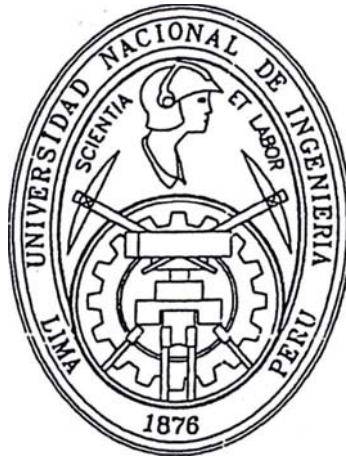


Universidad Nacional de Ingeniería
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS



ANÁLISIS DEL PROBLEMA DE
LA CALIDAD DOCENTE EN EL PERÚ - 2002

INFORME DE INGENIERIA

Para optar el Título Profesional de :

INGENIERO DE SISTEMAS

Samuel Alonso, Oporto Díaz

Lima - Perú
2003

El objetivo no es la “salvación”, sino la sabiduría y el autoconocimiento

Confucio

Donde hay grandes recompensas hay hombres valientes

Sun Tzu

El conocimiento debe transformarse en capacidad

Carl Von Clausewitz

AGRADECIMIENTOS.

A mi esposa Sandra, por su gran apoyo y comprensión por las horas dedicadas a este trabajo.

A mi hijo Betito, por las horas que no le he podido dedicar.

A mis padres Marina y Eleazar, porque son la razón de mi ser y por el ejemplo de esfuerzo y dedicación que ellos representan.

A mis profesores, por los conocimientos que me entregaron.

INDICE.

DESCRIPTORES TEMÁTICOS.	VI
ACRÓNIMOS	VII
RESUMEN.	VIII
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. MOTIVACIÓN.	1
1.2. PRESENTACIÓN.	3
1.3. OBJETIVOS.	11
1.4. ALCANCES.	12
1.5. LIMITACIONES.	12
1.6. IMPORTANCIA.	13
1.7. EL MÉTODO.	17
1.7.1. SUJETO DE LA INVESTIGACIÓN.	17
1.7.2. INSTRUMENTOS.	18
1.7.3. PROCEDIMIENTO.	19
1.7.4. DISEÑO Y METODOLOGÍA.	20
CAPITULO 2. LA EDUCACIÓN.	22
2.1. EDUCACIÓN.	22
2.1.1. OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN.	24
2.1.2. EL PROCESO EDUCATIVO.	26
2.1.3. RETOS DE LA EDUCACIÓN.	29
2.2. CALIDAD EDUCATIVA.	30

2.2.1.	CONCEPTO.	31
2.2.2.	ENFOQUES.	34
2.2.3.	PRINCIPIOS.	37
2.2.4.	FACTORES.	40
	2.2.4.1. BENEFICIARIOS.	41
	2.2.4.2. OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS.	42
	2.2.4.3. RECURSOS.	44
	2.2.4.4. PRODUCTOS.	45
2.2.5.	EVALUACIÓN	47
2.3.	CALIDAD DOCENTE	52
2.4.	ENFOQUES IDEOLÓGICOS	55
	2.4.1. EL MODELO LIBERAL.	56
	2.4.2. EL MODELO SOCIALDEMÓCRATA.	58
CAPITULO 3.	APLICACIÓN AL CASO PERUANO.	60
3.1.	EL PROBLEMA.	60
3.2.	SÍNTOMAS.	65
	1. Panamericana Televisión.	65
	2. Diario El Peruano el jueves.	66
	3. Diario El Peruano.	67
	4. Web de la USE 05 de SJL.	68
	5. CPN Radio.	69
	6. León Trahtemberg.	70
	7. Diario Expresión, Chiclayo – Perú	71
	8. Diario La República.	72

3.3. AGENTES.	74
3.3.1. ACTORES.	75
3.3.2. CLIENTES.	83
3.3.3. DUEÑOS.	84
3.4. MODELO DE CAUSALIDADES.	85
3.4.1. SUPUESTOS PARA EL DIAGRAMA CAUSAL.	86
3.4.2. BUCLES DE RETROALIMENTACIÓN.	88
3.4.2.1. FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACIÓN	89
3.4.2.2. CALIDAD DE INGRESANTES.	90
3.4.2.3. CALIDAD DE UNIVERSIDADES	91
3.4.2.4. NOMBRAMIENTO DOCENTE	92
3.4.2.5. NOMBRAMIENTO Y AUTOESTIMA	93
3.4.2.6. NOTA MÍNIMA APROBATORÍA	94
3.4.2.7. CAPACITACIÓN DOCENTE	95
3.4.2.8. SUELDO DOCENTE	97
3.4.2.9. COMPENSACIONES ADICIONALES	98
3.5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.	99
3.5.1. MINISTRO DE EDUCACIÓN.	100
3.5.2. SUTEP.	101
3.5.3. DOCENTES NO NOMBRADOS.	103
3.5.4. DOCENTES NOMBRADOS	104
3.5.5. PADRES DE FAMILIA	105
3.6. POLÍTICAS DE SOLUCIÓN.	106
3.6.1. POLÍTICA CENTRAL DE GOBIERNO.	108

3.6.2.	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.	109
3.6.3.	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	111
3.6.4.	DOCENTES Y DIRECTORES.	113
3.6.5.	UNIVERSIDADES E INSTITUTOS	114
3.6.6.	TECNOLOGÍA	115
3.6.7.	CONTENIDOS	116
3.6.8.	ALUMNOS	117
CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.		118
4.1.	CONCLUSIONES.	118
4.2.	RECOMENDACIONES.	123
BIBLIOGRAFIA		125
ANEXOS.		129
1.	DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN.	129
2.	DEFINICIONES DE CONCEPTOS.	142
3.	LISTADO DE TABLAS.	151
4.	LISTADO DE FIGURAS.	152

DESCRIPTORES TEMÁTICOS.

1. Problema.
2. Complejidad.
3. Proceso de Intervención.
4. Visión Sistémica.
5. Calidad Docente.
6. Política de Estado.
7. Proceso Enseñanza-Aprendizaje.
8. Cobertura Educativa.
9. Equidad Educativa.
10. Autoestima.

ACRÓNIMOS

<u>Abreviatura</u>	<u>Significado</u>
APAFA	Asociación de Padres de Familia
CE	Centro Educativo
FONCODES	Fondo para la Compensación y el Desarrollo
ISP	Instituto Superior Pedagógico
LLECE	Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa
ONG	Organización No Gubernamental
PRONAA	Programa Nacional de Asistencia Alimentaria
SUTEP	Sindicato Único de la Educación Peruana
USE	Unidad de Servicios Educativos
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación

RESUMEN.

El interés para el desarrollo del presente trabajo es analizar, plantear y evaluar una serie de políticas de estado para abordar el problema de la baja calidad docente en el Perú. El trabajo se aplica a la educación inicial, primaria y secundaria del sistema educativo peruano, no se aplica a la educación técnica o superior. Con el desarrollo de este trabajo pretendemos abordar los graves problemas de la educación en nuestro país, que nos ha situado en el último lugar de rendimiento en la región latinoamericana.

La calidad docente es parte integrante de la calidad educativa, se acompaña por la política educativa, la familia, los directivos, los alumnos y el currículo. El concepto de calidad se orienta a los resultados obtenidos luego del proceso enseñanza-aprendizaje.

Se aborda el tema con una visión sistémica, se analiza las interrelaciones entre variables internas del sistema y las variables de política, se identifica las causas que originan el problema y las consecuencias que tiene en el supra-sistema.

El principal hallazgo del trabajo es que la calidad de los docentes influye significativamente en la calidad de los alumnos, pero los actores no están interesados en mejorarla, por que implicaría la perdida de los pocos beneficios que obtienen en la actualidad.

Para abordar el tema se plantea un conjunto de políticas entre las que tenemos: mejorar el proceso de selección de los nuevos estudiantes de pedagogía, certificar a los centros de formación pedagógica, certificar cada 5 años a los docentes, eliminar la estabilidad laboral de los docentes y cambiar la política de compensación de docentes por un monto fijo y un monto variable dependiente de resultados tangibles obtenidos en su carrera.

CAPITULO 1.

INTRODUCCIÓN.

1.1. MOTIVACIÓN.

La motivación para investigar este tema se origina en la recurrencia de los trabajos de investigación de mis alumnos de la Maestría en Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en el curso de Taller de Técnicas de Diseño de Sistemas. A los alumnos se les plantea identificar un problema educativo complejo de su realidad inmediata donde ellos tienen participación directa y activa.

Entre los temas que ellos planteaban recurrentemente tenemos:

1. Bajos niveles de aprendizaje en los alumnos.
2. Baja autoestima personal de los alumnos.
3. Deserción escolar.

Estos temas son síntomas de problemas complejos, problemas que no se pueden identificar en forma directa. Estos problemas son complejos por

que dependen del punto de vista del observador, donde un problema se puede generar por que los actores que participan tienen intereses contrapuestos, el enfoque de sistemas es una herramienta de análisis que se usará para abordar esta problemática.

Este trabajo fue publicado en la revista virtual Umbral 2000 [21], con el título “Fundamentación de una política educativa de carácter sistémico para abordar el problema de la calidad docente en el Perú”

1.2. PRESENTACIÓN.

El problema de la calidad educativa es central para el desarrollo de los países, el retorno de la inversión aplicado a los niveles educativos iniciales es mayor al obtenido aplicando inversión a los niveles educativos superiores.

En la bibliografía se ha encontrado diversos abordajes al problema de la calidad educativa, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE)¹, presenta un enfoque donde muestra 6 factores claves (ver figura 1):

1. La Política Educativa. Implementado por el estado.
2. La Familia. La educación no se realiza sólo en el centro educativo (CE), un gran parte de ella se realiza en el hogar y en la comunidad.
3. Los Directivos. Encargados de la gestión administrativa del CE.
4. Los Alumnos. Es la razón de ser del sistema, se trata de que adquieran e intercambien un conjunto de conocimientos, hábitos y destrezas.
5. El Currículo. Es el contenido de los conocimientos a intercambiar.
6. Los Docentes. Son los responsables del proceso enseñanza-aprendizaje.

¹ El LLECE, es una red de los Sistemas Nacionales de Medición y Evaluación Educativa de los países de América Latina y el Caribe, creado en México en 1994, con auspicio de la UNESCO. (llece.unesco.cl)

En este trabajo pretendemos abordar el problema desde el factor Docente, con esto pretendo delimitar el ámbito del problema, correspondiendo a los límites del sistema.

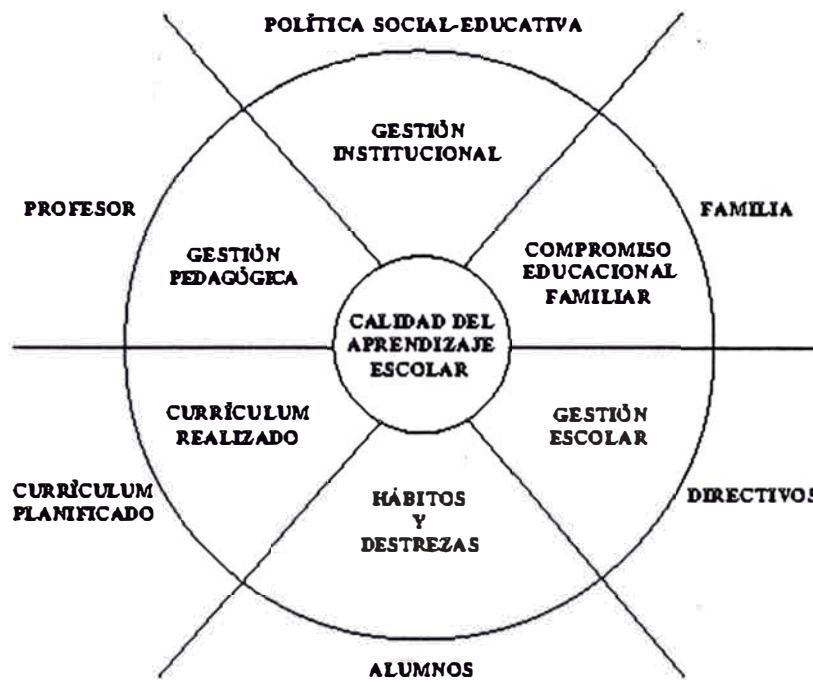


Figura 1. Factores significativos relacionados con la calidad educativa ²

Por otro lado, los problemas tradicionales de la educación son **la cobertura**, llegar a todos especialmente a los lugares lejanos y evitar la deserción escolar; **la equidad**, evitar las desigualdades en la formación de los alumnos y **la calidad**, que es la eficiencia en el proceso y eficacia en los resultados.

² Tomado de Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana de Educación Número 10 - Evaluación de la Calidad de la Educación

Pero la globalización y el desarrollo de la tecnología están poniendo en evidencia nuevos problemas poco tocados por los especialistas en el tema cómo son: **educación globalizada**, no basta educar para la vida es necesario educar para vivir en un mundo globalizado; **cantidad de contenidos**, la ciencia y la tecnología cada día se desarrollan con mayor velocidad, no basta con transmitir conocimiento; **educación a distancia**, es posible gracias a la presencia del Internet y la **sociedad de la información**, la sociedad cada vez valora a los que administran información y no tanto a los que almacenan datos.

A través del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa, se puede tener interesantes indicadores de la calidad comparada entre los países de la región.

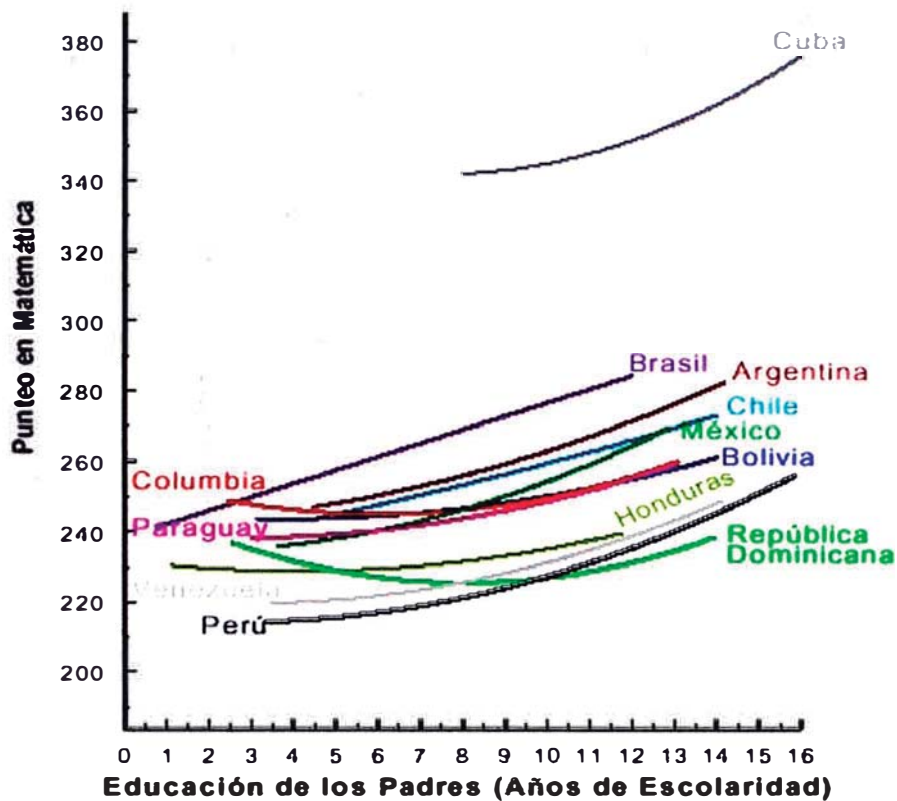


Figura 2. Gradientes Socioculturales por Rendimiento en Matemática por País

Según los resultados para el Perú del LLECE-2000, se puede observar que el Perú está en los niveles más bajos de rendimiento en la prueba de matemáticas, superando sólo a República Dominicana en un corto tramo. Se debe tener en cuenta que en la fecha de publicación del primer informe (Santiago, Chile, noviembre 1998) los resultados para el Perú no se presentaron por que le gobierno no lo autorizó.

Según el LLECE³, los resultados más significativos del Estudio se resumen en los puntos siguientes:

1. Los estudiantes cubanos alcanzaron los mayores puntajes en Lenguaje y Matemática y tardan un menor número de años para cursar un grado (tasa de avance), lo que se advierte en todas sus escuelas. Las diferencias de logro para este país, desde la perspectiva de género y de los niveles socioculturales son reducidas. La relación entre puntajes altos y tasas de avance se advierte también en otros países.
2. Con la excepción antes señalada, el nivel de logro en Lenguaje en la región es considerablemente bajo. La mayoría de los estudiantes realizan una comprensión fragmentaria de los textos que leen, reconocen las palabras incluidas en un texto, pero no consiguen determinar por qué se dice lo que se dice o para qué se dice. **Ello podría indicar que en la región a los niños se les esta enseñando a decodificar, es decir, a traducir las palabras escritas al lenguaje oral pero sin entender el significado del texto, ni interpretar lo que leen. Se aprende a leer un texto en voz alta o "pronunciar" un texto, aunque no a aprender leyendo.**
3. Los resultados en Matemática, con la salvedad de lo anotado más arriba para el caso de Cuba, son generalizadamente aún más bajos y

³ Principales hallazgos. Página 13, Primer estudio internacional comparativo, sobre lenguaje, matemática y factores asociados, para alumnos del tercer y cuarto grado de la educación básica. (Santiago de Chile, octubre de 2000.)

desiguales. Los alumnos no asimilan los conocimientos, ni desarrollan las competencias en la asignatura. Reconocen signos y estructuras, pero con escasa capacidad para resolver problemas matemáticos simples de la vida cotidiana.

Por otro lado, en el mismo informe se analiza las variaciones en el puntaje debido a diversos factores. Para el caso de los elementos aula y docentes se usaron 4 factores: relación alumno maestro, experiencia docente, formación docente y capacitación de docente en servicio.

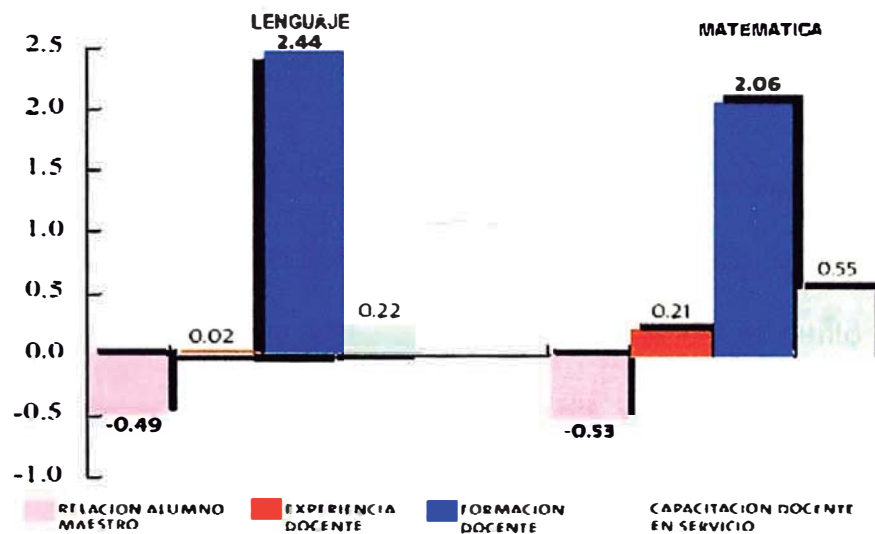


Figura 3. Variaciones de puntaje en función de las variables asociadas al aula y las características de los docentes.

Cómo se puede observar en la figura 3, la formación del docente tiene un gran peso para explicar la variación en el puntaje de las pruebas tomadas

a los alumnos, pero si se observa la variable capacitación docente en servicio (entendida como aquella que tiene lugar luego de terminada la formación universitaria o técnica) su influencia no es estadísticamente significativa.

Por cada año adicional en la preparación docente postsecundaria, los alumnos aumentan sus resultados en 2.44 puntos en Lenguaje y 2.06 en Matemática. Esto significa que aquellos alumnos cuyos maestros tienen cuatro años de formación docente postsecundaria alcanzarían entre 4 y 5 puntos más que aquellos cuyos docentes tienen sólo dos años de formación.

