

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
“JOSÉ SIMEÓN CAÑAS”**



**ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
IMPLEMENTADAS EN LA REFORMA EDUCATIVA SALVADOREÑA**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA
LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRÍA EN POLÍTICA EDUCATIVA

ELABORADO POR
LEÓN AQUILES ROSALES LARA
MAURICIO ANTONIO TREJO ALEMÁN

Antiguo Cuscatlán, octubre de 2007

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
"JOSÉ SIMEÓN CAÑAS"

RECTOR
LIC. JOSÉ MARÍA TOJEIRA PELAYO, S.J.

SECRETARIO GENERAL
LIC. RENÉ ALBERTO ZELAYA

DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
MTRA. SILVIA AZUCENA DE FERNÁNDEZ

DIRECTORA
MAESTRÍA EN POLÍTICA EDUCATIVA
MTRA. LIDIA SALAMANCA

DIRECTORA DE TESIS
MTRA. KRISTIN ROSEKRANS

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I.....	8
1. MARCO CONTEXTUAL.....	8
1.1. Algunas tendencias internacionales de Desarrollo Profesional Docente.....	8
1.2. Incentivos y apoyo para el desempeño docente.....	11
1.3. Panorama de la formación docente en El Salvador.....	21
1.3.1. La Escuela Normal.....	21
1.3.2. Institutos tecnológicos.....	22
1.3.3. Formación en Universidades privadas.....	23
1.4. La reforma salvadoreña de 1995 y el desarrollo profesional docente.....	24
CAPÍTULO II.....	33
2. MARCO TEÓRICO.....	33
2.1. Dimensiones del desarrollo profesional docente.....	33
2.2. La concepción de desarrollo profesional docente.....	35
2.3. El desarrollo profesional como meta de la formación del profesorado.....	43
2.3.1. Etapas de formación docente.....	44
2.3.2. Modelos y tendencias en la formación docente.....	45
2.4. Una mirada sistémica al desarrollo profesional docente.....	48
CAPÍTULO III.....	51
3. FORMULACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	51
CAPÍTULO IV.....	56
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
4.1. Identificación y delimitación del problema y enfoque metodológico de la investigación.....	56
4.2. Formulación de los indicadores del estudio.....	56
4.3. Definición y diseño de las técnicas y del instrumento de recolección de información.....	57
4.4. Definición de la muestra y de fuentes de información.....	59
4.5. Recolección de la información.....	61
4.6. Organización y procesamiento de la información.....	62
CAPÍTULO V.....	64
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	64
5.1. Participación del Profesorado en su Desarrollo Profesional.....	64
5.1.1. Mecanismos de participación.....	64
5.1.2. Instancias gestoras del Desarrollo Profesional.....	66
5.2. Estrategias de Desarrollo Profesional Docente. Mecanismos de sostenibilidad e incidencia en el aula.....	69
5.2.1. Diseño estratégico de un Sistema de Desarrollo Profesional Docente.....	69

5.2.2. Estrategias implementadas.....	73
5.2.3. Proceso de asistencia técnica, monitoreo y evaluación.....	83
5.2.4. Cambios en el desempeño en el aula.....	88
5.3. Factores de influencia en el Desarrollo Profesional Docente.....	89
5.3.1. Principios conceptuales sobre del Desarrollo Profesional Docente.....	89
5.3.2. Diseño de sistemas sostenibles: partir de la política.....	99
5.3.3. Mejora de la vida personal: mejora salarial y de condiciones de salud.....	101
5.3.4. Acreditación académica: motivación y expectativas.....	102
5.3.5. Efectividad: mejora de las condiciones laborales y satisfacción laboral.....	103
5.3.6. Condiciones de certificación académica y mejora escalafonaria.....	106
CAPÍTULO VI.....	108
6. CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	117
ANEXOS.....	121
ANEXO 1. Guía para grupos focales.....	122
ANEXO 2. Guía para la entrevista a profundidad.....	123
ANEXO 3. Cuestionario para docentes.....	124
ANEXO 4. Resultados de la investigación.....	126

INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el fruto de una investigación sobre las Estrategias de Desarrollo Profesional Docente implementadas en El Salvador desde la Reforma Educativa iniciada a mediados de los años 90. Este es un tema inspirado en inquietudes referentes a un aspecto sensible de este ámbito del sistema educativo nacional como es el Desarrollo Profesional Docente (DPD). El equipo de investigadores tiene el compromiso de encontrar vías de solución o medidas alternativas que permitan avanzar en la mejora de la calidad y equidad del sistema educativo.

