



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Fátima del Socorro Torres Cáceres
(ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5505-7715>)


ASESOR:

Mgr. Rommel Lizandro Crispín
(ORCID <https://orcid.org/00000003-1091-225X>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Lima - Perú

2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Fátima del Socorro Torres Cáceres, cuyo título es: "Avance del Objetivo Estratégico "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", periodo 2008 -2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019.



 Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera

PRESIDENTE








 Mgtr. Lenin Fabián Rojas

SECRETARIO



 Mgtr. Rommel Lizandro Crispín

VOCAL

					
Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria:

A mi madre Zelideth por darme la vida y a mi
hija Grecia Hillary por ser mi inspiración.

Agradecimiento:

A las autoridades y docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su apoyo constante.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Fátima del Socorro Torres Cáceres, estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; presento mi trabajo académico titulado: “Avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018”; para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, que es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto de 2019.



Bach. Fátima del Socorro Torres Cáceres

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presento la tesis titulada: Avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 -2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

El documento consta de seis capítulos. El Primer Capítulo, está referido a la introducción donde se describe la situación problemática, los antecedentes, las teorías de la investigación, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, se refiere al método, que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El Tercer Capítulo, está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo, la discusión de los resultados con los estudios revisados. El Quinto Capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio. El Sexto Capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación. Luego, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, se incluyen a los anexos.

Espero Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas y figuras	viii
Resumen	ix
Abstrac	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y Diseño de investigación	31
2.2. Variable y Operacionalización de la variable	32
2.3. Población, muestra y muestreo, criterios de selección	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	34
2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos Éticos	36
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable	22
Tabla 2: Población	23
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento	25
Tabla 4: Validez de contenido del instrumento	25
Tabla 5: Avance cuantitativo de la Dimensión 1	27
Tabla 6: Avance cuantitativo de la Dimensión 2	29
Tabla 7: Avance cuantitativo de la variable	31

Resumen

El objetivo del estudio fue describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018. El principal fundamento técnico, como Política Educativa Nacional, fue el Proyecto Educativo Nacional (PEN).

Según su finalidad, fue una investigación aplicada, por el carácter de la investigación, es descriptiva debido a que tiene como objetivo principal la descripción de fenómenos. Según el alcance temporal, es una investigación transversal porque la información se recogió en un único momento. Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa por centrarse fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación. El diseño trabajado fue no experimental dado a que no se ha manipulado la variable.

La Población fue conformada por las Políticas educativas a nivel internacional y nacional y la muestra fue no probabilística e intencional y estuvo conformada por los diez (10) documentos elaborados por el Consejo Nacional de Educación (CNE) que dan informe del avance de los seis Objetivos Estratégicos establecidos en el PEN; informes publicados durante el periodo 2008 al 2018 y obtenidos de su página oficial.

En la investigación se utilizó la técnica de análisis documental; mediante la revisión de contenido, la misma que nos permitió recoger datos pre-elaborados considerados de interés en la investigación. Para la recolección de datos; se elaboró una Ficha descriptiva de revisión documental que permitió recuperar y registrar información abreviada, sin interpretación ni crítica, de los contenidos de documentos originales. Segundo, tomando en cuenta la Ficha descriptiva se elaboró un check list como instrumento para el logro del objetivo general de la investigación.

Los resultados de la descripción realizada conllevaron a concluir que hubo avance en el Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 según las medidas establecidas en el PEN.

Palabras clave: Formación inicial, Formación continua y Carrera Pública Magisterial.

Abstract

The objective of the study was to describe the progress of the strategic objective "Well-prepared teachers who professionally practice teaching", period 2008-2018. The main technical foundation, as a national educational policy, was the national education project (PEN).

According to their purpose, it was an applied research, the nature of the research, it is descriptive since it has as main objective the description of phenomena. According to the temporal scope, it is a transversal research because the information was collected at a single time. According to its nature, it is a quantitative research by focusing primarily on aspects susceptible of quantification and observable. The design worked was not experimental since the variable has not been tampered.

The population was comprised of educational policies at the international and national levels and the sample was not probabilistic and intentional and was formed by ten (10) documents prepared by the National Council of education (CNE) which give the progress report of the six strategic objectives set out in the PEN; reports published during the period 2008 to 2018 and obtained from its official website.

Research used the technique of documentary analysis; by reviewing the content, which allowed us to collect these data considered of interest in research. For the collection of data; developed a descriptive form of documentary review which allowed to recover and record abbreviated information or critical interpretation of the contents of original documents. Secondly, taking into account the fact sheet was prepared a check list as a tool for the achievement of the overall objective of the research.

The results of the performed description led to conclude forward there was "Well prepared teachers practising professionally teaching" strategic objective, period 2008-2018 according to the measurements set out in the PEN

Key words: Initial Training, Continuing Training and Magisterial Public Career.

I. Introducción

Un factor esencial para la calidad de los aprendizajes, en el proceso educativo, es el trabajo de los docentes, pues desde la visión de derechos que promueve la UNESCO en su publicación sobre el enfoque de una educación para todos y todas fundado en los derechos humanos (2008). En tal sentido, un maestro bien preparado que ejerce profesionalmente la docencia es pieza fundamental en todo proceso de enseñanza aprendizaje realizado para optimizar la calidad en la educación que reciben los estudiantes; pues solo es posible una educación de calidad con profesionales competentes, comprometidos y éticos que transmitan aprendizajes con valores universales, principios democráticos, desarrollo personal, equidad de género e inclusividad.

En el 2021 los países iberoamericanos, en su gran mayoría; y, entre ellos nuestro país, el Perú, recordará y conmemorará sus doscientos años de independencia y esta fecha histórica es favorable en poder recapacitar en la actual situación de nuestra educación; si bien es cierto, Iberoamérica representa las realidades nacionales muy distintas en los diversos países, en sus indicadores generales de desarrollo social y económico, así como también en el punto de vista educativo y cultural. En tal sentido, las Naciones Unidas (CEPAL), la Organización de Estados Ibero-americanos (OEI) y la Secretaría General Iberoamericana (2010) emitieron el documento nombrado como: Metas Educativas al 2021: educación para la nueva generación de los bicentenarios, documento elaborado con el fin de redoblar esfuerzos para conseguir los objetivos de la Educación para Todos establecidos en el 2015 en coherencia con los progresos y requerimientos de los actuales años así como poder adaptarlos al ritmo del desarrollo de cada nación. Asimismo, el documento sobre las Metas Educativas 2021 fue un acuerdo entre todos los países iberoamericanos para obtener una buena educación con calidad para todas y todos; fortificar y asegurar las políticas en educación y cultura desde la primera infancia. Respecto a la formación docente, se mencionó que al pensar en una educación de calidad de todo país, es ineludible realizarlo en correlación con el profesionalismo de sus maestros; por ello, la prioridad de reformas educativas en el fortalecimiento de la profesión docente es que los maestros cuenten con una formación inicial optima, de calidad y tener las oportunidades de permitir a los diversos programas de formación continua para favorecer la mejora del logro de aprendizaje de los estudiantes.

En la última década, los países latinoamericanos y el Perú comparten una progresiva inquietud por la calidad profesional de los profesores; preocupación que se asocia a la

comprobación de los resultados de aprendizajes tan bajos obtenidos por los estudiantes en las pruebas censales, tanto nacionales como internacionales. En tal sentido, el Ministerio de Educación en el 2017 y 2018 aplicó la evaluación del desempeño docente a los profesores del nivel Inicial en dos tramos; en cuyos resultados del primer Tramo, se observó que los docentes aprobados ascendieron al 99,4% en lo Urbano y en lo Rural ascendió a 98,6%. En el Tramo II (2018) aprobaron el 97,6% en lo urbano y en lo rural el 96,5%. Asimismo, mediante la RM N°271-2018-Minedu aplicó evaluaciones a los Directivos (profesores que accedieron a los cargos directivos) de Instituciones Educativas acorde lo establecido en la Ley 29944 (2013) Art. 33 de Ley de Reforma Magisterial.

En nuestro país se definió la Revaloración de los docentes en su profesión docente, por ser la Formación Inicial y la Formación en Servicio un eje de la reforma educativa alineada con el PEN - Proyecto Educativo Nacional al 2021 que proyectó seis objetivos estratégicos educativos nacionales y el número tres se refiere a preparar bien a los Maestros para que ejercen profesionalmente la docencia. La establecida Política en educación contribuye a lo dispuesto para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por ser compromisos internacionales asumidos por los Estados que componen la Organización de Naciones Unidas - ONU. El Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4, que forma un esencial Objetivo en Educación de la Agenda al 2030, en su meta 10 que se vista acreciente el ofrecimiento de profesores capacitados, en específico mediante la aportación internacional en la formación inicial de profesores en los estados en desarrollo como el nuestro. (Cuenca y Carrillo, 2017).

Vexler (2017) en su publicación: “La formación continua de los profesores” mencionó que formar inicialmente a los docentes en la Educación Básica Regular, es una preparación para un desempeño eficaz y eficiente en la educación integral de los estudiantes; mientras que la formación en servicio se refiere a las acciones desarrolladas para mejorar sus competencias y cualificaciones en el ejercicio de sus funciones durante la práctica pedagógica; con ello se evita el estancamiento, la rutina, la desmotivación, se optimiza su situación laboral, profesional y salarial, en un contexto de evaluaciones pertinentes y reconocimiento efectivo de méritos. Formar de manera continua a los maestros contribuye a mejorar la calidad educativa de los estudiantes, en un marco de calidad y equidad que exprese las insuficiencias de las Instituciones Educativas como parte de una gestión y formación del talento de los docentes, tutores y directivos.

La Ley 29944 (2013) Ley de Reforma Magisterial - estableció que un docente es un profesional de la educación, titulado como profesor o como licenciado en cualquier nivel de educación de la EBR, con calificaciones y competencias debidamente certificadas y que ofrece un servicio público en una enseñanza con pertinencia, calidad y equidad. La Formación Inicial de un docente se realiza en las Instituciones superiores acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); asimismo, la Formación en servicio de los docentes tiene como propósito organizar y desarrollar actividades de especialización, actualización y capacitación. La evaluación de los docentes en su desempeño docente cuyo objetivo es evidenciar el grado de desarrollo de sus desempeños profesionales y de las competencias del profesor en el aula con sus estudiantes y se basa en los desempeños y criterios establecidos en el Marco del buen desempeño docente que están contenidos para las políticas de evaluación instauradas por el Ministerio de Educación - Minedu. (Art. 4, 6, 7, 24)

Las Naciones Unidas – CEPAL (2018) en el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda al 2030 se ha establecido el certificar una educación inclusiva, de calidad y equitativa a fin de suscitar ocasiones de aprendizaje para todos a lo largo de toda la vida y que se expresa en la Meta 4.c, en la que se considera el ampliar abundantemente la oferta de docentes calificados inclusive a través de la cooperación internacional para su formación; y, para lograrlo estableció como indicador que una proporción del profesorado en preescolar, primaria y secundaria haya recibido al menos la mínima formación inicial docente, previa al empleo o durante el desarrollo de su profesión, exigida para desplegar enseñanza de calidad a los estudiantes.

Mediante el Decreto Supremo No.029-2019-PCM, Reglamento que regula las Políticas Nacionales, se puntualizan lineamientos generales que van a guiar el accionar del Estado a largo plazo con la finalidad de alcanzar el bienestar de las y los ciudadanos y el desarrollo sostenible de nuestro país. Las Políticas son la consecuencia de un consentimiento obtenido en el Foro del Acuerdo Nacional y priorizan los lineamientos, objetivos y contenidos de las políticas públicas y se desarrollan a través de indicadores, metas y responsables en sus concernientes Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM) debido a que su cumplimiento es de todos los niveles de las entidades públicas y CEPLAN - Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, es garante de congregar la información para el cumplimiento de las políticas nacionales y su adecuado seguimiento.

El Ministerio de Educación mediante una gestión moderna, innovadora, transparente, inclusiva y descentralizada, orientada al ciudadano con enfoque territorial y de resultados ha implementado su Plan Estratégico Institución 2019-2022, aprobado con la RM N°737-2018-Minedu del 31.12.2018 que está enmarcado y alineado en la Política General de Gobierno al 2021 que fue aprobada con el Decreto Supremo N°056-2018-PCM del 24.05.2018 donde se estableció como Eje de Política General 4: Desarrollo social y bienestar de la población y en cuyo Lineamiento Prioritario 4.3: Mejorar los niveles de logros de aprendizaje de los escolares con énfasis en los aquellos grupos con mayores brechas. Asimismo, dicho Plan Estratégico está alineado al Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN) cuyo objetivo estratégico tres referido a la preparación de Maestros para que ejerzan profesionalmente la docencia, la que es materia de análisis de la presente investigación.

Ante la proximidad de la llegada del Bicentenario y el cumplimiento de lo planificado en el PEN al 2021, nos hacemos el planteamiento de la interrogante: ¿se están cumpliendo las políticas planificadas al 2021 en el objetivo estratégico 3 del PEN? Por ello, es importante conocer dicho avance, mediante el desarrollo de la presente investigación se describirá el avance de dicho objetivo.

Entre las investigaciones nacionales encontradas se tiene a Gómez (2016) en su investigación sobre las Políticas Públicas Educativas en la cimentación de una cultura de paz cuyo objetivo fue el análisis de las políticas públicas educativas en cuanto a las acciones realizadas, logros y resultados obtenidos referidos a la implementación de tales políticas. Fue un estudio de caso aplicado a cuatro instituciones educativas para conocer las percepciones y compromisos de los actores. Las unidades de análisis fueron políticas públicas como el Acuerdo Nacional, la Ley 28044, Foro Nacional Educación para Todos y el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021. Aplicaron instrumento a 40 docentes del nivel secundaria. Entre sus principales conclusiones mencionaron que si bien existen acciones del Estado, la política pública educativa aún no está instaurada, porque no tiene subvención ni presentan acciones y programas orientados a resolver los problemas de ciudadanía, convivencia, género, democracia, interculturalidad y tolerancia que se muestran en la sociedad desde una perspectiva educativa. Por consiguiente, se puede decir que el Estado peruano no ha diseñado políticas educativas sostenidas que se tengan implementadas y construidas de manera sostenible una Cultura de Paz.

Sucasaca (2017) realizó la investigación con el objetivo de examinar la relación entre el Proyecto Educativo Nacional y el Proyecto Educativo Institucional, documentos que corresponde

a la gestión educativa a nivel nacional e institucional. En el análisis desarrollado mencionó que el proyecto educativo nacional orienta, planifica, satisface una insuficiencia y precisa unos plazos de tiempo establecido. Mencionó que el Consejo Nacional de Educación (CNE) fue la entidad que direccionó la aplicación de este proyecto con la colaboración de personajes de la cultura, líderes de opinión, de estudiantes, maestros, diversas instituciones sociales y múltiples organizaciones estatales. Concluyó que el Proyecto Educativo Nacional es inclusivo, idealista, integrador y ambicioso al mostrar el norte de la educación y así que el Proyecto Educativo Institucional llega a ser la planificación estratégica de la Entidad Educativa y único en cada una de aquellas instituciones al sentirse avalada en el terreno administrativo, social y legal, etc.

Bernabé (2013) realizó una investigación sobre las concepciones de la formación inicial docente en documentos nacionales de política educativa. Su objetivo fue analizar documentos de política educativa producidos respecto a la formación inicial del docente y las ideas referentes a enseñanza y el papel del profesor que se especifica en la Ley 28044 – Ley General de Educación, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y el Plan Nacional de Educación para Todos. La metodología fue orientada en el enfoque cualitativo, fue un Análisis de Contenido documental. Entre los hallazgos conseguidos en el análisis del Proyecto Educativo Nacional – PEN halló que adyacente a las ideas semejantes a la representación de pragmática y eficiencia del proceso de enseñanza, especialmente en apreciar el desempeño del docente; el enfoque alternativo como el hermenéutico-reflexivo, el crítico social y el constructivista. También mencionó que el PEN contiene la parte ética de la docencia, la construcción personal, colectiva de la docencia y la función de planificar y organizar el aprendizaje colectivo que este articulado con los procesos de reconstrucción del logro de aprendizaje de los estudiantes; asimismo, el entender del trabajo y práctica docente como un proceso de reflexión para inventar innovadoras prácticas en la inclusión de la investigación para que forme parte de dicha labor educativa.

A nivel internacional, Raymond (2017) en su investigación denominada: Well-prepared teachers inspire student learning (Maestros bien preparados inspiran el aprendizaje de los estudiantes). Consideró que esta es una era de transformación en la preparación, inducción y evaluación de los futuros maestros y que los estados deben ser responsables de establecer estándares de desempeño que aseguren que los nuevos maestros estén bien preparados para ser competentes y estar listos para enseñar. Razón por la cual el Centro de Stanford para la Evaluación, el Aprendizaje y la Equidad (ESCALA) desarrolló el TPA, que es un sistema de apoyo y evaluación específico de la disciplina basado en el rendimiento que los programas de preparación de maestros en los EE. UU. que se pueden usar para respaldar, medir y enfatizar el

conocimiento y las habilidades necesarios en los futuros profesores a fin de estar mejor preparados.

Heineke, Ryan y Tocci (2015) publicaron el Artículo denominado: Teaching, Learning, and Leading: Preparing Teachers as Educational Policy Actors (Enseñar, aprender y liderar: preparar a los maestros como actores de la política educativa). Los autores realizaron un análisis dentro de los contextos federales, estatales y locales actuales de la reforma educativa; mencionaron que los maestros deben ser reconocidos como actores centrales en el trabajo de políticas, pero rara vez son preparados para que se conviertan en actores de políticas. Al comprender dichas implicaciones para la formación docente, investigaron el aprendizaje de los maestros candidatos sobre la complejidad y el dinamismo de la política educativa a través de un programa de preparación de maestros en el desarrollo de su profesión, en cuatro contextos escolares únicos en los diversos vecindarios de Chicago, Illinois. Estudiaron cualitativamente casos de ocho maestros candidatos a medida que exploran las políticas en la práctica. En sus resultados encontraron que los candidatos desarrollaron entendimientos duraderos sobre la política como complejos, situados y de múltiples capas, así como el papel céntrico del maestro.

Young y Lewis (2015) desarrollaron una investigación sobre: Educational Policy implementation revisited (Revisión de la implementación de la política educativa). Este artículo describe las razones de esta materia especial sobre la implementación de políticas educativas y aporta una descripción general de los artículos sobre este contenido. Además de resumir cada artículo, señalan cómo los hallazgos de las diferentes contribuciones desafían, complementan y complican no solo los hallazgos y conclusiones de otros trabajos sobre este tema, sino también las ideas articuladas por otros autores. Concluyen con una discusión de las implicaciones de estos artículos para la investigación de la implementación de políticas educativas.

Avalos (2014) en su investigación cualitativa sobre las iniciativas de política educativa nacional que afectaron la formación inicial de los docentes y su efectividad en los últimos quince años en Chile. Utilizó las categorías planteadas por la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica (OCDE, 2005) así como el informe internacional McKinsey de Barber y Mourshed, 2007 referido a la atracción, desarrollo y retención de Profesores Efectivos. Examinó las políticas del país a la luz de los énfasis en las políticas de formación docente, sus principales de incentivos, apoyo, regulación y control encuadrados en las intenciones extensas para asegurar la calidad educativa. En su análisis mencionó que se decretó la exigencia obligatoria de la acreditación, con la aplicación de estándares, en todas las carreras de pedagogía

para el aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en la formación docente y un examen de egreso –sin las exigencias mínimas de calidad- de su formación para condicionar la postulación a una entidad educativa. Asimismo, concluyó que la preparación docente no es atracción para los mejores egresados de la educación media; que los programas de formación de las instituciones formadoras crecieron más en cantidad que en la calidad y esto afectó la competencia de sus egresados y que la distribución de nuevos profesores en el sistema escolar es inequitativa debido a que quienes teóricamente son mejores docentes, porque fueron formados en instituciones más selectivas, no laboran en las instituciones más necesitadas de estos.