Estas estadísticas me han permitido reflexionar que algo grave está pasando con la educación en el Perú y en Latinoamérica, a excepción de Cuba, queremos llegar a analizar el problema desde el punto de vista sistémico y llegar a conclusiones significativas y plantear alternativas de solución viables para abordar estos problemas.

El trabajo trata de analizar el problema de la formación docente como variable significativa que influye en el desarrollo del aprendizaje de los niños. Se detalla las variables relacionadas y los actores involucrados. Para situar el escenario se plantea uno de los síntomas presentados en nuestro país a fines del año 2001 e inicios del año 2002, el Concurso

Nacional de Nombramiento Docente ⁴, que permitió manifestarse a los actores en dimensiones difíciles de ver en la “normalidad”.

⁴ Ministerio de Educación del Perú. Concurso Público para Docentes 2002. (Ley N° 27491)

1.3. OBJETIVOS.

El presente trabajo se plantea los siguientes objetivos:

1. Identificar los problemas subyacentes, en el ámbito de la calidad docente en el Perú a nivel escolar.
2. Identificar los actores involucrados en el problema.
3. Identificar los principales bucles de retroalimentación que explican la dinámica del sistema.
4. Plantear un conjunto de alternativas de solución para abordar estos problemas.
5. Evaluar el impacto de las políticas planteadas.

1.4. ALCANCES.

1. Identificar los agentes involucrados en el problema.
2. Identificar las visiones de los actores involucrados en el problema.
3. Identificar el proceso de transformación de la educación.
4. Identificar los puntos de vistas ideológicos, especialmente los predominantes en la actualidad.
5. Identificar los bucles de retroalimentación que explican la dinámica del sistema.
6. Identificar los principales subsistemas del sistema planteado.
7. Diseñar alternativas de política para abordar el problema.
8. Colorar al estado peruano como agente de cambio.

1.5. LIMITACIONES.

1. No se investiga a los docentes de educación superior.
2. No se cuantifican las variables ~~identificadas~~.
3. No se hacen corridas del ~~modelo~~ dinámico.
4. Se usa el evento de la huelga docente del año 2002 como ~~referencia~~ para identificar las principales relaciones causales.
5. Se usa estadísticas obtenidos por terceros, en ningún caso los datos presentados corresponde a un levantamiento de información propio.

1.6. IMPORTANCIA.

Desde mi punto de vista el problema nace en que el estado representado por el gobierno no tiene una visión de nación claramente definida, las políticas se construyen sólo para paliar situaciones o para que se sienta que se hace algo, pero sin un objetivo concreto y definido.

Por otro lado está la incapacidad de la clase dirigente a plantear políticas de estado congruentes y en lo posible consensuadas.

Así mismo existen tantos problemas que cuando se atiende a uno de ellos los otros mencionan, "y por que no atienden mi problema", lo que hace que el gobierno pierda la dirección y empiece a atender los problemas inmediatos o de mayor protesta.

Planteo que el problema se genera por la escasez de recursos asignados por el estado al sector, así históricamente en los últimos 30 años el presupuesto asignado al sector educación nunca ha sido mayor al 4% del PBI ⁵ y por el desinterés en querer que el sector se desarrolle ya sea voluntaria o involuntaria, por otro lado tenemos a los organismos internacionales que presionan por que se apliquen sus políticas basadas en la generación de endeudamiento para el país.

⁵ Fuente: INEI, Marco Macroeconómico Multianual 2003-2005, SIAF-SP, La educación pública, los pobres y el ajuste de Pedro Francke Elaboración: Análisis Independiente del Presupuesto

Por otro lado la clase dirigente no está preparada para gobernar, no se elige a los más capaces para gobernar el país, la clase dirigente está inundada de personas que toman al estado como un botín al que hay que explotar mientras se pueda, sin interesarles las consecuencias de sus acciones, esta situación aleja a los técnicos y profesionales del ámbito político y dejan un gran vacío, generando entonces una serie de situaciones cada vez más agudas.

Otros problemas más urgentes hacen que la población no reaccione ante estos problemas, cerca del 50% ⁶ de la población está en la línea de pobreza, bombardeado constantemente por los canales de televisión, periódicos y radios con “noticieros basura”, las principales noticias corresponden a juicios, a niños violados y accidentes de tránsito, no se habla de las políticas de desarrollo económico, excepto el tema de la recaudación tributaria.

El problema es grave, en la medida que los niños aprenden por imitación, todos los días observan una persona desmotivada y con baja autoestima delante de ellos (su profesor), con pocas posibilidades de proporcionarles nuevos conocimientos y pocas posibilidades de transmitirles destrezas y valores aceptables.

⁶ Fuente. INEI. Información socio demográfica. Hogares en situación de pobreza, 1997 – 2001.

Existe gran cantidad de estudiantes de pedagogía⁷ que es imposible que el estado y los colegios privados puedan absorber esta oferta laboral, por lo que generan una sobre oferta laboral.

Hay un problema de autoestima en los profesores, que afecta su propia valoración como personas, generando problemas colaterales en sus familias y en la sociedad.

Hay un problema de calidad de las instituciones de educación pedagógica superior, debido a que los recursos necesarios para formar nuevos docentes se pueden cubrir con bajos niveles de inversión y bajos niveles de exigencia, esto induce por otro lado a crear más programas de formación docente. Los jóvenes son engañados, porque a pesar de que estudien, existen pocas probabilidades de obtener un trabajo.

Todos estos factores afectan el desarrollo de nuestros niños y por lo tanto el futuro de nuestros país.

En este sentido es necesario plantear soluciones a estos problemas, definitivamente la clase dirigente actual no está interesada en resolver el

⁷ En 1998, existían en el Perú 38 universidades y 325 Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) que brindaban servicios de formación magisterial y 43,441 estudiantes universitarios, 104,620 estudiantes en ISP y 24,818 en profesionalización docente

problema, por que a mayor cantidad de pobladores indigentes y con bajos niveles culturales ellos estarán en condiciones de tener una base social de votantes ávidos de dadivas, donaciones y ayudas. Si realmente estuviesen interesados en resolver el problema hace bastante tiempo que se habrían tomado las decisiones

1.7. EL MÉTODO.

1.7.1. SUJETO DE LA INVESTIGACIÓN.

El sujeto de la investigación son los docentes de la educación pública y privada en el Perú, con las siguientes características generales [7]:

1. El ingreso a la función pública asegura la estabilidad laboral siempre y cuando posea título profesional.
2. El 89 % de ellos están nombrados, el 2% es contratado y el 9 % es contratado sin título.
3. No existe mecanismo expedito para el retiro de la función magisterial a menos que se trate de un juicio.
4. Los niveles salariales son muy estrechos el nivel más bajo es de USD 188.7 al mes y el nivel más alto es de USD 255.5 al mes.
5. No existe mecanismos expedito por el cual estos docentes puedan ganar más, excepto el tener otro trabajo.
6. El 57% de los profesores varones y 33% de las mujeres tienen un trabajo complementario.
7. En el año 2000 eran 350,000 profesores en el país.
8. Están estudiando para ser futuros docentes, 43,000 en universidades, 104,000 en ISP y 24,000 en profesionalización docente.

1.7.2. INSTRUMENTOS.

Para llegar a los objetivos plantados se hace uso de los siguientes instrumentos:

1. Desarrollo de la metodología del enfoque de sistemas.
2. Generación de escenarios.
3. Trabajo multidisciplinario.
4. Extracción de conclusiones.
5. Investigación bibliográfica.
6. Investigación de la realidad.

1.7.3. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento para llegar al resultado, se articula a partir del desarrollo de nueve etapas:

1. Búsqueda de información.
2. Identificación de los síntomas del problema.
3. Identificación de los actores del problema.
4. Identificación de los puntos de vista.
5. Elaboración de diagrama de proceso de transformación.
6. Elaboración del modelo causal.
7. Análisis del modelo.
8. Formulación de alternativas de solución.
9. Extracción de conclusiones.

1.7.4. DISEÑO Y METODOLOGÍA.

El trabajo es un estudio sistémico de un problema de la realidad, el problema es complejo debido a los múltiples intereses involucrados y a las múltiples interrelaciones en el sistema.

Los múltiples intereses involucrados hacen que una alternativa de solución que puede beneficiar a uno de ellos perjudique a alguno de los otros, generándose situaciones de conflicto.

El enfoque de sistema permite analizar este tipo de sistemas, con múltiples intereses contrapuestos, retraso en el efecto de alguna decisión y gran cantidad de interrelaciones.

La metodología planteada tratará de seguir el siguiente esquema de trabajo.

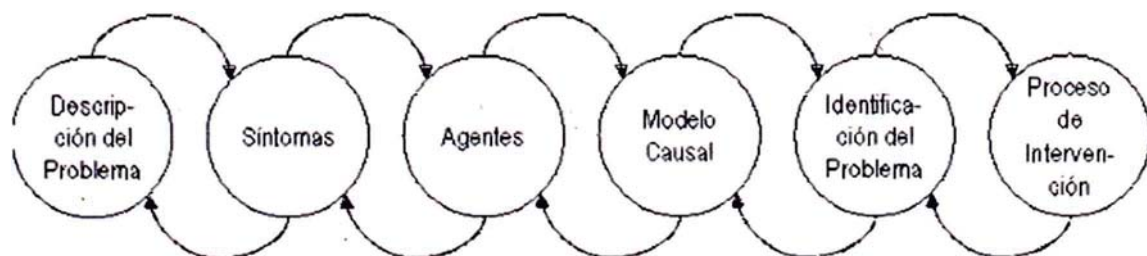


Figura 4. Actividades: Metodología de análisis de sistemas complejos.

(Fuente: Elaboración propia)

Donde cada burbuja indica una etapa en el proceso de análisis y planteamiento de soluciones al problema identificado desde el punto de vista del agente de cambio.

1. **Descripción del problema.** Se describe la primera impresión que se tiene del problema, con la información obtenida hasta ese momento.
2. **Síntomas.** Se exponen un conjunto de síntomas que se pueden ver a simple vista, tales como encuestas, artículos periodísticos, trabajos de investigación precios, etc.
3. **Agentes.** Se trata de todas las personas o instituciones involucradas directa o indirectamente en la operación del sistema. Ellos pueden ser clientes del sistema, dueños del sistema o agentes de cambio.
4. **Modelo Causal.** Se detalla las relaciones causales de las principales variables identificadas. Servirá para comprender las complejas interrelaciones de las variables del sistema.
5. **Identificación del Problema.** Se trata de identificar los problemas dependiendo de particulares puntos de vista. Se expone la conclusión del problema identificado luego del proceso de análisis.
6. **Proceso General de Intervención.** Se elabora una serie de políticas conducentes a solucionar los problemas identificados.

CAPITULO 2.

LA EDUCACIÓN.

2.1. EDUCACIÓN.

Humberto Maturana menciona que la educación es un proceso que ocurre como una transformación en convivencia, es un proceso humano, que se realiza entre personas. En la convivencia los niños aprenden como algo natural el convivir implícito en la red de conversaciones en que crecen⁸

El propósito de la educación es proporcionar a los educandos la capacidad de ser más de lo que pensaron que podrían ser⁹.

Los niños se transforman según el espacio de convivencia en que viven. Un observador ve eso como aprendizaje de valores, conductas, emociones y habilidades. Por esto la educación es central en la conservación y el

⁸ Chilean School of Biology of Cognition. ASK Dr. HUMBERTO MATURANA. September 1997. <http://www.inteco.cl/biology/ask9709-3.htm>

⁹ Harvard Graduate School of Education. "A propósito de los retos de la educación para el siglo XXI"

cambio de una cultura. Existen dos tipos educación desde el punto de vista del educando:

- **EDUCACIÓN EXTERIOR.** Es la recopilación de hechos y conocimientos acerca del mundo exterior y el compartirlos con los estudiantes.
- **EDUCARE.** Educare implica comprender profundamente el conocimiento que surge del interior e impartirlo a los estudiantes.

2.1.1. OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN.

Según el Plan Estratégico del Ministerio de Educación del Perú ¹⁰ para el periodo 2003-2006, los objetivos de la educación en el Perú son los siguientes:

- Crecer en la atención de niños y niñas de 0 a 5 años mejorando la **calidad** y la **equidad** del servicio, desarrollando capacidades de los agentes educativos, valorando y enriqueciendo prácticas de crianza y promoviendo entornos comunitarios saludables en alianza con diversos actores sociales y otros sectores del Estado.
- Lograr una Educación básica de **calidad, equitativa, pertinente** y **relevante** para niños, adolescentes y jóvenes, en el marco del proceso de regionalización del país.
- Lograr una **formación profesional** técnica de calidad acorde a los requerimientos del sector productivo y del desarrollo nacional que permita a los egresados integrarse con éxito al mundo del trabajo.
- Incorporar la **interculturalidad** y el desarrollo humano sostenible como principios rectores de todo el Sistema Educativo peruano.
- Ampliar la **cobertura** de la educación y mejorar su calidad mediante el uso y apropiación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

¹⁰ (http://www.minedu.gob.pe/el_ministerio/planEI/dir.php?obj=plan_ei02.htm)

- Desarrollar un modelo de **educación inclusiva**, con salidas múltiples, para niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, trabajadores y con necesidades especiales.
- Promover el desarrollo personal, profesional y social de los **profesionales** del sector educación para mejorar los aprendizajes de los alumnos.
- Promover y apoyar el **deporte**, recreación y uso del ocio creativo así como formular e implementar una política cultural y de **ciencia y tecnología**
- Mejorar la **gestión** del sistema educativo.

Bajo estos lineamientos es que se desarrolla la educación en nuestro país.

2.1.2. EL PROCESO EDUCATIVO.

Este diagrama presenta una visión del proceso. El proceso educativo es un proceso de transformación que trata de explicar el cambio que se presenta al interior del sistema, el cambio explica la finalidad del sistema. Si se puede medir el cambio se puede medir la eficiencia y la eficacia del proceso.

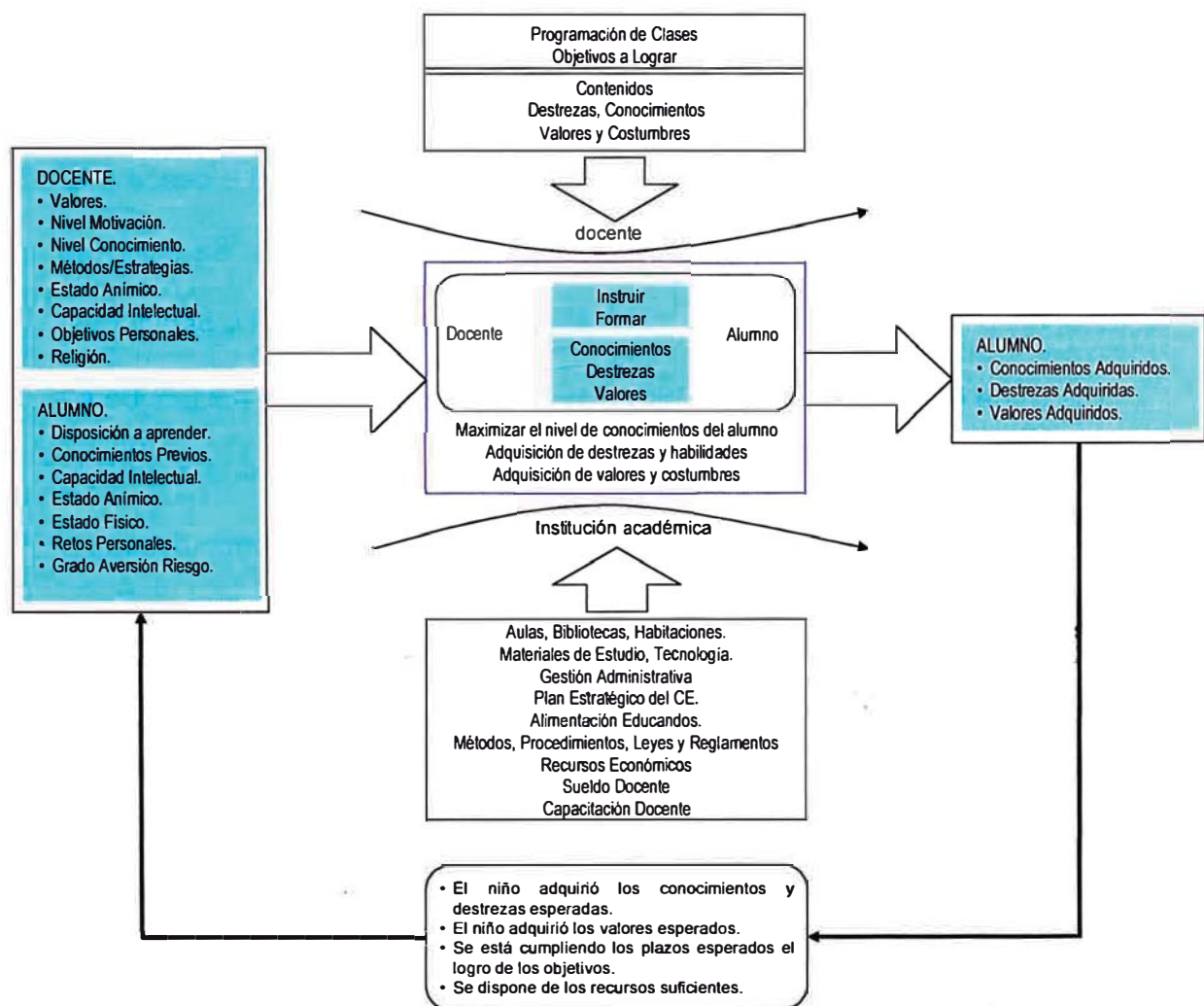


Figura 5. Proceso de transformación del sistema educativo.

La visión es mecanicista, trata de enfocar el tema de objetivos y cumplimientos de objetivos a través de bucles de retroalimentación según los resultados obtenidos hasta el momento.

1. El sistema educativo tiene por finalidad la formación e instrucción de los ciudadanos con una finalidad determinada, para ellos los alumnos asisten al centro educativo a aprender una serie de conocimientos destrezas y valores, apoyados por el profesor, los contenidos, los recursos y los medios técnicos dispuestos para este fin.
2. El proceso se lleva a cabo en el aula de clase y fuera de ella, en el aula de clase se ubica como actor el profesor y fuera de ella la familia, la comunidad y los medios de comunicación.
3. La educación es un proceso de intercambio y dialogo constante entre el alumno y el objeto de aprendizaje, el objeto de aprendizaje puede ser un nuevo conocimiento, una nueva teoría, las afirmaciones del profesor, los programas de radio, TV, los libros que le llegan a la mano o un nuevo proyecto a desarrollar.
4. El sistema se construye para que en un tiempo determinado los alumnos adquieran los conocimientos, las destrezas y los valores que se han planteado.
5. El sistema se controla por mecanismos internos y externos para cumplir este fin.

6. Es responsabilidad de los organismos de gobierno, proveer de los recursos de conocimientos, financieros y materiales para este objetivo.
7. Son los organismos de gobierno quienes determinan los contenidos, las destrezas y los valores que deben aprender los alumnos.

En la actualidad el sistema no tiene una finalidad explícita que permita medir los logros. Sólo son buenos deseos de lo que se quiere lograr. Así en las leyes que norman la educación tenemos

Los principios fundamentales del sistema educativo están orientados a formar al ciudadano para la vida en democracia, capacitarlo como agente dinámico de desarrollo y generar en él actitudes críticas y capacidades creativas que le permitan asumir con responsabilidad el rol que le ha tocado vivir.

Tabla 1. Objetivo de la educación en el Perú¹¹.

No hay forma de medir estos objetivos, tampoco se puede determinar la orientación.

¹¹ <http://www.campus-oei.org/quipu/peru/per03.pdf>

2.1.3. RETOS DE LA EDUCACIÓN.

Se acepta generalmente que los retos de la educación en el siglo 21 son los siguientes:

- Cobertura. Llegar a todos, no se puede dejar a alguien sin educación.
- Equidad. Evitar las desigualdades y la discriminación.
- Calidad. Eficiencia en el proceso y eficacia en los resultados y relevancia de los contenidos.
- Educación Globalizada. Educación para un mundo globalizado.
- Educación Intercultural. En búsqueda de diversidad.
- Cantidad de Contenidos. Cada día los contenidos se incrementan.
- Educación a Distancia. Mediante Internet.
- Sociedad de la Información. La información es poder.
- Gestión de la Educación. Los retos de la eficiencia administrativa.