La formulación del problema de investigación ha partido de la experiencia misma del grupo, así como de interrogantes que han constituido reflexiones ante situaciones y elementos propios del sistema educativo que merecen atención. Luego, ha sido necesario considerar diferentes documentos vinculados al problema, para constituir marcos conceptuales y teóricos que sirvan de trasfondo, arrojando pistas y enfoques que contribuyan a fijar metas de indagación consistente de tal manera que sea factible la obtención de datos. Los anteriores ejercicios han dado lugar al planteamiento de un marco hipotético que, sin embargo, no es de tipo cuantitativo sino más que todo cualitativo.

Las mismas características del tema en cuestión y los propósitos, como la hipótesis de trabajo, han remitido a determinadas técnicas de recolección, procesamiento y análisis de información.

El Capítulo I presenta el *Marco contextual*, en el que se enfoca el contexto donde se ubica los fenómenos específicos sometidos a estudio, esto es, el Desarrollo Profesional Docente, en una perspectiva histórica del contexto de los cambios educativos o reformas nacionales e internacionales hasta el día de hoy. Se examina la evolución de diferentes modalidades o estrategias intentando vincularlas con su correspondiente momento histórico, los principios que los sustentan y sus fuentes. También se incluye avances y dificultades reportadas y, de manera especial, la identificación de los factores de éxito. En la parte final está incluida información sobre la profesión docente de El Salvador.

En el *Marco teórico*, en el Capítulo II, se incluyen las definiciones, conceptos y categorías utilizados en los estudios referidos al ámbito de la educación y el Desarrollo Profesional docente siempre en el contexto de los enfoques y sistemas adoptados nacional e internacionalmente por diferentes países y El Salvador, animados desde diferentes organismos de cooperación y desarrollo.

En la *Formulación y definición del Problema*, en el Capítulo III, se presentan respectivamente, una pregunta principal y cuatro secundarias. La principal, vinculada a los procesos subjetivos de valoración por parte de los sujetos de la investigación (profesorado) respecto a estrategias que han experimentado. Lo anterior encierra el propósito central del estudio, que orienta la fuente principal de la información, los resultados que se esperan, el contexto específico de indagación el tipo de interacción que será establecida con los sujetos para la generación de datos.

Las preguntas secundarias apuntan a información complementaria referida a conductas y actitudes del profesorado frente a estrategias utilizadas en su desarrollo profesional. Comprende también los objetivos de la investigación que describen contribuciones al sistema educativo nacional sobre la base de valoraciones del sector docente en términos de identificación de estrategias y propuestas para el mejoramiento del desarrollo profesional. Además, se incluyen los supuestos hipotéticos vertidos en proposiciones referidas a elementos de estrategias de desarrollo profesional docente que virtualmente pueden ayudar o entorpecer el ejercicio profesional orientado a mejorar los aprendizajes en el aula. Aunque las proposiciones hipotéticas se refieren a algunas variables, el problema de investigación no implica la medición o comprobación estadística, más bien a la consideración de significados.

El Capítulo IV presenta una descripción detallada del *enfoque metodológico* de la investigación. Ésta se diseñó con un enfoque cualitativo, lográndose articular un análisis de información proveniente de cuatro fuentes diversas de información. El *análisis de los resultados*, presentados en el Capítulo V, se logró a través de la triangulación y el análisis de contenidos.

Finalmente, las *Conclusiones* se presentan en el Capítulo VII. En ellas se intenta sintetizar los hallazgos más importantes del estudio y ofrecer algunas recomendaciones que permitan generar una política consistente de desarrollo profesional docente.

CAPÍTULO III

3. FORMULACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el año de 1995, el Ministerio de Educación presenta el Plan Decenal de Educación 1995-2005. Este Plan fue antecedido por una propuesta emanada de la Comisión de Educación, Ciencia y Desarrollo, conformada por representantes de la sociedad civil, invitados en 1994 por el segundo gobierno del partido ARENA, encabezado por el Dr. Armando Calderón Sol. En su propuesta, en el capítulo V, la Comisión se refiere a las necesidades y requerimientos de profesores y directores. Expresando su posición respecto al status del docente en la sociedad salvadoreña y fundamentando su recomendación de visualizar al profesorado desde un enfoque integral. Recomienda la Comisión, dar alta prioridad a la profesionalización y a la valoración social del magisterio.

