

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Oficina de Grados y Títulos



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL**

**“IMPACTO DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL EN EL MARCO DEL
BUEN DESEMPEÑO DOCENTE”**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

MARGARITA GAMBOA GIRALDO

Lima-Perú

2017

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios quién guía mi vida y me enseña cada día a ser una mejor profesional. A mis padres por el apoyo continuo en la preparación de mi carrera profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
ÍNDICE	II
PRESENTACIÓN	III
Capítulo I. PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL	1
1.1. Definición del Proyecto Educativo Nacional	1
1.2. Objetivos del Proyecto Educativo Nacional	3
1.3. Finalidad del Proyecto Educativo Nacional	6
Capítulo II. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	8
2.1. Definición del Marco de Buen Desempeño Docente	8
2.2. Propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente	10
2.3. Estructura del Marco de Buen Desempeño Docente	11
2.3.1 Dimensiones específicas de la docencia	11
2.3.1.1 Dimensión Pedagógica	11
2.3.1.2 Dimensión Cultural	12
2.3.1.3 Dimensión Política	13
2.3.2. Los cuatro dominios del Marco	13
2.3.3. Las nueve competencias docente	15
2.3.4. Los desempeños	17
2.4. Importancia del Marco de Buen Desempeño Docente	19
Capítulo III AVANCES DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE	22

3.1.	Formación inicial docente	23
3.2.	Formación en servicio docente	24
3.3	Legislación Magisterial y su aplicación	26
	CONCLUSIONES	27
	SUGERENCIAS	28
	FUENTES DE INFORMACION	29

RESUMEN:

El Proyecto Educativo Nacional plantea seis grandes cambios que deben darse de manera simultánea y articulada. Señala como tres gobiernos consecutivos que deben reorientar su política hacia la transformación educativa, pero también propone roles que debemos cumplir desde nuestros espacios sociales, casa, trabajos o centros de estudio y así colaborar con la mejora de la calidad de la educación sin excluir a nadie. El Marco del Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el marco ,define los dominios, las competencias y lo desempeños que caracterizan una buena docencia que deben ser aplicados en el campo laboral y que son exigibles a todo docente de educación básica del país, es decir, se trata de una herramienta estratégica en una política integral del desarrollo docente por ende el marco del buen desempeño docente impulsa a los docentes en la reflexión sobre su propia educativa, construyendo una visión compartida en la enseñanza. Promover la revaloración social y profesional de los docentes. La docencia y la escuela que queremos.

PALABRAS CLAVES:

Proyecto Educativo Nacional, Marco del buen desempeño docente, Calidad Educativa, Aprendizajes significativos, Desarrollo profesional del docente.

PRESENTACIÓN

En el presente trabajo de investigación denominado “Impacto del Proyecto Educativo Nacional en el Marco del Buen Desempeño Docente”, se presenta el documento, el proyecto educativo nacional que fue aprobado en el 2007 y que se tomó en cuenta la participación del Estado, docentes, ciudadanía y estudiantes, donde tiene establecido compromisos, objetivos estratégicos que se tienen que haber cumplido al 2021, mejorando así la calidad educativa. Por otro lado, entre las múltiples acciones que pueden realizarse para el mejoramiento de la calidad de la educación, se encuentra la aplicación del Marco de Buen Desempeño Docente que permite caracterizar el ejercicio profesional de los maestros y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar la superación personal.

El presente estudio se justifica teóricamente debido a los trabajos de investigación encontrados sobre el tema que permiten enriquecer y así generar un conocimiento propio. Este estudio comprende tres capítulos que a continuación se detallan:

En el capítulo I Proyecto Educativo Nacional, abarca la definición del Proyecto Educativo Nacional, los seis objetivos estratégicos y la finalidad del proyecto educativo nacional.

El capítulo II, Marco de Buen Desempeño Docente, se desarrolla la definición, los propósitos, estructura, dominios, competencias, desempeños importancia del Marco de Buen Desempeño Docente.

En el capítulo III, se presenta los avances del proyecto educativo nacional en relación al desempeño docente

Se finaliza este trabajo, presentando las conclusiones, sugerencias y fuentes de información.

CAPITULO I

PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL

1.1 Definición del Proyecto Educativo Nacional

Este documento ha sido elaborado por el consejo nacional de Educación, luego de un intenso proceso de diálogos y consultas con la ciudadanía, en cumplimiento del mandato del artículo 81 de la Ley General de Educación, tomando como base las políticas acordadas en el Acuerdo de gobernabilidad de Foro de Acuerdo Nacional, en la Ley General de Educación 28044, en el plan para de Educación para Todos, entre otros.

Este documento puede reproducirse en totalidad para su difusión y debate siempre y cuando se menciones la fuente con la finalidad que toda la ciudadanía se informe sobre su contenido y participe de manera comprometida en el enriquecimiento aplicación de esta propuesta de mejora esencial de la educación peruana.

El ministro de Educación José Antonia Chang Escobedo nos argumenta, El estado y la sociedad peruana asumen este proyecto educativo nacional como un conjunto de políticas de estado, con visión de largo plazo, y que se debe de poner en práctica inmediatamente.