Todos estos retos están orientados a apoyar en el desarrollo del país, en la medida que se puedan superar exitosamente.

El logro de los mismos nos puede ayudar a medir los resultados del proceso educativo.

2.2. CALIDAD EDUCATIVA¹².

Antes de presentar el tema desde el punto de vista del enfoque de sistemas, trataré de exponer algunos conceptos relacionados a la calidad educativa. Estas ideas servirán como marco para abordar el problema expuesto en los objetivos del trabajo, se debe tener en cuenta que la siguiente exposición es desde el punto de vista de un profesional en calidad educativa.

En los últimos años, no resulta nuevo hablar de calidad educativa, a pesar de que el término “calidad” se ha vuelto polisémico y en realidad, no hay criterios comunes para entender lo mismo.

¹² LINEA DIRECTA, Revista de Intercambio Educativo, Año 1 – No. 1, agosto 2002, GrI Miguel Ángel Sami, Director IESE

2.2.1. CONCEPTO.

Se empieza a hablar de calidad en relación con el área de la producción de cosas u objetos físicos materiales. Pero la industrialización creciente, la ampliación de los mercados y la supervivencia de las empresas, produjeron un cambio profundo en el alcance del concepto.

A partir de 1920, la calidad tiene que ver con el producto elaborado. A partir de 1950, la calidad incluye, sobre todo en Japón y desde ahí a Estados Unidos y Europa, la participación real y efectiva de los trabajadores, lo cual pone en el centro de la atención la importancia de considerar, como factor decisivo en la producción, el compromiso de los trabajadores con la tarea. Esto convierte a Japón, país donde se instrumentalizan modelos de calidad, en la segunda potencia mundial y el tercer país de mayor producto bruto interno.

Hacia fines de la década de 1970 y a lo largo de 1980, el tema de la calidad vuelve a estar en el centro de la problemática industrial de los Estados Unidos, que en estos años se convierte en el mercado más extenso y abierto del mundo. Ya no sólo importan el producto y el trabajador, sino también la satisfacción del cliente, criterio que se convierte en primordial, frente a los otros dos.

Paralelamente, también en Europa se convierte en tema prioritario la preocupación por la calidad. En 1988 catorce importantes empresas de Europa Occidental deciden constituir la "Fundación Europea para la Gestión de la Calidad".

El espectacular avance que se produce en Japón con la filosofía organizacional de la "calidad total" y la fuerza de Estados Unidos, propician un cambio de mentalidad en los europeos. Pero este cambio incluye la diferenciación entre el cliente externo y el cliente interno: el primero alude a las personas que usan un producto o un servicio; el segundo abarca a todos aquellos que trabajan para que la empresa salga adelante.

El modelo Baldrige¹³, establecido en 1987, tuvo como rasgo esencial la idea de implicación total de todos y cada uno de los componentes de la organización, tanto en la fase de producción como en la distribución de productos y servicios. En este modelo, se piensa en la satisfacción de los clientes de manera más personal, considerando no sólo su nivel de aceptación, sino también su apreciación del análisis de la información y de los sistemas de garantía de calidad. En dicho modelo, se consideran los siguientes elementos:

¹³ *Criteria for Performance Excellence*, (2002), Baldrige National Quality Program. (<http://www.quality.nist.gov>)

1. Liderazgo de los directivos.
2. Sistema de mejora para la calidad, que incluye cuatro categorías:
 - a. Información y análisis.
 - b. Planificación estratégica para la calidad.
 - c. Recursos Humanos.
 - d. Garantía de calidad de productos y servicios.

El modelo Baldrige se empieza a aplicar en el ámbito educativo en 1995. Esto supone que el paradigma de la calidad total debe ser compartido por el Consejo Escolar (si lo hay), los directivos del centro educativo, los profesores y todo el personal, los estudiantes, los padres y la comunidad en que está ubicado.

2.2.2. ENFOQUES.

Se sabe que hay diferencias cualitativas profundas entre una empresa cuyo fin es producir alguna cosa, bien o servicio y una institución educativa, que no tiene como fin producir algo tangible, dado que la educación pertenece a la categoría de calidad. Por ello se prefiere hablar de beneficiarios de la educación y no de clientes, dado que este término suele priorizar su connotación mercantilista. Los beneficiarios directos de la educación (sea formal, no formal o informal) son los alumnos, los docentes, los padres y todos los miembros de una comunidad educativa.

Calidad no es un concepto estático, es una característica que indica perfeccionamiento, mejora, logro de metas. Calidad no es igual a perfección. Ninguna acción humana y por lo tanto, ningún sistema educativo pueden ser perfectos, pero sí puede y debe aspirar a mejorar.

Cuando se habla de un programa o sistema educativo de calidad, se alude a aquél que ha alcanzado estándares superiores de desarrollo en lo filosófico, científico, metodológico o humano.

Samuel Gento Palacios [22] dice que una educación educativa de calidad es aquella en la que “los recursos disponibles, los procesos llevados a

cabo y los resultados logrados se acomodan al modelo teórico ideal de funcionamiento perfecto en el ámbito educativo”.

Existen diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa:

1. El primero de ellos se refiere a la eficacia: Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al aula, podría decirse que se alcanza la calidad, si el alumno aprende lo que se supone que debe aprender.
2. Un segundo punto de vista considera la calidad en términos de relevancia. En este sentido, los programas de calidad serán aquéllos que incluyan contenidos valiosos y útiles, que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionales, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.
3. Una tercera perspectiva se refiere a los recursos y a los procesos. Un programa de calidad será aquél que cuente con los recursos necesarios y además, que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, bibliotecas, programas de capacitación docente, un buen sistema académico y administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente apoyo a la enseñanza, serán necesarios para el logro de la calidad.



Figura 6. Enfoques de la calidad educativa.

El enfoque de Gento Palacios, se adhiere a un paradigma holístico y sistémico, según el cual cada uno de los componentes y elementos que determinan la calidad de una institución educativa, tienen un efecto sobre el conjunto de la institución, que actúa como sistema integrador. Esto implica el rechazo de un paradigma que parta de una realidad educativa vista en términos lineales de causa y efecto.

La responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos o especialistas de una institución educativa, sino en todos sus participantes y, especialmente, en el docente.

2.2.3. PRINCIPIOS.

Entonces la calidad supone la aceptación de los siguientes supuestos:

1. Debe implicar a todos los integrantes de la institución: todos han de esforzarse por lograr lo mejor.
2. Ha de partir de la formación adecuada de todos los miembros, entendiendo que dicha formación se completa con una actitud positiva hacia el cambio y la motivación hacia el trabajo bien hecho.
3. Debe extenderse a todos los ámbitos posibles: calidad de vida, del ambiente de trabajo, de los servicios, de las relaciones humanas, de los intercambios laborales, etc.
4. Debe procurar que la comunicación se produzca de un modo ágil y flexible, de modo que permita el surgimiento de las ideas y sugerencias de todos. En consecuencia, la información circulará en todas las direcciones y sentidos: vertical, hacia arriba o abajo, horizontal (entre diferentes departamentos o grupos) y diagonal o cruzada (entre diferentes niveles y ciclos).
5. Debe extenderse a todos y a cada uno de los momentos; supone lograr la calidad e incrementarla en el tiempo.

Por otro lado su búsqueda debe:

1. Provocar cambios en la cultura institucional, orientados a desarmar las tradicionales resistencias, generar decisiones con objetivos precisos y métodos concretos y adecuados a las circunstancias.
2. Incrementar la motivación a través de estrategias basadas en la significación de la tarea, la autonomía y la estimación del trabajo realizado.
3. Prever los errores, a fin de no agotar esfuerzos para solucionarlos.
4. Gestionar los procesos según un sistema justo y equitativo que potencie el desarrollo de las personas y organizarlos de manera tal, que sean ágiles y eficaces para alcanzar los objetivos.

Se parte de la totalidad como condición esencial de un centro educativo; empero, para adentrarse metodológicamente en el tratamiento de la calidad, es menester establecer las partes que componen ese todo integral.

A modo de herramienta para una eficiente organización, se pueden tener en cuenta dos tipos de variables cuando se trata de indagar la calidad educativa de una institución, las dependientes o de criterio y las independientes o predictoras.

1. Dependientes o de criterio: Son los componentes que permiten medir el grado de idoneidad de lo que se evalúa. Son los indicadores que se utilizan para evaluar la calidad.
2. Independientes o predictoras: Para predecir los niveles de calidad hay que contar con determinadas características. Son factores que determinan la calidad.

2.2.4. FACTORES.

En el ámbito educativo, es difícil considerar el componente cuantitativo como medida de la calidad. Pero, para un aprovechamiento real de los datos de la realidad, la evaluación cualitativa requiere su concreción a través de los indicadores, es decir, a través del rasgo observable que permite establecer el valor de una variable.

Los ámbitos o campos en los cuales se aplica la consecución de la calidad pueden variar de acuerdo con las diferentes posturas teóricas. Entre ellos podemos definir:

2.2.4.1. BENEFICIARIOS.

En el ámbito educativo, los “beneficiarios directos” son aquellos que reciben directamente el servicio brindado e incluyen a personal docente y no docente de la institución, alumnos y padres.

1. Satisfacción de los alumnos: El concepto de satisfacción del alumno guarda similitud con la empresa definiéndolo como "satisfacción de los clientes externos" porque son los destinatarios inmediatos. La satisfacción se dará en cuando los alumnos se sientan atendidos en sus necesidades básicas de afecto y contención y sus propias necesidades educativas. Surgen además, como variables a tener en cuenta el prestigio, el éxito y el progreso. Finalmente aparece la autorrealización, que implica la autonomía y la libertad.
2. Satisfacción del personal perteneciente a la Institución: El entorno agradable para el trabajo es una variable importante. Las condiciones materiales (recursos), la comodidad para el ejercicio de la profesión, el sentimiento de sentirse parte de una estructura de funcionamiento y la estimación subjetiva del grado de satisfacción de los resultados, forman parte de esta variable.

2.2.4.2. OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS.

En este ámbito de implicación es indispensable identificar los procesos concurrentes, medir su importancia y sus repercusiones prácticas. Al efectuar el análisis de procesos, es conveniente considerar:

1. Innovación: dinámica del cambio para la mejora, orientada a la superación de las rutinas que no evolucionan.
2. Flexibilidad: posibilidad de adaptar los mecanismos de funcionamiento y los materiales a las nuevas necesidades demandadas.
3. Liderazgo: ejercicio adecuado de la conducción de los procesos. Incluye la capacidad para convocar a los que de él dependen, para el trabajo en equipo y la organización de éste hacia la mejora de la calidad.
4. Motivación: promoción de la potencialidad de todas las personas involucradas.
5. Participación: implicación de las personas en los procesos, es decir, impulso de los procesos positivos en los que intervengan cualquiera de los miembros de la comunidad educativa.
6. Cultura de la organización: promoción a la contribución individual para la consecución de los objetivos comunes y la revisión de los mismos.
7. Clima interno: características del ámbito de convivencia del personal implicado.

8. Comunicación interna: sistema que favorezca las relaciones interpersonales.
9. Formación continua: la formación del personal favorece, entre otras múltiples cosas, la prevención de posibles errores.

2.2.4.3. RECURSOS.

La disponibilidad de los recursos necesarios para el proceso.

1. Instrumentos: análisis de los instrumentos que van a manejarse para conducir los procesos en forma adecuada.
2. Organización y administración de los recursos: disponibilidad de los mismos para la mejor conducción de procesos. Debe adecuarse la organización y la administración, mediante la generación de un sistema para tal fin.
3. Tecnología: introducción y manejo adecuado de la tecnología, favoreciendo la adecuación de los procesos a las pautas de calidad. Debe recordarse siempre que convertir los medios de la educación en fines, lleva a errores en los que hay que tratar de no caer (para poner un ejemplo muy sencillo: la informática no es un fin, sino un medio).
4. Aprovechamiento económico adecuado: comprende el incremento de los recursos, su redistribución o bien la reducción de los mismos.
5. Recursos personales: recursos internos (docentes y no docentes) y recursos externos (supervisión, capacitación, etc.).

2.2.4.4. PRODUCTOS.

Las metas son un elemento rector e indicador supremo para la concreción de un producto de calidad. En esta variable, deberá tenerse en cuenta el reconocimiento y satisfacción de padres y alumnos, la permanencia en la comunidad, la excelencia o perfección alcanzada, el mayor aprovechamiento de recursos y costos, la expansión del servicio brindado. Puede considerarse, por ejemplo:

ALUMNOS.

1. Número de aprobados,
2. Cantidad de egresados,
3. Porcentaje de asistencia a clase.

En el proceso de conformación de la calidad de este “resultado” intervienen de manera fundamental docentes y directivos, en los cuales deben valorarse:

DOCENTES A CARGO DE CLASES.

1. La transmisión de confianza al alumno y elevación de su autoestima.
2. La responsabilidad acerca de los aprendizajes de los alumnos.
3. La aplicación de estrategias metodológicas variadas.
4. El trabajo sistemático con los aprendizajes y habilidades básicas.

5. El aprovechamiento didáctico del error.
6. El fomento de un clima relajado y ordenado.
7. El impulso del trabajo cooperativo.

DIRECTIVOS.

1. Una clara visión de la institución y de su correspondiente misión.
2. El acopio y articulación de las demandas de la comunidad escolar.
3. La posibilidad de negociar con los docentes acerca de los niveles de exigencia.
4. La explotación de las observaciones de clase con un adecuado asesoramiento.
5. La preparación de las reuniones de profesores en beneficio de una adecuada utilización del tiempo.
6. La concesión de una adecuada autonomía a los docentes.
7. La posibilidad de ser gestor de una asesoría experta.
8. La capacidad para favorecer la comunicación formal e informal.

2.2.5. EVALUACIÓN ¹⁴

En toda Institución educativa existe una permanente reflexión informal que se realiza a través del intercambio interno entre los miembros de la organización e incluso, hacia el afuera. Todos evalúan el centro. Los padres y madres valoran los resultados, la disciplina, la satisfacción de sus hijos en la escuela. Los profesores emiten opiniones acerca de la organización, del conocimiento y del papel de la escuela en la sociedad. Los alumnos comentan entre sí qué es lo que sienten y piensan respecto a lo que hacen en la escuela.

En general, los datos no son aprovechados ya que no se sistematizan, no se contrastan, no se canalizan. Frecuentemente, este tipo de evaluación tiene poco rigor y cada persona trata de confirmar sus teorías previas sobre la enseñanza, la escuela, la innovación.

Sin embargo, estos juicios de valor, pueden adquirir sistematización, rigor y formalización a través de un proceso organizado. La canalización de la opinión y la búsqueda de referencias extraídas de la realidad, permiten articular un debate consistente sobre la calidad del trabajo en la institución

¹⁴ SANTOS GUERRA, Miguel Ángel: "Evaluación Educativa: Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y materiales didácticos", en SANTOS GUERRA, M. A. "Entre bastidores. El lado oscuro de la organización escolar". Ediciones Aljibe. España (diap. 27)

escolar. La evaluación institucional eleva estas opiniones a un plano distinto: las hace más rigurosas, más colegiadas y más aprovechables.

Planteada en profundidad, es un proceso que pone en cuestión todas las concepciones sobre la enseñanza y la educación.

La evaluación educativa es entonces una herramienta primordial para la búsqueda de la mejora de la calidad.

Podemos diferenciar en ella dos partes complementarias de este proceso. La autoevaluación, que tiene su origen en la decisión de la comunidad educativa y la evaluación externa.

1. La autoevaluación es una concreción de la profesionalidad. Si existe un deseo de poner en marcha la autoevaluación es porque hay una preocupación por la actividad del centro, por la calidad de su trabajo, por sus estrategias de mejora. Su pretensión se arraiga en una pregunta muy sencilla: ¿Cómo podemos mejorar lo que estamos haciendo?
2. La evaluación externa, entendida como un modo de facilitar la comprensión de las fortalezas y debilidades de los Institutos y permiten además, neutralizar algunos peligros que conlleva la autoevaluación, si se la detenta como único instrumento para la mejora.

Algunos de esos peligros están en el fuerte compromiso de los participantes, que podría llevarlos a calificar como bueno, aquello que consideran previamente bueno. Otro sería el inconsciente deseo de confirmar las teorías previas, desde el que se haría hablar a la realidad para que subrayase las creencias y las cuestiones apriorísticas de los profesionales. Otro, no menor aunque de diferente tipo, es la escasez de tiempo del profesorado y del alumnado.

La evaluación es un fenómeno de comprensión. La comprensión exige una lectura atenta e inteligente de la realidad. Y unos códigos que desenvuelvan el significado. Para llegar al núcleo del significado hace falta penetrar en las capas más profundas de la realidad, ya que éste no se encuentra en la superficie de las cosas. La comprensión se hace desde perspectivas determinadas de comprensión. Perspectivas que tienen que ver con los valores. Tanto los procesos como los resultados han de ser interpretados a través del prisma de los valores.

Diálogo, comprensión y mejora no son tres fases diacrónicamente consecutivas en el marco de la evaluación, sino que interactúan de diversos modos. Mientras se dialoga, se comprende; al comprender, se mejora; la mejoría implica conseguir un mayor nivel de diálogo.

Sin embargo, el proceso de evaluación está velada o manifiestamente amenazado por diversos factores: la rutina, que impide interrogarse sobre el alcance y el significado de lo que se hace; el simplismo, que convierte en innecesarias las preguntas y en molestas las complejidades; el individualismo, que circunscribe la acción educativa a las asignaturas y al aula; la comodidad, que elude las preocupaciones y los esfuerzos sostenidos; la aceleración, que convierte lo urgente en importante; los temores, que hacen concebir la evaluación más como una amenaza que como una ayuda; la complejidad de los procesos educativos, que hacen igualmente compleja su evaluación; la falta de experiencia en estos campos, que hace concebir como algo peligrosamente novedoso e innecesario un proceso de evaluación.

Dice Santos Guerra: *“Cualesquiera de estos obstáculos sería suficiente para que se silenciase la necesidad de poner en marcha estos procesos de reflexión colegiada. ¡Cuánto más difícil de superar será la influencia de todos los factores, actuando simultáneamente! De ahí la importancia de crear condiciones en los centros para que sea posible e incluso fácil demandar o tomar la iniciativa de realizar la evaluación. Las condiciones se refieren al tamaño de los centros, a la configuración de las plantillas, a los tiempos destinados a estas tareas, a la formación de los profesores para que puedan ser abordadas, a la consideración académica y profesional de*

quienes las ponen en marcha, a la facilitación de medios para quienes toman esta iniciativa...”

En este complejo progreso hacia la transformación, el equipo directivo ha de procurar que el rigor de la respuesta permita llegar a una comprensión profunda de la realidad, cuidando de manera especial, el equilibrio interno. Sus miembros están especialmente amenazados de parcialidad al desempeñar un papel preponderante en uno u otro Departamento o Elemento del Instituto.

2.3. CALIDAD DOCENTE ¹⁵

Finalmente, cuáles son las responsabilidades del docente a cargo del aula, en la mejora de la calidad educativa:

1. Conocer claramente cuál es su función dentro de la institución educativa y del currículo. Si el docente sabe cuál es su misión como docente y qué espera de él el Instituto, estará en condiciones de cumplir mejor su tarea. Si además, tiene bien claro cuál es el perfil de egreso del estudiante que está formando y cómo contribuye con la disciplina que tiene a su cargo, podrá más eficientemente realizar su función.
2. Conocer bien su disciplina y mantenerse actualizado. Esta es una condición sin la cual no se puede dar una buena clase. Si no se tienen los conocimientos suficientes no se puede enseñar u orientar al alumno en su aprendizaje.
3. Mejorar la práctica docente. La preparación pedagógica es necesaria para mejorar la práctica docente, aún en aquellos profesores "de vocación". Aunque el profesor suele estar muy ocupado, es necesario que dedique el tiempo necesario a capacitarse, a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes y a

¹⁵ DÁVILA, S (1999): "El papel del docente en la calidad educativa" (diap. 30)

reflexionar sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas.