Respecto a las teorías relacionadas, la presente investigación se fundamenta principalmente en la Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN), cuyo tercer Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” es motivo de la revisión documental para describir el avance del objetivo durante el período 2008 – 2018. Sin embargo, se puede especificar importantes documentos internacionales y nacionales sobre la variable y entre ellos se tiene a los siguientes:

La Agenda al 2030 (2015) para el Desarrollo Sostenible (ODS) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció una visión transformadora hacia la sostenibilidad ambiental, social y económica para todas las 193 naciones miembros quienes firmaron dicha Agenda, que es un marco de referencia para los próximos 15 años. Son 17 ODS los cuales son la hoja de ruta nueva que es una histórica oportunidad para el Caribe y América Latina, debido a que contiene temas crecidamente de prioridad para todo el país; entre ellos está un incremento económico inclusivo con labor decente para todos, la disminución - en todas sus extensiones - de la desigualdad, la eliminación de la pobreza extrema, las ciudades sostenibles y el cambio climático, entre otros importantes temas.

La Agenda al 2030 que incluye 17 Objetivos y 169 metas para el Desarrollo Sostenible, presenta una visión ambiciosa y transformadora del desarrollo sostenible e integra sus dimensiones en los aspectos social, económico y ambiental que sitúa a la dignidad e igualdad de las personas en el centro. Esta nueva Agenda expresa las aspiraciones, los deseos y prioridades de la comunidad internacional para los próximos quince años. Esta Agenda es una responsabilidad universal tanto por países en desarrollo como los desarrollados que cuyo cuarto Objetivo está referido a poder garantizar una educación de calidad, equitativa e inclusiva para poder suscitar oportunidades nuevas de aprendizaje permanente para todos y todas como la

obtención de una educación de calidad que es el pedestal para optimizar la vida de las personas y su desarrollo sostenible cuya descripción se detalla en Anexo 6.

En el documento Metas Educativas al 2021 (2010) – la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios - se mencionó que la mayor parte de los países iberoamericanos conmemora, celebra y recuerda sus doscientos años de independencia y es tiempo para poder recapacitar sobre la actual situación que se encuentra la educación y plantearse como un compromiso, de manera conjunta, un proyecto colectivo y que este articulado para que favorezca a dar sentido al desarrollo económico y social del país, a formar generaciones de nuevos ciudadanos y ciudadanas cultos y libres que se desarrollen en sociedades igualitarias e inclusivas, solidarias y democráticas que sean abiertas pero que también, sean capaces para formar soporte de colectividad.

El objetivo final de las Metas Educativas 2021 (2010) es conseguir, a lo largo del próximo período de diez años, una educación que responda a las demandas sociales de manera placentera y conseguir que mucho más estudiantes alcancen estudiar por más tiempo con una registrada oferta equitativa, de calidad e inclusiva que interceda la mayor parte de las entidades educativas y de los segmentos de la sociedad, porque se confía que la educación es una primordial estrategia para prosperar en la inclusión social y en la coherencia.

La UNESCO y los organismos internacionales diversos que socorren para el logro de estas Metas Educativas 2021 dilataron y precisaron, en estos últimos años, los objetivos precisos para poder certificar la educación como un derecho de todas y todos. Asimismo, han definido que para poder conseguir las metas educativas instituidas es inevitable e importante otorgar un papel más relevante a la comunidad educativa, dar protagonismo y profesionalizar a los profesores y modernizar la gestión de la educación como un ejercicio de mayor estrategia a la central administración.

Las Metas Educativas al 2021 (2010) tiene como fin fortificar las políticas educativas y culturales, propensas a poder aseverar el derecho - desde la primera infancia, a una educación con calidad y con una universal cobertura y que en la primaria y secundaria sea gratuita para optimizar las reales oportunidades de los y las jóvenes y los contextos de vida que accedan a su progresión integral para alcanzar mejores y ascendentes niveles de desarrollo económico, social e inclusión en los países latinos para así prosperar en la aseveración del Área Iberoamericana en el conocimiento pero en coherencia con el marco de las Metas Educativas 2021 (2010).

Respecto al tema de la formación docente, el documento de las Metas Educativas 2021 (2010) mencionó que pensar en la calidad educativa de un país, es necesario hacerlo en relación con la calidad de sus profesores. En tal sentido, la prioridad es que las reformas educativas - en la mayor parte de ellas- debe fortalecer la profesión docente. Los altos resultados en las evaluaciones internacionales que logran los países, son aquellos que especialmente custodian a su base de profesores pues escogen a los mejores aspirantes desde su formación inicial, a los egresados en la educación secundaria pertenecientes al tercio superior debido a que prometen buenos salarios desde el inicio para así hacer de la profesión docente una muy atractiva carrera y además muestran oportunidades variadas para mejorar a lo largo de la carrera profesional (Ravela, 2009 citado en este documento).

Aquel docente que demuestre una formación inicial de calidad y que registre las oportunidades de adherirse a los programas de formación docente continua, puede aportar al progreso del resultado en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Empero, en la mayoría de los países de la región, las demandas impresionantes de una innovadora y transformadora acción pedagógica que se viene exigiendo a los docentes en los últimos períodos no son asistidas con los procesos debidos de permuta de las entidades que los forman inicialmente, ni de los escenarios de trabajo y el necesario progreso profesional. La formación inicial de los profesores se convierte en un proceso de valiosa importancia para definir una educación con calidad.

El soporte de formación inicial y capacitación en las buenas experiencias docentes para quienes ejecutan y practican la docencia en contextos y realidades vulnerables y poco asequibles es esencial. En tal sentido, es necesario e importante reflexionar en las mesas de diálogo entre pares, incentivos y otorgar premios a la innovación de las buenas prácticas pedagógicas son igualmente rutas de acción apreciables de incentivar en ese sentido. El proceso de enseñanza - aprendizaje como práctica pedagógica, presume un extenso conjunto de particularidades individuales y grupales, como el grado de soporte al proceso de aprendizaje, el nivel de formación y experiencia docente, la suma de docentes y el nivel de compromiso con los estudiantes, entre otros. (pág. 75).

En las Metas Educativas 2021 (2010) se mencionó que el perfeccionamiento profesional de los docentes es un elemento clave para lograr la calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje y también es necesario aceptar que no se puede optimizar la práctica pedagógica de los docentes sin lograr, al mismo tiempo, ascendentes y verificables niveles de calidad en el

funcionamiento de las instituciones educativas. Las políticas educativas públicas en beneficio de los profesores requieren una reflexión sobre todas las condiciones y contextos donde laboran los docentes para trastornar los obstáculos posibles que limitan el éxito de las iniciativas encaminadas, de forma específica, al avance profesional de los y las docentes. (Pág. 135).

En las Metas Educativas al 2021 (2010) se mencionó que los Estados de la región inician sus experiencias y situaciones diversas como por ejemplo el acceder a la profesión docente no es homogéneo, teniendo distintos niveles de requerimientos y modalidades. La formación docente, en su etapa inicial, en la totalidad de los países de la región es total responsabilidad de la universidad; sin embargo; en otros, dicha responsabilidad corresponde a escuelas normales e institutos superiores. También está el acceder a la docencia, a los profesionales de otras carreras universitarias y sin la formación docente, principalmente en zonas desfavorecidas, comunidades indígenas y escuelas secundarias donde se tienen problemas para retener y atraer docentes titulados en educación a fin de proveer una educación con calidad para el logro de aprendizajes en los estudiantes (p. 135).

En las Metas Educativas al 2021 (2010) se estableció, en su Meta General Octava referida a fortificar la profesión del docente mediante específicas metas; cuyos indicadores y niveles de logro, se detallan en el Anexo 7.

En la publicación: Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú (2017) publicada por la Oficina de UNESCO-Lima y el Consejo Nacional de Educación (CNE) del Perú y el análisis realizado se ha desarrollado del periodo 2000-2015, organizándose en tres áreas temáticas. La primera área está referida a las Estrategias de promoción de los aprendizajes que comprende las políticas públicas y medidas que fueron efectuadas durante la etapa examinada y que tuvieron como foco el aumento de los aprendizajes. La segunda área temática está centrada en analizar las *Políticas públicas para el desarrollo docente* cuya importancia es relevante en la mejora de la calidad educativa. Por último, una tercera área temática se refiere a la *Gestión educativa descentralizada* en la cual se analizó las políticas públicas y las medidas que, esencialmente, han zanjado el proceso de descentralización del sistema educativo. (p.6)

En lo referido a las Políticas para el desarrollo profesional docente, el documento de revisión sobre políticas educativas públicas del sector Educación (UNESCO, 2017) mencionó que en el Perú se coincide con las realidades de otros países latinoamericanos en lo referente a las habilidades para mejorar el trabajo de la práctica docente y que se han ejecutado a través de

campos bastante definidos y que están convertidas en políticas respecto a la formación inicial; desarrollo profesional o formación en servicio; la carrera docente; la evaluación del desempeño docente; y las remuneraciones e incentivos para el docente. Políticas a partir de la influencia ejercida por el Proyecto Educativo Nacional y sus propuestas en relación a la calidad de las competencias de las y los docentes.

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú (1993), mencionó que la educación tiene como propósito desarrollar integralmente a la persona y que la Ley norma los requisitos para poder cumplir funciones como profesor y tanto el Estado como toda la sociedad intentan la profesionalización, capacitación, evaluación y su permanente promoción. (Art. 13° y 15°). En este propósito interviene la comunidad educativa pero es primordial el profesionalismo del docente, debido a que cumple un rol fundamental en el proceso educativo para el resultado favorable de la calidad en la educación y que según la Ley 28044 (2003) es el nivel recomendable de formación que se debe lograr en el desarrollo humano (Art. 13°).

Mediante el Acta de Suscripción del Acuerdo Nacional del 22.07.2002, los actores de los organismos religiosos, políticos del Estado y de la sociedad civil decretaron 35 políticas de Estado (2002 – 2021) que establecieron el Acuerdo Nacional. En dicho Acuerdo, la política 12° incumbe al acceder universalmente a una pública educación de calidad y gratuita; entonces a fin de lograr la calidad en educación no solo es importante una buena gestión, sueldos adecuados, coherente infraestructura, materiales de enseñanza, un currículo adecuado sino es importante la formación del docente tanto inicial y continua a fin de contar con excelentes profesionales comprometidos y bien preparados que ejerzan su profesión con una práctica pedagógica de calidad.

La Ley 28044 (2003), Ley General de Educación, estableció que la misión del profesor es favorecer de manera eficaz la formación de manera integral a sus estudiantes y para su estabilidad en la carrera pública docente requiere su solvencia moral, idoneidad profesional, salud mental y física a fin de no poner en riesgo la integridad de sus estudiantes. Dicha Ley estableció que entre las funciones del profesor está la de incluirse en programas de actualización profesional y capacitación que contribuyen al proceso de la evaluación docente. (Art. 56°).

En el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) actualizado al 2016 se estableció el objetivo estratégico nacional N° 2 que se refiere a poder garantizar el acceso a los servicios de calidad que accedan el pleno avance de las capacidades y derechos de la población en situaciones

equitativas y sostenibles; esto debido a la existencia de dificultades serias referidas a la calidad de la enseñanza, pues la generalidad de estudiantes de primaria no alcanza los aprendizajes previstos planificados; temas tratados pertinentemente por el Consejo Nacional de Educación (CNE), razón por la cual el PEDN favorece los planteamientos de trabajo técnicamente consensuados, así como la planteada por el Ministerio de Educación por medio de su Proyecto Educativo Nacional. (PEDN, pág. 56). Dicho objetivo estratégico está alineado al Objetivo de Desarrollo Sostenible cuatro que estableció el afirmar una educación equitativa, inclusiva y de calidad para suscitar importantes oportunidades en el logro de aprendizaje para todos y todas las personas a lo largo de sus vidas.

El Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021 (PESEM) se formuló desde la metodología de planeamiento estratégico certificada por el CEPLAN. Aquí se precisó, para el Sector Educación, cuatro componentes y quince subcomponentes, los mismos que conforman un modelo conceptual general y se despliegan a detalle en el Documento Prospectivo al 2030 del Sector Educación. El componente dos está referido a la calidad docente tomando en cuenta que el aprendizaje sucede por medio de la experiencia y la calidad del docente. Este componente es primordial para cualquier estrategia para mejoramiento de la calidad en la educación, debido a que el contar con profesores competentes exige invertir una formación y capacitación docente tomando en cuenta el nuevo rol que los docentes deben asumir en un contexto donde la enseñanza dejó de ser un proceso de traspaso unidireccional de los conocimientos del docente, para que se convierta en un proceso creativo en el cual el estudiante adquiere una protagonismo cada vez más activo. (PESEM, pág. 14)

El componente dos del PESEM, denominado: “Calidad Docente” está integrado por tres subcomponentes. El primero se refiere a la formación y capacitación docente que involucra la identificación de las competencias, las habilidades y las prácticas pedagógicas que se espera que todos los profesores adquieran a fin de que consigan los aprendizajes apropiados en sus estudiantes. Asimismo, considera bosquejar los esquemas y herramientas más eficaces para suministrar a los docentes en formación inicial; así como también para aquellos docentes que ya se encuentran en servicio, considera proveer los conocimientos, las habilidades y las capacidades previamente definidos. Un segundo subcomponente está referido a la atracción y retribución docente la revalorización de la carrera magisterial así como también a la retribución el rol de los buenos docentes. El atraer a los mejores profesionales a la carrera magisterial implica la exigencia de acrecentar las exigencias en la selección de incorporación a los programas de formación inicial del docente; incrementar salarios en escalas según la carrera magisterial (Ley

29944) y el estatus como el prestigio de los profesores para el desarrollo profesional del docente implica responder a un esquema meritocrático que refrende la atracción, la retribución y la valoración de buenos docentes. El tercer subcomponente se refiere a la Evaluación docente que permitirá identificar el nivel de cada docente a través de un sistema de evaluación y que sea parte del sistema de enseñanza y aprendizaje para promover la mejora continua. En tal sentido, es importante y necesario considerar una estrategia para la evaluación del desempeño del docente y se aplique en base a razonamientos, criterio o estándares que estén acorde a las competencias y responsabilidades establecidas en el marco de una buena enseñanza y que puedan precisar expectativas claras para los docentes respecto a los estándares de desempeño docente, así como los esquemas de estímulos para los mejores docentes, acrecienta la eficiencia de su labor en la práctica pedagógica en las aulas. (PESEM, pág. 16)

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN (2108) siendo un Plan a largo plazo estableció las Políticas Nacionales de desarrollo que deberá alcanzar el Perú hasta el 2021; dicho plan fue formulado considerando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respecto al desarrollo concebido como libertad y también en base a las Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional. El PEDN instituyó seis objetivos nacionales los mismos que se desagregan en objetivos específicos y uno de ellos está referido a un equitativo acceso de contar con una educación integral que pueda acceder a desarrollar las habilidades y capacidades humanas en el contexto de su sociedad. Para su cumplimiento se plasmó el Programa Presupuestal referido a obtener óptimos Logros de aprendizaje en los estudiantes de la Educación Básica Regular en especial en los estudiantes de segundo grado que después de la evaluación del PEDN se observa un avance desde el 2012 al 2016 en el uso de números y operaciones para solucionar problemas y la comprensión lectora, pasando de 0.31 (comunicación) y 0.13 en matemática en el 2012 a 0.46 y 0.34 para el 2016. Sin embargo, la meta establecida al 2021 es de 0.7 para ambos indicadores, lo que quiere decir que los resultados obtenidos los ubica por debajo de la meta al 2021. (PEDN, p. 21)

El centro Nacional de Planeamiento estratégico (2016) presentó el documento sobre los Progresos de la Política Sectorial en lo establecido en el Marco de Política General de Gobierno, OCDE y también en la Agenda al 2030 hasta noviembre 2016, la cual presenta un Objetivo referido a poder alcanzar el nivel educativo que merecen y necesitan nuestros estudiantes. Entre los Lineamientos de la Política Sectorial 2016 – 2021 y el logro de la Visión del Sector Educación al 2021 se plantearon cinco objetivos sectoriales; el tercer objetivo busca acrecentar las competencias de los docentes para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en su

práctica pedagógica. Esta política busca la revalorización de la carrera magisterial y que sea meritocrática de tal manera que al 2018 ningún docente perciba menos de dos mil soles; asimismo, la revalorización de la carrera implica consentimiento de las retribuciones temporales y de establecer mecanismos para dicha revalorización que sean no monetarias y reconocimientos al excelente desempeño docente, a las buenas prácticas pedagógicas de los docentes y a la innovación que les permita resultados óptimos de un aprendizaje entre pares para mejores resultados. (PEDN, p. 22)

El documento arriba citado, mencionó que es importante potenciar los aprendizajes que deben lograr los estudiantes mediante la entrega de herramientas al docente con el fin de asegurar la calidad en la formación inicial y en la continuidad, es decir, en la formación en servicio con el desarrollo de técnicas de comprobación en el cumplimiento de los requerimientos y exigencias de funcionamiento que deben contar todos los Institutos Superiores Pedagógicos, así como los aspectos vinculados a los procesos académicos, la gestión, personal docente, equipamiento, admisión, infraestructura, entre otros. El PEDN mencionó que al 2021 el objetivo es que cada región cuente con un instituto de excelencia que asegure una oferta docente con calidad según las demandas particulares y contextualizadas de dicha región. Respecto a la formación continua o formación docente en servicio, se fortalecerá el Servicio Nacional de Formación al Directivo y Docente en Servicio así como el aprendizaje continuo en la institución educativa que pueda permitir que los profesores estén en continua capacitación, aprendizaje y mejora de aquellas competencias, capacidades y estrategias didácticas que les permita optimizar su práctica pedagógica y alcanzar los aprendizajes establecidos en el Currículo Nacional de acuerdo al perfil de egreso. (PEDN, p. 21)

El Consejo Nacional de Educación (2016) presentó el documento sobre las Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) cuyo propósito fue identificar prioritariamente cinco líneas de política educativa a ser alcanzadas en el 2021, y que están en estrecha relación con lo establecido en los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN). La primera línea prioritaria está referida a contar con más y mejor educación para la niñez rural; la segunda línea: Una Secundaria de calidad para todas y todos, común y diversificada, que prepare al estudiante para el trabajo y el ejercicio de la ciudadanía; la tercera línea, es la Revaloración profesional del docente como primordial motor de la calidad; la cuarta línea se refiere a la Gestión para conseguir mejores resultados de aprendizaje; y la quinta línea prioritaria es sobre el Sistema integrado de educación superior para un mejor desarrollo sostenible.

Respecto a la tercera Línea Prioritaria que es la Revaloración profesional del docente como motor principal de la calidad educativa, el CNE mencionó que ha identificado tres áreas en las que se deberían concentrar las políticas educativas concernientes a los docentes en el próximo quinquenio. Primero, la conformación de una fuerza laboral docente, a través de políticas para la atracción de personas con talento para la carrera magisterial a fin de poder distribuir los puestos de trabajo. Las medidas aplicadas para abordar las insuficiencias de aprendizaje de las y los escolares han sido insensibles y fueron insuficiente definidas; por ello se dio como resultado que se han ahondado las dificultades para poder atraer a la carrera docente a los jóvenes que estén mejor calificados; en consecuencia, se asignó a las instituciones educativas a docentes que no están lo suficientemente preparados para dichos puestos de trabajo. Tampoco se han previsto medidas preventivas para suplir a los profesores que se jubilan o que temporalmente no asisten a la Institución Educativa por motivos diversos.

Segundo, la calidad en la formación del docente es un componente esencial para mejorar la educación; sin embargo, en su formación inicial -salvo excepciones- no ha recibido, por muchas décadas, la atención correspondida. Los gobiernos de turno han dado preferencia en concentrar la atención en la formación en servicio pero débilmente planificada y sin objetivos bien definidos con pertinencia y claridad. Por último, actualmente la carrera magisterial muestra componente positivos como son el reconocimiento a misión que realizan los y las docentes que contribuyen a que todos sus estudiantes logren sus aprendizajes; su disposición de acudir a las evaluaciones; la disminución del grado en la conflictividad de los reclamos; la disposición de construir, promulgar e implementar una nueva ley de reforma magisterial; la realización del programa de inducción para maestros noveles; fijar una nueva Remuneración Íntegra Mensual (RIM); y otorgar asignaciones económicas a las y los docentes que laboren en zonas desafiantes.