Este proyecto es una larga aspiración del Estado, de los padres de familia, de los estudiantes y docentes del país. Este proceso de elaboración de las políticas ha sido liderado por el (CNE) Consejo Nacional de Educación, tomando como base al Acuerdo Nacional, al plan Educación para Todos y a un conjunto de consultas ciudadanas para recoger observaciones en todas las regiones. Hoy tenemos un proyecto educativo nacional que cubre todas las perspectivas para lograr la calidad de una educación pro excelencia. Seis son los objetivos planteados por el proyecto Educativo nacional: Que todos tengan oportunidades y resultados educativos de buena calidad sin exclusiones de ningún tipo: que los estudiantes logren aprendizajes pertinentes y de buena calidad que les permita desempeñarse en la perspectiva del desarrollo humano; y que los maestros debidamente preparados ejerzan con profesionalismo y vocación. Otro de los objetivos es lograr una gestión descentralizada, democrática, que logre resultados y este financiada con equidad; que la educación superior sea de calidad y que se convierta en factor favorable para el desarrollo, la competitividad nacional; y que tengamos una sociedad que educa bien a sus ciudadanos y los comprometa con su comunidad.

El proyecto educativo nacional es el conjunto de políticas que se dan en el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación.

El proyecto educativo nacional no es un plan de gobierno, sino asegura la continuidad de los procesos iniciados, con una perspectiva de largo plazo. Corresponderá a cada gobierno el compromiso de avanzar un tramo de este proceso. El 6 de Enero de 2007, el presidente Alan García aprueba y oficializa como política de Estado al PEN.

La ley general de Educación n°2804-2003 en el artículo 7 define que el “proyecto educativo nacional” es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que

conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, el consenso y de la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país.

1.2. Objetivos del Proyecto Educativo Nacional

Los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional son seis:

OBJETIVO 1:

OPORTUNIDADES Y RESULTADOS EDUCATIVOS DE IGUAL CALIDAD PARA TODOS

Una educación básica que asegure igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad para todos los peruanos, cerrando las brechas de inequidad educativa. Toda escuela peruana debe recibir un paquete de insumos y condiciones elementales, elementos que hoy son asumidos en muchos casos por los padres de familia, sobre todo en las escuelas más pobres: materiales educativos, bibliotecas de aula, acceso a Internet y recursos tan esenciales como agua potable y energía eléctrica. Esa dotación debe provenir del Estado en el caso de las escuelas públicas.

OBJETIVO 2:

INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE GARANTIZAN APRENDIZAJES PERTINENTES DE CALIDAD

Transformar las instituciones de educación básica en organizaciones efectivas e innovadoras capaces de ofrecer una educación pertinente y de calidad, realizar el potencial de las personas y aportar al desarrollo social. Las políticas anteriores ofrecen un sólido marco de acción que permitirá que cada escuela se convierta en un foco de innovación sustentado en el aprendizaje colaborativo e intercultural, y que hará posible la creación de un clima institucional amigable, integrador y estimulante.

La acción del Estado debe fortalecer y estimular esa innovación y promover redes de intercambio entre centros educativos de manera tal que unos aprendan de otros. Asimismo,

debe apoyar de manera directa a aquellos que no estén en condiciones de crecer por sí mismos.

OBJETIVO 3:

MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA

Asegurar el desarrollo profesional docente, revalorado su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral. Los docentes que laboran en los centros educativos del país son un factor clave de los cambios que propone el Proyecto Educativo Nacional al 2021. Hoy en día los maestros no gozan de incentivos, sino al contrario, para actuar con creatividad, profundizar su formación profesional o realizar esfuerzos adicionales a favor de sus estudiantes suelen enfrentar muchos obstáculos. El cambio que se propone demanda que los profesores puedan hacer carrera profesional con criterios objetivos de promoción, que se les posibilite una formación a la medida de sus necesidades para optimizar su contribución al centro educativo y que reciban incentivos acordes con su condición de profesionales y especialistas en una tarea fundamental para el país. Es indispensable contar con maestros formados en una perspectiva intercultural, es decir, con capacidad de relacionarse con diversas configuraciones socioculturales, pero no sólo para comprenderlas y valorarlas, sino para organizar la enseñanza sobre la base del reconocimiento de esta diversidad en el aula, partiendo del capital cultural de los estudiantes y sus comunidades, propiciando el diálogo entre distintas cosmovisiones; valores y representaciones, manera progresiva e inobjetable criterios esenciales de calidad, de inclusión y buen trato.

No se debe dejar de atender las nuevas demandas educativas que el Proyecto Educativo Nacional plantea con docentes especializados en la educación inicial de niños de 0 a 3 y de 4 a 5 años de edad, en los primeros grados de la primaria y en los últimos años de secundaria.

OBJETIVO 4:

UNA EDUCACIÓN FINANCIADA, GOBERNADA CON TRANSPARENCIA Y QUE LOGRA RESULTADOS.

La educación peruana ha abundado en buenas intenciones y ha sido escasa en resultados. Poco o nada ha cambiado en las últimas décadas porque la transformación de la gestión educativa no se ha enfrentado con seriedad. Urge, por ello, tomar la determinación clara de romper el círculo vicioso de la ineficiencia transformando el triángulo “centro educativo- instancia intermedia-sede central”: una escuela con poder-para hacer los cambios que necesita y que reciba el soporte técnico que solicita; en cada región una entidad que articula la educación con las políticas sociales; la educación superior con la básica; al sector productivo con el Estado y la sociedad, civil para que la educación sea relevante, útil para el despegue de la región. Un nivel central que asume un rol de liderazgo, y no de simple administrador, es responsable por los aprendizajes de los estudiantes, funciona para el logro efectivo de objetivos de política educativa, garantiza su unidad y continuidad, la compensación de diferencias, el financiamiento suficiente. El financiamiento de la educación tiene que ser entendido como el costo de todo un proyecto, es decir, de objetivos, resultados y políticas. Ello demanda un incremento sostenible y un mejor gasto de los recursos del

Estado bajo criterios de equidad; implica también que se destine más recursos a las regiones o poblaciones más excluidas o con mayores desventajas, así como un adecuado mecanismo de control (evaluación y monitoreo) de la ejecución orientado a los resultados priorizados.