4. Transmitir una disciplina de superación. La mayoría de los docentes está de acuerdo en que una de las partes más importantes de la educación es la formación de actitudes, valores y virtudes. Sin embargo, en la clase prácticamente se ignora y sólo se intenta completar el programa. El maestro/ profesor/ instructor puede contribuir a desarrollar en el alumno el ansia de superación, deseos de perfeccionamiento y actitudes razonables de esfuerzo y autoexigencia, si asume con compromiso la transmisión de estándares de excelencia.
5. El trabajo colegiado. Un solo docente poco puede hacer por incrementar la calidad educativa, pero varios, planeando, programando, asumiendo responsabilidades y evaluando sus acciones, más fácilmente lograrán su cometido.
6. Mejorar la relación con sus alumnos. En el plano educativo, el alumno es mucho más que un cliente. Es una persona en formación que requiere guía y apoyo y sólo se le podrá brindar esta ayuda, si el profesor logra establecer un clima cordial, de confianza mutua. En condiciones adversas es muy difícil que se logre esa orientación. La función del docente no es vigilar y castigar, sino estar atento a las necesidades del alumno, para ayudar a su formación integral.

En este sentido mejorar la calidad educativa depende de que todos entiendan que es necesaria la participación decidida y entusiasta y que no se requiere un cambio radical en los sistemas de trabajo, sino más bien, de un proceso de mejora continua, pero con conocimiento y conciencia plena de lo que se quiere lograr.

2.4. ENFOQUES IDEOLÓGICOS¹⁶

Los enfoques ideológicos asociados a la educación provienen de los enfoques ideológicos políticos vigentes en la actualidad, tales como el liberal y el socialdemócrata.

Desde el punto de vista de este autor menciona que *“el meollo del asunto es de carácter político, y no técnico como ahora se nos está presentando. Está referido al papel que otorga a la educación el modelo de sociedad deseado por cada una de las dos corrientes ideológicas de mayor peso hoy en día. La importancia de este asunto radica en que es uno de los pocos que actualmente distinguen con claridad una opción política de la otra”*.

¹⁶ García García, Juan Luis ¿Calidad educativa?, Cuaderno de Materiales, Filosofía y Ciencias Humanas.

2.4.1. EL MODELO LIBERAL.

Entiende la educación como el mecanismo mediante el cual deben satisfacerse las necesidades formativas del sistema económico-productivo. Esto es, una educación regulada por las necesidades del mercado y, en último extremo, ofertada por el propio mercado.

Las leyes del mercado son simples: todo ha de estar supeditado a la eficiencia económica, siendo el mercado el que automáticamente regula la demanda y satisfacción de las necesidades sociales. Así, el propio mercado genera un sector económico con oferta educativa en todos los niveles, segmentada en función del poder adquisitivo de sus clientes (los padres de los alumnos). Es la enseñanza privada.

Actualmente, en los países *desarrollados*, se ha institucionalizado la obligatoriedad de la educación en los niveles básicos y la práctica gratuidad de la enseñanza elemental y media, así como unos costes muy subvencionados para la enseñanza universitaria. Con estas medidas se entiende que queda asegurada la máxima de la *igualdad de oportunidades* y, en consecuencia, la permeabilidad social: el que *tenga capacidades* y se *esfuerce*, podrá llegar a donde quiera. En cualquier caso, el sostenimiento de un sistema público de enseñanza, obligatorio y *gratuito* hasta ciertos niveles, constituye, sobre todo, la garantía de contar con recursos

humanos para el desempeño de puestos de trabajo que demandan una calificación y un nivel de destrezas intelectuales cada vez más exigentes (la productividad no sale gratis).

Así, los más *capaces y esforzados* alcanzarán por méritos propios y objetivamente mensurables los niveles superiores del sistema educativo con las mejores calificaciones. Estos serán, además, los atributos que les permitirán situarse en los puestos de responsabilidad para liderar el futuro de la sociedad. De la misma forma, por nivel educativo alcanzado y calificaciones obtenidas se irán situando el resto de los alumnos a través de diversas alternativas (salidas e itinerarios) de mayor a menor rango.

Por ello, y para una máxima eficiencia, el sistema debe articularse de forma que facilite la selección del alumnado en función del rendimiento, estableciendo toda una serie de controles que permitirán expulsar del sistema (al menos del público) a aquellos cuyo rendimiento no permita aventurar que será rentable continuar con la inversión, tanto por ellos como por sus compañeros más aventajados, a los que dificultan el avance.

2.4.2. EL MODELO SOCIALDEMÓCRATA.

Aporta un enfoque más humanista que el modelo liberal. Entiende que la igualdad de oportunidades no sólo está en función de las *capacidades* entendidas como potencial intelectual genéticamente transmitido, y que la motivación y la actitud trabajadora no obedecen exclusivamente a particularidades del carácter de cada individuo, sino que intervienen otros factores como el origen social y el nivel cultural y económico de las familias, que implican desventajas de partida para poder considerar que se garantiza la mencionada *igualdad de oportunidades*. Por ello, si no se dan ciertos factores de corrección a lo largo de sistema educativo, el nivel de rendimiento escolar no puede ser considerado como parámetro válido de control y, por tanto, es necesario cuidar especialmente la enseñanza pública, donde mayoritariamente se escolarizan estos alumnos en desventaja, dotándola de los recursos necesarios para que sea mínimamente competitiva respecto de la privada.

Desde este punto de vista, es necesario evitar la selección de los estudiantes en etapas educativas tempranas, intentando que toda la población alcance unas destrezas intelectuales y unos niveles culturales razonablemente altos. Para ello es necesario tener en cuenta las diferentes características del alumnado (extracción social y cultural, situación personal y familiar, dificultades específicas de aprendizaje, etc.),

articulando mecanismos de atención a la diversidad (individualizando en ocasiones la intervención educativa) que minimicen el fracaso escolar. Todo ello, además, partiendo de una atención especial a las capas más desfavorecidas, que son las que en mayor medida acaparán tanto los problemas como el fracaso.

CAPITULO 3.

APLICACIÓN AL CASO PERUANO.

3.1. EL PROBLEMA.

Para abordar el problema plantearé un punto de apoyo, relacionado al proceso de nombramiento docente ejecutado por el Ministerio de educación del Perú a inicio del año 2002, donde se presentaron una serie de circunstancias que son interesantes de analizar.

El 15 de junio del 2001, se dio en el Perú la ley **27491**, concurso para el nombramiento docente, que pretendía derogar la Ley **27257** del 27/04/2000, que autorizaba la renovación automática de los contratos docentes, la Ley **27382**, del 14/12/2000 que autorizaba el nombramiento automático de los docentes contratados.

Estas dos últimas normas no mencionaban ningún criterio de competencia o capacidad, los requisitos mínimos eran título profesional, certificado de

buena conducta, no antecedentes judiciales, certificado de buena salud, certificado domiciliario y no tener sanción administrativa.

El nombramiento del profesor asegura que este recibirá una remuneración mensual fija y que no pueda ser separado de la carrera pública a menos que tenga falta grave, sin interesar sus capacidades o competencias.

La Ley **24029** del 12/12/1984, Ley del Profesorado, considera el ingreso a la carrera pública a toda persona que lo solicite, siendo los requisitos: ser peruano, poseer título profesional, acreditar buena salud y conducta y ser nombrada, para ser separado se requiere un proceso administrativo.

Esta Ley plantea 8 niveles a los que se accede por tiempo de servicio y por evaluación en los que se considera 3 criterios: acreditación de haber llevado cursos de perfeccionamiento, acreditación de cursos de especialización y por los otros requisitos que establece el reglamento de la ley. En la evaluación participa el sindicato de docentes.

El análisis de la norma nos lleva a un esquema de “defensa del trabajador” y de exposición de sus derechos laborales a ser cumplidos por el estado.

Dentro de los deberes del profesor se menciona: desempeñarse con dignidad y eficiencia: orientación al educando; respetar los valores éticos

y sociales; cuidar el local; no realizar actividades contrarias a los fines del centro educativo. Pero no se menciona nada acerca de la calidad docente, del perfeccionamiento, de la capacitación, del cumplimiento de objetivos, de la investigación, etc.

La Ley del Profesorado ha sido preparada pensando en que el profesor es un trabajador al que hay que proteger.

Los niveles salariales en estos 8 niveles son muy pequeños, así el porcentaje de diferencia salarial entre el nivel E, el más bajo correspondiente a un profesor sin título y el más alto, el nivel V, un profesor con título y asumiendo cargos gerenciales como director es del 35%, generando que los profesores tengan pocos incentivos para seguir estudios superiores

Por otro lado la decisión de seleccionar o retirar a un profesor de la carrera docente esta fuera del poder de los directores, la decisión de incorporación esta centralizada en el Ministerio de Educación del Perú y el retiro depende un trámite administrativo muy engorroso, con muchos niveles de apelación y con el riesgo que el director sea acusado de abuso de autoridad.

El Sindicato Único de Trabajadores de la Educación Peruana (SUTEP), ante esta norma (ley **27491**) reacciona con gran pleito. Ellos pedían el nombramiento automático de los docentes.

El ministro formó la Comisión de Nombramiento Docente al cual fue invitado el SUTEP, pero en un momento determinado ellos se retiraron e iniciaron una huelga de hambre.

Esta situación es sólo fue la punta del iceberg de un problema complejo, en la que participan cientos de elementos, todos ellos interrelacionados, donde no se conoce el problema como tal, porque el problema dependerá del punto de vista, la solución que planteo el ministerio a este problema abordó parte de un problema mas grande.

Las consecuencia de la aplicación de esta político dejo relucir otros problemas quizás olvidados como es la formación docente, los bajos sueldos, las expectativas de la población, el poder de los sindicatos, la calidad del sistema, los bajos niveles educativos, las expectativas salariales, la autoestima de los profesores, el poder real de los directores, etc., etc.

En este trabajo pretendo abordar el problema y plantear un problema que luego será analizado y al cual se le plantará alternativas de solución, pero

con la salvedad de que ninguna alternativa es adecuada a menos que trate de involucrar la mayor cantidad de aspectos del problema. Aún así posiblemente la solución planteada pueda traer nuevos problemas, o agudizar problemas que no se ven.

Un tema curioso fue que en varios departamentos se detectaron casos de falsificación de documentos con la finalidad de alcanzar los puntajes para ser nombrados.

3.2. SÍNTOMAS.

Cómo ejemplos de los síntomas que presenta el sistema como manifestación de algún problema grave hemos tomado algunos artículos periodísticos tomados de algunos diarios de circulación nacional.

1. Panamericana Televisión.

Jueves, 06 de diciembre del 2001 14:18

Maestros afiliados al SUTEP inician paro de 24 Horas

Una paralización de 24 horas sostienen los maestros afiliados al Sindicato Único de Trabajadores en la Educación Peruana (SUTEP) demandando la solución de su pliego de reclamos.

Entre sus reclamos exige que el reglamento de nombramiento de docentes contemple los acuerdos establecidos previamente entre el gremio magisterial y el ministro de Educación.

Al respecto, el secretario general del SUTEP Olmedo Auris, señaló que la medida de fuerza es en respuesta a la falta de soluciones a sus demandas pese a que mantienen un diálogo con las autoridades desde hace cuatro meses.

2. Diario El Peruano el jueves.

Jueves, 20 diciembre 2001

Democracia peruana necesita educación y maestros de calidad

La democracia requiere de calidad educativa y el Perú tiene derecho a escoger, mediante pruebas y exámenes, a sus mejores docentes, aseveró ayer el ministro de Educación, Nicolás Lynch.

Consideró que la insistencia del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación Peruana (SUTEP) en el nombramiento automático de profesores, entre otros reclamos, refleja un conservadurismo sindical.

En rueda de prensa, Lynch detalló las recientes modificaciones al reglamento del concurso público de profesores en atención a las sugerencias de expertos, dirigentes y congresistas vinculados con el tema educativo.

“Cuando toda América Latina precisa que hay necesidad de administrar un examen para nombrar maestros, ellos (dirigentes del SUTEP) quieren que el Perú siga teniendo el privilegio de ser el país donde no se toman exámenes para nombrar maestros”, explicó.

.....

3. Diario El Peruano.

Jueves, 24 enero 2002

SUTEP el enemigo de los alumnos

En la historia de las reivindicaciones laborales hay algunas de gran significación, como la lucha por las 8 horas; y otras menos trascendentes aunque importantes, como las que encabezan los sindicatos en sus respectivos centros de trabajo. Pero hasta ahora no se conocía una que defendiera el “derecho” a no estar adecuadamente preparado para ejercer un trabajo. En ese sentido, el SUTEP nos acaba de dar una triste fama mundial.

Imaginemos una huelga de albañiles en contra de que se buscara a los mejores para construir, alegando que eso es discriminatorio para los brutos; y que, además, se negaran a cualquier tipo de evaluación para conocer si los trabajadores están calificados. Peor aún, que se opusieran a que el pobre inquilino condenado a vivir en esa “casa” tuviera derecho a opinar, aunque pague.

Hugo Garavito Amézaga

4. Web de la USE 05 de SJL.

Miércoles, el 30 de enero del 2002

1096 POSTULANTES SE INSCRIBIERON PARA CONCURSO PÚBLICO DE NOMBRAMIENTO EN PLAZAS DOCENTES

De éxito calificó el Director de la USE No 05 Lic. Germán Coaquira Mamani el proceso de inscripción y recepción de expedientes para el Concurso Público de Nombramiento en Plazas Docentes (Ley 27491), que se viene realizando desde el pasado 23 de enero y que se prolongará hasta el 04 de febrero del presente año, en las instalaciones del C.E Fe y Alegría No 04 distrito de San Juan de Lurigancho.

"Los optimistas y positivos profesores que vienen de diferentes lugares del país en busca del ansiado nombramiento, sumaron hasta el momento 1096, para 882 plazas vacantes que ofrece esta sede educativa en 248 centros educativos ubicados en los distritos de San Juan de Lurigancho y El Agustino, indicó Coaquira.

.....

5. CPN Radio.

Viernes 1 de febrero del 2002, a las 11:20 AM

SUTEP levantará protestas cuando se modifique reglamento de concurso docente

El secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), Olmedo Auris, expresó que su gremio está dispuesto a terminar con sus manifestaciones de protesta si se acogen las sugerencias de la Defensoría del Pueblo de hacer cambios en el reglamento para el nombramiento de docentes.

En diálogo con CPN RADIO, indicó que, entre otros puntos, el Ministerio de Educación debería aplicar la recomendación de la Defensoría que señala la necesidad de eliminar la entrevista personal debido a su carácter subjetivo.

De otro lado, negó que el SUTEP se encuentre dividido y aseguró que seguirá en la lucha para modificar el reglamento que –según dijo- impide la realización de un concurso de nombramiento justo.

.....

6. León Trahtemberg.

Domingo, 17 de marzo del 2002.

Lecciones del Concurso de Docentes

El juego de ajedrez de los diversos actores del sector educación con motivo del recientemente concluido concurso de plazas docentes para nombrar a 35,000 profesores titulados que postulaban a la estabilidad laboral en diversas instituciones educativas públicas, aportó una serie de lecciones que vale la pena revisar.

La convocatoria la hizo el Congreso mediante la multipartidaria Ley 27491 del 19/8/2001 que permitió a las ex ministras Gloria Helfer y Mercedes Cabanillas reencontrarse con sus votantes docentes.

El Ministro Nicolás Lynch introdujo a los padres como nuevo actor en la evaluación docente, rompiendo el monopolio que mantenían la burocracia de las USEs y el SUTEP. Para ello movilizó inteligentemente la voluntad de las APAFAS a favor de su intervención con voz y voto en los Consejos Escolares que participaron en la primera parte de la evaluación.

7. Diario Expresión, Chiclayo – Perú

Inicios de Abril del 2002.

DOCENTES A PRUEBA

Para el lunes 8 de abril, una semana después de inaugurado el año escolar, los maestros agrupados en el SUTEP, llevarán a cabo un paro nacional indefinido, "por las intransigencias que han mostrado las autoridades educativas para poner coto a las irregularidades presentadas durante el proceso evaluatorio a los que se sometió recientemente a miles de docentes".

Más de 40,000 docentes, programados para ser evaluados el 1 de marzo a nivel nacional, en señal de protesta rompieron sus exámenes ante una clara muestra del caos generado para llevar a cabo eficientemente esta convocatoria para cubrir las plazas puestas a disposición para los nombramientos respectivos. Ante esta situación, el ministro de Educación, Nicolás Lynch Gamero manifestó que después de la evaluación de todo el grupo, que ocurrió el pasado 9 de marzo, se procedería recién a publicar los cuadros de méritos. Los dirigentes del SUTEP consideran un absurdo, porque -señalan-, desde un primer momento este concurso tuvo que darse en las mismas condiciones para todos.

.....

8. Diario La República.

Sábado, 3 de agosto del 2002

Denuncian a 49 maestros por falsificar documentos

El Ministerio de Educación denunció ante el Poder Judicial a 49 maestros que participaron en el último concurso de nombramientos de plazas docentes, por delitos contra la fe pública en las modalidades de falsificación de documentos y falsedad genérica.

Según la resolución 481-2002-ED, una de las tres que firmó el ministro de Educación Gerardo Ayzanoa del Carpio, seis maestros de la Subregión de Educación Paracas-Chincha presentaron 74 tipos de certificado al Concurso Público para plazas docentes con la finalidad de obtener un mayor puntaje que ayude en su evaluación.

Dichos documentos tendrían firmas falsificadas de diferentes altos funcionarios del mismo Ministerio de Educación.

Los denunciados en este caso son Rosa Avalos Lévano, Víctor Contreras Vega, Soledad Chávez Sairitupac, Esperanza Helfer Mendoza, Mariella Márquez Montoya y María Ninapaita Jacinto.

.....

Estas menciones de periodísticas sólo presentan hechos bastante evidentes para el observador, pero detrás de los mismos encontramos una serie de síntomas que mencionamos a continuación:

1. Bajo rendimiento escolar.
2. Baja calidad de la educación pública.
3. Incremento del número de CE Privados.
4. Superpoblación de docentes.
5. Deserción escolar.
6. Indisciplina en alumnos.
7. Impuntualidad y Ausentismo de Alumnos.
8. Impuntualidad y Ausentismo de Maestros.
9. Desmotivación de Maestros.
10. Reclamación de Padres de Familia.
11. Poca Participación de la Comunidad.
12. Reclamos por bajos sueldos.
13. Huelga de docentes.

Los cuales pretendo analizar en los siguientes capítulos.

3.3. AGENTES.

Los agentes corresponden a una generalización de actores, clientes y dueños en el sistema.

En el siguiente diagrama se presenta la relación que existe entre cada uno de los agentes involucrados en el problema.

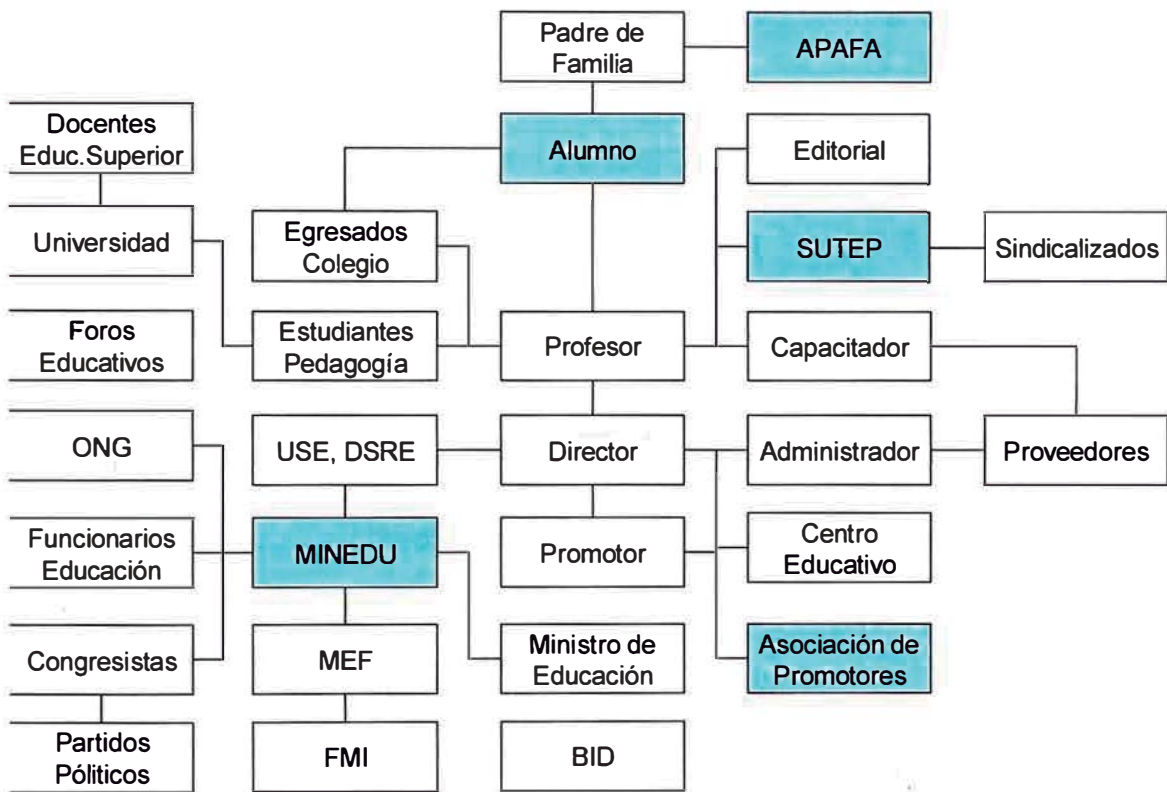


Figura 7. Diagrama de relación de Agentes.