La Variable de estudio, Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” es uno de los seis objetivos estratégicos de la Política Pública: Proyecto Educativo Nacional (PEN); por ello, es importante definir Política Pública que según Ruiz y Cadéas (2015) mencionaron que las Políticas Públicas se refieren a aquellas acciones de gobierno que buscan las estrategias de cómo dar respuestas a las muchas demandas de la sociedad de nuestro país y pueden ser concebidas como el uso estratégico de los recursos para atender los problemas que tiene un país. Entendiéndose que las políticas públicas tienen una finalidad específica y en ella participan otros grupos sociales que buscan cambiar un entorno social

Las políticas educativas son todas aquellas leyes impuestas por el estado peruano para garantizar que la educación se aplique, de manera óptima y de calidad, a la sociedad. Una política educativa se aplica mediante leyes que se forjan de acuerdo a las necesidades del país. Las políticas educativas son parte de una política pública de un Estado y deberían tratar de poner en práctica medidas y estrategias que sean capaces de asegurar la calidad en la educación.

Según la Ley 28044 (2003), Art. 7º, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) son políticas que enmarcan estratégicamente las medidas que van a conducir el desarrollo de la educación en nuestro país y que responden a toda la diversidad de nuestra patria. El PEN fue elaborado en un actuar integrado entre la Sociedad y el Estado, mediante el consenso, el diálogo nacional, y la concertación política, a fin de poder avalar su vigencia. El objeto del PEN se basa en dos dimensiones indisociables y recíprocamente influyentes entre sí; la primera se refiere a una buena educación para el desarrollo individual de todos y todas las peruanas, y la segunda, una educación para el desarrollo del país y una construcción colectiva de la democracia.

El Consejo Nacional de Educación (CNE) mencionó que el Proyecto Educativo Nacional, estableció los cambios que demanda la educación peruana. Un primer cambio es suplir la educación causante de distinciones por una que ofrezca oportunidades y resultados en educación de una calidad igualitaria, sin discriminación; segundo, es convertir a las institución educativa en espacios de un auténtico aprendizaje que sea pertinente, con creatividad e innovación, en una convivencia responsable y respetuosa en la práctica y ejercicio de los derechos y deberes; tercero, es el emprendimiento de una gestión éticamente organizada, descentralizada, con mucha participación y que los recursos sean utilizados con eficiencia óptima; el cuarto cambio, es *peregrinar de una práctica docente con insuficiencia profesional y masiva a una práctica docente con pretensiones de excelencia profesional y con meritorio reconocimiento de logros y verificados resultados*; el quinto cambio es apoyar la creación, innovación e invención en el entorno de la educación superior para ser un soporte a fin de superar nuestra histórica realidad de pobreza y también poder lograr un sostenible desarrollo social y la competitividad de nuestro país; y el sexto cambio es emigrar de una englobada educación en paredes estrechas de una escuela, para fortificar la sociedad que orienta y forma sus ciudadanas y ciudadanos, que les da compromisos con su comunidad y los perfila a una educación del futuro con excelencia. (PEN, 42).

Los profesores que trabajan en las Instituciones Educativas del Perú son un componente primordial y clave esencial para los cambios que plantea el Proyecto Educativo Nacional (PEN).

El cambio propuesto por el PEN requiere que las y los profesores puedan realizar una carrera profesional con mejores razonamientos, criterios y objetivos de su promoción, que se les viabilice una formación inicial y formación continua según sus necesidades de práctica pedagógica con el fin de optimar su aporte a la Institución Educativa y que puedan recibir incentivos conforme a su posición de especialista y profesionales en su labor primordial con los estudiantes de nuestro país. (PEN, pág. 44).

El Consejo Nacional de Educación (CNE) diverge con aquellos que piensan que despedir a profesores es una medida de solución a los problemas de la educación del país; asimismo, piensa que la Carrera Pública Magisterial debería convertirse en un espacio de labor y de oportunidades de progreso profesional exclusivamente en aquellos profesores que manifiesten ambiciones para su desarrollo y progreso en su desempeño profesional, que demuestren participación responsable y muy activa, como comprometida en sus instituciones educativas y que pueda comprobarse, en su práctica pedagógica, de forma inobjetable y progresiva en los criterios esenciales buen trato, de calidad e inclusión al estudiante. (PEN, pág. 45).

El PEN mencionó que existían institutos y facultades de educación superior en demasía y que estos no contaban con recursos ni organización para la formación inicial de nuevos profesores. También, que era preciso y primordial formar a profesores con una perspectiva intercultural, la capacidad de interrelacionarse en desiguales configuraciones socioculturales, para valorarlas y comprenderlas, así como para poder organizar el proceso de enseñanza sobre el cimientamiento de reconocer esa diversidad fuera y dentro del aula, partiendo del capital cultural del estudiante y su comunidad, para propiciar un diálogo entre las distintas cosmovisiones, valores y representaciones étnicas.

El Objetivo Estratégico tres del PEN: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia está elaborado a través de metas a desarrollar que un país o institución desea alcanzar en un determinado tiempo. En tal sentido, el PEN estableció seis objetivos estratégicos en Educación; y, respecto al objetivo estratégico tres mencionó que se debe aseverar el desarrollo profesional del docente, revalorando su función enmarcada en una carrera pública centrada en su desempeño responsable y muy efectivo, así como de una formación continua integral y equitativa. (PEN, p. 44)

En este objetivo estratégico se han establecido dos resultados con sus respectivas políticas al 2021. Uno respecto al sistema integral de Formación Inicial y Formación Continua

docente; y, el segundo sobre la Carrera pública magisterial renovada. El detalle de las Políticas al 2021 se especifica en el Anexo 8.

De acuerdo al estudio realizado en el PEN, la población magisterial aumentó entre 1968 al 2003 con mayor celeridad que los educandos; en tal crecimiento también resultó que el 74 y 69% de los profesores de educación primaria y secundaria, demostraban la certificación académica solicitada en la actualidad para el nivel en el cual laboran. Esto es, que la tercera parte de los profesores, se desempeñaba en un nivel en el que no estaba preparado. Asimismo, se observó que un 7,7% de los docentes deseaba desempeñarse en otra actividad y el 1,9% ya deseaba jubilarse. Respecto a los sueldos, a julio 2006 la remuneración líquida era de S/.1057 en promedio.

Dimensión 1 de la variable: Sistema Integral de formación docente. El PEN en el Objetivo Estratégico 3, mencionó que la formación docente debe ser conforme a los adelantos científicos y pedagógicos, a la realidad del país y a las primacías educativas que está dirigido a propiciar equipos docentes competentes y éticos a fin de ser valorados por sus estudiantes y la sociedad. En tal sentido, el PEN estableció: (1) La mejora y reestructuración de los sistemas de formación inicial y continua, para procurar cambios importantes y primordiales en aquellos sistemas de formación docente inicial y formación docente en servicio, así también a los diversos profesionales que ejercen funciones en el área educativa, forjando estándares definidos claramente para la evaluación del desempeño y la buena docencia; y la acreditación de las instancias de formación magisterial y las instituciones de formación docente en servicio. (p. 88).

El PEN mencionó que en esta política se pretende la acreditación de la calidad en la formación inicial a los docentes en sus muchas etapas y modalidades; evaluando y racionalizando las instituciones de formación docente tanto privadas como públicas, no universitarias y universitarias, basándose en criterios muy claros y técnicamente sostenidos en la calidad, y que fomenten la autoevaluación como una cultura y evaluación de la gestión encaminada para acreditar su servicio. Con ello, se quiere compensar las restricciones de la formación inicial que ofrecen, muchas instituciones de incierta calidad, a estudiantes que anhelan ser profesores, y cuyas carencias representan un patrón de docencia determinado por la repetición de hechos o datos y el facilismo. Entre las principales medidas, establecidas en el PEN, para mejorar los sistemas de la formación docente tanto inicial como continua de los profesionales de la educación, se detalla en el Anexo 8.

Respecto a la Dimensión 2 de la variable: Carrera Pública Magisterial renovada. El PEN mencionó que una renovada carrera pública magisterial favorece, de forma eficiente y eficaz, al resultado de los logros de aprendizaje esperados – según el perfil de egreso, en los y las estudiantes, como también al desempeño profesional docente. (p. 91). La implementación de una nueva carrera pública magisterial como política para el cumplimiento del objetivo estratégico tres, es en base a la implementación de la nueva ley de Carrera Pública Magisterial (CPM) como un componente de una integral política magisterial y con una retribución presupuestal asignada lo bastante para una progresiva implementación y ejecución que debe incluir las políticas principales señaladas en el Anexo 8.

La revisión de los documentos sobre los balances y recomendaciones del PEN realizado por el Consejo Nacional de Educación (CNE) se presenta como anexo 3 en la Ficha descriptiva de revisión documental.

La Formulación del problema a general fue: ¿Cuál es el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, período 2008 - 2018? Los Problemas Específicos fueron (PE1) ¿Cuál es el avance del Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” período 2008 - 2018?; (PE2) ¿Cuál es el avance de la Carrera Pública Magisterial renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, período 2008 - 2018?

La Justificación teórica del presente trabajo de investigación tiene como razón fundamental conocer el avance al 2018 del objetivo estratégico tres establecido en la Política Educativa Nacional del Proyecto Educativo Nacional al 2021 puesto que a puertas del Bicentenario es necesario conocer si se está cumpliendo conforme las medidas señaladas en dicho documento. Es importante conocer cuál es el avance y que medidas no se están cumpliendo.

La Justificación social radica en que la comunidad educativa debe conocer los avances del PEN como Política Nacional, dado a que el Plan Bicentenario (2017), en los Lineamientos de Política en Educación del Objetivo Estratégico 2, estableció el aseguramiento de la buena calidad educativa y la aplicación de buenas prácticas pedagógicas; de promover el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el responsable y efectivo desempeño de su formación continua e integral.

La justificación metodológica del estudio se da en la presentación de una Ficha documental como instrumento para el análisis documental del avance del Objetivo Estratégico tres del PEN que es una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable.

En la investigación no se plantean hipótesis por ser una investigación descriptiva simple.

Respecto al Objetivo General fue: Describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018. Los Objetivos específicos: (OE1) Describir el avance del Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018. (OE2). Describir el avance de la Carrera Pública Magisterial renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de investigación

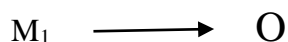
El tipo de investigación, de acuerdo a la Guía de Aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación (2016) de la UCV; según su finalidad, fue una investigación aplicada debido a que tiene la finalidad de la resolución de un problema práctico. Según el carácter de la investigación, es descriptiva debido a que tiene como objetivo principal la descripción de fenómenos. Para el caso de la presente investigación, se ha realizado una revisión de documentos emitidos por el CNE para hacer una descripción del avance del Objetivo Estratégico tres del PEN.

Según el alcance temporal, es una investigación transversal porque la información se recogió en un único momento. Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa por centrarse fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación además usa metodología empírico analítico y realiza pruebas estadísticas para analizar los datos recogidos. Finalmente, la investigación fue orientada a la aplicación, debido a la adquisición de conocimientos con el propósito de dar respuesta a problemas concretos. (p. 20 - 23).

El diseño trabajado fue no experimental dado a que no se ha manipulado variables, fue descriptivo simple, se buscó y recogió información del estudio realizado relacionada con el objetivo. En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su obra sobre la Metodología de la Investigación, un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las importantes características de un fenómeno y describe tendencias de un grupo o población.

La presente investigación está constituida por una variable que describe información de una muestra conformada por diez documentos de autoría del Consejo Nacional de Educación respecto a informes públicos denominados: PEN Avances y Recomendaciones.

El esquema del diseño, de acuerdo a la Guía de Aprendizaje: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación (2016) de la UCV, donde se mencionó que un diseño de investigación se define como una organización o estructura esquematizada que elige el investigador para controlar y/o relacionar variables de estudio (p.37), es el siguiente:



Donde:

M_1 = Documentos del CNE: PEN Avances y recomendaciones

O = Observación de la variable (Revisión de información).

2.2. Variable y Operacionalización de la variable

Un objetivo estratégico está elaborado a través de metas a desarrollar que un país o institución desea alcanzar en un determinado tiempo. En tal sentido, el PEN estableció seis objetivos estratégicos en Educación y respecto al objetivo estratégico tres menciono que se debe aseverar el desarrollo profesional del docente, revalorando su función enmarcada en una carrera pública centrada en su desempeño responsable y muy efectivo, así como de una formación continua integral y equitativa. (PEN, p. 44). La operacionalización de la variable de estudio está enmarcada en el Objetivo Estratégico tres del Proyecto Educativo Nacional (PEN) y el avance de dicho objetivo está realizado según el análisis de los Informes emitidos por el Consejo Nacional de Educación durante el periodo que corresponde desde el año 2008 hasta el año 2018.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia

Dimensiones	Indicadores/medidas de cumplimiento	Escala de medición
Sistema Integral de formación docente	1. Activar institución que acredite a Instituciones y Programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad	Escala ordinal
	2. Especialización en educación rural	
	3. Fortalecer el proceso de formación inicial	
	4. Sistema nacional descentralizado de formación continua	
	5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles	
	6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras	
	7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	
	8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción	
	9. Escuela con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente	
	10. Ingreso a la Carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción.	
Carrera Pública Magisterial renovada	11. Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones	Avance (2) Sin novedad (1) No avance (0)
	12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación para el desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.	
	13. Programa de selección a docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos	
	14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa.	
	15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente.	
	16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo.	
	17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.	
	18. Dotación de viviendas a docente asignados a zonas vulnerables o rurales.	
	19. Programa de promoción de Núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	
	20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	
21. Reconocimiento público a gobiernos locales por mejores prácticas docentes		

Nota: Elaborada en base al Proyecto Educativo Nacional al 2021, aprobado con Resolución Suprema N°001-2007-ED (p. 88 – 93)

2.3. Población y muestra

La Población fue conformada por las Políticas educativas a nivel internacional y nacional que fundamentan el objetivo estratégico tres de la Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021. Las mismas que se detallan en la tabla siguiente:

Tabla 2.
Población de la investigación

Política	año
La Agenda al 2030 y los ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible	2015
Las Metas Educativas al 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios	2010
Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú (UNESCO,	2017
Ley 28044. Ley General de Educación	2003
Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)	2016
Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021 (PESEM)	2016
Primera evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)	2018
Documento: Avances de la Política Sectorial en el Marco de la Política General de Gobierno, OCDE y la Agenda 2030 a noviembre de 2016	2016
Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario	2016
Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN)	2007
PEN. Balance y recomendaciones (10 Informes del CNE)	2008 - 2018
Total 20 documentos	

Nota: Datos tomados del marco teórico.

La muestra fue no probabilística e intencional y estuvo conformada por los diez (10) documentos elaborados por el Consejo Nacional de Educación (CNE) que dan informe del avance de los seis Objetivos Estratégicos establecidos en el PEN; informes publicados durante el periodo 2008 al 2018 y obtenidos de su página oficial. Dichos documentos se detallan en la Ficha descriptiva de revisión documental adjunta en el Anexo 2.

Criterio de selección

El criterio utilizado en la selección de la muestra fue debido a que el Consejo Nacional de Educación (CNE) es un órgano especializado, consultivo y autónomo del Ministerio de Educación cuya finalidad es realizar el seguimiento y evaluación del PEN; en tal sentido, se analizaron sus Informes publicados durante el periodo 2008 al 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Arias (2006) una técnica de recolección de datos es la aplicación de procesos y métodos que se usan durante el transcurso de investigación, con la finalidad de obtener una oportuna información de acuerdo a los objetivos manifestados en el estudio.

El análisis de contenido es una técnica de investigación para la descripción sistemática, objetiva y cuantitativa del contenido manifiesto en documentos en la búsqueda de datos objetivos (Krippendorff, 1997).

En la investigación se utilizó la técnica de análisis documental; mediante la revisión de contenido, la misma que nos permitió recoger datos pre-elaborados considerados de interés en la investigación. La técnica de análisis documental se realizó de reportes publicados por el Consejo Nacional de Educación (CNE) durante el período 2008 – 2018; Entidad que presentó los avances de los Objetivos Estratégicos del Proyecto Educativo Nacional al 2021 de manera cualitativa y cuantitativa.

Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos son los medios por los cuales se procede a recoger los datos requeridos de una realidad en función a los objetivos de la investigación. Según Sánchez y Reyes (2004) señalaron que “el instrumento cuestionario constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionados con los objetivos del estudio” (p.56).

Para la recolección de datos, en la presente investigación; primero se elaboró una Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2) en base al contenido de los diez documentos de la muestra establecida. La Ficha permitió recuperar y registrar información abreviada, sin interpretación ni crítica, de los contenidos de documentos originales.

Segundo, tomando en cuenta la Ficha descriptiva de revisión documental se elaboró un check list (Anexo 3) como instrumento para el logro del objetivo general de la investigación que fue Describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018.

Es preciso señalar que el PEN es un documento de enfoque cualitativo, porque no presenta indicadores de medición y los documentos emitidos por el CNE también tienen dicho enfoque cualitativo. En tal sentido, la Ficha descriptiva de revisión documental es cualitativa.

La Ficha Técnica del instrumento se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Check List

Autora: Br. Fátima del Socorro Torres Cáceres

Lugar: Lima, Perú

Fecha de aplicación: julio 2019

Objetivo: Describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018.

Margen de error: 5%

Observación: Datos obtenidos de la revisión documental a los Balances y Recomendaciones del PEN elaborados por el Consejo Nacional de Educación.

Nota: Modelo de ficha tomado de la Guía: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación (2016) UCV.

Validez

La validez de contenido del instrumento se realizó utilizando los formatos establecidos por la Universidad César Vallejo. Primero, se hizo la validez con el Asesor; segundo, con el Revisor de la tesis y tercero, con un Especialista en Educación. Los resultados se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 4.

Validez de contenido del instrumento por juicio de expertos

No.	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Mgtr.	Rommel Lizandro Crispín	Aplicable
2	Mgtr.	Lenin Fabián Rojas	Aplicable
3	Dr.	Hugo Prado López	Aplicable

Nota: Obtenido de las matrices de validación UCV

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento que recoge datos para la medición de una variable se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados semejantes (Hernández *et al.*, (2014). En la presente investigación se elaboró como instrumento un Check List en base a la Ficha descriptiva de revisión documental para alcanzar los objetivos establecidos. La Ficha permitió recuperar y registrar información abreviada, sin interpretación ni crítica, de los contenidos de documentos originales.

2.5. Método de análisis de datos

El Método de análisis de datos es una fase posterior a la aplicación del instrumento para la recolección de los datos, los mismos que se procesarán para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. (Hernández, 2014).

Siendo una investigación no experimental, descriptiva simple cuyo objetivo fue describir el avance del Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen la docencia” se realizó lo siguiente:

Primero, representar la tabla del avance cualitativo de cada indicador, dimensión y toda la variable según la Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2);

Segundo, representar la tabla del avance cuantitativo de cada indicador, dimensión y toda la variable según el Check List (Anexo 3);

Tercero, realizar una figura utilizando Microsoft Excel, para representar el avance cuantitativo de acuerdo a la escala de medición otorgada.

Describir el avance según los resultados obtenidos en la figura para contrastar con los objetivos establecidos en la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación está elaborado cumpliendo los criterios establecidos por la Universidad César Vallejo, como es el desarrollo de su formato y líneas de investigación. Asimismo, respeta derechos de autoría de la información bibliográfica para lo cual se realizó citas y referencias de los autores tomados. Para su aplicación se solicitará el permiso correspondiente a través de Oficio firmado por la Escuela de Posgrado de la UCV.

III. Resultados

Para arribar a los objetivos de la investigación, primero se realizó una revisión de los documentos de la muestra y cuyo resumen se evidencia en la Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2). Segundo, se efectuó un avance cuantitativo de cada uno de los indicadores de ambas dimensiones y se evidencia en los Anexos 9 y 10. A continuación se presenta los resultados resumidos por cada Dimensión.

3.1. Resultados Descriptivos de la Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente

Tabla 5.
Avance cuantitativo de la Dimensión 1: Sistema Integral de Formación docente.

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente										
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Especialización en educación rural	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente.	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3) y Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 3)

Según los resultados obtenidos en el Avance cuantitativo de la Dimensión 1, tomando en cuenta la revisión documental detallada en la Ficha descriptiva (Anexo 2), se puede observar que los indicadores (medidas de cumplimiento) del Sistema Integral de Formación docente, se puede concluir que, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances.

En el indicador 9: “Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente”, se observa que de acuerdo a la revisión de los documentos del CNE la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” se mantuvo sin novedad así como no se evidencia ninguna red en funcionamiento.

Por tanto, de acuerdo a las medidas de cumplimiento establecidas en el objetivo establecido 3 del PEN, sí hay en el avance del Sistema Integral de Formación Docente.

3.2. Resultados Descriptivos de la Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial Renovada

Tabla 6.