OBJETIVO 5:

EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD APORTA AL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD NACIONAL.

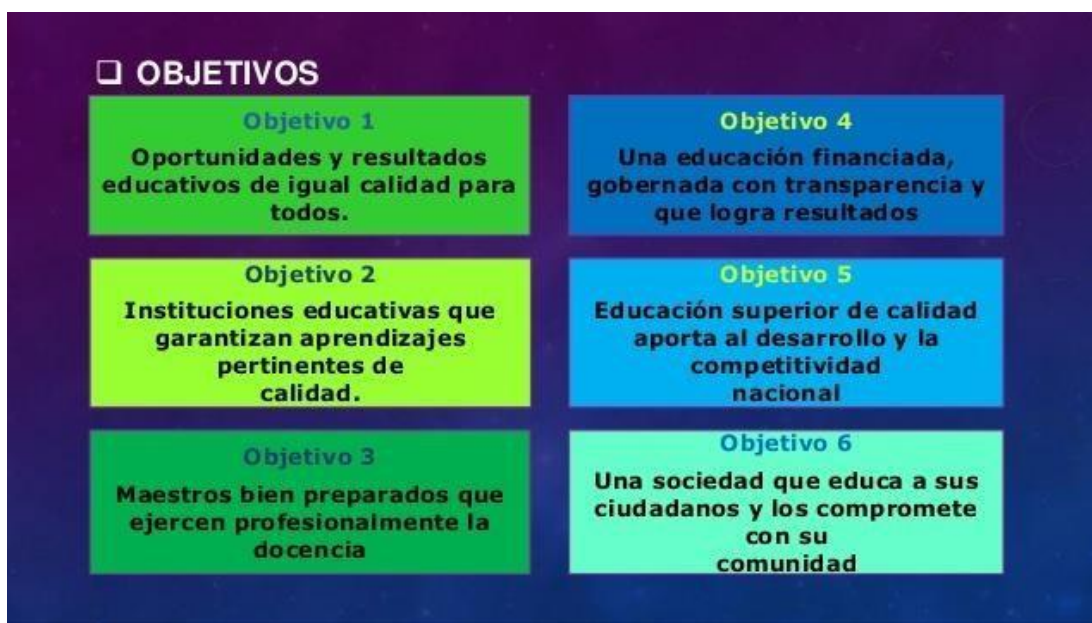
Asegurar la calidad de la educación superior y su aporte al desarrollo socioeconómico y cultural en base a prioridades, así como a una inserción competitiva en la economía mundial. La inversión en investigación e innovación

debe ser la locomotora de una reforma de la educación superior para que ella cumpla su aporte a la construcción de nuestro propio camino de desarrollo.

OBJETIVO 6:

UNA SOCIEDAD QUE EDUCA A SUS CIUDADANOS Y LOS COMPROMETE CON SU COMUNIDAD.

Fomentar en todo el país una sociedad dispuesta a formar ciudadanos informados, propositivos y comprometidos con el desarrollo y bienestar de la comunidad. Los aprendizajes que propone el Proyecto Educativo Nacional no se logran sólo dentro de las instituciones, sino que requieren, además, convertir el espacio público en un lugar de aprendizaje convergente a los mismos propósitos.



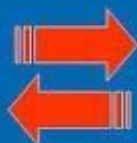
FUENTE: MINEDU Ministerio de Educación

1.3. Finalidad del Proyecto Educativo Nacional

- Asegurar la formación de personas libres, éticas, solidarias y competentes y la construcción de un Perú que crece y se desarrolla en democracia, equidad y cohesión valorando su historia y afirmando su diversidad.

Finalidad del Proyecto Educativo Nacional

Asegurar la formación de personas libres, éticas, solidarias y competentes...



y la construcción de un Perú que crece y se desarrolla en democracia, equidad y cohesión...

...valorando su historia y afirmando su diversidad

CAPITULO II

MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

2.1. Definición de Marco de Buen Desempeño Docente

En el Perú se elaboran documentos orientadores que pretenden marcar el camino que deberíamos seguir para alcanzar la educación peruana de calidad que queremos. Es así como, en el año 2006 se creó el Marco de Buen Desempeño Docente para contribuir con la evaluación permanente a los docentes buscando que estos mejoren su práctica y se superen profesionalmente.

(MINEDU, 2012) El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

El Dr. Héctor Valdés Veloz en el “Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes”, manifiesta: “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”

Por su lado, la OECD (2001) identifica claramente este carácter relacional del desempeño docente, fundamentalmente en la relación con los estudiantes. En la dimensión sobre el conocimiento que el profesor debiera tener del alumno, forma parte del desempeño el apoyo al crecimiento de los planos cognitivo, social, físico y emocional de los estudiantes con miras al entendimiento y el respeto por las diferencias vinculadas a las características culturales, a la experiencia familiar, a las formas de inteligencia, a las maneras de aprender.