3.3.1. ACTORES.

Los actores son aquellos que participan en el sistema, tanto activa como pasivamente, pueden recibir beneficios o perjuicios por el funcionamiento del sistema o pueden tomar decisiones dentro del sistema.

El conocimiento de los actores es importante para identificar el punto de vista de los involucrados, la visión de los problemas cambia dependientes de la visión del actor.

1. Alumno. Es el principal cliente del sistema, en total para el año 2000 eran 7'000,000 alumnos, cerca del 27% de la población. El 10.2% son estudiantes de educación inicial, el 57.6% de primaria y el 29% de secundaria. La tasa de analfabetismo es del 11.7 %, el número de años de estudio para las personas de mas de 15 años es de 8.3 años
2. APAFA. Es la asociación de padres de familia del centro, es la entidad que debería de controlar la calidad del trabajo del profesor y de los directores. Este año se ha sacado un proyecto de ley para normar su trabajo. En un análisis del documento se observa una tendencia reglamentarista de denuncia de irregularidades, sobre las elecciones, controles contables y funciones del grupo. Lo interesante es que menciona que participaran en la Elaboración del Proyecto de Desarrollo

Institucional, pero no menciona nada acerca del control de la calidad docente o de la calidad de los contenidos.

3. Centro Educativo. Es el lugar físico donde se brinda la educación. En el año 2000, existían en el Perú 59,000 centros educativos, donde casi el 57% de ellos son para la educación primaria. En el año 2000 se inicio el Proyecto Huascarán con la finalidad de interconectar en una red única estos centros, la mayoría son de material nombre
4. Comunidades Nativas. Son aquellas comunidades de habla diferente al castellano, generalmente de las zonas de sierra y selva, ubicadas a grandes distancias de los centros poblados, en la ley del profesorado se trato de promover la participación de los nuevos profesores en estas zonas y el incremento de sus niveles salariales. El 70% de la población rural y el 40% de la urbana esta calificada como pobre.
5. Concejos, Foros, Coordinadoras. Son instituciones preocupadas por el tema de la educación en el Perú, son personas con buenas intenciones, pero no son dueños del problema, y sus ideas no pueden ser aplicadas, muchas veces se quedan en el diagnostico de la situación actual.
6. Congresistas. Encargados de dar las leyes que rigen las actividades en el país. Participan a través de partidos políticos o en forma individual, no existe un mecanismo de selección por capacidades, tampoco un mecanismo de control de su trabajo, existe la inmunidad parlamentaria, esto es que no pueden ser enjuiciados (responsabilizados) por sus actos hasta 1 mes después de terminado su mandato. Existe una

comisión de educación, ciencia y cultura conformada por los congresistas Ayaipoma Alvarado, Marcial (Presidente); Requena Oliva, Juan Humberto; Santa María Del Águila, Róger; Acuña Peralta, César; Aranda Dextre, Ernesto Anibal; Cabanillas Bustamante de Llanos, Mercedes; Chuquival Saavedra, Enith Sadith; Helfer Palacios, Gloria Gilda; Jiménez Dioses, Gonzalo Arnulfo; Raza Urbina, Rodolfo; Valenzuela Cuellar, Julia; Vargas de Benavides, Emma Paulina; Bustamante Coronado, Manuel Jesús; Hildebrandt Pérez Treviño, Martha Luz; Ramos Loayza, Pedro Carlos; Robles López, Daniel; Valderrama Chávez, Hipólito Arturo; Villanueva Núñez, Edgar David.

7. Directores. Son 50,000 en el país. Tienen la función de administrar el desarrollo del centro educativo, las funciones del director se centran principalmente en la gestión académica del centro, no tiene poder para remover el personal, a menos que se siga la vía judicial, bastante engorrosa, en la que participa el sindicato.
8. Docentes Educación Superior. Docente de universidades e institutos.
9. Docentes. Docentes en ejercicio activo. El ingreso a la función pública asegura la estabilidad laboral siempre y cuando posea título profesional, el 89 % de ellos están nombrados, el 2% es contratado y el 9 % es contratado sin título. No existe mecanismo expedito para el retiro de la función. Los niveles salariales son muy estrechos el nivel más bajo gana USD 188.7 al mes y el nivel más alto USD 255.5 al mes. No existe mecanismos expedito por el cual estos docentes puedan

ganar más, excepto el tener otro trabajo. El 57% de los profesores varones y 33% de las mujeres tienen un trabajo complementario. En el año 2000 eran 350,000 profesores en el país.

Indicador	Gestión			
	Público		Privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad promedio	38	38	43	38
Nacido fuera de Lima	60	50	57	42
Casado/Conviviente	71	61	77	57
Cónyuge docente	54	35	52	30
Promedio de hijos	2	1	2	1
Vivienda propia	58	61	70	70
Personas que viven en el hogar	5	5	5	5
Costo del alquiler de vivienda ^{1/}	232	301	324	604
Vive con sus padres	24	46	27	49
Autopercepción de la clase social				
Alta/Media alta	3	4	6	6
Media	45	52	38	69
Media baja	34	34	45	20
Baja/Muy baja	19	10	10	4
Perfil Socioeconómico (Escala de 1 a 12) ^{2/}				
Media	6.3	6.8	8.0	9.6
Desviación Estándar	2.3	2.4	2.4	1.9
Número de casos	115	225	79	115

^{1/} Expresado en nuevos soles. Tipo de Cambio 3.4 soles x dólar

^{2/} Los indicadores que componen esta variable son: total de ingresos familiares y educación de los padres.

Fuente: Encuesta a maestros

Tabla 2. Maestros. Características Socio Económicas.

10. Empresas Consultoras y Proveedores de bienes y servicios para la educación. Son las empresas que brindan servicios al ministerio, de consultoría, capacitación a docentes, impresión de libros, transportes de profesores, servicios médicos, etc., no hay información al respecto, pero la mayoría de los trabajos que ejecuta el ministerio son licitados públicamente, las fuentes de financiamiento pueden ser recursos del estado, prestamos internacionales y donaciones

11. Estudiantes de pedagogía. Se preparan en institutos y universidades por 5 años, el promedio de edad de ingreso es de 21 años, el promedio en el país es de 19.3 años. En las zonas donde no existan profesionales, se puede acceder al magisterio a pesar de no cursar estudios superiores. Con datos de 1997, en el Perú existe 43,441 estudiantes universitarios, 104,620 de ISP y 24,818 en Profesionalización docente. El 14.2% de los estudiantes universitarios de universidades públicas y el 34.3% de los estudiante no universitarios sigue la carrera docente, pero sólo el 5.7% de los estudiantes de universidades particulares sigue la carrera docente.
12. Familia del Docente. Corresponde a los familiares directamente dependiente del profesor, en promedio el 71% de los hombres y 61% de las mujeres son casados, el numero de hijos es de 2, el 58 de los hombres y el 61 de las mujeres tienen casa propia, el 3.5% se considera que pertenece a la clase alta, 45% a la clase media, 34% a la clase media baja y 19% a la baja.
13. Fondo Monetario Internacional. Esta institución norma la vida económica del país a través de cartas de intención que tiene la finalidad de que el país pague la deuda externa.
14. Funcionarios de educación, Son los trabajadores que dependen funcionalmente del ministerio de educación, en total son 12,000 en el país.

15. Instituciones de Educación Superior. Pueden ser públicas o privadas, por otro lado pueden ser universidades o Institutos Superiores Pedagógicos. (de las 38 universidades, 21 son públicos, por otro lado de los 325 institutos 1430 son públicos). Según los datos de 1997
16. Ministerio de Economía y Finanzas. Es parte del ejecutivo. Es la institución más cuestionada por el sector, debido a que tiene normas muy estrictas en cuanto al gasto público. El presupuesto para el año 2002 asciende a 35,000 millones de soles.
17. Ministerio de Educación. Es parte del ejecutivo, tiene como función la administración de la educación en el país, tiene iniciativa legislativa y de gasto. El 8.2% del presupuesto nacional se destina a la educación de los cuales el 19.4 es bienes y servicios, el 0.2% es inversión y el 70.9% se destina a sueldos de los docentes, si asumimos que el sector tiene 412,000 trabajadores (docentes, directores y funcionarios) en promedio a cada uno se debe asignar 2,322 soles, no se ha encontrado datos de pensionista y cesados, tampoco sobre los sobrecostos laborales para el sector.
18. Ministro de Educación. Encargado de dar la política educativa en el país, es seleccionado por el presidente de la nación, desde 1990 a la fecha se ha cambiado 13 veces al ministro de educación. Permanece en su cargo aproximadamente 1 año. Durante el régimen anterior el SUTEP nunca llega a conversar con el ministro de educación, recién en

este gobierno el ministro de educación se reunió a conversar con ellos.

19. ONGs. Son las Organizaciones No Gubernamentales, creadas a iniciativa de peruanos y de extranjeros, con fuentes de financiamiento externo, se crean con la finalidad de suplir al estado en aquellas funciones en las que no puede abastecerse. Según datos preliminares, sin confirmar son aproximadamente 13,000 ONGs que funcionan en el país. Es el mismo ministerio de educación quien aprueba el carácter de organización sin fines de lucro para las instituciones que estarna dedicadas a la ciencia, la cultura y la investigación. El gran número de ellos se explica por las facilidades tributarias, la falta de trabajo, las necesidades del país y la disponibilidad de fuentes de financiamiento externas.

20. Padre de Familia. Es uno de los clientes del sistema, existe la percepción de que la escuela pública es “mala” y de baja calidad. Conforman las APAFAS, en las escuelas públicas pagan un derecho por APAFA y algunos gastos mínimos.

21. Partidos Políticos. Organización Políticas reunidas para aplicar políticas de gobierno, generalmente en interés propio o de grupos de poder. No tienen una política expresa en el campo de la educación. Las organizaciones políticas pueden ser Movimientos Políticos (Independientes) o Partidos Políticos. Su orientación es ingresar a los cargos de gobierno.

22. PRONAA y FONCODES. Son las instituciones del estado encargadas de paliar la pobreza, la primera se dedica a brindar alimentos a la población pobre y la segunda a desarrollar proyectos de desarrollo generalmente infraestructura. FONCODES en este gobierno es la institución encargada de crear el programa A TRABAJAR orientado a la creación de trabajo temporal para 150,000 personas mediante la canalización de donaciones.

23. Sindicalizados. Son los profesores que pertenecen al SUTEP. La sindicalización es voluntaria, no se ha encontrados datos del número de sindicalizados y tampoco del costo de afiliación al sindicato.

24. SUTEP. Sindicato de la Educación, en el Perú existe sólo un sindicato, dirigido por el Partido político Patria Roja de tendencia izquierdista, no se cambia a la dirigencia en los últimos 10 años (a junio del 2002). Están afiliados 310,000 profesores. Participan en los comités de nombramiento y en los comités de evaluación. Generalmente sus pedidos están mediados por la presión mediante las huelgas de trabajo y huelgas de hambre, así como marchas. Esta situación está alimentada por los bajos sueldos de los maestros y la casi imposibilidad de que los maestros sean separados del magisterio por su bajo desempeño laboral, el sindicato se convierte de esta manera en un ente de defensa del trabajo. Sus posiciones están por la "escuela pública" y por la "gratuidad de la enseñanza".

3.3.2. CLIENTES.

Los clientes son aquellos actores que reciben los beneficios o perjuicios por la operación del sistema, esta participación puede ser conciente o inconsciente.

Subsistema	Clientes
Sistema Educativo	Alumno, Profesor, Centro Educativo
USE, DRE	Profesores, Centros Educativos
Centro Educativo	Profesor, Alumno, Padre de Familia
Nivel	Profesor, Alumno
Aula de Clase	Alumno
Sueldos	Profesor
Conocimientos	Profesor
Valores	Profesor, Alumno
Control	Profesor
Selección Estudiantes	Postulante
Formación Docente	Estudiante Pedagogía
Capacitación Docente	Profesor
Autoestima Docente	Profesor
Estabilidad Trabajo	Profesor
Administración RRHH	Profesor
Sindicalización Docente	Sindicato, Profesores
Presupuesto Nacional	Población en general
Política Educativa	Alumnos, Profesores, Padres Familia

Tabla 3. Clientes del Sistema.

3.3.3. DUEÑOS.

Los dueños del sistema son aquellos que tienen la posibilidad de cambiar algún aspecto del sistema, esta participación es conciente.

Subsistema	Dueños
Sistema Educativo	MINEDU, MEF, SUTEP
USE, DRE	Director USE, DRE, MINEDU
Centro Educativo	Director, Profesor, Padre de Familia
Nivel	Director Nivel
Aula de Clase	Profesor
Sueldos	MEF
Conocimientos	Universidades
Valores	Comunidad Cercana
Control	Director, Padres de Familia, SUTEP
Selección Estudiantes	Universidad
Formación Docente	Catedráticos Universitarios
Capacitación Docente	MINEDU, ONG
Autoestima Docente	Profesor
Estabilidad Trabajo	MINEDU
Administración RRHH	MINEDU
Sindicalización Docente	Profesores, Presidente Sindicato
Presupuesto Nacional	MINEDU, MEF, FMI, Congreso
Política Educativa	MINEDU, Congreso

Tabla 4. Dueños del Sistema

3.4. MODELO DE CAUSALIDADES.

En el grafico se presente el diagrama causal de las principales variables que participan en el sistema, se ha identificado subsistemas que se interrelacionan para formar el sistema.

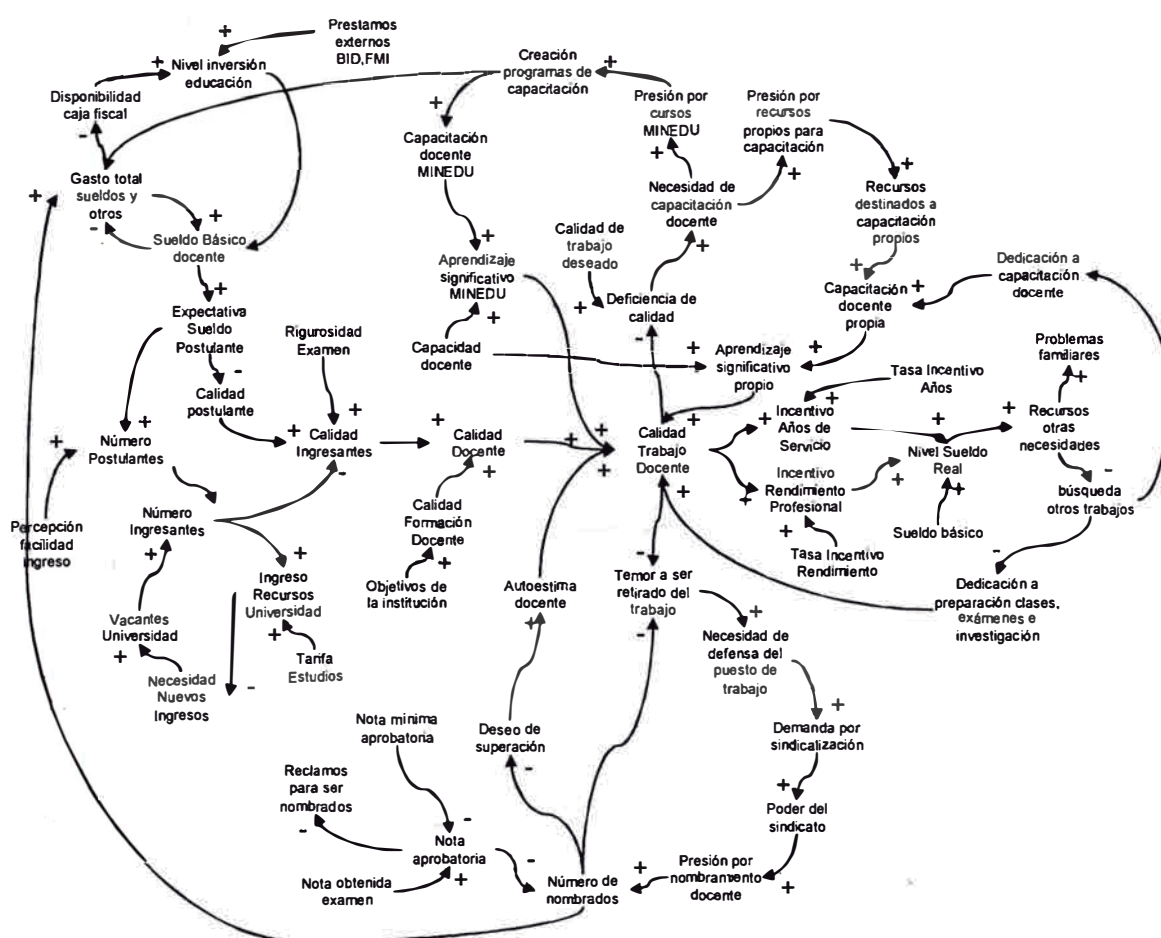


Figura 8. Diagrama Causal del Sistema.

Este diagrama (diagrama causal) presenta la interrelación entre las principales variables que participan en el sistema.

3.4.1. SUPUESTOS PARA EL DIAGRAMA CAUSAL.

Para el desarrollo de este diagrama se ha tomado las siguientes premisas

1. Las variables son interpretaciones del analista para entender el problema.
2. Las relaciones entre las variables, es una interpretación del analista.
3. La calidad docente es un promedio de una serie de factores
4. El nombramiento reduce los deseos de superación y de nuevos retos, pues ya se conoce que el sueldo es fijo y un esfuerzo no se compensa.
5. La deficiencia de calidad docente se puede resolver con capacitación.
6. Los profesores menos capaces buscaran alguien que los defienda, que puede ser el sindicato o el poder judicial o un abogado.
7. La baja calidad del profesor, le genera un temor a ser retirado del magisterio, esta premisa se puede levantar inclusive, por que el profesor desde el momento en que ingresa al magisterio ya no puede ser despedido, por lo que posiblemente no tenga la necesidad de esforzarse desde un inicio.
8. Los postulantes a educación, son los menos capaces, por las siguientes razones:
 - Se sabe cómo van ha ser tratados salarialmente.
 - Esperaran ingresar a otras carreras pero cuando no lo logran buscan la carrera docente.

- Es el docente la primera visión de modernidad que tienen muchos niños del interior del país.
 - Estas premisas se puede levantar por el tema de la vocación.
9. Los bajos sueldos dispuestos por el estado son adrede, por que realmente no quieren desarrollar la educación en el país, prefieren que no se eduque a la gente para que sigan en el estado en que se encuentran.
10. Si realmente tuviesen la intención de hacerlo, lo hubiesen hecho hace mucho tiempo, destinando recursos de otros sectores o usando criterios de eficiencia en el uso de recursos.
11. Una forma de bajar los costos de la educación para el estado es privatizando estos servicios y dejando por lo tanto de “gastar en educación”.

Una de las ideas centrales del enfoque de sistema nos dice que para entender un sistema no basta con comprender a cada uno de sus elementos, es necesario entender las interrelaciones entre sus elementos.