Resumen del Avance cuantitativo de la Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial Renovada

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
10. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción		2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones		0	0	2	1	1	1	2	1	1	1
12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.		0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
13. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos		0	0	2	1	1	2	1	2	1	1
14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa.		0	2	2	2	1	1	2	2	2	1
15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente		0	2	2	2	1	2	2	2	2	2
16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo		0	0	2	1	1	2	2	2	2	2
17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.		0	0	2	1	1	1	1	2	1	1
18. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales		0	0	2	1	2	2	1	2	1	1
19. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)		0	0	2	1	2	1	2	2	2	1
20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.		0	0	2	1	1	2	1	1	1	1
21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes		0	0	2	1	2	2	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3) y Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 3)

Según los resultados obtenidos en el Avance cuantitativo de la Dimensión 2, tomando en cuenta la revisión documental detallada en la Ficha descriptiva (Anexo 2), se puede observar que los indicadores (medidas de cumplimiento) de la Carrera Pública Magisterial Renovada, se puede concluir que, a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances.

En el indicador 18: “Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018”, se observa que de acuerdo a la revisión de los documentos del CNE no se ha implementado de acuerdo a lo establecido en el PEN.

Por tanto, de acuerdo a las medidas de cumplimiento establecidas en el objetivo establecido 3 del PEN, sí hay avance en la Carrera Pública Magisterial Renovada.

3.3. Resultados de la Variable:

Tabla 7.
Resumen del Avance cuantitativo de la variable

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente										
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Especialización en educación rural	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada										
10. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones	0	0	2	1	1	1	2	1	1	1
12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
13. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos	0	0	2	1	1	2	1	2	1	1
14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.	0	2	2	2	1	1	2	2	2	1
15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2
16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo	0	0	2	1	1	2	2	2	2	2
17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.	0	0	2	1	1	1	1	2	1	1
18. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1
19. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	0	0	2	1	2	1	2	2	2	1
20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1
21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

Según la descripción realizada a los 21 indicadores de la Variable: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, en la Ficha descriptiva de revisión documental (Variable 2) y el avance cuantitativo ejecutado de acuerdo a la Escala de medición en el Check List, se puede concluir que el Objetivo Estratégico tres del PEN presenta un significativo avance durante el período 2008 – 2018, a excepción de los indicadores 9 y 18 que se detallan en las tablas 5 y 6.

IV. Discusión

El Objetivo General de la investigación fue describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; para alcanzarlo se ha desarrollado una revisión documental de contenido a diez documentos emitidos por el Consejo Nacional de Educación (CNE) denominados: Proyecto Educativo Nacional, Avances y Recomendaciones. Después de la descripción de los indicadores del objetivo estratégico y vaciados en un Check List se obtuvo que hubo avance del objetivo durante el período 2008 – 2018.

Al respecto, se puede mencionar que en nuestro país la Revaloración de los docentes, por ser la Formación Inicial y la Formación en Servicio, está alineada con el PEN - Proyecto Educativo Nacional al 2021 que proyectó seis objetivos estratégicos educativos nacionales y el número tres se refiere a preparar bien a los Maestros para que ejercen profesionalmente la docencia. La establecida Política en educación contribuye a lo dispuesto para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), por ser compromisos internacionales asumidos por los Estados que componen la Organización de Naciones Unidas - ONU. El Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 4, que forma un esencial Objetivo en Educación de la Agenda al 2030, en su meta 10 que se vista acreciente el ofrecimiento de profesores capacitados, en específico mediante la aportación internacional en la formación inicial de profesores en los estados en desarrollo como el nuestro. (Cuenca y Carrillo, 2017).

Una investigación realizada por Raymond (2017) denominada: Well-prepared teachers inspire student learning (Maestros bien preparados inspiran el aprendizaje de los estudiantes) quien consideró que la transformación en cuanto a la preparación, inducción y evaluación de los futuros maestros es importante; y, que los estados deben ser responsables de establecer estándares de desempeño que aseguren que los nuevos maestros estén bien preparados para ser competentes y estar listos para enseñar.

Por otro lado, la investigación desarrollada por Gómez (2016) cuyo objetivo fue el análisis de las políticas públicas educativas en cuanto a las acciones realizadas, logros y resultados obtenidos referidos a la implementación de tales políticas. Las unidades de análisis fueron políticas públicas como el Acuerdo Nacional, la Ley 28044, Foro Nacional Educación para Todos y el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021. Entre sus principales conclusiones

mencionaron que si bien existen acciones del Estado, la política pública educativa aún no está instaurada, porque no tiene subvención ni presentan acciones y programas orientados a resolver los problemas de ciudadanía, convivencia, género, democracia, interculturalidad y tolerancia que se muestran en la sociedad desde una perspectiva educativa. Por consiguiente, se puede decir que el Estado peruano no ha diseñado políticas educativas sostenidas que se tengan implementadas y construidas de manera sostenible una Cultura de Paz.

El Objetivo Específico 1 de la investigación fue describir el avance de Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; para alcanzarlo se ha desarrollado una revisión documental de contenido a diez documentos emitidos por el Consejo Nacional de Educación (CNE) denominados: Proyecto Educativo Nacional, Avances y Recomendaciones. Después de la descripción de los nueve indicadores de la dimensión 1 y vaciados en un Check List se obtuvo que hubo avance del objetivo durante el período 2008 – 2018, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente, el cual no hubo avances, en la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” al considerar que no se cuenta con ninguna red en funcionamiento.

Un estudio realizado por Bernabé (2013) sobre las concepciones de la formación inicial docente en documentos nacionales de política educativa; analizó documentos de política educativa producidos respecto a la formación inicial del docente y las ideas referentes a enseñanza y el papel del profesor que se especifica en la Ley 28044 – Ley General de Educación, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y el Plan Nacional de Educación para Todos. La metodología fue orientada en el enfoque cualitativo, fue un Análisis de Contenido documental. Entre los hallazgos conseguidos en el análisis del Proyecto Educativo Nacional – PEN. Mencionó en su resultado que el PEN contiene la parte ética de la docencia, la construcción personal, colectiva de la docencia y la función de planificar y organizar el aprendizaje colectivo que este articulado con los procesos de reconstrucción del logro de aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto, la tercera Línea Prioritaria de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) es la Revaloración profesional del docente como motor principal de la calidad educativa, el CNE mencionó que ha identificado tres áreas en las que se deberían

concentrar las políticas educativas concernientes a los docentes en el próximo quinquenio. Primero, la conformación de una fuerza laboral docente, a través de políticas para la atracción de personas con talento para la carrera magisterial a fin de poder distribuir los puestos de trabajo. Las medidas aplicadas para abordar las insuficiencias de aprendizaje de las y los escolares han sido insensibles y fueron insuficiente definidas; por ello se dio como resultado que se han ahondado las dificultades para poder atraer a la carrera docente a los jóvenes que estén mejor calificados; en consecuencia, se asignó a las instituciones educativas a docentes que no están lo suficientemente preparados para dichos puestos de trabajo. Tampoco se han previsto medidas preventivas para suplir a los profesores que se jubilan o que temporalmente no asisten a la Institución Educativa por motivos diversos.

El Objetivo Específico 2 de la presente investigación fue describir el avance de la Carrera Pública Magisterial Renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; para alcanzarlo se ha desarrollado una revisión documental de contenido a diez documentos emitidos por el Consejo Nacional de Educación (CNE) denominados: Proyecto Educativo Nacional, Avances y Recomendaciones. Después de la descripción de los nueve indicadores de la dimensión 1 y vaciados en un Check List se obtuvo que hubo avance del objetivo durante el período 2008 – 2018, a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018 no se ha implementado.

Al respecto, el Consejo Nacional de Educación (2016) presentó el documento sobre las Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) cuyo propósito fue identificar prioritariamente cinco líneas de política educativa a ser alcanzadas en el 2021, y que están en estrecha relación con lo establecido en los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN).

Asimismo, la Ley 29944 (2013) Ley de Reforma Magisterial - estableció que un docente es un profesional de la educación, titulado como profesor o como licenciado en cualquier nivel de educación de la EBR, con calificaciones y competencias debidamente certificadas y que ofrece un servicio público en una enseñanza con pertinencia, calidad y equidad. La Formación Inicial de un docente se realiza en las Instituciones superiores acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); asimismo, la Formación en servicio de los docentes tiene como propósito organizar y desarrollar

actividades de especialización, actualización y capacitación. La evaluación de los docentes en su desempeño docente cuyo objetivo es evidenciar el grado de desarrollo de sus desempeños profesionales y de las competencias del profesor en el aula con sus estudiantes y se basa en los desempeños y criterios establecidos en el Marco del buen desempeño docente que están contenidos para las políticas de evaluación instauradas por el Ministerio de Educación - Minedu. (Art. 4, 6, 7, 24)

V. Conclusiones

Primera:

La revisión descriptiva y el análisis cuantitativo permite concluir que el Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional.

Segunda:

La revisión descriptiva y el análisis cuantitativo permite concluir que el Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente, el cual no hubo avances, en la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” al considerar que no se cuenta con ninguna red en funcionamiento.

Tercera:

La revisión descriptiva y el análisis cuantitativo permite concluir que la Carrera Pública Magisterial renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional, a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018 no se ha implementado.

VI. Recomendaciones

Primera:

Que el Minedu en coordinación con Sineace emitan normativa de obligatoriedad de la acreditación para las Instituciones Educativas que realizan Formación Inicial a los futuros profesores y desarrollan Formación Continua a docente en servicio.

Segunda:

Que el Minedu en coordinación con las DRE y UGELES implementen el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021 para lograr su objetivo general y los cuatro objetivos específicos que cuenta dicho Plan y así contar con docentes especializados en educación Intercultural Bilingüe rural

Tercera:

Que el Minedu en coordinación con las DRE y UGELES implementen las Redes Escolares y comunidades educativas para compartir experiencias pedagógicas innovadoras, producción académica, instrumentos de evaluación, programación curricular, gestión educativa, etc.

Cuarta:

Que el Minedu en coordinación con las DRE y UGELES implementen política de incentivos económicos y no económicos para profesores por sus producciones, buen desempeño docente, trabajo en lugares de mayor necesidad y menor desarrollo; etc.

Referencias

- American Psychological Association (APA, 2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association (6° ed). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Arias (2006). *Guía Metodológica para ante Proyectos de Investigación*. Venezuela: Universidad Experimental Libertador.
- Ávalos, B. (2014). *Initial teachers' education in Chile: tensions between policies of support and control*. Artículo Scielo. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo>.
- Bernabé, C. (2013). *Concepciones de formación inicial docente en los documentos de política educativa. Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>
- Ceplan (2018). Primera evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN). Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos-pedn/>
- Ceplan (2016). Ceplan entrega avances de Política Sectorial a gobernadores regionales. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos>
- Ceplan (2015). *Avances y límites luego del Acuerdo Nacional y el Plan Perú 2021*. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos>
- Consejo Nacional de Educación (2018). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2017 - 2018*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2017). *Proyecto Educativo Nacional: Balance y Recomendaciones. Enero 2016 –junio 2017*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2017). *Revisión de la Políticas Educativas 2000 – 2015*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2017). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2016 - 2017*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2016). *Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2016). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2015*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2015). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2014*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2014). *Avance del Proyecto Educativo Nacional. Marzo 2008 – marzo 2014*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>

- Consejo Nacional de Educación (2014). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2013*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2013). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2012*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2012). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2011*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Proyecto Educativo Nacional 2007- 2010. Balance y Recomendaciones*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2010). *Proyecto Educativo Nacional en el 2009. Balance y Recomendaciones*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2009). *Proyecto Educativo Nacional en el 2008. Balance y Recomendaciones*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Constitución Política del Perú (1993). Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe>
- Cuenca, R., Carrillo (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Ministerio de Educación. Tomado de: <http://disde.minedu.gob.pe>
- Decreto Supremo N°056-2018- PCM. *Política General de Gobierno al 2021*. Recuperado <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content>
- Decreto Supremo N°029-2018- PCM. *Reglamento que regula las Políticas Nacionales*.
- Decreto Supremo 012-2007-ED. *Modifican el Reglamento General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados*. Abril 2007.
- Gómez, P. (2016). *Políticas públicas educativas para la construcción de una cultura de paz*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe>
- Guía de Aprendizaje (2016). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación*. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Heineke, A., Ryan, A. y Tocci, Ch. (2015). *Teaching, Learning, and Leading: Preparing Teachers as Educational Policy Actors*. Recuperada de: <https://journals.sagepub.com/>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial McGraw Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/>
- Krippendorff, K. (1997). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology*. Ed. Paidós. España. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co>
- Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación*. Perú

- Ley 29944 (2013). *Ley de Reforma Magisterial. Reglamento de la Ley DS N°004-2013-ED*. Ministerio de Educación. Perú.
- Minedu (2017). *Documento Prospectivo del Sector Educación al 2030* (2017). Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe>
- Minedu (2016). *El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú*. Ministerio de Educación del Perú. 1ª. Ed.
- Minedu (2007). *Proyecto Educativo Nacional*. Ministerio de Educación del Perú.
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Naciones Unidas (2010). *Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. España.
- PESEM Minedu (2016). *Plan Estratégico Multianual de Educación 2016 -2021*. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe>
- Ravela, P. (2009). «La evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las competencias profesionales», en E. Martín y F. Martínez R. (coords.), *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: OEI.
- Raymond, A. (2017). Well-prepared teachers inspire student learning. Tesis recuperada de: <https://journals.sagepub.com/>
- Resolución Rectoral N°089-2019/UCV. *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para pregrado y posgrado de la Universidad César Vallejo*. Vicerrectorado de Investigación.
- Resolución Ministerial N°737-2018-MINEDU. *Aprobación del Plan Estratégico Institucional – PEI del Ministerio de Educación 2019 – 2022*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/minedu>
- Resolución Ministerial N°271-2018-MINEDU. *Norma que regula la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Institución Educativa de Educación Básica en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial*. Perú.
- Ruiz, D. y Cadénas, C. (2015). *¿Qué es una Política Pública?* Universidad Latina de América. Revista Jurídica IUS. Recuperada de: <http://www2.congreso.gob.pe/>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2004). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universitaria. Código: 001.43/C13.
- Sucasaca, R. (2017). *El Proyecto Educativo Nacional y su relación con el Proyecto Educativo Institucional*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperada de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/>

- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*, 4ª.Ed.México, Limusa.
- UNESCO (2017). *Revisión de las Políticas Públicas Educativas 2000 -2015*. Recuperado de:
<https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO (2017). *Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú*.
Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO (2008). *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*.
Tomado de: <https://unesdoc.unesco.org/>
- Universidad César Vallejo (2016). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Escuela de Posgrado
- Vexler, I. (2017). *La formación continua de los profesores*. Opinión tomada de:
<https://diariocorreo.pe/opinion/la-formacion-continua-de-los-profesores/>
- Young, T. y Lewi, W. (2015). *Educational Policy Implementation Revisited*. Recuperada de:
<https://journals.sagepub.com/>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Ficha descriptiva de revisión documental

Anexo 3: Check List

Anexo 4: Validación de los instrumentos

Anexo 5: Carta de presentación al CNE

Anexo 6: Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

Anexo 7: Meta Educativa General Octava (Fortalecer la profesión docente)

Anexo 8: Resultados y políticas al 2021 del Objetivo Estratégico 3 del PEN

Anexo 9: Resultados Descriptivos por indicador de la Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente

Anexo 10: Resultados Descriptivos por indicador de la Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial Renovada

Anexo 11: Artículo Científico.

Anexo 12: Autorización de publicación de Artículo

Anexo 13: F06 Acta de Aprobación de Originalidad de tesis

Anexo 14: Pantallazo del turnitin

Anexo 15: F08 Autorización de publicación de tesis

Anexo 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: AVANCE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO “MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA” PERIODO 2008 – 2018.

AUTORA: Br. FÁTIMA DEL SOCORRO TORRES CÁCERES

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES		
<p>Principal ¿Cuál es el avance del Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es el avance del Sistema Integral de formación docente en el Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018?</p> <p>PE2. ¿Cuál es el avance de la Carrera Pública Magisterial renovada en el Objetivo Estratégico:</p>	<p>Objetivo general Describir el avance del Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Describir el avance del Sistema Integral de formación docente en el Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018.</p> <p>OE2. Describir el avance de la Carrera Pública Magisterial renovada en el Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen</p>	Variable Independiente : Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”		
		Dimensiones	Indicadores/medidas de cumplimiento	
		<p>1. Sistema Integral de formación docente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activa institución que acredite a Instituciones y Programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad 2. Especialización en educación rural 3. Fortalecer el proceso de formación inicial 4. Sistema nacional descentralizado de formación continua 5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles 6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras 7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión 8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción 9. Escuela con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente 	

<p>Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018?</p>	<p>profesionalmente la docencia, durante el período 2008 - 2018</p>	<p>2. Carrera Pública Magisterial renovada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. Ingreso a la Carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción. 11. Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones 12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación para el desempeño docente que posibiliten la promoción profesional. 13. Programa de selección a docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos 14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa. 15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente. 16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo. 17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida. 18. Dotación de viviendas a docente asignados a zonas vulnerables o rurales. 19. Programa de promoción de Núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio) 20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos. 21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes
---	---	--	--

Anexo 2: Ficha descriptiva de revisión documental

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
22. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad	Ley 28740 (2006) Política de restricción del ingreso a los ISP	Entraron en funcionamiento los órganos operadores del SINEACE: Coneaces, Coneau e Ipeba con sus manuales. Establecimiento y Publicación de estándares	-Universidad Católica logro ser acreditada por un organismo internacional. -03 ISP y 10 Facultades presentaron informes de autoevaluación - A la fecha no hay profesores egresados de ISP o de Universidad acreditados	Entre 2007 y 2011 los Institutos q forman docentes tienen ligera tendencia a la disminución. Solo 04 Instituciones de Formación Docente (IFD) presentaron sus informes de autoevaluación al Coneaces 10 universidades solicitaron evaluación externa	solo existe una institución de formación docente acreditada con estándares nacionales	Coneau acreditó solo dos carreras de educación. Algunas universidades que ofrecen carreras de educación decidieron acreditarse internacionalmente. Al finalizar el 2013, 153 institutos y escuela públicos y privados se encontraban en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación.	Se han acreditado diez carreras de cuatro ISP en cuatro regiones y nueve carreras de siete universidades en seis regiones. Queda pendiente la acreditación obligatoria de instituciones de formación docente.	Elaboración de modelos de acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria y Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.	SINEACE publicó los modelos de acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria (octubre 2016) y Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior (junio 2016)	Acreditaron 13 Institutos pedagógicos y carreras universitarias en educación inicial y primaria. 105 Institutos públicos lograron revalidarse. De 117 institutos privados presentados, 94 lograron la revalidación. Cerrados por omisos (13 públicos y 111 privados).
23. Especialización en educación rural	Educación bilingüe con 08 ingresantes. Educación Intercultural bilingüe	Educación bilingüe con 04 ingresantes Educación Intercultural bilingüe	Educación bilingüe con 04 postulantes en IESP y no se dio especialidad		Para el caso de las especializaciones en EIB se planteó como requisito adicional el dominio de la lengua originaria y el estar laborando en escuelas EIB en condición de nombrados o contratados. Se publicó DCE para	Elaborar el diseño experimental para carreras de educación inicial y primaria en EIB en 2012 y su implementar talleres conjuntos en regiones en 2013. Hasta julio estaban siendo formados 377 docentes para el nivel inicial y 740 para primaria que	Los esfuerzos de atención del ámbito rural y bilingüe se ejecutan en función de la Asistencia de soporte pedagógico intercultural (ASPI) a 73 redes (47 bilingües y 26 monolingües) Como parte de los esfuerzos por cubrir la demanda en EIB,		DS N°006-2016-MINEDU aprueban la Política Sectorial de Educación Intercultural Bilingüe. RM N°629-2016-MINEDU aprueba el Plan Nacional de Educación	