Los autores al definir el MBDD coinciden en señalar que es un proceso sistemático e imprescindible que permite medir la práctica docente a través del logro de las competencias dadas; para así, generar cambios en los estudiantes al prepararlos en un marco del respeto, la convivencia intercultural, la relación crítica y creativa para afrontar nuevos retos.

Para la presente investigación definimos el marco del buen desempeño docente como una herramienta fundamental que busca mejorar el ejercicio de la docencia reconociendo el desempeño y las buenas prácticas de los docentes reflejados en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Dicha evaluación implica el cumplimiento de funciones y responsabilidades, así como los logros obtenidos durante un tiempo determinado y de

conformidad con los resultados esperados; de esta manera se da a conocer al docente sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para que pueda mejorar su práctica pedagógica y contribuir a la mejora de la calidad de la educación peruana.

2.2. Propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño define los dominios, competencias y desempeños que determinan la buena práctica de los docentes de Educación Básica de este país. El Marco fue construido a partir de un acuerdo entre el Estado, los profesores y la sociedad con los siguientes propósitos (Perú, Ministerio de Educación, 2012, p. 17):

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

Los propósitos específicos del MBDD hacen referencia a la revaloración de la carrera docente y el compromiso que éste asuma en mejorar su práctica pedagógica a través de capacitaciones y actualizaciones constantemente que más adelante permita su reconocimiento por buen desempeño. Además, se busca cambiar los viejos paradigmas metodológicos sobre la formación de ciudadanos del mundo que valoran y desarrollan la cultura de sus ancestros, logrando así el desaprender para aprender nuevos paradigmas pedagógicos basados en el desarrollo de competencias, la investigación y creatividad.

2.3 Estructura del Marco de Buen Desempeño

El Marco de Buen Desempeño Docente se divide en cuatro partes: dimensiones, dominios, competencias y desempeños, las cuales se pasan a detallar:

2.3.1. Dimensiones específicas de la docencia

Las dimensiones designan la agrupación de rasgos o características generales y deseables vinculadas al desempeño profesional de un docente de Educación Básica. Según el MBDD, se cuentan con tres dimensiones específicas de la docencia que son:

2.3.1.1 Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica refiere a un saber específico que es el pedagógico el cual está basado en la teoría a través de las reflexiones conscientes o inconscientes de los docentes y esa producción teórica fundamenta la práctica (a través de las estrategias didácticas empleadas durante las sesiones de clase partiendo del contexto social en el que se encuentren) que a su vez prueba la teoría. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que se basa en que el docente transmita conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a

los estudiantes. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. En esta dimensión toma en cuenta tres aspectos fundamentales:

- a. El juicio pedagógico, hace referencia a las diversas formas de aprender e interpretar y valorar las necesidades y posibilidades de aprendizaje de cada estudiante logrando así responder asertivamente en cada contexto y circunstancia.
- b. El liderazgo motivacional, que surge cuando el líder ejerce influencia en un grupo heterogéneo de personas estimulando en los seguidores el compromiso y responsabilidad con las metas propuestas por encima de cualquier factor adverso.
- c. La vinculación, tiene que ver con la estrecha relación entre el docente y el estudiante y la apertura para hallar siempre lo mejor de cada uno.

2.3.1.2 Dimensión cultural

La dimensión cultural implica que los docentes analicen la necesidad de conocimientos amplios de su entorno para que sean capaces de afrontar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales logrando crear acciones que contribuyan a la sociedad. Además, los maestros deben siempre estar en la vanguardia y actualizados en cuanto a acontecimientos de su contexto, que le permita implicarse y analizar las informaciones para que así estos sean proporcionados a los estudiantes

2.3.1.3 Dimensión política

La dimensión política alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, permitiendo que los estudiantes participen de manera democrática en su aula, institución educativa y comunidad. Esta dimensión propone que el docente no debe ver al estudiante como un neto receptor de información, sino como un miembro de la sociedad que a través de la enseñanza recibida por el docente este pueda trascender en la sociedad, y vencer sus desafíos.

Las dimensiones específicas de la docencia han sido elaboradas por el Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Educación, particularmente para los docentes peruanos, tomando en cuenta la singularidad de la profesión docente, siguiendo y respetando nuestras costumbres y la diversidad cultural de nuestro país. Estas proponen una función éticamente comprometida con el cambio de la docencia, ya que exigen una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica.

2.3. Los cuatro dominios del Marco.-

Un dominio se refiere a un buen conocimiento que el docente tiene sobre la disciplina científica que imparte. En los cuatro dominios del Marco subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. Los dos primeros dominios tratan a cerca de la planificación y ejecución

del ejercicio pedagógico, mientras que el tercer y cuarto dominio tiene que ver con las competencias del docente fuera del aula.

- a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.- Concibe la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo tomando en cuenta las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes.
- b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.- Alude a la conducción del proceso de enseñanza en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje a través de diversos criterios e instrumentos que permiten la identificación del logro y de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.
- c. Participación en la gestión de las escuelas articulada a la comunidad. - Comprende la participación activa de los docentes en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y de las comisiones que la gestión de la escuela crea desde una perspectiva democrática mejorando la comunicación con los actores que integran la comunidad educativa.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. - Refiere a la reflexión consciente de los docentes sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y participación en actividades de desarrollo profesional mejorando el clima institucional.