3.4.2. BUCLES DE RETROALIMENTACIÓN.

En el diagrama se puede apreciar varios ciclos de retroalimentación positiva y negativa, esto significa que varios aspectos del sistema están causados por la misma dinámica del sistema, más que por la existencia de los elementos.

Entre los principales bucles de retroalimentación identificamos tenemos los siguientes:

1. Financiamiento de la Educación.
2. Calidad de Ingresantes.
3. Calidad de Universidades.
4. Sindicatos y nombramiento docente.
5. El nombramiento y la autoestima.
6. Reclamo por nota mínima aprobatoria.
7. Capacitación docente.
8. Sueldo docente.
9. Búsqueda de compensaciones adicionales.

3.4.2.1. FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACIÓN

El nivel de inversión en educación depende de 2 factores: la disponibilidad de la caja fiscal, determinada por el presupuesto público y los préstamos externos de las instituciones financieras internacionales.

En este caso se forma un bucle positivo, donde la carga de gasto total en sueldos se incrementa al tener mayor número de nombrados.

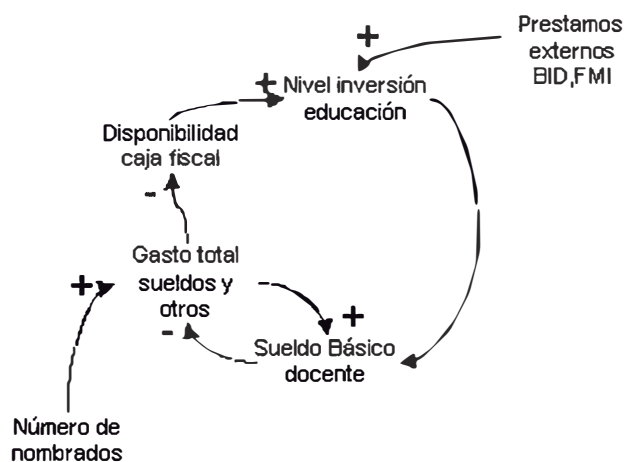


Figura 9. Financiamiento de la Educación.

3.4.2.2. CALIDAD DE INGRESANTES.

La calida de los ingresantes a las carreras de pedagogía dependerá de la rigurosidad de los exámenes de admisión, de la calidad del postulante pero se reducirá al incrementar el número de ingresantes.

Se puede observar que la calidad de los postulantes dependerá de la expectativa salarial del postulante.

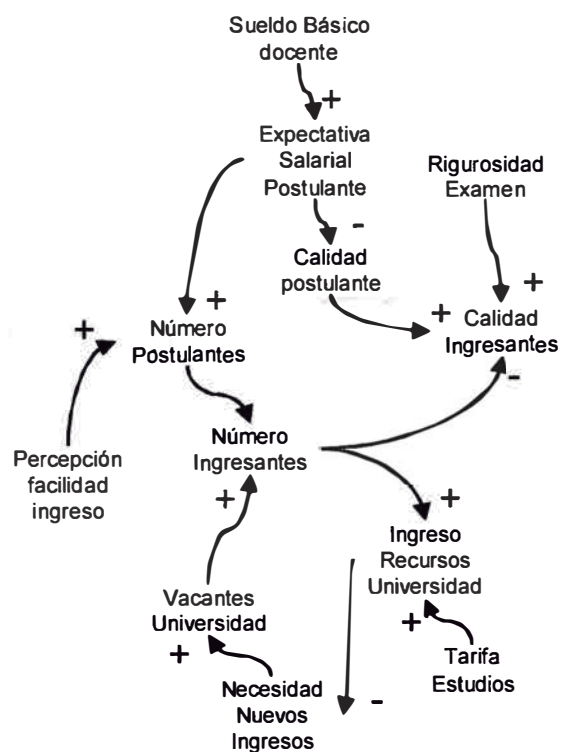


Figura 10. Calidad de ingresantes.

3.4.2.3. CALIDAD DE UNIVERSIDADES

A mayor número de ingresantes se dispone de más ingresos financieros para la universidad, a más ingresos financieros para la universidad, la necesidad de nuevos ingresos financieros se reduce, a menos necesidad de nuevos ingresos financieros, menor número de vacantes y a menor número de vacantes menor número de ingresantes. Por lo que se forma un bucle negativo.

Este subsistema se estabilizará en el tiempo.



Figura 11. Calidad de universidades.

3.4.2.4. NOMBRAMIENTO DOCENTE

La baja calidad de trabajo genera en el docente el temor a ser retirado de su trabajo, lo que genera que busque un mecanismo de defensa, una alternativa es la sindicalización, lo que genera a que el sindicato tenga más poder, lo que hace que el sindicato se vea motivado a exigir el nombramiento y el incremento de sueldos, lo que conlleva a que muchas veces se asegure el nombramiento de docentes, pero el nombramiento hace que el docente reduzca sus expectativas de desarrollo personal y por lo tanto no mejorara su desempeño laboral, reiniciando de nuevo el ciclo.



Figura 12. Sindicatos y nombramiento docente.

3.4.2.5. NOMBRAMIENTO Y AUTOESTIMA

El nombramiento induce a reducir los deseos de superación del docente, por tener asegurado el puesto laboral. La reducción de los deseos de superación se traduce en el tiempo en la reducción de la autoestima personal por que ya no se logran objetivos profesionales o personal. La reducción de la autoestima se traduce en la reducción de la calidad del trabajo docente.

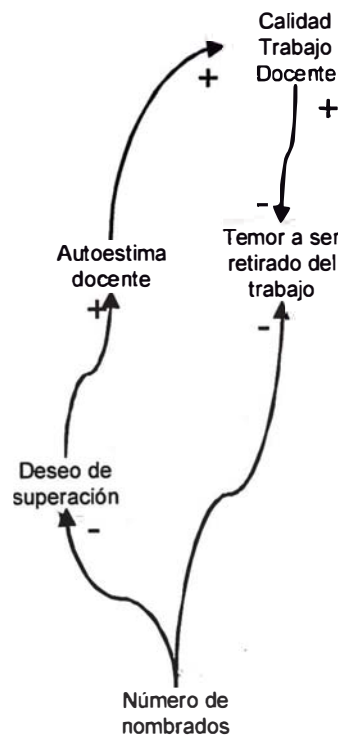


Figura 13. El nombramiento y la autoestima personal

3.4.2.6. NOTA MÍNIMA APROBATORÍA

El incremento de la nota mínima aprobatoria, reduce las posibilidades de lograr una nota aprobatoria para el nombramiento docente. Por otro lado a mayor nota obtenida en el examen incrementa la nota aprobatoria para el nombramiento docente.

A menor nota aprobatoria para el nombramiento docente se generan más reclamos para ser nombrados. Este fenómeno es el que motivo varias de las tomas de locales por parte de los docentes que no lograron un cupo para ser nombrados.

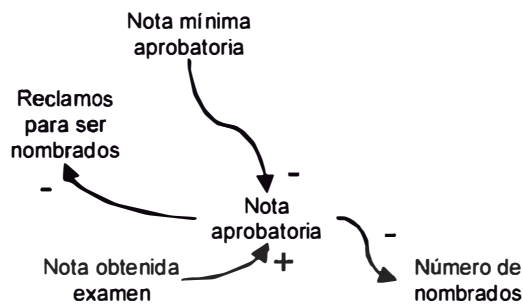


Figura 14. Reclamos por no lograr la nota mínimo aprobatoria.

3.4.2.7. CAPACITACIÓN DOCENTE

El subsistema de capacitación docente, se presenta como un subsistema compensatorio, que trata de reforzar una deficiencia.

En este caso se presenta que la necesidad de reforzar los conocimientos y destrezas del profesor mediante la capacitación docente, debido a su bajo desempeño laboral.

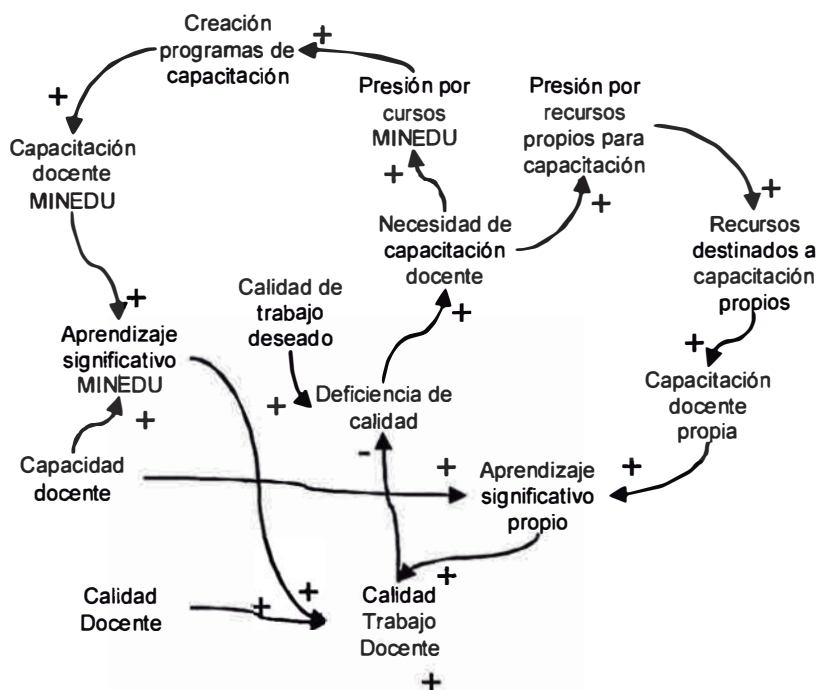


Figura 15. Capacitación docente.

Pero sucede que estas capacitaciones no sufren efecto debido al bajo nivel de aprendizaje significativo y a las pocas expectativas de mejorar su

situación financiera con estas capacitaciones, lo que conlleva a repetir constantemente los cursos de actualización, sin lograr mejorar el desempeños del docente, lo que conlleva nuevamente a capacitar al docente con el objetivo de mejorar su desempeño, al final tenemos a docentes desmotivados sin ganas de aprender y con bajos niveles de autoestima, por otro lado uso ineficiente de recursos escasos.

3.4.2.8. SUELDO DOCENTE

El nombramiento docente permite que el sueldo promedio de los profesores se reduzca (asumiendo montos constantes en el presupuesto del sector) lo que motiva a que los nuevos docentes busque ser nombrados para asegurar al menos parte de este ingreso, fuera del sector no recibirían los mismos ingresos, es decir lo que asegura el nombramiento es sueldo oportuno pero no sueldos adecuados.

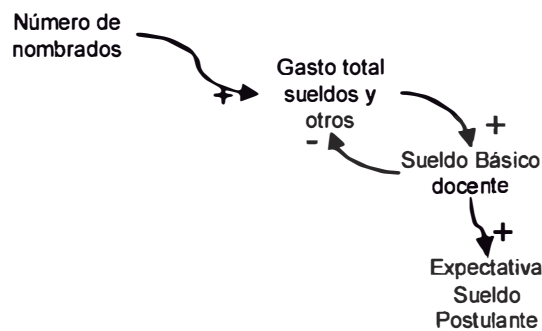


Figura 16. Sueldo promedio del docente

Esta situación se traduce luego en la búsqueda de compensaciones adicionales mediante otros trabajos.

3.4.2.9. COMPENSACIONES ADICIONALES

El bajo desempeño docente y su bajos niveles salariales, hacen que el profesor busque alternativas de ingreso, lo que sucede cuando lo consigue es que le resta tiempo y dedicación a su actividad docente, lo que conlleva a disminuir su rendimiento como docente, reforzando la necesidad de seguir buscando nuevas alternativas salariales.

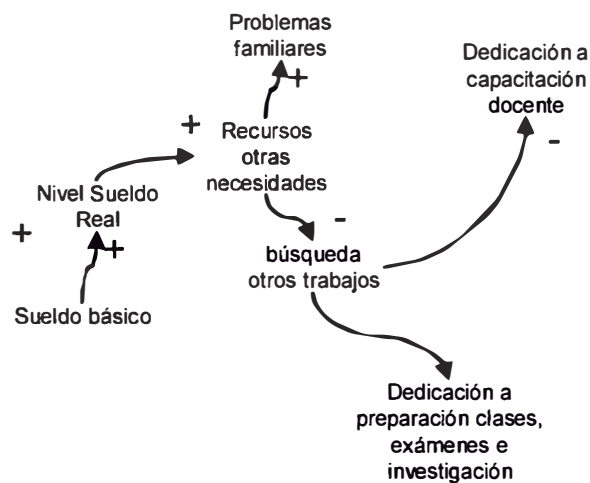


Figura 17. Búsqueda de compensaciones adicionales.

3.5. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Como se puede observar el problema es bastante complejo, todo se encuentra interrelacionado, la huelga del SUTEP podría tener muchas interpretaciones dependiendo del punto de vista, pretendo ensayar algunas definiciones del problema.

Presentamos la visión que tiene casa uno de los actores del sistema. La idea es la búsqueda de los puntos de consenso.

3.5.1. MINISTRO DE EDUCACIÓN.

Ensayo que la visión que tiene el ministro de educación es la siguiente:

Si bien al SUTEP nunca fue recibido en el gobierno anterior, ahora yo los he recibido, pero observo que tienen ideas arcaicas, reflejando su conservadurismo sindical, ellos quieren que los nombramientos sean automáticos sin necesidad de tomar ningún examen. Lo que permitirá que se mantenga el problema de la calidad docente.

Por otro lado estoy limitado por una frondosa legislación de normas en las que no he participado.

Dispongo de 350,000 docentes nivel nacional y cerca de 50,000 administrativos.

En mi corto plazo en el ministerio debo de tener logros para mi carrera política.

3.5.2. SUTEP¹⁷.

Ensayo que la visión que tiene el SUTEP sobre el problema de la calidad docente es la siguiente:

La Convención tomó la decisión de preparar la huelga. En los últimos años se llevaron a cabo importantes y masivas paralizaciones a escala nacional, mostrando, de un lado, la vigencia y fuerza del sindicato así como el acatamiento de sus bases a la medida de lucha; del otro, el descontento y la indignación de los maestros frente a la postergación injusta a que están sometidos.

Los sueldos de los maestros están por los suelos. Un sector importante de los mismos se encuentra en condición de contratados, por lo tanto sin estabilidad ni seguridad laboral. El gobierno se ha negado, permanentemente, a dialogar con el sindicato, por el contrario está empeñado en desaparecerlo. Ha liquidado la licencia sindical, también la cuota de los afiliados al sindicato.

Asumiendo los intereses del pueblo peruano el SUTEP no ha cejado en la lucha intransigente y legítima por la vigencia de la escuela pública y por la

¹⁷ ¡ CON LOS MAESTROS, ¡ A LUCHAR !.
Página Web del SUTEP. <http://www.geocities.com/capitolhill/senate/9785/bew1.htm>

gratuidad de la enseñanza, que son derechos del pueblo y obligación del Estado asumirlos.

3.5.3. DOCENTES NO NOMBRADOS.

Ensayo que la visión que tienen los docentes no nombrados sobre el problema de la calidad docente es la siguiente:

Es necesario el nombramiento docente en forma automática, para asegurarme en el trabajo, el examen puede hacer que no me nombren y que pierda el trabajo temporal que tengo ahora.

Me he esforzado durante el periodo de mis estudios superiores y necesito una rápida compensación por este esfuerzo.

Para lograr el propósito del nombramiento docente estoy dispuesto a falsificar los documentos que sean necesarios.

El sueldo que puedo conseguir como nombrado no es alto, pero al menos es constante y me permitirá de alguna manera mantener a mi familia.

3.5.4. DOCENTES NOMBRADOS

Ensayo que la visión que tienen los docentes nombrados sobre el problema de la calidad docente es la siguiente:

No me preocupo del problema, ya estoy nombrado y por lo tanto tengo asegurado mi sueldo.

Estoy preocupado por que a pesar de ser nombrado el ministerio no me ha colocado en la plaza que me tocaba por derecho.

El SUTEP me cobra un monto por derecho sindical pero me ayuda en la defensa de mis derechos laborales.

3.5.5. PADRES DE FAMILIA

Ensayo que la visión que tienen los padres de familia sobre el problema de la calidad docente es la siguiente:

Requiero la mejor educación para mis hijos. Pero no dispongo de los recursos financieros para lograrlo, por lo que los voy a mandar al colegio más cercano.

No se que le están enseñando a mis hijos.

Las huelgas afectan el desarrollo escolar de mis hijos.

3.6. POLÍTICAS DE SOLUCIÓN.

Plantear políticas para resolver un problema es un gran atrevimiento, pero eso es lo que estamos estudiando. Considero que las políticas deben de estar planteadas primero por la visión del mundo que tenga el solucionador.

Desde el punto de vista de los sistemas, la solución a un problema es un cambio de estado, ya sea para resolver el problema identificado o para agravarlo, eso dependerá del punto de vista del agente del cambio y de los agentes involucrados, por otro lado las alternativas deben de ser probadas en el laboratorio (simulación) antes de ser aplicadas, lo cual no se hace en este trabajo.

La solución planteada busca asegurar varios cambios a nivel de la estructura del estado, para asegurar resolver el problema, el riesgo que se toma al dar soluciones parciales a problemas complejos es que se puede estar alimentando al problema, para que la próxima vez se presente con gran magnitud.

Así lo que planteo para resolver este problema es lo siguiente - espero no estar exagerando en las prepuestas - pero si no soy atrevido no podré resolver el problema, por otro lado toda acción genera un reacción, la idea

no es evitar la reacción sino administrarla para que se dirija en la dirección que uno desea.

3.6.1. POLÍTICA CENTRAL DE GOBIERNO.

1. Selección de los equipos humanos comprometidos con la nación y su cultura.
2. Definición de la misión y visión a nivel país.
3. Definición de los objetivos a nivel país.
4. Definición de las prioridades en la actividad del país. (Educación, Agricultura, Infraestructura Básica, Ciencia y Tecnología, Comunicaciones, Salud).
5. Compromiso del gobierno con los objetivos, prioridades y políticas.
6. Definición de los lineamientos de política para cada sector de la actividad humana, incluida la educación, los lineamientos deben ser planteados por un solo equipo de las personas con las más altas calificaciones académicas en el país.
7. Controles a nivel del gobierno, se ponen requisitos académicos mínimos para acceder a los puestos de gobierno.
8. Certificación profesional en todos los niveles de la actividad profesional.
9. Cambio en la forma de definir el presupuesto de la nación orientando al logro de objetivos, en la actualidad el presupuesto es sólo de caja)
10. Eliminación total y absoluta de la estabilidad laboral, se busca la empleabilidad del trabajador.

3.6.2. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.

1. EFICIENCIA. La política central a nivel del MEF no deberá centrarse en no gastar más, sino en ahorrar por eficiencia en el uso de los recursos, para su destino en los sectores prioritarios.
2. EFICACIA: políticas de premios y castigos a los funcionarios que cumplen los objetivos planteados.
3. Sinceramiento de los gastos en los sectores políticos, el presidente gana USD 17,000 al mes y los congresistas USD 10,000 al mes.
4. Canalización de los recursos de las ONGs a los proyectos definidos por el estado, si ellos realmente quieren suplir al estado donde este no llega, entonces pueden apoyar a logra objetivos planteados centralmente.
5. Reducción de los gastos en defensa, trasladando estos recursos a las universidades tecnológicas y a la educación inicial.
6. Eliminación de todos los programas de apoyo social, trasladando los recursos a la generación de empleo con el uso masivo de mano de obra (carreteras, construcción, agricultura) la idea es no se regalar comida.
7. Creación de programas de alimentación para los niños menores de 6 años en todos los centros educativos a nivel nacional.
8. Por el lado de impuestos. Eliminación de todos los subsidios, condonaciones y convenios de estabilidad tributaria, reducción de las

tasas de impuestos, pago de impuestos mediante bienes y servicios al estado.

9. Desarrollo de sectores con altos rendimiento sobre la inversión y bajos niveles de inversión: Tecnologías de la Información, Bio-Tecnología, Diseño, Consultoría, Servicios.
10. Eliminación de exportación de bienes no procesados, es necesario que se demuestre el uso de insumos nacionales.
11. Sustitución de importaciones, mediante el incremento controlado de aranceles, tratando de generar empresas que sustituyan los bienes importados.
12. Creación de una secretaria técnica de proyectos, para aprovechar los recursos externos que no se aprovechan por falta de estudios de factibilidad.
13. Incremento de sueldos relativos, mediante el uso de bonos para alimentación, para estudios, atención médica, vestidos, vivienda intercambiables por las empresas e instituciones por impuestos o para trámites con el estado. Estos bonos gradualmente se eliminarán por el incremento en los ingresos del estado.