					carreras de EIB por DIGEIBIR	pertenecen a los pueblos originarios	el Minedu inició Programa de Titulación de docentes y promotoras de Pronoei.		Intercultural Bilingüe al 2021	
24. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	Evaluación de ingreso a ISP con nota 14 como mínimo	Demanda en Univ por cierre de 195 ISP	525 ingresantes a los ISP con nota 14. Se publicaron los Diseños Curriculares Básico Nacionales para las carreras de educación superior.		La DESP focalizó 32 Institutos pedagógicos de Educación Superior	Siguen manteniéndose en general el bajo nivel de la formación docente inicial tanto en ISP como en facultades de educación de universidades, y el exceso de oferta formativa.	Se da la paradoja que se tiene un aproximado de 170 mil egresados de la carrera docente que buscan trabajo, pero, a la vez, faltan docentes para algunas áreas de formación y sobran para otras. Hace falta contar con el sistema nacional integrado y descentralizado en servicio articulado con la formación docente inicial que propone el PEN.	A nivel de institutos de formación docente, estos siguen operando aisladamente sin una política que los coordine. Durante el 2015, la Dirección de Formación Inicial en Servicio ha diseñado el primer Programa de Inducción Docente, el que tendrá una duración de 6 meses, dirigido a docentes nombrados en 2015 y con menos de dos años de experiencia en la escuela pública. En el 20	En las últimas décadas, no se ha construido una política de formación inicial docente que, además, comprenda a todas las instituciones formadoras de docentes, aun las del ámbito universitario. Esto constituye un desafío que, como país, debemos afrontar. El proceso de revalidación de IFD permitió renovar las licencias de funcionamiento a las instituciones estatales y no estatales que cumplían los estándares básicos de funcionamiento.	El Marco de Buen Desempeño Docente orienta la formación inicial del docente
25. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes	Pronafcap. Mediante instituciones de probada calidad.	Depuración de II. capacitadoras de dudosa calidad	Pronafcap capacitó a 134,258 docentes entre 2007-2010	En el 2011 se atendió en el programa básico del Pronafcap a 13 297 profesores	La Dirección de Educación Superior (DESP) del MED suspendió en 2012 el (Pronafcap). Se dieron diplomados. Se implementó el Programa PELA.	El MED publicó los lineamientos para la organización y desarrollo de los programas de especialización y actualización docente (RM N°0175-2013-ED). Sin embargo, estos lineamientos no contribuyen directamente a la construcción de un programa	El Plan de Formación Docente en Servicio 2014 – 2016 tiene la meta de capacitación del 100% de docentes al 2016. Esta meta se distribuye de la siguiente manera: 75 881 docentes en el nivel inicial; 161 108 en primaria y, 161	Sistema Regional de Formación Docente Continua Intercultural elaborado por el Copare Cusco (2014 – 2016), en espera de aprobación por el Consejo Regional. Fueron capacitados profesores en el modelo Blended.	En 2015, se creó la DIFODS, que asumió el desafío de elaborar el «Modelo de Formación Docente en Servicio». Está centrado en la escuela y se ejecuta a lo largo de la trayectoria laboral del docente, vinculada directamente a la carrera pública magisterial, respondiendo así a	

						descentralizado de formación continua, como propone el PEN. Implementación de las Rutas de aprendizaje.	981 en secundaria. El Plan se ejecuta con el apoyo de Unesco y de Unicef. Implementación de las Rutas de aprendizaje. Creación del sitio web PeruEduca. Maestrías dirigidas a directores y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.	Se dieron 1000 becas TOEIC a estudiantes y 10 becas TOEFL a profesores de inglés. 581 profesores de inglés becados a EEUU y Reino Unido. 300 directores de escuelas JEC accedieron diplomados en Gestión Escolar.	una política de formación docente. Según el diagnóstico realizado por la DIFODS, hasta 2016, se identifican 153 acciones formativas realizadas, entre programas de acompañamiento escolar, cursos y talleres, que atendieron a cerca de 200 000 docentes a nivel Nacional, con diversas acciones formativas y una inversión de S/505,7 millones.	
26. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	60,000 docentes capacitados de los 317379. Formación más conceptual que práctica Acompañamiento de 50 horas en IE y 30 hora de educación a distancia y TIC		Pronofcap no responde a problemas de regiones		El MED desarrolló Programa de Acompañamiento Pedagógico con enfoque intercultural bilingüe e inclusivo en 26 regiones del país, capacitando a 2230 acompañantes y el Programa Nacional de Formación de Formadores que capacitó hasta noviembre del 2012 a 300 nuevos formadores agrupados en 26 equipos regionales	Creación del Sistema de Información y Gestión para la Mejora de los Aprendizajes (Sigma) está permitiendo generar información del proceso de acompañamiento pedagógico. Se presentó la propuesta pedagógica las Rutas de aprendizaje y los Mapas de Progreso orientados al fortalecimiento de la práctica docente y soporte de estrategias pedagógicas.			La estrategia «Acompañamiento pedagógico », promovida por el Minedu desde 2008, y que estuvo centrada en escuelas multigrado rurales con lengua castellana y bilingüe, encontró hallazgos que muestran que hubo cambios positivos estadísticamente significativos en aquellas instituciones educativas que recibieron acompañamiento pedagógico por tres años. No se ha podido atender toda la demanda de acompañamiento pedagógico a los docentes. Sobre todo, en algunos	Acompañamiento Pedagógico Interno como una modalidad orientada a fortalecer el desarrollo de la autonomía escolar en un marco de mejora continua. Gestión de dos de los programas de acompañamiento pedagógico ³⁵ de la Dirección General de Educación Básica Regular (DIGBER) a la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS). Estos cambios se produjeron en el marco de la creación del Servicio Nacional de Formación Docente y Directiva.

									niveles educativos como en educación inicial, donde solo atendieron al 2,5 %; en las escuelas unidocente y multigrado, llegaron al 39,4 %; y en la secundaria rural, alcanzaron apenas el 7,9%	El AP en los servicios educativos JEC regresó a la conducción de la DIGBER al ser entendida más como una estrategia de implementación curricular que de formación docente.
27. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	Educación Intercultural bilingüe	Educación Intercultural bilingüe	Educación Intercultural bilingüe	Propuesta para la formación de docentes EIB de los niveles Inicial y Primaria. Propuesta para la carrera de EBA y Educ artística	El MED firmó convenios con 13 universidades públicas que cuentan con facultad de educación y con el Instituto Superior Pedagógico de Monterrico para desarrollar nuevos Programas de Especialización.		Faltan docentes para las nuevas áreas del currículo, pero también para demandas como las de formación intercultural bilingüe, la enseñanza en aulas multigrado, la formación para el trabajo, el inglés y la educación física.			
28. Criterios para buena enseñanza y buena gestión				Elaboración del Marco orientador del Buen Desempeño Docente.	R M 0547-2012-ED, Oficializó el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) Con nueve competencias y 40 desempeños		La RSG 304-2014 Oficializó el Marco de Buen Desempeño Directivo (2014)			Vigencia de ambos Marcos
29. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.							Elaboración de publicaciones de prácticas ganadoras sistematizadas. Prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015 y su distribución a nivel nacional.		Elaboración y sistematización de tres publicaciones de prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015. Distribución a nivel nacional y difusión en espacios físicos y virtuales.	

<p>30. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente</p>						<p>En enero del 2012, el Minedu decidió implementar el nuevo modelo educativo inicialmente denominado "Escuelas Marca Perú" con intervenciones en 24 regiones del país y la ejecución de aproximadamente 65 proyectos para la implementación de servicios de atención integral a las redes educativas rurales. Estos proyectos de inversión pública tuvieron problemas desde su formulación y tercerización, y hoy no se cuenta con ninguna red en funcionamiento (Educación en red, 2013).</p>				
<p>DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada</p>										
<p>31. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluyen etapa</p>	<p>Ley 29062 por concurso de méritos y ascensos por años de servicio. Incorporación de 2501 docentes al I nivel de la CPM</p>	<p>Incorporación a II, III, IV y V nivel. Incorporación de 20 mil docentes en servicio a la CPM y nombramiento de 29500 profesores</p>	<p>Ley 29062 de la CPM estableció requisitos de ingreso</p>	<p>De los, aproximadamente 270 573 docentes pertenecientes a la ley del profesorado, solo 24 96648 (el 36%) se incorporaron a la CPM los cuales se encuentran en su mayoría en el III nivel de la CPM.</p>	<p>El MED presentó al Congreso de la República el Proyecto de Ley de Reforma Magisterial donde se propuso un solo régimen laboral para todos los docentes; añadir dos nuevas áreas de desempeño profesional (la de innovación e investigación educativa y la de formación docente); y permitir a los docentes acceder a</p>	<p>Se aprobó el Reglamento de la LRM. Sin embargo, no se realizaron concursos para reubicación de nivel, ingreso a la carrera pública o evaluación del desempeño laboral. 251249 profesores nombrados en instituciones públicas de educación básica y técnico-productiva fueron incorporados a un solo régimen laboral, en una carrera que contempla ocho</p>		<p>Concurso de nombramiento y contrato docente (ago-2015)</p> <p>Luego de poco menos de 3 años de vigencia del reglamento de la LRM, se han realizado 6 evaluaciones docentes y, están en proceso, 2 más que culminarán en agosto 2016</p>	<p>Ley que modifica la Ley 29944. Ley 30747. Autorizar al MED la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la CPM entre los años 2018 y 2022.</p>	<p>Ley que modifica la Ley 29944. Ley 30747. Autorizar al MED la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la CPM entre los años 2018 y 2022.</p>

inicial de inserción					otros cargos a través de concursos. Se aprobó Ley 29944	escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral				
32. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones			Coneaces ofrece curso de especialización en certificación de competencias profesionales				Se tiene pendiente la certificación de competencias de los formadores y el establecimiento de indicadores pertinentes, en base al MBDD, integrados en sistemas de información que faciliten su uso			
33. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten en la promoción profesional.			Aún no se estableció el sistema de evaluación de desempeño docente para determinar la permanencia e incidirán y ascenso de nivel magisterial del profesor. En el 2010 se ejecutó piloto del Sistema de Evaluación del desempeño docente con el programa Suma	La Ley de Presupuesto 2012 faculta al Ministerio de Educación para que se reestructure orgánicamente y autorice "la creación de una dependencia encargada del diseño e implementación de la evaluación de desempeño docente en el marco de la Carrera Pública Magisterial"	En el Marco de Buen Desempeño Docente	Evaluación a los participantes en los programas de segunda especialidad 2013-2015, buscando establecer las competencias y desempeños de los docentes antes de su participación en los programas.	La evaluación del desempeño aún no se aplica a plenitud, pero debe estar ligada a los resultados que el docente obtenga con sus estudiantes. Es un alcance legal que será difícil de cumplir mientras las pruebas estandarizadas a los escolares estén circunscritas solo a determinados grados y áreas de formación. • Evaluación a Directivos (ago-14). • Concurso público acceso a directivos (dic-14) • I Concurso reubicación escala magisterial (set-14)	<ul style="list-style-type: none"> • II Concurso reubicación escala (mar-15) • Evaluación de docentes c/nombramiento interino (mar.15) • Concurso nombramiento y contrato docente (ago-2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de nombramiento y contratación docentes • Concurso a cargos directivos de UGEL y DRE • Concurso a 2° escala magisterial • Concurso a cargos directivos de IE y Especialistas en Educación • Evaluación del desempeño de Directivos de UGEL y DRE 	Evaluación ordinaria Inicial Evaluación extraordinaria Inicial
34. Programa de selección			No hay un programa para seleccionar a los			énfasis en el desarrollo de docentes y		Los docentes nóveles y contratados trabajan en los contextos más		

docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos			docentes más competentes para que trabajen en lugares de mayor necesidad y menor desarrollo.			directivos que laboran en las zonas más necesitadas y en condiciones difíciles, 2104 docentes están recibiendo especialización en EIB, tanto en la zona andina como en la amazónica		retadores como lo son la escuela unidocente, multigrado o la que se ubica en zonas de frontera o el VRAEM. Las asignaciones económicas establecidas son aun insuficientemente atractivas para atraer a los mejores docentes pero pueden ser el comienzo de una preocupación genuina por la educación en esos contextos.		
35. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.		Se eliminó las 30 hs cronológicas semanales y retornó a hora pedagógica. Inicial 25 hs semanales	Horas asignadas a docentes de nivel Inicial fue menor al tiempo que dedican a su trabajo en la IIEE; en los niveles de Primaria y Secundaria, disminuyó el número de horas de la jornada laboral	jornada laboral en Educación Inicial, estableciéndolas en 30 horas			Un avance registrado en el 2014 ha sido reconocer dos horas adicionales a la jornada laboral de los docentes de educación secundaria que ganan menos que los docentes de inicial y primaria.	La jornada laboral semanal de los docentes de inicial, primaria y secundaria es de 30, 30 y 28 horas pedagógicas (equivalentes a 22.5, 22.5 y 21 horas cronológicas). Este incremento de la jornada laboral completa (JEC) en secundaria en 4 horas pedagógicas (para planificar, brindar asesoría personalizada, atender a los padres de familia, etc.) es una medida que favorece un buen desempeño docente en tanto efectivamente se emplee para esos fines.	La Ley de Reforma estableció que las horas pedagógicas de trabajo son 32 y 35, en vez de las 24, 30 y 40. En 2016 se amplió la JEC beneficiando a los estudiantes que cuentan con 5 horas de inglés a la semana	
36. Sistema remunerativo		La escala de remuneraciones fue rectificadas, beneficiando	Las remuneraciones de los profesores de la CPM fueron fijadas	Se mencionó en el Marco de Buen Desempeño Docente		En la LRM y su reglamento se crearon ocho escalas, se fijó un	La escala salarial, las asignaciones y las diversas evaluaciones para	La LRM relaciona la remuneración con el desempeño en la medida que	En 2016, la carrera que cuenta con ocho escalas albergaba	Decreto de Urgencia N.° 011-2017, autorizó incremento de la remuneración para

<p>docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente</p>		<p>especialmente a los docentes que están en los niveles superiores de la Carrera</p>	<p>por un Decreto Supremo N° 079-2009-EF del MEF que determinó la Remuneración Íntegra Mensual del I nivel de la Carrera, que sirve de base para calcular la de los siguientes niveles;</p>			<p>monto salarial base, un porcentaje de incremento para cada una de las escalas de acuerdo a la jornada laboral y se establecieron otras asignaciones (por ubicación de la I.E, tipo de I.E. y ejercicio de cargos). A partir de enero de 2013 se efectuó el pago de la Remuneración Integra Mensual (RIM), lo que representa un incremento de 300 nuevos soles en promedio y, en ningún caso, no menos de 100 nuevos soles</p>	<p>promoción y ascensos contempladas en la Reforma Magisterial tratan de enfrentar este problema. No obstante, el piso salarial con el que se empieza la carrera tendría que ser más atractivo si se quiere atraer y retener al mejor talento en la docencia.</p>	<p>a mayor escala, mayor salario y, que para ascender de escala, es requisito aprobar la evaluación del desempeño. Las remuneraciones y los incentivos económicos, por sí mismos, no tienen la potencialidad de hacer la carrera más atractiva y atraer a buenos candidatos a la docencia</p>	<p>al 65,1 % del total de docentes en las primeras dos y al 30,1 % en las dos siguientes. Cuando se analiza su distribución por ámbito territorial, se aprecia que, en el ámbito rural, el porcentaje de docentes de las primeras escalas aumenta de 65,1% a 74,2% (38,1% escala I y 36,0% escala II)</p>	<p>docentes nombrados y contratados. Norma implementada con el DS N.º 305-2017-EF, que elevó el valor hora de trabajo de la primera escala magisterial de S/ 59.35 a S/ 66.67 y estableció el piso salarial en S/ 2000 para los profesores nombrados y contratados, pudiendo los nombrados percibir hasta S/ 3800 (séptima escala magisterial y jornada de trabajo de 30 horas). Los DS-306 Y 307-2017-EF permite que los profesores perciban entre S/ 666 y S/ 2066 adicionales a su remuneración por el desempeño del cargo sin tomar en cuenta el régimen de procedencia y beneficios de CTS, subsidio de luto y sepelio a contratados. Aumento de 9 % de la RIM en la primera escala para el 2019.</p>
<p>37. Incentivos económicos y no económicos por</p>			<p>No se registran acciones institucionales de reconocimiento para mejorar procesos y resultados</p>			<p>asignaciones por trabajar en zonas rurales, en zonas de frontera o en el Vraem, por enseñar en escuelas</p>	<p>Minedu otorgó un "Bono de incentivo al desempeño escolar" a todos los docentes de hasta 35% de las</p>	<p>La LRM establece incentivos por excelencia profesional y desempeño destacado de los docentes, a través</p>	<p>Con el objetivo de aliviar la carga económica y mejorar la calidad de vida de aquellos docentes con hijos</p>	<p>Beca Vocación de Maestro (BVM). Asimismo, se han realizado las siguientes acciones: (i) elaboración de propuestas de mejora a las bases</p>

<p>resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo</p>			<p>educativos, como consecuencia de innovaciones en la gestión y por el desempeño pedagógico colectivo en las instituciones educativas.</p>			<p>unidocentes, multigrado o bilingües, y por cargos de mayor responsabilidad. Implemento concurso nacional Buenas Prácticas Docentes anualmente.</p>	<p>escuelas primarias que, dentro de cada UGEL o DRE, y en distintos grupos según sean polidocentes completas o multigrado, alcanzasen mejores promedios ponderados en un índice compuesto por cuatro indicadores de desempeño.</p> <p>El MED implementó desde el 2014 el "Bono Escuela" para premiar a docentes y directores de primaria por los logros educativos de sus estudiantes en a ECE</p>	<p>de un Plan de Incentivos que implementa el Minedu en coordinación con los Gobiernos Regionales, sin embargo, este no se ha implementado. Reconocimientos otorgados por Estado e iniciativa privada: Maestro que deja huella, Palmas Magisteriales, concurso Buenas Practicas Docentes y Buena Escuela.</p>	<p>destacados académicamente, el MED creó la "Beca de Excelencia Académica para hijos de docentes". Beca integral para realizar estudios superiores en carreras vinculadas a la ciencia y la tecnología y a las CCSS.</p>	<p>y el expediente técnico de la beca; (ii) diseño de estrategias de acompañamiento a los becarios; y (iii) coordinaciones para la realización de prácticas pre profesionales en instituciones educativas de gestión pública. Bono de Atracción que se entrega a los docentes que ingresan a la CPM y ocupan el tercio superior en el orden final de méritos del concurso de nombramiento, cuenta con 3617 beneficiarios, de acuerdo con el Concurso de Nombramiento 2017. Beneficios en actividades culturales.</p>
<p>38. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.</p>			<p>Sistema de financiamiento para la adquisición de computadoras y programas de becas sostenidos por países desarrollados u organismos internacionales. sólo existen sistemas de crédito para profesores en la Derrama Magisterial</p>					<p>Beneficios a docentes en actividades culturales: entrada gratuita a museos, monumentos arqueológicos y lugares históricos, 50% descuento en espectáculos culturales.</p>		

<p>39. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales</p>			<p>No existen viviendas para los docentes que trabajan en zonas vulnerables o rurales;</p>		<p>En concordancia con el literal f de la política 11.2 del PEN, que propone la dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales, el MED invertirá en la construcción y remodelación de 1 156 escuelas de redes bilingües y monolingües, lo cual incluye la construcción de un centro de recursos y viviendas docentes.</p>	<p>La dotación de viviendas a los docentes en zonas vulnerables o rurales, no hubo avances, a pesar de que el PEN y el Pesem contemplan el acceso a viviendas dignas en sus lugares de trabajo para los docentes en zona rural.</p>		<p>son más los docentes que trabajan en escuelas del área rural los que declaran tener instalaciones en mal estado o inexistentes</p>		
<p>40. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)</p>			<p>No se conocen acciones referidas a la promoción de núcleos de profesores innovadores y sus incentivos</p>		<p>Programa de Creatividad Docente, el cual busca que, a partir de la sistematización y posterior publicación de innovaciones, los docentes generen conocimiento sobre la propia práctica en comunidades de aprendizaje. Este es un programa permanente semi-presencial para 52 docentes seleccionados de diversas regiones</p>		<p>Red de docentes innovadores busca la sostenibilidad al sistema a través de la generación de un espacio virtual y presencial dirigido a docentes para el intercambio de ideas, experiencias y materiales vinculados a la innovación y a la mejora de la práctica pedagógica.</p>	<p>Minedu y Pronabec implementaron una maestría presencial dirigida a docentes destacados en universidades de prestigio.</p>	<p>Red de docentes innovadores. Espacio virtual que cuenta con herramientas, videos y foros para promover innovación pedagógica a través del intercambio de ideas, experiencias y materiales relacionados a la innovación. Existen 2600 docentes participantes y 15 círculos según área curricular.</p>	
<p>41. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitación</p>			<p>El MED ha desarrollado un Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente para los profesores que se presentaron a la Evaluación Censal</p>			<p>Los formadores de docentes no cuentan con una carrera que permita su desarrollo profesional y el acceso a una remuneración adecuada. Por otro lado, no son prioridad en las acciones de</p>				

dores del programa de formación en servicio con incentivos.			del 2007, que cuenta con incentivos económicos.			actualización y perfeccionamiento, por lo que la diferencia de competencias entre un profesor en servicio y un formador de docentes es casi imperceptible.				
42. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes			Algunas municipalidades expiden resoluciones de felicitación por la antigüedad en el servicio pero no por la calidad profesional del profesor. Solo el Fondep, órgano que tiene pocos recursos, atiende la promoción de los profesores innovadores.		Concursos en el sector privado ("La Buena Escuela") o en el sector público ("Buenas Prácticas Docentes", redimensionamiento de las Palmas Magisteriales), que no son suficientes para revertir la mala imagen antes anotada. Lo que sí ha contribuido al reconocimiento y revaloración social de los docentes ha sido la difusión de las experiencias de la Buena Escuela por un canal de señal abierta.	Con la finalidad de promover y reconocer las buenas prácticas pedagógicas en aula, el MED realiza el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes que busca visibilizar y reconocer el esfuerzo de docentes creativos orientados a alcanzar mejores logros de aprendizaje.		Difusión de buenas prácticas en espacios físicos y virtuales. Encuentro nacional de Buenas Prácticas Docentes. Espacio de intercambio pedagógico realizado anualmente desde 2014 que convoca a docentes, directores, académicos, funcionarios de las DRE entre otros. Los docentes ganadores tienen un rol de líder pedagógico en este espacio de difusión.		