Con respecto a los dominios, se puede manifestar que consideran la esencia de lo que cada docente debe alcanzar en su práctica pedagógica; sin embargo, de los cuatro dominios se resalta que, el dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es uno de los

principales debido a que los maestros son los responsables de crear un clima favorable para el aprendizaje, valoran la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, para que así los estudiantes obtengan los logros esperados



FUENTE: Minedu Ministerio de Educación

2.4 Las nueve competencias docentes. -

(MINEDU, 2012) una competencia es "...la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto , pues implica compromisos disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

(Tobón, 2013) Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer

(Vázquez Valerio, 2010) Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

En los párrafos anteriores, tanto el MINEDU como Sergio Tobón guardan estrecha relación en la definición del término competencia, el cual lo definen como la capacidad del ser humano de resolver problemas y la aplicación del saber hacer, saber conocer y saber hacer.

Sin embargo Vázquez Valerio menciona que una competencia es el conjunto de habilidades y actitudes que muestra una persona frente a las situaciones diarias.

Para efecto de presente trabajo de investigación definiremos el término competencias como la capacidad de resolver problemas de manera responsable, demostrando idoneidad y eficacia en la formación integral de los docentes basados en los tres saberes ser, hacer y conocer.

Las nueve competencias que propone el Marco de Buen Desempeño Docente son las siguientes:

Las competencias 1 y 2 están relacionadas al primer dominio del presente Marco y hacen referencia a la planificación anticipada que realiza el docente con el fin de promover una formación integral de sus estudiantes; ya que, toma en cuenta las características y necesidades de aprendizaje durante el desarrollo del programa curricular, sus unidades y sesiones de aprendizajes en permanente revisión.

Las competencias 3, 4 y 5 están vinculadas al segundo dominio del Marco y éstas aluden que todo docente debe crear un clima positivo durante el desarrollo de su sesión de clase

haciendo uso de diversas estrategias y de los recursos pertinentes que aseguren el aprendizaje; para que éste, sea evaluado de manera permanente permitiendo la continua retroalimentación de los estudiantes.

Las competencias 6 y 7 hacen referencia al tercer dominio del Marco en la que expresan de que todo docente debe participar de manera activa, democrática y colaborativa para la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para lograr una educación de calidad.

Las competencias 8 y 9 se relacionan con el cuarto dominio del presente Marco en lo que concierne a la integración y mejora del clima laboral así como también al compromiso asumido con su propio desarrollo profesional.

2.5. Los desempeños. -

El término desempeño proviene del inglés performance y está estrechamente relacionado con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución asertiva de tareas asignadas que revelará la competencia de la persona. Es por ello que el MINEDU define los desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Los cuarenta desempeños propuestos en el Marco de Buen Desempeño Docente se encuentran relacionados a las nueve competencias de la siguiente manera:

Los desempeños 1, 2 y 3 que hacen referencia a la competencia 1, tratan acerca del conocimiento actualizado y la comprensión de las características individuales de los estudiantes, de los conceptos fundamentales y las teorías de las disciplinas que enseñan. Los desempeños 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 que hacen referencia a la competencia 2, tratan acerca de la planificación de la enseñanza desde la elaboración de la programación curricular hasta la evaluación sistemática de las sesiones tomando en cuenta los logros esperados de aprendizaje.

Los desempeños 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 que hacen referencia a la competencia 3, tratan acerca de la construcción de un clima propicio para el aprendizaje, en donde el docente genera relaciones de respeto y cooperación hacia los demás, tomando en cuenta la diversidad e inclusión social.

Los desempeños 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 que hacen referencia a la competencia 4, tratan acerca de la capacidad que tiene el docente para conducir el proceso de enseñanza permitiendo que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Los desempeños 25, 26, 27, 28 y 29 que hacen referencia a la competencia 5, tratan acerca de la evaluación permanentemente del aprendizaje que realizan los docentes de acuerdo al contexto, tomando en cuenta los objetivos institucionales previstos, para tomar las mejores decisiones y poder retroalimentar a los estudiantes.

Los desempeños 30, 31 y 32 que hacen referencia a la competencia 6, tratan acerca de la interacción activa del docente con actitud democrática, crítica y colaborativa para la mejora de la calidad del servicio educativo.

Los desempeños 33, 34 y 35 que hacen referencia a la competencia 7, tratan acerca del fomento hacia el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, además de la integración de los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno, dando cuenta de sus avances y resultados a los miembros de la comunidad educativa. Los desempeños 36, 37 y 38 que hacen referencia a la competencia 8, tratan acerca de la participación en la generación de políticas educativas y el desarrollo de procesos de aprendizaje continuo en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Los desempeños 39 y 40 que hacen referencia a la competencia 9, tratan acerca de la ética profesional que ejerce el docente durante su práctica pedagógica y la toma de decisiones ante dilemas prácticos y normativos de la vida escolar, respetando los derechos humanos del niño y el adolescente.

2.5 Importancia del Marco de Buen Desempeño Docente

En Latinoamérica, el entorno profesional presenta dificultades en cuanto a la superación docente, debido a que las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.

En nuestro país hemos vivido un período caracterizado por cierto “desinterés” en la educación peruana, sin embargo; estudios internacionales han demostrado la importancia de la evaluación docente en la mejora del desempeño de los maestros. Asumiendo que la enseñanza es una de las claves para el logro de los aprendizajes.

Luis Sime (2004) define: “entendemos el desarrollo profesional docente como el proceso protagonizado por los profesionales de la educación en los niveles individual y colectivo para comprender y mejorar su práctica docente y las condiciones laborales, orientado por un proyecto institucional y de sociedad.”