3.6.3. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

1. Depuración del padrón de profesores a nivel nacional, para eliminar los profesores fantasmas.
2. Creación de escalas de sueldos mínimos por cada categoría de profesores.
3. Creación de un sistema de bonificaciones asignables por resultados en el trabajo.
4. Creación del Instituto de Certificación Docente, encargado de evaluar a los docentes.
5. Los resultados en el trabajo se pueden medir por:
 - Concursos ganados por sus alumnos.
 - Notas obtenidas en un examen estándar.
 - Campeonatos ganados.
 - Apreciación de los padres de familia.
 - Notas obtenidas en el examen de certificación.
 - Participación en el SERUDOC.
 - Estudios de postgrado.
6. Reducción del número de profesores contratados por el estado mediante la asignación eficiente de los horarios, aulas y distancias a recorrer.
7. Creación del programa SERUDOC (Servicio Rural Docente), mediante el cual cada 5 años los docentes asisten a trabajar a una zona de

menor desarrollo relativo, durante un año académico, la participación en este programa es una condición para los ascensos.

8. Creación del programa Servicio Profesional Docente (SEPRODOC), mediante el cual aquellos profesionales especialistas en un área del conocimiento participan en el proceso educativo, en un horario determinado durante un año académico, se le define una tarifa por hora, que luego pueden descontar de sus impuestos.
9. Búsqueda de la especialización docente a través de los estudios de maestría.

3.6.4. DOCENTES Y DIRECTORES.

1. Los directores deberán de tener estudios de maestría con alguna especialización en administración de empresas.
2. Asignar a los directores mayor poder para tomar decisiones expeditas respecto a: Personal, Inversiones y Contratos.
3. Ascenso mediante meritos y capacidades, el docente nuevo ingresa a un Centro Educativo en grado de apoyo a otro docente en ejercicio.
4. Eliminación del tiempo de experiencia como casual de ascenso.
5. Se asigna a los profesores de mayor capacidad relativa a los niveles de educación inicial.
6. Se asigna un bono especial por el trabajo en los niveles de educación inicial.

3.6.5. UNIVERSIDADES E INSTITUTOS

1. Se eliminara la formación de docentes a través de institutos.
2. Cierre de ingresos a las facultades de educación a nivel de pre-grado hasta que los egresados sean colocados en un centro educativo.
3. Las carreras de formación docentes a nivel inicial debe orientarse a la especialización pedagógica. Se incide en las **normas** y los **valores**.
4. La carrera de formación docente para primaria y secundaria debe orientarse a la especialización en los contenidos y luego a la formación en pedagogía. Se incide en los **contenidos** y las **destrezas**.
5. Búsqueda de la certificación de las facultades de educación.

3.6.6. TECNOLOGÍA

1. Uso de la tecnología de punta en el trabajo docente.
2. Instalación de redes de comunicación de datos en todos los centros educativos.
3. La demanda que generaría el estado puede asegurar que muchas empresas de tecnología se puedan crear, evitando las compras en el exterior.

3.6.7. CONTENIDOS

1. El docente es un administrador de conocimientos.
2. Formación en los objetivos y valores del país.
3. Los contenidos deben ser revisados todos los años.
4. Se solicita a las instituciones del país sus requerimientos de formación para los nuevos ciudadanos.
5. Se sincroniza los estudios primarios y secundarios con los estudios técnicos y universitarios.
6. Se incide en la competencia, los desafíos y los retos.
7. Se aprende lo necesario para afrontar y si es posible manejar la globalización.
8. Se busca el aprendizaje de los idiomas nativos y de los idiomas extranjeros.
9. Se enseña filosofía y lógica desde la secundaria.
10. La formación religiosa es exterior al centro educativo y esta centrada en la familia y la iglesia a la que pertenece.

3.6.8. ALUMNOS

1. Se apoya en la alimentación de los educandos.
2. Estudio desde las 8:00 AM hasta las 18 horas en los C.E.
3. La razón de ser de los padres de familia son los hijos.
4. Evaluación permanente de desempeño del alumno.
5. Premiación y reconocimiento a los mejores alumnos.
6. Creación de la beca nacional a la excelencia académica, para premiar a los mejores alumnos de cada grado.
7. La responsabilidad central de todo niño y joven es el estudio y el estado es el responsable de brindárselo.

CAPITULO 4.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES.

CALIDAD DOCENTE

1. Los docentes de nuestro país (en promedio) no están interesados en mejorar la calidad educativa de sus prácticas docentes (aspecto que les corresponde), por que consideran la carrera docente como un medio para conseguir ingresos constantes más que como un medio de desarrollo personal y profesional.

2. La calidad de los docentes influye significativamente en la calidad de los alumnos, pero los actores (léase los gobiernos de turno) no están interesados en mejorarla, por que implicaría la perdida de los pocos beneficios que obtienen en la actualidad.

3. Los docentes con menores expectativas de desarrollo son destinados a los sectores con menor expectativa de desarrollo, reproduciendo el sistema de desarrollo.
4. La calidad docente influye en el sueldo de los docentes y a su vez el sueldo del docente influye en la calidad del docente.
5. No se puede mejorar la calidad docente si es que no se hace un control riguroso de los ingresantes a estudios de pedagogía.
6. El nivel de educación secundaria en nuestro país es el mas bajo de Latinoamérica.

POLITICA EDUCATIVA.

7. La calidad de la educación no es la única preocupación de los tomadores de decisiones de política pública, también tenemos problemas de cobertura y de equidad.
8. Los constantes cambios en la dirección del ministerio de educación en la década de los noventas, más de 1 por años, ha producido retrocesos en los avances logrados por el anterior encargado de la cartera.

SUTEP

9. El SUTEP es un actor muy importante en el sistema, especialmente por sus posiciones radicales y extremas.

10. Existe un rechazo de la clase política actual a los representantes del SUTEP, por su radicalismo demostrado en la práctica y por su orientación política.

11. No se puede iniciar un proceso de solución al problema si es que el SUTEP no está involucrado voluntaria o involuntariamente.

AGENTES DE CAMBIO.

12. La clase dirigente actual está incapacitada política, intelectual y moralmente para iniciar un proceso de transformación conducente a resolver el problema de la calidad educativa.

13. No existe voluntad política de los agentes de cambio (gobierno y poderes públicos) para mejorar la calidad de la educación en el Perú.

UNIVERSIDADES

14. Las universidades que ponen en el mercado laboral a cientos de jóvenes cada año, convirtiéndose estos en la principal amenaza al

sistema, por que reducen las oportunidades de los más capaces y por que deterioran la calidad de los profesionales que prestan el servicio.

ESTABILIDAD LABORAL.

15. La estabilidad laboral influye negativamente en el desempeño docente.

Por que produce una falsa sensación de seguridad. Lo que produce es una estabilidad no solo económica (el mismo sueldo) si no también intelectual (el mismo nivel de conocimientos) al evitar la competencia con otros profesionales. Generando con el paso de tiempo profesionales desactualizados y sin ganas de competir.

16. Los bajos niveles salariales de los docentes actuales no motiva que los mejores alumnos egresados de los colegios sigan la carrera docente.

17. Los bajos niveles salariales de los docentes actuales, induce a que estos busquen otras alternativas de ingreso descuidando su labor docente.

PRESUPUESTO PUBLICO.

18. Los fondos de los que dispone el estado son limitados, por lo que a mayor número de nombrados menor el monto disponible para cada uno de ellos.

19.El problema de los sueldos docentes no se presenta por la escasez de recursos sino por la ineficiencia en la asignación de los recursos y por la falta de voluntad política.

20.A pesar de los millonarios préstamos efectuados al estado peruano por los organismos financieros internacionales en la década de los 90's no ha existido un avance significativo en la calidad educativa.

4.2. RECOMENDACIONES.

AGENTES DE CAMBIO.

1. Para resolver el problema es necesario la búsqueda de posiciones fuertes política, profesional y moralmente.
2. Tomar decisiones simples para problemas complejos.
3. Asignar un responsable técnico del proyecto y un responsable político, tratando de no exponer al responsable técnico.
4. El equipo de trabajo debe de ser multidisciplinario.

PROCESO DE CAMBIO.

5. Buscar tener muchos éxitos pequeños que demuestren la efectividad del cambio que buscar un gran éxito en el mediano o largo plazo.
6. Los éxitos de corto plazo son aquellos que se pueden lograr mejorando la eficiencia en la asignación de los recursos.

FINANCIAMIENTO DEL PROCESO.

7. No buscar el financiamiento externo en el proyecto, pues los recursos pueden obtenerse del presupuesto ya asignado.

RECONOCIMIENTO DOCENTE.

8. Reconocer directa o indirectamente el trabajo docente de los profesores.

CALIDAD DOCENTE.

9. Reasignar a los mejores elementos, con expectativas de desarrollo a los niveles críticos de la educación, como es la educación inicial.
10. Motivar a profesionales de otras disciplinas a ingresar al campo de la educación.

BIBLIOGRAFIA

1. Arnold, M. (1989). "Teoría de Sistemas, Nuevos Paradigmas: Enfoque de Niklas Luhmann". Revista Paraguaya de Sociología. Año 26. Nº75. Mayo-Agosto. 1989. Páginas 51-72.
2. Bertalanffy Von, L. Teoría General de los Sistemas. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1976.
3. Buckley, W. La Sociología y la Teoría Moderna de los Sistemas. Editorial Amorrortu. Buenos Aires. 1973.
4. Conferencia Educación para todos. Marco de Acción para las Américas. Santo Domingo, 2000.
5. Conferencia Mundial sobre Educación para todos. Jomtiem, Thailandia, 1990.
6. Dávila, S (1999): "El papel del docente en la calidad educativa" (diap. 30)
7. Díaz, Hugo; Saavedra, Jaime (2000). La carrera del maestro en el Perú. Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. – Lima : GRADE. – (Documento de trabajo, 32).
8. Foro Mundial de Educación para todos. Dakar, Senegal, 2000.
9. Forrester, J.W. Principles of Systems. Wright-Allen Press. 1968.
10. García García (2002) ¿Calidad Educativa? Cuadernos de Materiales. Filosofía y Ciencias Humanas. Nº 18.- Septiembre-Diciembre del 2002. Madrid. España.

11. <http://www.uchile.cl/publicaciones/anales/8/estudios7/htm> 21/01/01
11:55p.m
12. <http://electroguia.reddon.com.as/tecno/fussy-logica/fussy.html>.
13. <http://members.es.tripod.de/Reflexiones/Argumentos/Ladudafeliz.htm>.
3/02/01. 18.50.
14. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/mad/03/papero3.htm>.
01/02/01. 16.10
15. http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/02/frames_32.htm.
07/02/01. 23:50
16. IX Conferencia Iberoamericana de Educación. La Habana, 1999.
17. Maturana, Balbi. (2001) Humberto Maturana R.: La biología del conocimiento. <http://www.cetepo.com.ar/balbi-maturana.htm-3k>.
01/02/01. 16.05
18. Maturana, Humberto. (2001). La biología del conocimiento. <http://www.cetepo.com.ar>, Milenio Semanal.com/152/cul/html. 26/01/01
13:20
19. Morin, Edgar. (1974). El Paradigma Perdido. Ensayo de Bioantropología. Barcelona. Editorial Kairós
20. Morin, Edgar. (1997). Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona. Gedisa editorial.
21. Oporto Samuel (2000), Fundamentación de una política educativa de carácter sistémico para abordar el problema de la calidad docente en el

- Perù. Universidad Alberto Hurtado y REDUC. Magister en Política Educativa. Umbral 2000, Mayo. Santiago de Chile.
22. Palacios, Gento: (1998): "La Institución Educativa", en FILMUS (compilador) "Los condicionantes de la calidad educativa". Ed. Novedades Educativas. Buenos Aires (diap. 20).
23. Pasquali, Iván (2001) Saber Cómo Saber Que Se Sabe <http://www.isp2002.co.cl/0sequese.htm>. 21/01/2001 15:58
24. Peralta, Cesar (2001) Una Lectura de Ilya Prigogine. <http://www.herramienta.com.ar/2/2-11.html> 01/02/2001 18:34
25. Perez, Luis (2001) Ciencias Tecnológica sy Concepto de Paradigma. <http://www.geocities.com/teologialatina/ciencias.html> 23/01/2001 19:11
26. Pineda, Antonio (2001) Literatura, Comunicación y Caos: Una lectura de Jorge Luis Borges (1º Parte) <http://www.cica.es/aliens/gittcus/700pineda.html> 03/02/01 15:31.
27. Pradenas Mera, Alfredo. (2001). La repercusión de la ciencia y la técnica en la existencia humana.
28. Prigogine, Ilya. (1999). Las Leyes del Caos. Primera edición en biblioteca de bolsillo. Editorial Crítica. Barcelona. España.
29. Ruiz, Alfredo (1997) Las Contribuciones de Humberto Maturana a la Ciencia de la Complejidad y a la Psicología. <http://www.inteco.cl>. 21/01/01 16:05
30. Santos Guerra, Miguel Ángel: "Evaluación Educativa: Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y

materiales didácticos”, en SANTOS GUERRA, M. A. “Entre bastidores. El lado oscuro de la organización escolar”. Ediciones Aljibe. España (diap. 27)

31. Sarni, Miguel Angel (2002), LINEA DIRECTA, Revista de Intercambio Educativo, Año 1 – No. 1, agosto 2002.
32. Tiana, Alejandro "La evaluación de los sistemas educativos". Revista Iberoamericana de Educación Número 10.
33. Toranzos, L. y otros (1999): “El problema de la calidad en el primer plano de la agenda educativa”, en “Revista Iberoamericana de Educación”. Madrid.
34. Tremmel, Ralph (2001) Matemáticas para Catástrofes. <http://www.upv.es/laboluz/rev/rev-2/tremmel.htm> 01/01/2001 10:24

ANEXOS.

1. DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN.

"SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS DE APRENDIZAJE".

JOMTIEN, TAILANDIA, 5 AL 9 DE MARZO, 1990

Foro Consultivo Internacional sobre Educación para Todos

Dakar, Senegal, 26 a 28 de abril de 2000

DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE EDUCACIÓN PARA TODOS:

Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje Educación para Todos: Objetivos

Artículo 1. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje

- 1. Cada persona -niño, joven o adulto- deberá estar en condiciones de aprovechar las oportunidades educativas ofrecidas para satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje. Estas necesidades abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (como la lectura y la escritura, la expresión oral, el cálculo, la solución de problemas) como los contenidos básicos del aprendizaje (conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes) necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo. La amplitud de las**

necesidades básicas de aprendizaje y la manera de satisfacerlas varían según cada país y cada cultura y cambian inevitablemente con el transcurso del tiempo.

2. La satisfacción de estas necesidades confiere a los miembros de una sociedad la posibilidad y, a la vez la responsabilidad de respetar y enriquecer su herencia cultural, lingüística y espiritual común, de promover la educación de los demás, de defender la causa de la justicia social, de proteger el medio ambiente y de ser tolerante con los sistemas sociales, políticos y religiosos que difieren de los propios, velando por el respeto de los valores humanistas y de los derechos humanos comúnmente aceptados, así como de trabajar por la paz y la solidaridad internacionales en un mundo interdependiente.
3. Otro objetivo, no menos esencial, del desarrollo de la educación es la transmisión y el enriquecimiento de los valores culturales y morales comunes. En esos valores asientan el individuo y la sociedad su identidad y su dignidad.
4. La educación básica es más que un fin en sí misma. Es la base para un aprendizaje y un desarrollo humano permanentes sobre el cual los países pueden construir sistemáticamente nuevos niveles y nuevos tipos de educación y capacitación.

Educación para Todos: Una visión ampliada y un compromiso renovado

Artículo 2. Perfilando la visión

1. **Satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje exige algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual. Lo que se requiere es una “visión ampliada” que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso.** Hoy día existen nuevas posibilidades que son fruto de la convergencia entre el incremento de la información y la capacidad sin precedentes de comunicación. Esas posibilidades debemos aprovecharlas con espíritu creador y con la determinación de acrecentar su eficacia.

Esa visión ampliada, tal como se expone en los Artículos 3 al 7 de esta Declaración, comprende lo siguiente:

- Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad;
- Prestar atención prioritaria al aprendizaje;
- Ampliar los medios y el alcance de la educación básica;
- Mejorar el ambiente para el aprendizaje;
- Fortalecer concertación de acciones.
- Convertir en realidad el enorme potencial existente para el progreso y el incremento de las posibilidades de los individuos depende de que se posibilite a éstos para adquirir la educación y el impulso necesarios a fin de utilizar la masa en constante expansión de

conocimientos útiles y aprovechar los nuevos medios de transmisión de esos conocimientos.

Artículo 3. Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad

1. **La educación básica debe proporcionarse a todos los niños, jóvenes y adultos.** Con tal fin habría que aumentar los servicios educativos de calidad y tomar medidas coherentes para reducir las desigualdades.
2. Para que la educación básica resulte equitativa, debe ofrecerse a todos los niños, jóvenes y adultos la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de aprendizaje.
3. La prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niños y mujeres y suprimir cuantos obstáculos se opongan a su participación activa. Deben eliminarse de la educación todos los estereotipos en torno a los sexos.
4. Hay que empeñarse activamente en modificar las desigualdades en materia de educación y suprimir las discriminaciones en las posibilidades de aprendizaje de los grupos desasistidos: los pobres, los niños de la calle y los niños que trabajan las poblaciones de las zonas remotas y rurales, los nómadas y los trabajadores migrantes, los pueblos indígenas, las minorías étnicas, raciales y lingüísticas, los refugiados, los desplazados por la guerra, y los pueblos sometidos a un régimen de ocupación.

5. Las necesidades básicas de aprendizaje de las personas impedidas precisan especial atención. Es necesario tomar medidas para garantizar a esas personas, en sus diversas categorías, la igualdad de acceso a la educación como parte integrante del sistema educativo.

Artículo 4. Concentrar la atención en el aprendizaje

Que el incremento de las posibilidades de educación se traduzca en un desarrollo genuino del individuo o de la sociedad depende en definitiva de que los individuos aprendan verdaderamente como resultado de esas posibilidades, esto es, que verdaderamente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores. En consecuencia, la educación básica debe centrarse en las adquisiciones y los resultados efectivos del aprendizaje, en vez de prestar exclusivamente atención al hecho de matricularse, de participar de forma continuada en los programas de instrucción y de obtener el certificado final. De ahí que sea necesario determinar niveles aceptables de adquisición de conocimientos mediante el aprendizaje en los planes de educación y aplicar sistemas mejorados de evaluación de los resultados.

Artículo 5. Ampliar los medios y el alcance de la educación básica

La diversidad, la complejidad y el carácter cambiante de las necesidades básicas de aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos exigen ampliar y redefinir constantemente el alcance de la educación básica de modo que en ella se incluyan los siguientes elementos:

El aprendizaje comienza con el nacimiento. Ello exige el cuidado temprano y la educación inicial de la infancia, lo que puede conseguirse mediante medidas destinadas a la familia, la comunidad o las instituciones, según convenga.

El principal sistema para impartir la educación básica fuera de la familia es la escuela primaria. La educación primaria debe ser universal, garantizar la satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje de todos los niños y tener en cuenta la cultura, las necesidades y las posibilidades de la comunidad. Otros programas alternativos pueden ayudar a atender las necesidades de aprendizaje de niños cuyo acceso a la escolaridad formal es limitado o no existe, siempre que compartan los mismos niveles de aprendizaje aplicados a la enseñanza escolar y que dispongan del adecuado apoyo.

Las necesidades básicas de aprendizaje de jóvenes y adultos son diversas y pueden satisfacerse mediante sistemas variados. Los programas de alfabetización son indispensables, dado que saber leer y escribir constituye una capacidad necesaria en sí misma y es la base de otras aptitudes vitales. La alfabetización en la lengua materna refuerza la identidad y la herencia cultural. Otras necesidades pueden satisfacerse mediante la capacitación técnica, el aprendizaje de oficios y los programas de educación formal y no formal en materias tales como la salud, la nutrición, la población, las técnicas agrícolas, el medio ambiente, la ciencia, la

tecnología, la vida familiar -incluida una sensibilización a las cuestiones de la natalidad- y otros problemas de la sociedad.