Anexo 3. Check List - Ficha de verificación de avance

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente										
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Especialización en educación rural	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada										
10. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones	0	0	2	1	1	1	2	1	1	1
12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
13. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos	0	0	2	1	1	2	1	2	1	1
14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.	0	2	2	2	1	1	2	2	2	1
15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2
16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo	0	0	2	1	1	2	2	2	2	2
17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.	0	0	2	1	1	1	1	2	1	1
18. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1
19. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	0	0	2	1	2	1	2	2	2	1
20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1
21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1

2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance

Anexo 4: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: OBJETIVO ESTRATÉGICO "MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA"

Nº	INDICADORES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Activar institución que acreditación a Instituciones y Programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad	✓		✓		✓		
2	Especialización en educación rural	✓		✓		✓		
3	Fortalecer el proceso de formación inicial	✓		✓		✓		
4	Sistema nacional descentralizado de formación continua	✓		✓		✓		
5	Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles	✓		✓		✓		
6	Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras	✓		✓		✓		
7	Criterios para buena enseñanza y buena gestión	✓		✓		✓		
8	Fomentar la sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción	✓		✓		✓		
9	Escuela con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente	✓		✓		✓		
10	Ingreso a la Carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción.	✓	..	✓		✓		
11	Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones	✓		✓		✓		
12	Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación para el desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.	✓		✓		✓		
13	Programa de selección a docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos	✓		✓		✓		
14	Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¼ dedicadas a la docencia directa.	✓		✓		✓		
15	Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente.	✓		✓		✓		
16	Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo	✓		✓		✓		
17	Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.	✓		✓		✓		
18	Dotación de viviendas a docente asignados a zonas vulnerables o rurales.	✓		✓		✓		

19	Programa de promoción de Núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	✓		✓		✓	
20	Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	✓		✓		✓	
21	Reconocimiento público a gobiernos locales por mejores prácticas docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZUORO ERISPIN ROMERA DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: DOCENCIA y GESTION EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL., 20 de Julio del 2019.

Lizunoro Romera

19	Programa de promoción de Núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	✓		✓		✓	
20	Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	✓		✓		✓	
21	Reconocimiento público a gobiernos locales por mejores prácticas docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LÓPEZ HUERO RICARDO DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: Dr. Ciencias Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

SJL., 20 de Julio del 2019.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



19	Programa de promoción de Núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	✓		✓		✓	
20	Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	✓		✓		✓	
21	Reconocimiento público a gobiernos locales por mejores prácticas docentes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE DNI: 20016805

Grado y Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL., 20 de Julio del 2019.




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 22 de junio de 2019

Carta P.935 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑORA)

María Luisa Benavides

Consejo Nacional de Educación

ATENCIÓN:

Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **FÁTIMA DEL SOCORRO TORRES CÁCERES**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FÁTIMA DEL SOCORRO TORRES CÁCERES** identificado(a) con DNI N.° **10670820** y código de matrícula N.° **6000157452**, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Avance del Objetivo Estratégico "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", periodo 2008 - 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas

JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 6: Objetivo de Desarrollo Sostenible 4

Meta	Indicadores
4. c. De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.	4. C.1. Proporción del profesorado de educación a) preescolar, b) primaria, c) secundaria inferior y d) secundaria superior que ha recibido al menos la mínima formación docente organizada previa al empleo o en el empleo (por ejemplo, formación pedagógica) exigida para impartir enseñanza a cada nivel en un país determinado.

Nota: Tomado de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (pág. 32)

Anexo 7: Meta Educativa General Octava (Fortalecer la profesión docente)

Meta específica	Indicador	Nivel de logro
20. Mejorar la formación inicial del profesorado de primaria y secundaria.	29. Porcentaje de titulaciones de formación inicial docente con acreditación oficial de su calidad.	En 2015 están acreditadas, al menos, entre el 20% y el 50% de las titulaciones de formación inicial, y entre el 50% y el 100% en 2021.
	30. Porcentaje de profesorado de primaria con formación especializada en docencia superior al nivel de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación y porcentaje de profesorado de secundaria con formación universitaria y pedagógica.	Conseguir que al menos entre el 40% y el 80% de cada uno de los colectivos de profesorado esté acreditados en 2015, y entre el 70% y el 100% en 2021.
21. Favorecer la capacitación continua y el desarrollo de la carrera profesional docente.	31. Porcentaje de escuelas y de docentes que participa en programas de formación continua y de innovación educativa.	En 2015, al menos el 20% de las escuelas y de los profesores participan en programas de formación continua y de innovación educativa, y al menos el 35% lo hace en 2021.

Nota: Tomado de las Metas Educativas (2010), pág. 158.

Anexo 8: Resultados y políticas al 2021 del Objetivo Estratégico 3 del PEN

Resultado	Políticas al 2021	Medidas
<p>1. Sistema Integral de Formación docente.</p> <p>Sistema integral de formación docente inicial y continua acorde a los avances pedagógicos y científicos, a las prioridades educativas y a la realidad diversa y pluricultural del país; propicia equipos docentes que se desempeñan de manera ética y competente y son valorados por ella y sus estudiantes.</p>	<p>10. Mejorar y reestructurar los sistemas de formación inicial y continua de los profesionales de la educación.</p> <p>10.1. Generar estándares claros sobre la buena docencia y acreditar instancias de formación y desarrollo profesional docente, condicionando a su acreditación la capacidad de certificar a los docentes.</p> <p>10.2. Reestructurar y fortalecer la formación docente en servicio, articulada a la formación docente inicial.</p>	<p>10.1. Activar el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE), para lograr la acreditación a todas aquellas instituciones educativas y los programas de formación docente tanto inicial como en servicio, que este apoyada en estándares de calidad de su gestión institucional, la formación del docente y en la práctica de un sistema de evaluación eficiente y transparente. Segundo, evaluar periódicamente según lo normado, a todas aquellas facultades de educación, institutos superiores pedagógicos tanto privados como públicos, basándose en los estándares de calidad establecidos la entidad correspondiente. Tercero, la capacitación a los profesionales de otras carreras, es decir, no docentes, según el área y funciones en que se desenvuelven, mediante mecanismos que permitan incluirlos en todos los beneficios de escalafón, remuneraciones, etc., de la carrera pública magisterial. Cuarta, exigencia de acreditar como una condición obligatoria para conceder títulos profesionales en Educación y para acceder a las bonificaciones económicas, a los fondos como estímulo a la innovación o contratos del Estado. Quinta el establecimiento de una especialización en la educación rural como una forma de carrera profesional o un postgrado asistida de elementos en la certificación para agregarse a las instituciones educativas que soliciten sus servicios. (p. 89).</p> <p>10.2. Reestructurar y fortalecer la formación docente en servicio articulada con la formación inicial; en este aspecto, el PEN mencionó que a partir de mediados de la pasada década, los profesores acogen abundantes capacitaciones; sin embargo, no hay forma de conocer los avances y resultados de estas prácticas académicas. La insistencia de formas antiguas y las costumbres de enseñanza provoca muchas incertidumbres respecto al verídico impacto de este esfuerzo nacional muy significativo. En esta política se norma la búsqueda de un sistema nacional descentralizado e integrado con la formación en servicio de profesores acoplado con la formación inicial y enfocada en el logro de las metas evaluables y efectivas de progreso profesional en una orientación intercultural.</p> <p>Las principales medidas para fortalecer la formación docente en servicio y que este articulada con la formación inicial, el PEN estableció las siguientes: (a) Profundizar el proceso de la formación inicial de todos los profesores considerando una coherencia entre la gestión y lo académico, cumpliendo los estándares de la educación superior y que certifique una sólida formación científica, humanística y tecnológica basadas en la contextualización de currículos regionales para la formación inicial y adecuada al Currículo Nacional de la Educación Básica Nacional; (b) Descentralización a nivel regional, los Sistemas de formación continua de los profesores y demás profesionales que se desempeñan en educación a fin de que brinden oportunidades inalterables para el desarrollo de sus competencias en relación con su formación inicial; (c) Enfatización de los Programas de apoyo y de Acompañamiento Pedagógico a los directivos y docentes en servicio que laboren en áreas vulnerables y en difíciles condiciones; (d) Crear otras especialidades de la carrera docente que corresponde a la educación inclusiva, educación inicial hasta el segundo grado de primaria y otras; (e) Ofertar diversas modalidades de formación en servicio de forma diversificada y haciendo hincapié en el inter-aprendizaje y en la formación situada y contextualizada en el área laboral y que estén dirigidas a los equipos de profesores evaluados en base a los aprendizajes logrados; (f) Un Acompañamiento técnico permanente a todas aquellas instituciones</p>

educativas para certificar cambios que favorezcan los quehaceres formativos, instituyendo convenios de gestión con el directivo y con el CONEI; (g) Difundir los criterios para lograr buena gestión y enseñanza en la comunidad, a fin de atraer a las familias en favor de los actuales cambios que demanda la nueva formación magisterial; (h) Sistematizar y documentar las experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción de su práctica pedagógica y desde su formación inicial y formación en servicio; (i) Mejores resultados de las Instituciones educativas en cada Red Educativa de su distrito y que comparten experiencias para trabajar de manera sistematizada con aquellas instituciones de formación inicial docente asignadas a dicho ámbito regional (p. 90).

- | | | |
|---|--|--|
| <p>2. Carrera pública magisterial renovada.</p> <p>Carrera Pública Magisterial renovada contribuye de manera eficiente al logro esperado en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en el desempeño profesional docente.</p> | <p>11. Implementar una nueva Carrera Pública Magisterial.</p> <p>11.1. Evaluar a los docentes para el ingreso y permanencia en la Carrera Pública Magisterial, y su asignación laboral.</p> <p>11.2. Vincular los ascensos e incrementos salariales al desempeño profesional y a las condiciones de trabajo.</p> <p>11.3. Promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas</p> | <p>11.1. Evaluación a los profesores para la admisión y duración en la Carrera Pública Magisterial y su asignación laboral. En este aspecto el PEN mencionó que las y los docentes a partir de su egreso de los centros de formación inicial, no eran evaluados durante su permanencia en la carrera profesional magisterial. Tal realidad no consentía la organización, capacitación y/o actualización del magisterio; tampoco permitía instaurar la dimensión desigualada en las políticas remuneratorias del magisterio. En consecuencia, la política educativa orienta fortalecer e instalar un sistema con efectividad en la evaluación del desempeño del docente y que sirva de apoyo para nutrir el sistema de formación continua del docente así también la certificación y selección docente que es un requisito indispensable y exigible para el ingreso y la permanencia docente en la Carrera Pública Magisterial. (p. 91)</p> <p>Ello accedería la concesión de los profesionales mejores preparados para las áreas de difícil acceso y más vulnerables, de tal forma que dé atención al derecho a una educación de calidad y al buen trato a los y las estudiantes así como también la necesidad de la revalorización socialmente la labor docente.</p> <p>Para esta política el PEN estableció las principales medidas siguientes: (a) que ingresar a la carrera pública magisterial será solamente a los docentes con mejores competencias. Ello incluye una inicial etapa de inserción en dicho proceso de ingreso; (b) Organizar un Programa de certificación profesional docente y evaluación, a nivel nacional, debido a que la evaluación al docente será un requisito exigible en la permanencia de la nueva carrera pública magisterial así como para alcanzar incrementos de remuneraciones y/o bonificaciones; (c) Establecer transparentes y equitativos mecanismos de evaluación y elaborados técnicamente para el óptimo desempeño docente y que viabilicen la promoción del profesional en educación; (d) Organizar un Programa docente de selección de los más competentes de acuerdo a los lugares de menor desarrollo y mayor necesidad educativa; que este asistido de un programa de incentivos y fortalecimiento para aquellos docentes establecidos en dichas áreas. (e) Ajustar la jornada laboral, hasta completar las cuarenta horas efectivas de labor pedagógica a la semana, y que las tres cuartas partes se deben dedicar eficazmente a la práctica docente directa. (P. 91)</p> <p>11.2. La vinculación de los ascensos y aumentos salariales al desempeño profesional y a condiciones de trabajo. En este aspecto el PEN mencionó que no se aplicaba con regularidad ni objetividad la norma para los ascensos en los regulados niveles magisteriales y que cuando se aplicaba, no se tomaba en cuenta los méritos por desempeño</p> |
|---|--|--|

docente y predominaba el criterio de tiempo de servicio en el magisterio. En esta política se predestina el establecimiento de condiciones laborales primordiales y mecanismos que testifiquen a los profesores el derecho que gozan según la ley de la carrera pública magisterial así también el salario que incumbe al nivel de su desempeño profesional. (p. 92)

Las principales medidas establecidas en el PEN para esta política son las siguientes: (a) Garantizar un Sistema remunerativo que tome en cuenta salarios elementales, dignos y diferenciados según las cargas laborales y condiciones que se asignan a los docentes y que distinga los niveles en la carrera magisterial en cimiento al resultado obtenido en su evaluación docente; (b) Asegurar disponibilidad de presupuesto, computado en base al cimiento de la satisfacción de criterios e indicadores del desempeño de los directivos y profesores; (c) Confirmar que se cumpla las obligaciones laborales, mediante la implementación de mecanismos; así como también el buen trato al estudiante desplegando una sanción real de no cumplirse; (d) Para el mejoramiento de los procesos y de los resultados educativos, brindar incentivos económicos y no económicos a resultado de un mejoramiento en la gestión de las instituciones educativas bajo criterios de equidad y calidad; (e) Brindar facilidades en sistemas de créditos, equipamiento, pasantías, y otras oportunidades para optimizar el nivel de vida del docente y su calidad profesional; (f) Asignar viviendas a los maestros asignados a las áreas rurales y vulnerables; dichas viviendas estarán equipadas por el tiempo que permanezcan en la zona rural. (p. 92).

11.3. La Promoción de la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas. En esta política el PEN propuso la contribución a revalorar la profesión docente mediante el reconocimiento público y estímulo por las buenas prácticas pedagógicas y sus resultados.

Las medidas establecidas en el PEN para esta política son las siguientes: (a) La aplicación de un Programa en base a promover núcleos con profesores innovadores en torno a su interés de mejorar una especialidad determinada, con el beneficio de alicientes como son pasantías, libros, becas de estudio, etc. y un fondo económico para el desarrollo de proyectos y la difusión de diversas experiencias en las buenas prácticas docentes; (b) Preparar y otorgar incentivos por la elección de los mejores profesores que sean innovadores, para ser capacitadores en el programa de formación docente en servicio; (c) Realizar convenio con las DRE (Direcciones Regionales de Educación) para un público reconocimiento en los gobiernos locales, respecto a las mejores experiencias en las prácticas docentes y otorgar alicientes a los mejores docentes de cada provincia y/o distrito; (d) Realizar vigilancia al CONEI (Consejo Educativo Institucional) respecto a la evaluación del desempeño de los docentes a través de criterios de buena enseñanza y los acuerdos de colaboración que logren los estándares de calidad enmarcados en su Proyecto Educativo Institucional. (p. 93).

ANEXO 9: Resultados Descriptivos por indicador de la Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente

Tabla 1.

Avance descriptivo del Indicador 1: Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensión E indicador	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad	Ley 28740 (2006) Política de restricción del ingreso a los ISP	Entraron en funcionamiento los órganos operadores del SINEACE: Coneaces, Coneau e Ipeba con sus manuales. Establecimiento y Publicación de estándares	- Universidad Católica logro ser acreditada por un organismo internacional. - 03 ISP y 10 Facultades presentaron informes de autoevaluación - A la fecha no hay profesores egresados de ISP o de Universidad acreditados	Entre 2007 y 2011 los Institutos q forman docentes tienen ligera tendencia a la disminución. Solo 04 Instituciones de Formación Docente (IFD) presentaron sus informes de autoevaluación al Coneaces 10 universidades solicitaron evaluación externa	solo existe una institución de formación docente acreditada con estándares nacionales	Coneau acreditó solo dos carreras de educación. Algunas universidades que ofrecen carreras de educación decidieron acreditarse internacionalmente. Al finalizar el 2013, 153 institutos y escuela públicos y privados se encontraban en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación.	Se han acreditado diez carreras de cuatro ISP en cuatro regiones y nueve carreras de siete universidades en seis regiones. Queda pendiente la acreditación obligatoria de instituciones de formación docente.	Elaboración de modelos de acreditación para Programas de Educación Superior y Universitaria y Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior.	SINEACE publicó los modelos de acreditación para Programas de Educación Superior (octubre 2016) y Estudios de Programas de Institutos y Escuelas de Educación Superior (junio 2016)	Acreditaron 13 Institutos pedagógicos y carreras universitarias en educación inicial y primaria. 105 Institutos públicos lograron revalidarse. De 117 institutos privados presentados, 94 lograron la revalidación. Cerrados por omisos (13 públicos y 111 privados).

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 2.

Avance cuantitativo del Indicador 1: Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensión e indicador (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

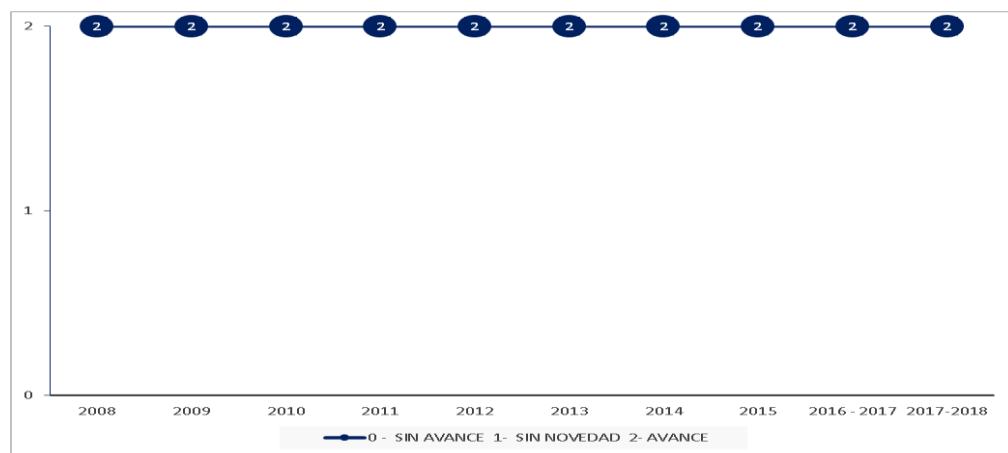


Figura 1: Avance del Indicador 1: Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad

Fuente: Tabla 2

Calidad de la Educación Básica (Ipeba); el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria (Coneaces) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (Coneau) como Órganos Operadores del Sineace.