En nuestro país, la propuesta Nueva Docencia en el Perú planteó: “Desarrollar y hacer operativos estándares profesionales que permitan diseñar un perfil que exprese una visión compartida de lo que se espera de un buen docente peruano, teniendo en cuenta las expectativas de aprendizaje de los alumnos expresadas en el currículo nacional y las exigencias derivadas de la diversidad cultural del país. (Rivero, 2003- p. 44).

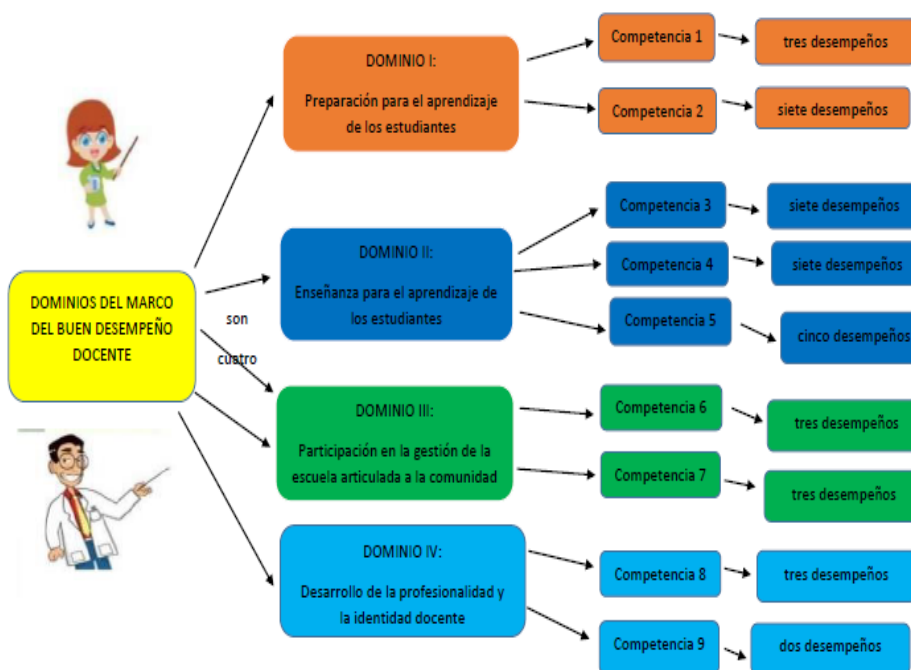
En el Perú contamos con el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, la educación que queremos para el Perú (Resolución Suprema N° 001-2007-ED) en el objetivo estratégico 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, se busca revalidar la

formación docente, con políticas que se orientan a mejorar la formación inicial y continua y a evaluar a los docentes para su ingreso y permanencia en la Carrera Pública Magisterial.

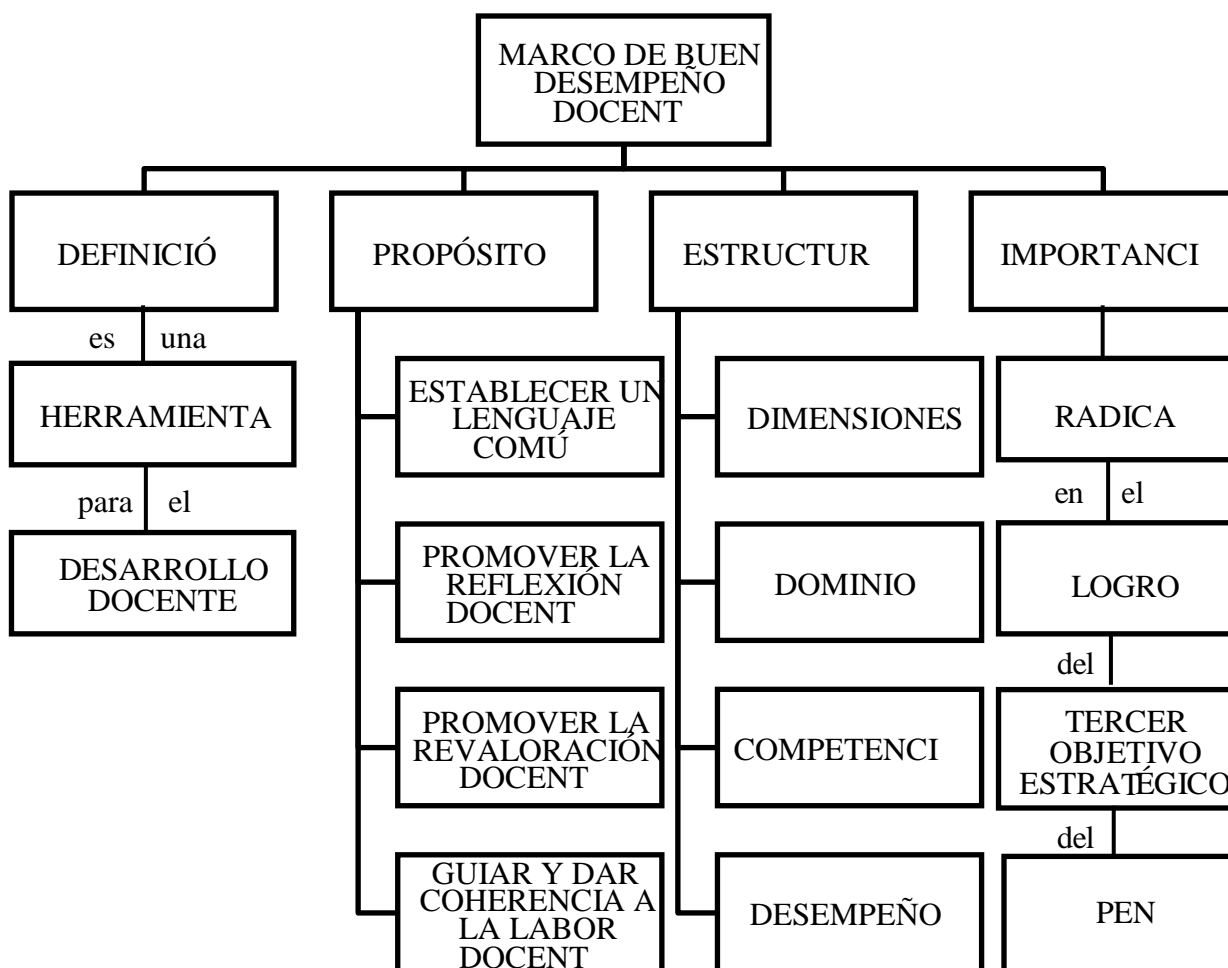
Al respecto de las premisas citadas anteriormente, se puede mencionar que tanto Sime como la propuesta Nueva Docencia en el Perú, consideran que el Marco del Buen Desempeño Docente permite la mejora de la práctica pedagógica al cumplir con los estándares profesionales que todo docente peruano debe reflejar.