El Plan Decenal establece cuatro ejes: cobertura, calidad, modernización institucional y valores. En el eje de calidad se identificaba como programa, el sistema de formación y capacitación docente. Después de un quinquenio del Plan Decenal, se reconocería en el documento “Desafíos de la Educación en el Nuevo Milenio, Reforma Educativa en Marcha (2000-2005)” que el énfasis estaría colocado en el mejoramiento de la calidad con equidad. En este documento, se conservan los cuatro ejes planteados en la Reforma, identificándose en el eje de calidad, el programa de desarrollo profesional de los educadores.

Aún cuando la formación de los docentes es reconocida como prioritaria para la consecución de la calidad, podía observarse, una clara línea divisoria entre la formación inicial y la continua. Además, no se visualiza claridad conceptual, respecto al tema, pues se usa indistintamente desarrollo profesional y capacitación.

Dentro de los documentos de la época 1995-2000, se recogen algunas visiones sobre el profesorado y su formación. La Ley General de Educación define al docente, en el capítulo I del Título V, como “el profesional que tendrá a su cargo la orientación del aprendizaje y la formación del educando”. En los artículos 86 y 87 del mismo capítulo, se explicita la responsabilidad del Ministerio de Educación en

la coordinación de la formación de docentes y en velar por el mantenimiento de programas de capacitación y actualización para los mismos.

En la Ley de la Carrera Docente, en el capítulo V, titulado “Formación y Perfeccionamiento Docente”, en el artículo 27, se lee “La formación de educadores estará dirigida a su profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente”.

En el marco legal citado, se reconoce al docente como un profesional, sin embargo, el planteamiento sobre su formación es difuso en tanto no se refiere a su desarrollo profesional, sino a capacitación y perfeccionamiento.

En 1999 se ha comenzado a plantear el desarrollo profesional docente como un proceso, que va más allá de la capacitación. En esta concepción, según documentos de trabajo del MINED, los educadores y educadoras, a través de diversas modalidades colectivas e individuales, fuera o dentro del centro educativo, formativas o autoformativas, desarrollarán competencias pedagógicas generales o por especialidad, para traducirlas en mejores prácticas, propiciando así resultados más favorables en los aprendizajes de sus estudiantes.

Con este nuevo enfoque, se impulsaron estrategias para implementar un sistema de desarrollo profesional docente, que intentaría vincular la formación continua con la inicial, implementar un sistema de asesoramiento pedagógico in situ y un sistema de acreditación. La capacitación es vista como una modalidad para la adquisición de conocimientos y destrezas específicas, pero deja de ser la que define el desarrollo profesional de los docentes.

Este contexto llevó al equipo investigador a formularse diversas preguntas sobre la realidad del Desarrollo Profesional Docente en El Salvador. Después de revisar abundante literatura, se llegó a la definición del problema de esta investigación, el cual fue expresado a través de una pregunta principal y cuatro preguntas secundarias que respondieron a las inquietudes antes mencionadas. Estas preguntas han cumplido con su cometido de guiar la investigación, la obtención de la información entre los diferentes actores implicados en el tema.

En primer término, se definió la pregunta principal: *¿Cómo valoran los y las docentes las estrategias de desarrollo profesional implementadas hasta ahora? ¿Han contribuido a mejorar su trabajo docente?* En esta pregunta se sintetiza el problema de investigación.

A continuación, en el ámbito de preguntas secundarias, se dirigió la mirada tanto al profesorado como a personas vinculadas a diferentes experiencias de desarrollo profesional docente en el ámbito gubernamental y privado del país con las siguientes preguntas de investigación:

- a) ¿Existe involucramiento de parte del profesorado de en su Desarrollo Profesional a partir de las estrategias utilizadas hasta ahora?
- b) ¿Qué efectos han tenido las estrategias de Desarrollo Profesional Docente en el trabajo en el aula? ¿Cuáles son los mecanismos por medio de los cuales determinados equipos docentes logran sostenibilidad en sus esfuerzos para innovar el trabajo en el aula?
- c) ¿Qué factores determinan la efectividad de una estrategia de Desarrollo Profesional Docente, desde el punto de vista de los docentes? ¿Qué factores obstaculizan el impacto de las estrategias de Desarrollo Profesional Docente en el aula?
- d) ¿Existen alternativas más efectivas que las utilizadas hasta el momento?