Desde el 2008 a junio 2018, se acreditaron 13 Institutos pedagógicos y carreras universitarias en educación inicial y primaria; 105 Institutos públicos lograron revalidarse. De 117 institutos privados presentados, 94 lograron la revalidación. Cerrados por omisos (13 públicos y 111 privados).

Por tanto, se concluye que sí hubo avance en el Indicador 1: Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad. (Tabla 2 y Figura 1)

La tabla 2 (avance descriptivo) demuestra que el Indicador 1, durante el período 2008 – 2018; mediante la Ley 28740 se crearon y posteriormente activados el Instituto de Evaluación, Acreditación y Certificación de la

Tabla 3.
Avance descriptivo del Indicador 2: Especialización en educación rural

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensión E indicador	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
2. Especialización en educación rural	Educación bilingüe con 08 ingresantes.	Educación bilingüe con 04 ingresantes	Educación bilingüe con 04 postulantes en IESP y no se dio especialidad		Para el caso de las especializaciones en EIB se planteó como requisito adicional el dominio de la lengua originaria y el estar laborando en escuelas EIB en condición de nombrados o contratados	Elaborar el diseño experimental para carreras de educación inicial y primaria en EIB en 2012 y su implementar talleres conjuntos en regiones en 2013. Hasta julio estaban siendo formados 377 docentes para el nivel inicial y 740 para primaria que pertenecen a los pueblos originarios	Los esfuerzos de atención del ámbito rural y bilingüe se ejecutan en función de la Asistencia de soporte pedagógico intercultural (ASPI) a 73 redes (47 bilingües y 26 monolingües) Como parte de los esfuerzos por cubrir la demanda en EIB, el Minedu inició Programa de Titulación de docentes y promotoras de Pronoei.		DS N°006-2016-MINEDU aprueban la Política Sectorial de Educación Intercultural Bilingüe. RM N°629-2016-MINEDU aprueba el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 4.
Avance cuantitativo del Indicador 2: Especialización en educación rural

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensión e indicador (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
2.	Especialización en educación rural	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

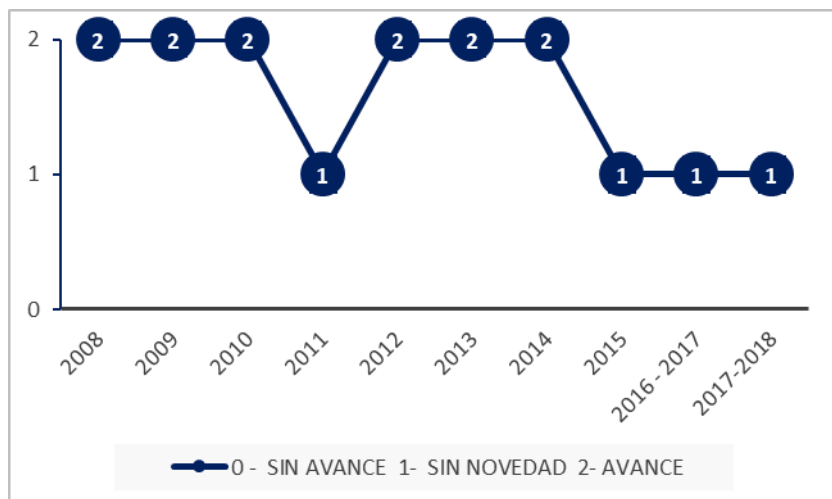


Figura 2: Avance del Indicador 2: Especialización en educación rural

Fuente: Tabla 4

La tabla 3 (avance descriptivo) demuestra que el Indicador 2, sobre la educación Intercultural bilingüe rural esta obtuvo pocos ingresantes, durante los años 2008, 2009 y 2010. En el 2011 no se registró ingresantes y para el

2012 se planteó como requisito adicional, el dominio de la lengua originaria y estar laborando en escuelas EIB en condición de nombrados o contratados. Hasta julio 2013 estaban siendo formados 377 docentes para el nivel inicial y 740 para primaria que pertenecen a los pueblos originarios. En el 2014 se dio Asistencia de Soporte pedagógico a 73 redes (47 bilingües y 26 monolingües) y el Minedu inició Programa de Titulación de docentes y promotoras de Pronoei. En el 2016 se creó la Política Sectorial de Educación Intercultural Bilingüe y el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021; sin embargo, no se evidencia avances al respecto, registrados en el Balance 2017-2018 realizado por el CNE.

Por tanto, se concluye que sí hubo avance en el Indicador 2: Especialización en educación rural e Intercultural Bilingüe según Tabla 4 y Figura 2. Sin embargo, se mantiene Sin novedad durante los tres últimos años.

Tabla 5.
Avance descriptivo del Indicador 3: Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 - junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	Evaluación de ingreso a ISP con nota 14 como mínimo	Demanda en Univ por cierre de 195 ISP	525 ingresantes a los ISP con nota 14		La DESP focalizó 32 Institutos pedagógicos de Educación Superior	Siguen manteniéndose en general el bajo nivel de la formación docente inicial tanto en ISP como en facultades de educación de universidades, y el exceso de oferta formativa.	Se da la paradoja que se tiene un aproximado de 170 mil egresados de la carrera docente que buscan trabajo, pero, a la vez, faltan docentes para algunas áreas de formación y sobran para otras. Hace falta contar con el sistema nacional integrado y descentralizado en servicio articulado con la formación docente inicial que propone el PEN.	A nivel de institutos de formación docente, estos siguen operando aisladamente sin una política que los coordine. Durante el 2015, la Dirección de Formación Inicial en Servicio ha diseñado el primer Programa de Inducción Docente, el que tendrá una duración de 6 meses, dirigido a docentes nombrados en 2015 y con menos de dos años de experiencia en la escuela pública.	En las últimas décadas, no se ha construido una política de formación inicial docente que, además, comprenda a todas las instituciones formadoras de docentes, aun las del ámbito universitario. Esto constituye un desafío que, como país, debemos afrontar. El proceso de revalidación de IFD permitió renovar las licencias de funcionamiento a las instituciones estatales y no estatales que cumplían los estándares básicos de funcionamiento.	El Marco de Buen Desempeño Docente orienta la formación inicial del docente

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 6.

Avance cuantitativo del Indicador 3: Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes		2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

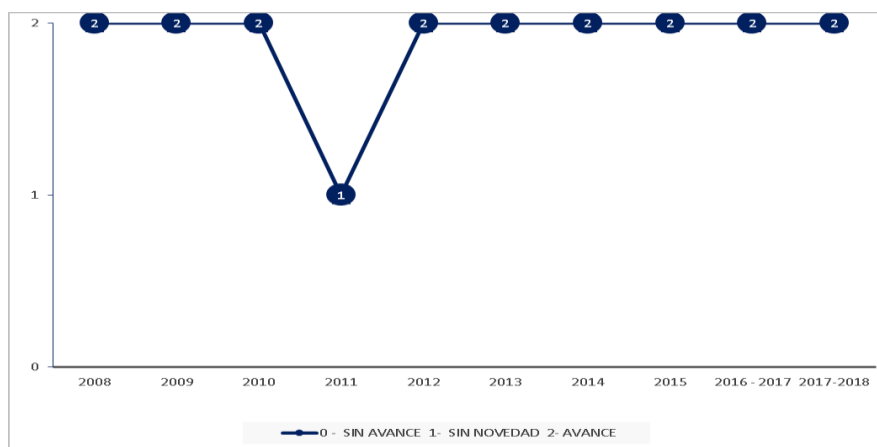


Figura 3: Avance del Indicador 3: Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes

Fuente: Tabla 6

Se puede observar para el Indicador 3, según la tabla 5 (avance descriptivo) que en el 2008 se estableció la nota mínima de 14 para el ingreso a los ISP, cerraron 195 ISP por pocos ingresantes aprobados. Las facultades de educación de las Universidades tuvieron mayor demanda en 2009, 2010 y

2011. Entre 2012 y 2013 se focalizó 32 ISP y Facultades de Educación con bajo nivel de la formación docente inicial y exceso de oferta formativa. En el 2015, la DIFOID diseñó el primer Programa de Inducción Docente, dirigido a docentes nombrados en 2015 y con menos de dos años de experiencia en la escuela pública. Entre 2016-2017 el proceso de revalidación de IFD permitió renovar las licencias de funcionamiento a 204 instituciones estatales y no estatales que cumplían los estándares básicos de funcionamiento que continua hasta 2018. Entre 2017-2018 el Marco de Buen Desempeño Docente orienta la formación inicial del docente.

Por tanto, se concluye que sí hubo avance en el indicador 3 sobre el fortalecimiento del proceso de formación inicial de los docentes tiene avance entre el período 2008-2018 según tabla 6 y figura 3.

Tabla 7.
Avance descriptivo del Indicador 4: Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes	Pronafcap. Mediante instituciones de probada calidad.	Depuración de II. capacitadoras de dudosa calidad	Pronafcap capacitó a 134,258 docentes entre 2007-2010	En el 2011 se atendió en el programa básico del Pronafcap a 13 297 profesores	La Dirección de Educación Superior (DESP) del MED suspendió en 2012 el (Pronafcap). Se dieron diplomados. Se implementó el Programa PELA.	El MED publicó los lineamientos para la organización y desarrollo de los programas de especialización y actualización docente (RM N°0175-2013-ED). Sin embargo, estos lineamientos no contribuyen directamente a la construcción de un programa descentralizado de formación continua, como propone el PEN. Implementación de las Rutas de aprendizaje.	El Plan de Formación Docente en Servicio 2014 – 2016 tiene la meta de capacitación del 100% de docentes al 2016. Esta meta se distribuye de la siguiente manera: 75 881 docentes en el nivel inicial; 161 108 en primaria y, 161 981 en secundaria. Implementación de las Rutas de aprendizaje. Creación del sitio web PeruEduca. Maestrías dirigidas a directores y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.	Sistema Regional de Formación Docente Continua Intercultural elaborado por el Copare Cusco (2014 – 2016), en espera de aprobación por el Consejo Regional. Fueron capacitados profesores en el modelo Blended. Se dieron 1000 becas TOEIC a estudiantes y 10 becas TOEFL a profesores de inglés. 581 profesores de inglés becados a EEUU y Reino Unido. 300 directores de escuelas JEC accedieron diplomados en Gestión Escolar.	En 2015, se creó DIFODS, que asumió el desafío de elaborar el «Modelo de Formación Docente en Servicio» centrado en la escuela y vinculada a la CPM respondiendo así a una política de formación docente. Según el diagnóstico realizado por DIFODS, hasta 2016, se identifican 153 acciones formativas realizadas, entre programas de acompañamiento, cursos y talleres, que atendieron a cerca de 200 000 docentes a nivel Nacional.	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 8.

Avance cuantitativo del Indicador 4: Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente										
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

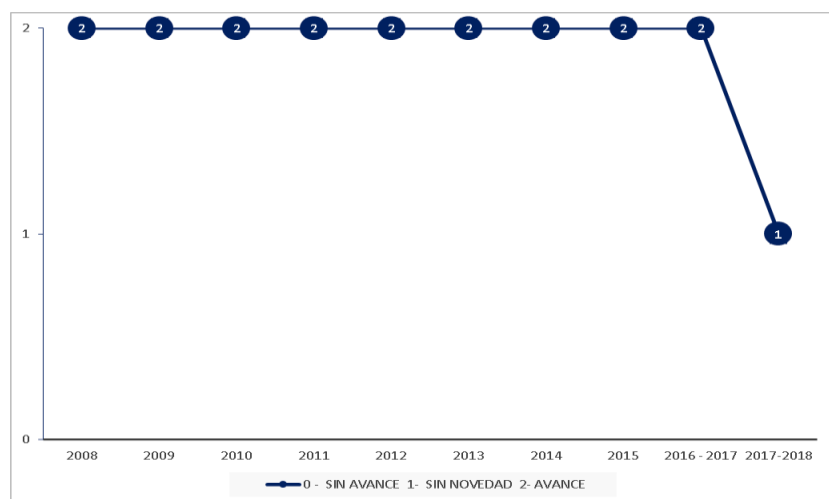


Figura 4: Avance del Indicador 4: Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes

Fuente: Tabla 8

En el avance descriptivo (Tabla 7) de este indicador se evidencia que entre 2008, 2009, 2010 y 2011 el Pronafcap capacitó a 147,555 docentes. En el

2012 la Dirección de Educación Superior (DESP) del MED suspendió el Pronafcap, se dieron diplomados y se implementó el Programa PELA. Entre 2013 y 2014 el MED publicó lineamientos para la organización y desarrollo de los programas de especialización y actualización docente (RM N°0175-2013-ED), se implementaron las Rutas de aprendizaje. Se dan Maestrías a directores y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. En el 2015 se creó la DIFODS, que asumió el desafío de elaborar el «Modelo de Formación Docente en Servicio». Fueron capacitados 581 profesores de inglés en el modelo Blended becados a EEUU y Reino Unido. Entre 2016-2017 DIFODS según el diagnóstico realizado identifican 153 acciones formativas realizadas, entre programas de acompañamiento escolar, cursos y talleres, que atendieron a cerca de 200 000 docentes a nivel Nacional que continuo hasta el 2018.

Se concluye que sí hubo avance en el indicador 4: Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes; sin embargo aún no se establece como un Sistema Nacional.

Tabla 9.
Avance descriptivo del Indicador 5:

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	60,000 docentes capacitados de los 317379. Formación más conceptual que práctica Acompañamiento de 50 horas en IE y 30 hora de educación a distancia y TIC		Pronofcap no responde a problemas de regiones		El MED desarrolló Programa de Acompañamiento con enfoque intercultural bilingüe e inclusivo en 26 regiones del país, capacitando a 2230 acompañantes y el Programa Nacional de Formación de Formadores que capacitó hasta noviembre del 2012 a 300 nuevos formadores agrupados en 26 equipos regionales	Creación del Sistema de Información y Gestión para la Mejora de los Aprendizajes (Sigma) está permitiendo generar información del proceso de acompañamiento pedagógico. Se presentó la propuesta pedagógica las Rutas de aprendizaje y los Mapas de Progreso orientados al fortalecimiento de la práctica docente y soporte de estrategias pedagógicas.		La estrategia «Acompañamiento pedagógico», promovida por el Minedu desde 2008, y que estuvo centrada en escuelas multigrado rurales con lengua castellana y bilingüe, encontró hallazgos que muestran que hubo cambios positivos estadísticamente significativos en aquellas IIEE que recibieron AP por 3 años. No se ha podido atender toda la demanda de acompañamiento pedagógico a los docentes. Sobre todo, en algunos niveles educativos como en educación inicial, donde solo atendieron al 2,5 %; en las escuelas unidocente y multigrado, llegaron al 39,4 %; y en la secundaria rural, alcanzaron apenas el 7,9%	Acompañamiento Pedagógico (AP) Interno como una modalidad orientada a fortalecer el desarrollo de la autonomía escolar en un marco de mejora continua. Gestión de dos de los programas de AP de la (DIGBER) a la Dirección de Formación Docente en Servicio (DIFODS). Estos cambios se produjeron en el marco de la creación del Servicio Nacional de Formación Docente y Directiva. El AP en los servicios educativos JEC regresó a la DIGBER al ser entendida más como una estrategia de implementar curricular que de formación docente.	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 10.

Avance cuantitativo del Indicador 5: Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.		2	1	2	1	2	2	1	1	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

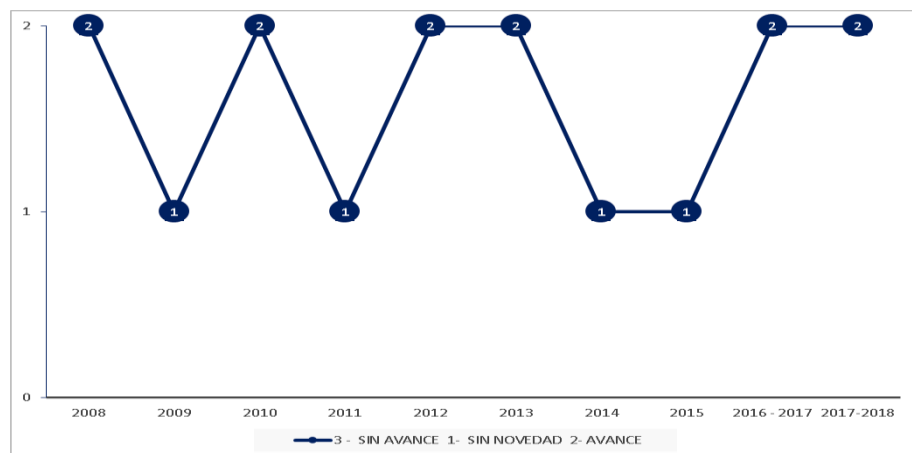


Figura 5: Avance del Indicador 5: Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.

Fuente: Tabla 10

En el avance descriptivo (Tabla 9) del Indicador 5, menciona que entre 2008, 2009 y 2011 un aproximado de 60,000 docentes fueron capacitados. El Acompañamiento pedagógico fue en IE y a distancia. En el 2012 el

MED desarrolló Programa de Acompañamiento Pedagógico con enfoque intercultural bilingüe e inclusivo en 26 regiones del país; en el 2013 se creó el Sistema de Información y Gestión para la Mejora de los Aprendizajes (Sigma) para generar información del proceso de AP. Se fortaleció la práctica docente con Rutas y mapa de progreso que se mantuvo en 2014 y 2015. Entre 2016-2017 el AP mostró resultados positivos en IIEE que recibieron AP por tres años. Entre 2017 – 2018 se da el AP Interno y se gestiona dos de programas de AP de la DIGBER y DIFODS. Estos cambios se produjeron en el marco de la creación del Servicio Nacional de Formación Docente y Directiva.

Se concluye que sí hubo avance del Indicador 5: Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles, de acuerdo a la Tabla 10 y Figura 5.

Tabla 11.

Avance descriptivo del Indicador 6: Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones e indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 - Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 - junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	Educación Intercultural bilingüe	Educación Intercultural bilingüe	Educación Intercultural bilingüe	Propuesta para la formación de docentes EIB de los niveles Inicial y Primaria. Propuesta para la carrera de EBA y Educ artística	El MED firmó convenios con 13 universidades públicas que cuentan con facultad de educación y con el Instituto Superior Pedagógico de Monterrico para desarrollar nuevos Programas de Especialización.					Faltan docentes para las nuevas áreas del currículo, pero también para demandas como las de formación intercultural bilingüe, la enseñanza en aulas multigrado, la formación para el trabajo, el inglés y la educación física.

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 12.

Avance cuantitativo del Indicador 6: Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación Inicial, inclusiva y otras.		0	0	0	2	2	1	2	1	1	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

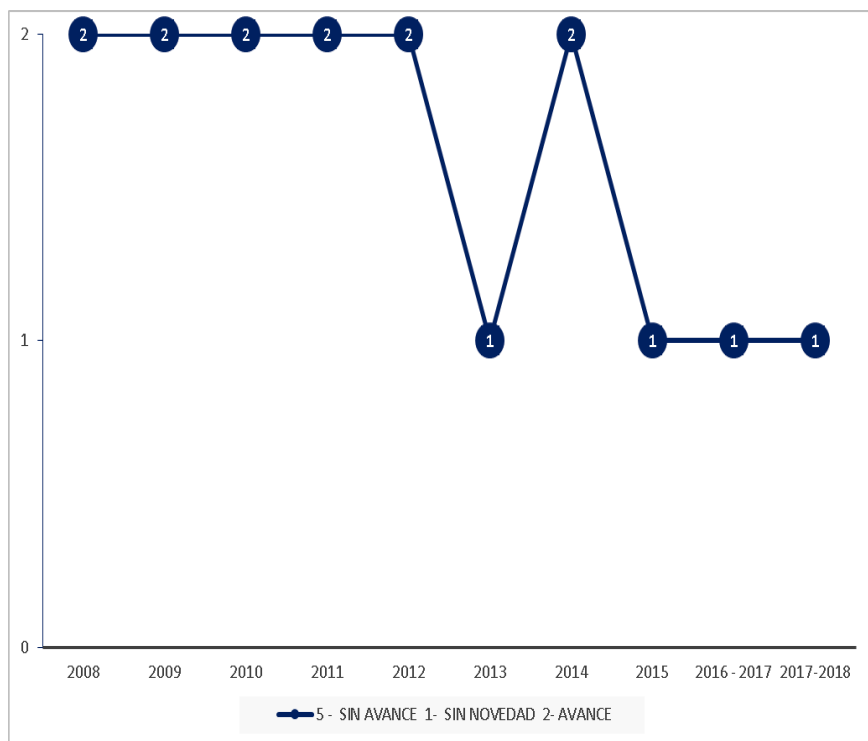


Figura 6: Avance del Indicador 6: Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.