Todos los instrumentos útiles y los canales de información, comunicación y acción social pueden emplearse para contribuir a transmitir conocimientos esenciales e informar y educar a los individuos acerca de las cuestiones sociales. Además de los medios tradicionales, pueden mobilizarse otros como las bibliotecas, la televisión y la radio, con el fin de utilizar sus posibilidades para satisfacer las necesidades de educación básica de todos.

Estos elementos deben constituir un sistema integrado y complementario, de modo que se refuercen mutuamente y respondan a pautas comparables de adquisición de conocimientos, y contribuir a crear y a desarrollar las posibilidades de aprendizaje permanente.

Artículo 6. Mejorar las condiciones de aprendizaje

El aprendizaje no se produce en situación de aislamiento. De ahí que las sociedades deban conseguir que todos los que aprenden reciban nutrición, cuidados médicos y el apoyo físico y afectivo general que necesitan para participar activamente en su propia educación y beneficiarse de ella. Los conocimientos y las capacidades para mejorar las condiciones de aprendizaje de los niños deben integrarse en los programas comunitarios de aprendizaje para adultos. La educación de los niños y la de sus padres - u otras personas encargadas de ellos- se respaldan mutuamente, y esta interacción debería aprovecharse para

crear, en beneficio de todos, un ambiente de aprendizaje cálido y estimulante.

Artículo 7. Fortalecer la concertación de acciones

Las autoridades nacionales, regionales y locales responsables de la educación tienen la obligación prioritaria de proporcionar educación básica a todos, pero no puede esperarse de ellas que suministren la totalidad de los elementos humanos, financieros y organizativos necesarios para esa tarea. Será necesaria la concertación de acciones entre todos los subsectores y todas las formas de educación, teniendo en cuenta el especial papel profesional del personal docente y el de los administradores y demás personal de educación; la concertación de acciones entre el ministerio de educación y otros ministerios, entre ellos los de planificación, hacienda, salud, trabajo, comunicación y otros sectores sociales; la cooperación entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, el sector privado, las comunidades locales, los grupos religiosos y la familia. Es particularmente importante reconocer el papel vital de los educadores y de las familias. En este contexto, las condiciones de servicio y la situación social del personal docente, que representan un elemento decisivo para conseguir la educación para todos, deben mejorarse urgentemente en todos los países, en consonancia con la recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) La concertación genuina de acciones contribuye al planeamiento, la realización, la administración y la evaluación de los planes de educación

básica .La acción concertada está en la base de lo que llamamos "una visión ampliada y un compromiso renovado".

Educación para Todos: Las condiciones necesarias

Artículo 8. Desarrollar políticas de apoyo

- 1. Es necesario desarrollar políticas de apoyo en los sectores social, cultural y económico para poder impartir y aprovechar de manera cabal la educación básica con vistas al mejoramiento del individuo y de la sociedad.** Dispensar educación básica a todos depende de un compromiso y una voluntad políticos apoyados en adecuadas medidas fiscales y reforzadas por reformas de política educativa y por la vitalización de las instituciones. Una política apropiada en materia de economía, comercio, trabajo, empleo y salud fortalecerá los incentivos de quienes aprenden y su contribución al desarrollo de la sociedad.
- 2. La sociedad debe proporcionar, además, un sólido ambiente intelectual y científico a la educación básica.** Ello requiere el mejoramiento de la enseñanza superior y el desarrollo de la investigación científica. En cada nivel de la educación debiera ser posible establecer un estrecho contacto con el conocimiento tecnológico y científico contemporáneo.

Artículo 9. Movilizar los recursos

- 1. Si las necesidades básicas de aprendizaje para todos se han de satisfacer a través de acciones de alcance mucho más amplio que en el pasado, será esencial movilizar tanto los recursos financieros y humanos existentes como los nuevos recursos,**

públicos, privados o voluntarios. Todos los miembros de la sociedad tienen una contribución que aportar, teniendo presente que el tiempo, la energía y los fondos consagrados a la educación básica constituyen quizá la inversión humana más importante que pueda hacerse para el futuro de un país.

2. Un apoyo más amplio del sector público significa atraer recursos de todos los organismos gubernamentales responsables del desarrollo humano, mediante el aumento en valor absoluto y relativo de las asignaciones a los servicios de educación básica, aunque sin olvidar las contrapuestas demandas que pesan sobre los recursos nacionales y que la educación es un sector importante pero no único. Prestar cuidadosa atención al mejoramiento de la utilización de los recursos disponibles para la educación y la eficacia de los programas de educación actuales no sólo permitirá obtener un mayor rendimiento, sino que podrá además atraer nuevos recursos. La urgente tarea de satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje puede requerir una redistribución de los recursos entre sectores, por ejemplo, una transferencia de fondos de los gastos militares a la educación. En particular, los países que llevan a cabo ajustes estructurales o que han de cargar con el angustioso fardo de la deuda externa necesitarán conceder protección especial a la educación básica. Ahora más que nunca, la educación debe considerarse una dimensión fundamental de todo proyecto social, cultural y económico.

Artículo 10. Fortalecer la solidaridad internacional

- 1. La satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje constituye una común y universal tarea humana. Para llevar a cabo esa tarea se requieren la solidaridad internacional y unas relaciones económicas justas y equitativas a fin de corregir las actuales disparidades económicas.** Todas las naciones tienen valiosos conocimientos y experiencias que compartir con vistas a elaborar políticas y programas de educación eficaces.
- 2. Será necesario un aumento sustancial y a largo plazo de los recursos destinados a la educación básica. La comunidad mundial, incluidos los organismos e instituciones intergubernamentales, tienen la responsabilidad urgente de atenuar las limitaciones que impiden a algunas naciones alcanzar la meta de la educación para todos. Ello requerirá adoptar medidas que incrementen los presupuestos nacionales de los países más pobres o ayuden a aliviar la carga de la pesada deuda que padecen. Acreedores y deudores deben tratar de encontrar fórmulas nuevas y equitativas para reducir esa carga, ya que la capacidad de muchos países en desarrollo para hacer frente eficazmente a las necesidades de educación y a otras necesidades básicas se reforzaría considerablemente si se encontrasen soluciones al problema de la deuda.**
- 3. Las necesidades básicas de aprendizaje de los adultos y los niños deben atenderse allí donde existan. Los países menos adelantados y**

con bajos ingresos tienen necesidades particulares a las que se debe conceder prioridad en el apoyo internacional a la educación básica durante el decenio de 1990.

4. Todas las naciones deben también obrar conjuntamente para resolver conflictos y contiendas, terminar con las situaciones de ocupación militar y asentar a las poblaciones desplazadas o facilitar su retorno a sus países de origen, asegurándose de que se atienden sus necesidades básicas de aprendizaje. Sólo en un ambiente estable y pacífico pueden crearse las condiciones para que todos los seres humanos, niños y adultos por igual, puedan beneficiarse de los objetivos de la educación para todos.

Nosotros, los participantes en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, reafirmamos el derecho de todos a la educación. Tal es el fundamento de nuestra determinación individual y colectiva de conseguir la educación para todos.

Nos comprometemos a actuar en colaboración en nuestras propias esferas de responsabilidad, tomando todas las medidas necesarias para alcanzar los objetivos de la educación para todos. Juntos apelamos a los gobiernos, a las organizaciones interesadas y a los individuos para que se sumen a esta urgente empresa.

Las necesidades de aprendizaje básico para todos pueden y deben ser satisfechas. Ningún medio mejor que éste para empezar el Año Internacional de la Alfabetización y avanzar hacia las metas del Decenio

Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), del Decenio Mundial para el Desarrollo Cultural (1988-1997), del Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1990-1999), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y las Estrategias para el Adelanto de la Mujer, y de la Convención sobre Derechos del Niño. Nunca ha habido época más favorable para comprometernos a proporcionar oportunidades básicas de aprendizaje a todos los seres humanos del mundo.

Por todo lo cual adoptamos esta Declaración Mundial sobre Educación para Todos:

Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje y aprobamos el Marco de Acción para satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en la Declaración.

2. DEFINICIONES DE CONCEPTOS.

Estableceremos algunas definiciones relacionadas al enfoque de sistemas:

1. **AGENTES DEL SISTEMA.** Son todos los que están involucrados en el sistema o pueden influir o ser influidos por este. Tienen algún interés en el sistema.
2. **AMBIENTE.** Se refiere al área de sucesos y condiciones que influyen sobre el comportamiento de un sistema.
3. **ATRIBUTO.** Son las características y propiedades estructurales o funcionales que caracterizan las partes o componentes de un sistema.
4. **AUTOORGANIZACIÓN.** Humberto Maturana lo definió como (AUTOPOIESIS, derivado del griego auto, propio, y poiesis, CREACIÓN).
5. **CIBERNÉTICA.** Se trata de un campo interdisciplinario que intenta abarcar el ámbito de los procesos de control y de comunicación (retroalimentación)
6. **CIRCULARIDAD.** Concepto cibernético que nos refiere a los procesos de autocausación. Cuando A causa B y B causa C, pero C causa A, luego A en lo esencial es autocausado (retroalimentación, morfostásis, morfogénesis).
7. **CLIENTES DEL SISTEMA.** Son los que satisfacen una necesidad por la operación del sistema.

8. **CONGLOMERADO.** Cuando la suma de las partes, componentes y atributos en un conjunto es igual al todo, estamos en presencia de una totalidad desprovista de sinergia.
9. **DEFINICIÓN DE LOS SISTEMAS.** Para definir un sistema debemos de identificar a los siguientes elementos: Elementos, Relaciones, Límites, Objetivo, Proceso de Transformación, Visiones, Dueños, Clientes.
10. **DUEÑOS DEL SISTEMA.** Es aquel te tiene poder para modificar alguna variable del sistema.
11. **EL CAOS.** En el desorden existe algún orden muy simple que lo explica. Sólo hay que encontrarlo.
12. **ELEMENTO.** Se entiende por elemento de un sistema las partes o componentes que lo constituyen
13. **EMERGENCIA.** Este concepto se refiere a que la descomposición de sistemas en unidades menores avanza hasta el límite en el que surge un nuevo nivel de emergencia correspondiente a otro sistema cualitativamente diferente.
14. **ENERGÍA.** La energía que se incorpora a los sistemas se comporta según la ley de la conservación de la energía.
15. **ENFOQUE DE SISTEMAS.** Es un enfoque que predica "resolver los problemas del sistema mayor, con soluciones que satisfacen no solo a los objetivos de los subsistemas, sino también la sobre-vivencia del subsistema global

16. ENFOQUE HOLÍSTICO. Es una teoría o doctrina que afirma que un todo no puede ser analizado sin considerar la suma de sus partes, reduciéndolo al análisis a sus elementos.

17. ENTROPÍA. El segundo principio de la termodinámica establece el crecimiento de la entropía, es decir, la máxima probabilidad de los sistemas es su progresiva desorganización y, finalmente, su homogeneización con el ambiente.

18. EQUIFINALIDAD. Es el hecho que un sistema vivo a partir de distintas condiciones iniciales y por distintos caminos llega a un mismo estado final.

19. EQUILIBRIO. Los estados de equilibrios sistémicos pueden ser alcanzados en los sistemas abiertos por diversos caminos, esto se denomina equifinalidad y multifinalidad

20. ESTABILIDAD DE LOS SISTEMAS. Describe el estado precario en el cual los sistemas orgánicos tratan de mantenerse dentro de los límites o umbrales de equilibrio viable.

21. ESTRUCTURA. Las interrelaciones más o menos estables entre las partes o componentes de un sistema, que pueden ser verificadas (identificadas) en un momento dado.

22. EVOLUCIÓN. Es un proceso por el cual, los sistemas aumentan su complejidad y contrarrestan los procesos entrópicos que tienden a la disipación progresiva y la disminución de la organización.

23. **FRONTERA.** Los sistemas consisten en totalidades y, por lo tanto, son indivisibles como sistemas (sinergia). Poseen partes y componentes (subsistema), pero estos son otras totalidades (emergencia
24. **FUNCIÓN.** Se denomina función al output de un sistema que está dirigido a la mantención del sistema mayor en el que se encuentra inscrito.
25. **HOMEOSTASIS.** Este concepto está especialmente referido a los organismos vivos en tanto sistemas adaptables.
26. **INFORMACIÓN.** Es un dato con significado, para el receptor de la información. Es una distinción que reduce la inseguridad. Es el valor que el usuario le da a los datos que recibe.
27. **INPUT / OUTPUT (MODELO DE).** Nos aproximan instrumentalmente al problema de las fronteras y límites en sistemas abiertos
28. **INPUT.** Todo sistema abierto requiere de recursos de su ambiente. Se denomina input a la importación de los recursos (energía, materia, información) que se requieren para dar inicio al ciclo de actividades del sistema.
29. **JERARQUÍA.** Jerárquicamente cada sistema es parte de un sistema más amplio o suprasistema, hasta alcanzar el límite absoluto del universo.
30. **LA COMPLEJIDAD.** "Se aplica a un asunto en que hay que considerar muchos aspectos, por lo que no es fácil de comprender o resolver. No es sinónimo de desorden.

31. **LÍMITES DEL SISTEMA.** Es una distinción hecha por un observador que marca la diferencia entre lo que él llama sistema y el medio que lo rodea.
32. **MODELO.** Los modelos son constructos diseñados por un observador que persigue identificar y mensurar relaciones sistémicas complejas.
33. **MORFOGÉNESIS.** Los sistemas complejos (humanos, sociales y culturales) se caracterizan por sus capacidades para elaborar o modificar sus formas con el objeto de conservarse viables (retroalimentación positiva)
34. **MORFOSTASIS.** Son los procesos de intercambio con el ambiente que tienden a preservar o mantener una forma, una organización o un estado dado de un sistema (equilibrio, homeostasis, retroalimentación negativa).
35. **NEGENTROPÍA.** Los sistemas vivos son capaces de conservar estados de organización improbables (entropía).
36. **OBJETIVOS DEL SISTEMA.** Es la finalidad del sistema. Responde a la pregunta: ¿Para que sirve el sistema?
37. **OBSERVACIÓN (DE SEGUNDO ORDEN).** Se refiere a la nueva cibernética que incorpora como fundamento el problema de la observación de sistemas de observadores.
38. **ORGANIZACIÓN.** Por lo cual la organización sistémica se refiere al patrón de relaciones que definen los estados posibles (variabilidad) para un sistema determinado.

39. **OUTPUT.** Se denomina así a las corrientes de salidas de un sistema. Los outputs pueden diferenciarse según su destino en servicios, funciones y retroinputs.

40. **PARADIGMA.** Es un proceso. Es un procedimiento, no definido necesariamente en forma de pasos secuenciales, que puede utilizarse en forma repetida para abordar un tipo específico de problema.

41. **PROBLEMAS.** Un problema es una desviación de una situación deseada en un tiempo dado. Pero se debe tener en consideración los siguientes aspectos.

42. **PROCESO DE TRANSFORMACIÓN.** Es el proceso esencial de transformación de un sistema de actividad humana, que se puede expresar como la conversión de alguna Entrada en una Salida.

43. **RECURSIVIDAD.** Proceso que hace referencia a la introducción de los resultados de las operaciones de un sistema en él mismo (retroalimentación).

44. **RELACIONES.** Es la asociación que existe entre dos o más elementos de un sistema. Las relaciones no son definidas por el mismo sistema, depende del observador.

45. **RETROALIMENTACIÓN.** Son los procesos mediante los cuales un sistema abierto recoge información sobre los efectos de sus decisiones internas en el medio, información que actúa sobre las decisiones (acciones) sucesivas

46. RETROALIMENTACIÓN NEGATIVA. Este concepto está asociado a los procesos de autorregulación u homeostáticos.
47. RETROALIMENTACIÓN POSITIVA. Indica una cadena cerrada de relaciones causales en donde la variación de uno de sus componentes se propaga en otros componentes del sistema.
48. RETROINPUT. Se refiere a las salidas del sistema que van dirigidas al mismo sistema (retroalimentación)
49. SERVICIO. Son los outputs de un sistema que van a servir de inputs a otros sistemas o subsistemas equivalentes.
50. SINERGIA. Es el fenómeno en el cual el ensamblaje de las partes es mayor o menor que la suma de sus partes.
51. SISTEMA. Es la unión de partes conectadas de una manera organizada que ha sido identificada por alguien como un interés especial, que tiene un objetivo y tiene un límite.
52. SISTEMA ABIERTO. Es aquel sistema que tiene diferentes tipos y niveles de intercambio con su ambiente. Tiende a reducir su entropía.
53. SISTEMA CERRADO. Es aquel sistema que no tiene relaciones relevantes con su medio. Tiende a incrementar su entropía.
54. SISTEMAS (PROPIEDADES). Los sistemas tienen un conjunto de propiedades: Autoorganización, Entropía, Estabilidad de los Sistemas, Evolución, Homeostasis, Información, Jerarquía, Sinergia, Sistema Abierto, Sistema Cerrado y Variedad.

55. SISTEMAS (DINÁMICA DE). Comprende una metodología para la construcción de modelos de sistemas sociales.
56. SISTEMAS CIBERNÉTICOS. Son aquellos que disponen de dispositivos internos de autocomando.
57. SISTEMAS TRIVIALES. Son sistemas con comportamientos altamente predecibles. Responden con un mismo output cuando reciben el input correspondiente.
58. SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS (ENFOQUE DE SISTEMAS). Dado la definición del concepto "problema", podemos mencionar que solucionar un
59. SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS (ENFOQUES). Resolución: selección arbitraria de una acción lo suficientemente buena para eliminar el problema (enfoque clínico). Solución: selección de una acción de entre varias que ofrece el resultado óptimo (enfoque de investigación) y Disolución: eliminación del problema mediante un cambio de intenciones de los involucrados o mediante un cambio de naturaleza y/o ambiente del problema (enfoque de diseño).
60. SUBSISTEMA. Son los conjuntos de elementos y relaciones que responden a estructuras y funciones especializadas dentro de un sistema mayor.
61. TELEOLOGÍA. Este concepto expresa un modo de explicación basado en causas finales. Aristóteles y los Escolásticos son considerados como teleológicos en oposición a las causalistas o mecanicistas.

62. TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS. Es una disciplina, que proporciona fundamento y apoyos teóricos al enfoque de sistemas
63. TIPOS DE PROBLEMAS. Los problemas se pueden definir en un rango desde los problemas completamente duros y completamente blandos.
64. VARIABILIDAD. Indica una medida de la capacidad de sobrevivencia y adaptación (morfostásis, morfogénesis) de un sistema a un medio en cambio.
65. VARIEDAD. Comprende el número de elementos discretos en un sistema. Permite proporcionar la respuesta apropiada a cada conjunto de estímulos.
66. VIABILIDAD. Indica el máximo de relaciones (hipotéticamente) posibles (n!).

3. LISTADO DE TABLAS.

Tabla 1. Objetivo de la educación en el Perú.

Tabla 2. Maestros. Características Socio Económicas.

Tabla 3. Clientes del Sistema.

Tabla 4. Dueños del Sistema

4. LISTADO DE FIGURAS.

Figura 1. Factores significativos relacionados con la calidad educativa.

Figura 2. Gradientes Socioculturales por Rendimiento en Matemática por País

Figura 3. Variaciones de puntaje en función de las variables asociadas al aula y las características de los docentes.

Figura 4. Actividades: Metodología de análisis de sistemas complejos.

Figura 5. Proceso de transformación del sistema educativo.

Figura 6. Enfoques de la calidad educativa.

Figura 7. Diagrama de relación de Agentes.

Figura 8. Diagrama Causal del Sistema.

Figura 9. Financiamiento de la Educación.

Figura 10. Calidad de ingresantes.

Figura 11. Calidad de universidades.

Figura 12. Sindicatos y nombramiento docente.

Figura 13. El nombramiento y la autoestima personal

Figura 14. Reclamos por no lograr la nota mínimo aprobatoria.

Figura 15. Capacitación docente.

Figura 16. Sueldo promedio del docente

Figura 17. Búsqueda de compensaciones adicionales.