Los objetivos de la investigación son lo siguientes:

Objetivo General:

Contribuir con los procesos de mejora educativa por medio de la identificación de estrategias efectivas de desarrollo profesional docente para proponer líneas de política sostenibles, que contribuyan a mejorar los procesos hasta ahora desarrollados.

Objetivos específicos:

1. Conocer la valoración que las comunidades educativas y el MINED hacen sobre el impacto de las estrategias de Desarrollo Profesional Docente hasta ahora utilizadas.
2. Proponer estrategias alternativas para el Desarrollo Profesional Docente que mejoren o fortalezcan las iniciativas que hasta ahora se han desarrollado.

Se han planteado los siguientes supuestos hipotéticos

1. Según la visión que el profesorado tenga sobre los procesos de desarrollo profesional, se involucrará más en los mismos. El o la docente por su condición de sujeto en procesos de desarrollo profesional, potencialmente está capacitado/ a para emitir juicios y propuestas que permitan identificar criterios de éxito en iniciativas encaminadas a conseguir mejoras en políticas con ese fin. Al mismo tiempo dichos juicios son críticos para identificar propuestas innovadoras y atractivas para el gremio y por lo tanto predictoras de éxito y sostenibilidad.
2. Las estrategias implementadas de manera masiva, desintegrada, sin un monitoreo y evaluación periódicos no favorecen un desarrollo profesional que integre a los y las docentes en procesos de aprendizaje efectivos en el aula.
3. El involucramiento directo del profesorado en la toma de decisiones, diseño, implementación y evaluación de sus procesos de su profesionalización es una condición que favorece cualquier sistema orientado a ese fin.
4. En la medida que exista una adecuada integración de estrategias de Desarrollo Profesional Docente, monitoreo y evaluación de las mismas, gestión pedagógica de la dirección y la creación de comunidades de aprendizaje, se logra sostenibilidad en las prácticas de innovación en el aula por parte del profesorado, lo que provoca aprendizajes de calidad.

A partir de lo anterior, se definieron indicadores para orientar el diseño de las técnicas y del instrumento, la organización y análisis de la información y, finalmente las conclusiones. Éstos se presentan en la siguiente tabla, en la que también se detallan los sub indicadores correspondientes:

Cuadro 5. Indicadores de análisis de la investigación.

No.	INDICADOR
1.	Principios conceptuales sobre el desarrollo profesional docente.
1.1.	Enfoques con prioridad en la capacitación docente: integración de formación inicial y en servicio.
1.2.	Enfoques orientados a la formación del docente como persona integrada: atención de salud física y mental, formación pedagógica (especializada y general).
1.3.	Enfoques relacionados con procesos formativos impartidos por especialistas o promoviendo la participación docente.
2.	Procesos formativos para el desarrollo profesional docente.
2.1.	Modalidades de entrega de las acciones formativas: jornadas de formación por especialistas, promoción de iniciativa colectiva o personal, participación masiva o enfocada en grupos, etc.
2.2.	Enfoques formativos: formación especializada y/o general, formación orientada a la salud mental y física, etc.
2.3.	Iniciativas de autoformación de la persona docente.
3.	Procesos de asistencia técnica, monitoreo y evaluación.
3.1.	Procesos de asesoramiento pedagógico, monitoreo y evaluación en centros educativos.
3.2.	Instancias responsables de procesos: dirección del centro, asesores pedagógicos, etc.
3.3.	Periodicidad en los procesos.
3.4.	Mecanismos de retroalimentación y ajuste.
4.	Incidencia en la calidad de vida profesional y privada de la persona docente.
4.1.	Acceso a estudios superiores (o de especialización) y logro de grado académico.
4.2.	Mejora de condiciones escalafonarias.
4.3.	Mejora de condiciones laborales.
4.4.	Mejora del desempeño en el aula.
4.5.	Satisfacción laboral.
4.6.	Posibilidad de mejora salarial.
4.7.	Posibilidad de movilidad social.
4.8.	Atención de necesidades de salud física y mental.
5.	Sostenibilidad del sistema de desarrollo profesional docente.
5.1.	Gestión del sistema de desarrollo profesional docente: identificación de necesidades, sostenibilidad operativa.
5.2.	Instancias gestoras del desarrollo profesional docente.
5.3.	Diseño y desarrollo de sistemas de desarrollo profesional.