La importancia del Marco de Buen Desempeño Docente radica en el logro del tercer objetivo estratégico del PEN, buscando la profesionalidad de los docentes a través de una evaluación continua que toma en cuenta los logros de aprendizaje de los alumnos expresados en el currículo nacional.

FUENTE: Elaboración propia



FUENTE: Elaboración propia



FUENTE: Elaboración propia

Capítulo III

AVANCES DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

Este Marco, oficializado luego de significativo esfuerzo por concertar ideas y propuestas, constituye un importante avance y es una suerte de guía del perfil I del buen maestro de EBR que debería servir para pensar los contenidos de la formación docente y organizar los procesos evaluativos sobre el desempeño laboral docente. Debe ser utilizado en aspectos importantes de la política magisterial como evaluación del desempeño, currículos de formación inicial docente, programas de formación en servicio y participación de la comunidad educativa en los procesos de evaluación.

Si bien el desarrollo de las competencias y los desempeños establecidos en él y su plena aplicación demanda un proceso de más largo aliento que compromete, entre otras acciones, políticas relativas a la formación del profesional docente, es necesario y prioritario avanzar ya en esa dirección.

Posteriormente, el Ministerio de Educación encomendó a un equipo de la Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas la construcción de un Marco de Buen

Desempeño del Directivo, tomando algunos elementos básicos del Marco de Buen Desempeño Docente. El Marco de Buen Desempeño del Directivo, si bien no ha sido oficializado aún, servirá de pauta tanto para la evaluación como para la capacitación de directores y subdirectores de centros educativos.

3.1 Formación inicial docente

Aunque la crisis de calidad que afecta a la formación inicial de docentes es un proceso de larga data en la historia de la educación nacional, es también cierto que en los últimos años la formación pedagógica ofrecida por los Institutos y escuelas de educación superior pedagógica (IESP) y muchas facultades de educación de universidades ha sufrido reveses. La mala aplicación del

D.L. 882 sin contrapeso acreditador generó el crecimiento desordenado de instituciones que no garantizan calidad de servicio. Poner la nota catorce como requisito mínimo de ingreso promovió la disminución acelerada de la matrícula, debilitando a las instituciones formadoras. Otro elemento que ha afectado la formación inicial ha sido la inexistencia de la Ley de Organización y funciones del Minedu (LOF), generando incertidumbre respecto a las responsabilidades de dirección y gestión de las políticas correspondientes.

Extraña al CNE, como una ausencia que debería ser corregida, el que en el Plan Perú Maestro no aparezca la formación inicial docente. El documento se orienta solo a las acciones de formación en servicio; sin embargo, la formación del docente es continua y se inicia con los estudios profesionales que lo preparan al ejercicio competente de su profesión y que se continúan a lo largo de su vida profesional.

3.2 Formación en servicio docente

En este período destaca el Programa nacional de formación y capacitación permanente (Pronafcap), que existe por mandato de la Ley General de Educación. El diseño de su

primera aplicación se organizó para atender a los docentes a través de un programa básico y otro de especialización. El programa básico se orientó al desarrollo de capacidades comunicativas y matemáticas del docente, así como a su actualización en aspectos generales y específicos del Diseño Curricular Nacional según modalidad, nivel y especialidad académica. El Pronafcap encontró una serie de dificultades en su inicio debido a que las instituciones capacitadoras, universidades por lo general, tuvieron problemas para conformar sus equipos de capacitadores. Además, los programas aplicados dentro del Pronafcap recibieron críticas por su carácter centralista al no tomar en cuenta en su diseño las particularidades, aportes y limitaciones de los espacios regionales, sus aspectos interculturales, y el nivel de formación real de los docentes. Un elemento negativo que tuvo el Pronafcap desde su inicio fue la decisión política de atender en sus programas solo a los docentes que habían asistido a la evaluación censal. Esta decisión dejó fuera del sistema de capacitación a miles de docentes que, por una u otra razón, no participaron en la evaluación mencionada. Con el cambio de gobierno nacional se paralizó parcialmente el Pronafcap, tal como había sido diseñado, mientras la nueva gestión ministerial elaboraba la propuesta alternativa que la publica dos años después, en 2013.

