales no se tengan capacidad, preparación y experiencia razonable.

- e) Hacerse propaganda en lenguaje de propia alabanza o en cualquier forma, de modo que afecte la dignidad de la profesión.
- f) Asociar su nombre en propaganda o actividades educativas con personas que aparezcan indebidamente como profesores profesionales, usando su posición profesional.
- g) Actuar y comprometerse en cualquier forma o práctica que tienda a desacreditar el honor y la dignidad de la profesión de profesor.
- h) Suscribir, expedir o contribuir a que se otorgue títulos, diplomas, licencias o certificados de idoneidad profesional, a personas que no tienen los requisitos indispensables para ejercer la profesión, de conformidad con los principios de la educación, las leyes y los dispositivos vigentes.

RELACIONES CON LOS COLEGAS

Artículo 5º Son actos contrarios a la ética profesional:

- a) Atribuirse o adjudicarse ideas, documentos técnicos o trabajos de los que no se es autor.
- b) Intervenir directa o indirectamente en la adjudicación o recepción indebida de premios, orden de merito, calificaciones, becas.
- c) Tratar de reemplazar o sustituir a otro profesor, después de que éste haya efectuado pasos definidos para ocupar un cargo.
- d) Injuriar directa o indirectamente la reputación profesional, situación o prestigio de otro profesor.
- e) Valerse de la ventaja del desempeño de un cargo para competir deslealmente con otros profesores, o para impedir la publicación de trabajos de investigación de un profesor o de un grupo de profesores.
- f) Atribuirse y utilizar al trabajo hecho por otro profesor, sin previo conocimiento de éste, excepto en los casos que el profesor hubiera dejado de tener responsabilidad con el trabajo en referencia podrá ser utilizado.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Artículo 6º. Son actos contrarios a la ética profesional:

- a) Actuar en asuntos profesionales de manera distinta a la de una persona leal y honesta.
- b) Realizar en el centro de trabajo, actividades que no estén de acuerdo con los fines y objetivos de la institución educativa.

DEBERES PROFESIONALES

Artículo 7º. Todo profesor debe desempeñar su función educativa o administrativa con dignidad y honradez en todos los casos.

Artículo 8º. Es deber del profesor orientar al educando y brindarle la más amplia información cognoscitiva, respetando el derecho a formar sus propios juicios y a tomar una opción determinada.

Artículo 9º. El profesor debe dar igual trato a todos sus educandos y/o personal a su cargo, respecto a las condiciones de estudio, trabajo, oportunidades, relaciones humanas, etc., sin discriminación alguna.

DEBERES CON SU INSTITUCION PROFESIONAL

Artículo 10º. Es deber imperativo del profesor, prestar con atención y dedicación, su concurso personal, para el éxito de los fines colectivos, los encargos y comisiones que se le confían deben ser cumplidas, pero mediando causa justificada podrá excusarse.

ALCANCE Y CUMPLIMIENTO DE STE CODIGO

Artículo 11º. Las normas de este código rigen el ejercicio de la profesión de profesor, en toda su extensión y ninguna circunstancia eximirá de aplicarla.

Este código fue aprobado el 14 de marzo de 1986 en el I Congreso Internacional organizado por el Colegio de Doctores en Educación del Perú.