El Programa estratégico logros de aprendizaje (PELA) ha significado incorporar la presencia de profesores acompañantes en apoyo a docentes en servicio particularmente en áreas rurales. Los resultados de la ECE 2013, anteriormente descritos, han mostrado los efectos positivos de la capacitación in situ del PELA por lo que importa asegurar su continuidad incorporando en cada zona a los mejores docentes, que hayan demostrado capacidad y liderazgo

. Esto permitirá continuar la tendencia positiva que ha mostrado la reciente evaluación estudiantil.

El Ministerio de Educación conjuntamente con el Sineace está elaborando una propuesta de mejoramiento de centros de formación docente. Ambos trabajan también una estrategia para la acreditación de las instituciones de educación superior, contando para ello con el

financiamiento del Proyecto de Mejoramiento de la calidad de la educación superior (Procalidad).

El Ministerio también está trabajando la propuesta de formación docente en EIB con materiales y rutas de aprendizaje en 4 lenguas para, de acuerdo al Plan Perú Maestro. Nuestros compromisos para el 2013/2014, reorientar la formación docente.

Están pendientes aún las recomendaciones del CNE referidas a la certificación de competencias profesionales docentes en educación rural, EIB, y la mejora del desempeño de los maestros en la perspectiva de potenciar el logro de aprendizajes, ya que los diferentes procesos de capacitación, que han tenido lugar en distintos gobiernos, no han logrado impactar en las prácticas en aula.

Puede calificarse como verdadera y positiva innovación la creación del sitio web Perú Educa¹ que permite a los profesores, directivos, estudiantes y padres de familia acceder a herramientas, servicios y recursos educativos de acuerdo con sus propios gustos y necesidades de información. Todo esto a través de una PC, laptop, netbook, tablet o celular con conexión a Internet. El creciente número de visitantes a dicho sitio web del Ministerio de Educación es expresión del interés que ha

Se ha realizado en el Plan Perú Maestro (Perú. Minedu 2013e) un esfuerzo por sistematizar la oferta formativa del Ministerio de Educación para los maestros en el bienio 2013-2014. A través del mismo, el Estado se compromete a ofrecer oportunidades de formación a más de 386 mil docentes, quienes participando de manera presencial, semipresencial o virtual, accederían a cursos de actualización, especialización, diplomado, segunda especialidad, acompañamiento pedagógico y otros temas específicos. Más del 50% de las estrategias del plan son de formación en línea. Al no considerar el Plan Perú Maestro 2013-2014 los esfuerzos que gestiones anteriores realizaron en este campo, no fue posible acumular lo avanzado. Ahora debe hacer frente al desafío de concretarse descentralizada mente,

colocando la mayor fuerza de la propuesta en métodos en línea, cuya pertinencia y eficacia para el mejoramiento de competencias docentes genera en el CNE ciertas dudas y riesgos que podrían afectar la credibilidad de lo planificado.

3.4 Legislación magisterial y su aplicación

Pocas veces, como durante el período 2008–2014, se ha debatido y actuado tanto en relación con la generación de leyes o estatutos referidos a la carrera profesional del docente.

El gobierno del presidente Alan García promulgó, en julio del año 2007, la Ley N° 29062 modificando la Ley del Profesorado en lo referente a la Carrera Pública Magisterial. Una semana antes de dejar el gobierno, promulgó otra ley que modificó algunos artículos de la primera.

El CNE siguió muy de cerca el proceso de aplicación de esta ley alertando oportunamente al Ministerio de Educación sobre las consecuencias o los impactos de las decisiones administrativas o logísticas que se tomaban, sugiriendo alternativas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: EL Proyecto Educativo Nacional es un documento basado en una propuesta de cambios para el desarrollo del país con una visión a largo plazo y que se debe de poner en practica inmediatamente. Nos plantea 6 objetivos estratégicos.

SEGUNDA: El Marco de Buen Desempeño Docente, se basa en el cumplimiento del tercer objetivo del Proyecto Educativo Nacional al 2021” Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” es una herramienta fundamental para que los docentes logren la superación personal y profesional.

TERCERA: El Marco de Buen Desempeño Docente evalúa el ejercicio de modo riguroso reconociendo el buen desempeño y las buenas prácticas de enseñanza; a través de sus dimensiones, dominios, competencias y desempeño; pero sobre todo promueve el permanente desarrollo docente.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Realizar un seguimiento por parte de las autoridades para el cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel nacional.

SEGUNDA: Continuar con la política difundiendo el Marco del Buen Desempeño Docente para todos los profesores a nivel nacional, buscando mejorar el desarrollo profesional de los maestros.

TERCERA: Se recomienda a los docentes y directivos que tomen en consideración el Marco de Buen Desempeño Docente en sus instituciones, ya que este permitirá el trabajo organizado, planificado, coherente y sobre todo de calidad en su labor pedagógica, poniendo en práctica las dimensiones, dominios, competencias y desempeños que este instrumento propone.

FUENTES DE BIBLIOGRAFICAS

Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular. Lima-Perú.

MINEDU (2006) Proyecto Educativo Nacional. Lima –Perú.

Valdés H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima –Perú

http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf

MINEDU: Avances del Proyecto Educativo Nacional Marzo 2008-Marzo 2014 Consejo Nacional de Educación. Lima –Perú

TESIS: Gonzáles (2015) Impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021