Fuente: Tabla 12

En el avance descriptivo (Tabla 11) del Indicador 6 se observa que durante los años 2008, 2009 y 2010 la Educación Intercultural bilingüe se mantuvo sin novedad en el avance de nuevas especialidades. En el 2011 se da

Propuesta para la formación de docentes EIB de los niveles Inicial y Primaria.

Así también se dio la Propuesta para la carrera de EBA y Educación artística mediante la publicación de los Diseño Curricular Básico Nacional para la educación superior.

En el 2012 el MED firmó convenios con 13 universidades públicas que cuentan con facultad de educación y con el Instituto Superior Pedagógico de Monterrico para desarrollar nuevos Programas de Especialización, hasta 2014.

En el 2014 faltan docentes para las nuevas áreas del currículo, pero también para demandas como las de formación intercultural bilingüe, la enseñanza en aulas multigrado, la formación para el trabajo, el inglés y la educación física que se mantiene durante los años 2015, 2017 2018. Se concluye que sí se crearon nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.

Sin embargo, no presenta avance en los últimos tres años conforme se observa en la Tabla 12 y Figura 6.

Tabla 13.

Avance descriptivo del Indicador 7: Criterios para buena enseñanza y buena gestión

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones e indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 - Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 - junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión				Elaboración del Marco orientador del Buen Desempeño Docente.	R M 0547-2012-ED, Oficializó el Marco de Buen Desempeño Docente (2012) Con nueve competencias y 40 desempeños	La RSG 304-2014 Oficializó el Marco de Buen Desempeño Directivo (2014)			Vigencia de ambos Marcos	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 14.

Avance cuantitativo del Indicador 7: Criterios para buena enseñanza y buena gestión

Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)	AÑO										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018	
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2	

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

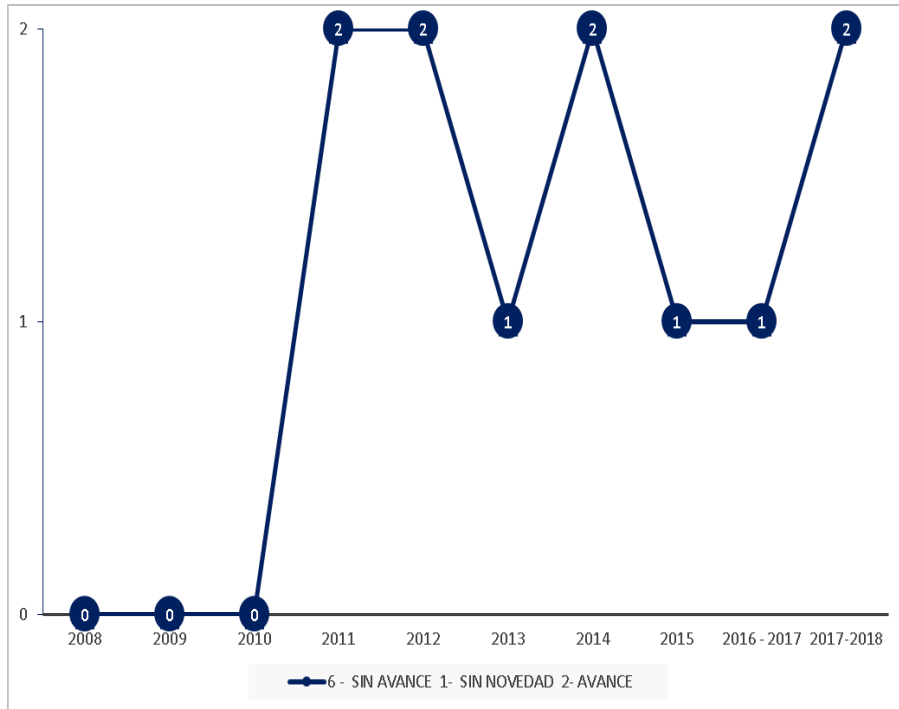


Figura 7: Avance del Indicador 7: Criterios para buena enseñanza y buena gestión
Fuente: Tabla 14

En el avance descriptivo (Tabla 13) del Indicador 7 se observa que entre 2008, 2009 y 2010 no se evidencia avance en el indicador.

En 2011 se elaboró el Marco orientador del Buen Desempeño Docente y en el 2012 mediante la Resolución Ministerial 0547-2012-ED, se Oficializó el Marco de Buen Desempeño Docente con nueve competencias y 40 desempeños.

En el 2014 mediante la RSG 304-2014 se Oficializó el Marco de Buen Desempeño Directivo que al igual que el del docente se mantuvo sin novedad entre 2015 y 2016. En el 2017-2018 ambos marcos son base para la evaluación del desempeño docente y directivo.

Se concluye que sí hubo avance en el Indicador 7: Criterios para la buena enseñanza y buena gestión con la publicación de los Marcos del Buen Desempeño Docente y Directivo, según Tabla 14 y Figura 7.

Tabla 15.

Avance descriptivo del Indicador 8: Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.

	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017- 2018
Documentos revisados										
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.							Elaboración de publicaciones de prácticas ganadoras sistematizadas. Prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015 y su distribución a nivel nacional.		Elaboración y sistematización de tres publicaciones de prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015. Distribución a nivel nacional y difusión en espacios físicos y virtuales.	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 16.

Avance cuantitativo del Indicador 8: Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.		0	0	0	0	0	0	2	1	2	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

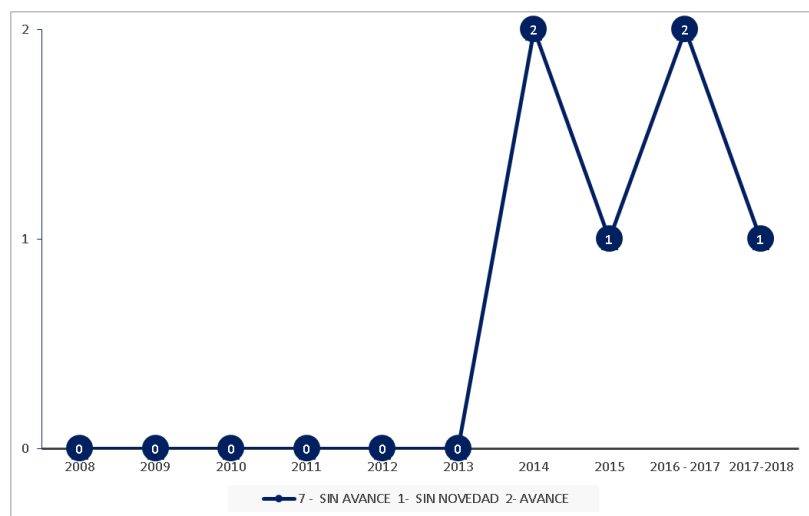


Figura 8: Avance del Indicador 8: Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.

Fuente: Tabla 16

En el avance descriptivo (Tabla 15) del Indicador 8 se puede observar que durante los años 2008 al 2013 no describe avances.

En entre los años 2014 y 2015 se elaboraron publicaciones de prácticas ganadoras sistematizadas, prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015 y su distribución a nivel nacional.

Asimismo, entre el 2016-2017 se elaboraron y sistematizaron tres publicaciones de prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015. Distribución a nivel nacional y difusión en espacios físicos y virtuales.

Se concluye que sí hubo avance en el Indicador 8: Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción; pero, este avance se dio a partir del año 2014, según Tabla y Figura respectiva.

Tabla 17.

Avance descriptivo del Indicador 9: Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 1: Sistema Integral de formación docente	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente						En enero del 2012, el Minedu decidió implementar el nuevo modelo educativo inicialmente denominado “Escuelas Marca Perú” con intervenciones en 24 regiones del país y la ejecución de aproximadamente 65 proyectos para la implementación de servicios de atención integral a las redes educativas rurales. Estos proyectos de inversión pública tuvieron problemas desde su formulación y tercerización, y hoy no se cuenta con ninguna red en funcionamiento (Educación en red, 2013).				

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 18.

Avance cuantitativo del Indicador 9: Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente											
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente		0	0	0	0	0	2	1	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

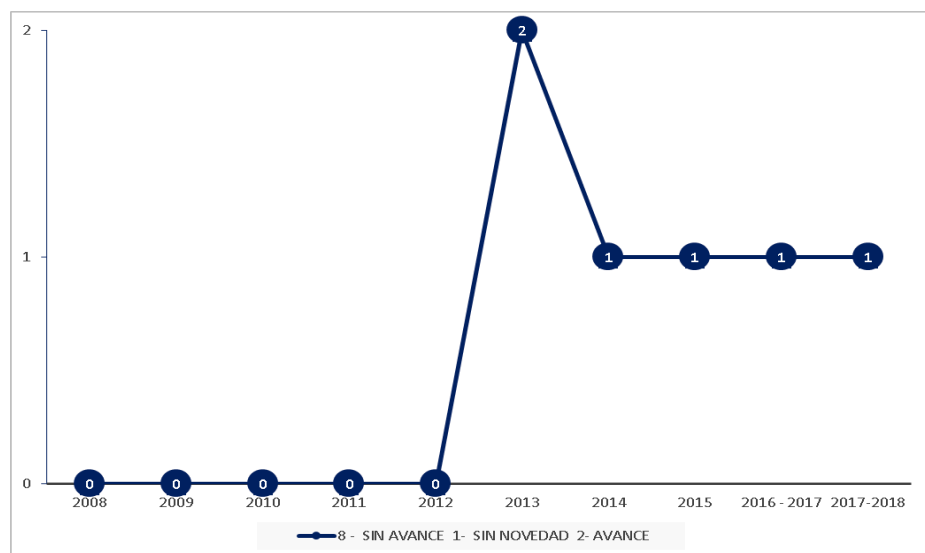


Figura 9: Avance del Indicador 9: Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente

Fuente: Tabla 18

En el avance descriptivo (Tabla 17) del Indicador 9 se puede observar que durante los años 2008 al 2012 no describe avances.

En enero del 2013, el Minedu decidió implementar el nuevo modelo educativo inicialmente denominado “Escuelas Marca Perú” con intervenciones en 24 regiones del país y la ejecución de aproximadamente 65 proyectos para la implementación de servicios de atención integral a las redes educativas rurales. Estos proyectos de inversión pública tuvieron problemas desde su formulación y tercerización, y hoy no se cuenta con ninguna red en funcionamiento (Educación en red, 2013).

Se concluye que para el Indicador 9: Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente, no hubo avances, al considerar que no se cuenta con ninguna red en funcionamiento.

Tabla 19.

Avance descriptivo de la Dimensión 1: Sistema Integral de Formación docente.

Indicadores (medidas de cumplimiento)	Descripción de avance entre 2008 - 2018	Resultado General
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.	Desde el 2008 a junio 2018, se acreditaron 13 Institutos pedagógicos y carreras universitarias en educación inicial y primaria; 105 Institutos públicos lograron revalidarse. De 117 institutos privados presentados, 94 lograron la revalidación. Cerrados por omisos (13 públicos y 111 privados).	Avance
2. Especialización en educación rural	Hasta julio 2013 se formaron 377 docentes en nivel inicial y 740 en primaria en los pueblos originarios. En 2014 se dio Asistencia de Soporte pedagógico a 73 redes (47 bilingües y 26 monolingües) y el Minedu inició Programa de Titulación de docentes y promotoras de Pronoei. En el 2016 se creó la Política Sectorial de Educación Intercultural Bilingüe y el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021.	Avance
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	En el 2008 con la nota mínima de 14 para ingreso a ISP, cerraron 195 ISP por pocos aprobados y las Facultades de educación de las U. tuvieron mayor demanda en 2009, 2010 y 2011. Entre 2012 y 2013 se focalizó 32 ISP y Facultades de Educación con bajo nivel de la formación docente inicial y exceso de oferta formativa. En el 2015, la DIFOID diseñó el primer Programa de Inducción Docente, dirigido a docentes nombrados en 2015 y con menos de dos años de experiencia en la escuela pública. Entre 2016-2017 el proceso de revalidación de IFD permitió renovar las licencias de funcionamiento a 204 instituciones estatales y no estatales que cumplían los estándares básicos de funcionamiento que continua hasta 2018. Entre 2017-2018 el Marco de Buen Desempeño Docente orienta la formación inicial del docente.	Avance
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	Entre 2008, 2009, 2010 y 2011 el Pronafcap capacitó a 147,555 docentes. En el 2012 se suspendió el Pronafcap, se dieron diplomados y se implementó el Programa PELA. Entre 2013 y 2014 el MED implementó las Rutas de aprendizaje. Se dan Maestrías a directores y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. En el 2015 se creó la DIFODS, elaboró el «Modelo de Formación Docente en Servicio» y se capacitó 581 profesores de inglés con modelo Blended becados a EEUU y Reino Unido. Entre 2016-2017 DIFODS entre programas de acompañamiento escolar, cursos y talleres, que atendieron a cerca de 200 000 docentes a nivel Nacional que continuo hasta el 2018.	Avance
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	Entre 2008, 2009 y 2011 un aproximado de 60,000 docentes fueron capacitados. El AP fue en IE y a distancia. En el 2012 el MED desarrolló Programa de AP con enfoque intercultural bilingüe e inclusivo en 26 regiones; en el 2013 se creó el Sistema de Información y Gestión para la Mejora de los Aprendizajes (Sigma) para generar información del proceso de AP. Se fortaleció la práctica docente con Rutas y mapa de progreso que se mantuvo en 2014 y 2015. Entre 2016-2017 el AP mostró resultados positivos en IIEE que recibieron AP por tres años. Entre 2017 – 2018 se da el AP Interno y se gestiona dos de programas de AP de la DIGBER y DIFODS.	Avance

6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	Entre 2008, 2009 y 2010 la Educación Intercultural bilingüe se mantuvo sin novedad en el avance de nuevas especialidades. En el 2011 se da Propuesta para la formación de docentes EIB de los niveles Inicial y Primaria. Así también se dio la Propuesta para la carrera de EBA y Educación artística mediante la publicación de los Diseño Curricular Básico Nacional para la educación superior. En el 2012 el MED firmó convenios con 13 U. Públicas con facultad de educación y con el Instituto Superior Pedagógico de Monterrico para desarrollar nuevos Programas de Especialización, hasta 2014. En el 2014 faltan docentes para las nuevas áreas del currículo, pero también para demandas como las de formación intercultural bilingüe, la enseñanza en aulas multigrado, la formación para el trabajo, el inglés y la educación física que se mantiene durante los años 2015, 2017 2018	Avance
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	Entre 2008, 2009 y 2010 no se evidencia avance en el indicador. En 2011 se elaboró el Marco orientador del Buen Desempeño Docente y en el 2012 se Oficializó dicho Marco con nueve competencias y 40 desempeños. En el 2014 se Oficializó el Marco de Buen Desempeño Directivo que al igual que el del docente se mantuvo sin novedad entre 2015 y 2016. En el 2017-2018 ambos marcos son base para la evaluación del desempeño docente y directivo.	Avance
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.	Entre 2008 al 2013 no describe avances. Entre los años 2014 y 2015 se elaboraron publicaciones de prácticas ganadoras sistematizadas, prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015 y su distribución a nivel nacional. Asimismo, entre el 2016-2017 se elaboraron y sistematizaron tres publicaciones de prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015. Distribución a nivel nacional y difusión en espacios físicos y virtuales.	Avance
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente	Durante los años 2008 al 2012 no describe avances. En enero del 2013, el Minedu decidió implementar el nuevo modelo educativo inicialmente denominado “Escuelas Marca Perú” con intervenciones en 24 regiones del país y la ejecución de aproximadamente 65 proyectos para la implementación de servicios de atención integral a las redes educativas rurales. Estos proyectos de inversión pública tuvieron problemas desde su formulación y tercerización, y hoy no se cuenta con ninguna red en funcionamiento (Educación en red, 2013).	Sin Avance

Nota: Tomado de la Ficha descriptiva de revisión documental

ANEXO 10: Resultados Descriptivos por indicador de la Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial Renovada

Tabla 1.

Avance descriptivo del Indicador 10: Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
10. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción	Ley 29062 por concurso de méritos y ascensos por años de servicio. Incorporación de 2501 docentes al I nivel de la CPM	Incorporación a II, III, IV y V nivel. Incorporación de 20 mil docentes en servicio a la CPM y nombramiento de 29500 profesores	Ley 29062 de la CPM estableció requisitos de ingreso	De los, aproximadamente 270 573 docentes pertenecientes a la ley del profesorado, solo 24 96648 (el 36%) se incorporaron a la CPM los cuales se encuentran en su mayoría en el III nivel de la CPM.	El MED presentó al Congreso de la República el Proyecto de Ley de Reforma Magisterial donde se propuso un solo régimen laboral para todos los docentes; añadir dos nuevas áreas de desempeño profesional (la de innovación e investigación educativa y la de formación docente); y permitir a los docentes acceder a otros cargos a través de concursos. Se aprobó Ley 29944	Se aprobó el Reglamento de la LRM. Sin embargo, no se realizaron concursos para reubicación de nivel, ingreso a la carrera pública o evaluación del desempeño laboral. 251249 profesores nombrados en instituciones públicas de educación básica y técnico-productiva fueron incorporados a un solo régimen laboral, en una carrera que contempla ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral	Concurso de nombramiento y contrato docente (ago-2015)	Luego de poco menos de 3 años de vigencia del reglamento de la LRM, se han realizado 6 evaluaciones docentes y, están en proceso, 2 más que culminarán en agosto 2016	Ley que modifica la Ley 29944. Ley 30747. Autorizar al MED la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la CPM entre los años 2018 y 2022.	Ley que modifica la Ley 29944. Ley 30747. Autorizar al MED la convocatoria anual para el concurso público de ingreso a la CPM entre los años 2018 y 2022.

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 2.

Avance cuantitativo del Indicador 10: Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial mejorada											
10. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción		2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

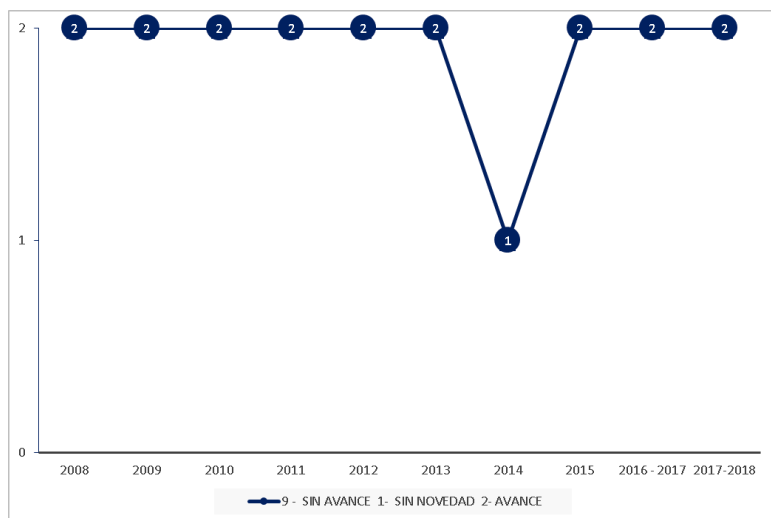


Figura 1: Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción

Fuente: Tabla 2

Del 2008 al 2012, con la Ley 29062 el ingreso era por concurso de méritos y ascenso por años de servicio. Con la Ley 29944 (CPM) que contempla 8 escalas, remuneración de acuerdo a nivel y evaluación para ascensos. Desde el 2018 contempla concursos públicos de nombramiento anual hasta año el 2022.

Con la implementación de la Ley 29944 se han realizado evaluaciones a docentes de Inicial y a Directivos, y, está en proceso la evaluación a docentes de primaria.

Se puede concluir que sí hay avance en el indicador 10: Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción, según Tabla y Figura respectiva.

Tabla 3.

Avance descriptivo del Indicador 11: Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones e indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
11. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones	Coneaces ofrece curso de especialización en certificación de competencias profesionales			Se tiene pendiente la certificación de competencias de los formadores y el establecimiento de indicadores pertinentes, en base al MBDD, integrados en sistemas de información que faciliten su uso						

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 4.

Avance cuantitativo del Indicador 11: Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial mejorada											
11. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones		0	0	2	1	1	1	2	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

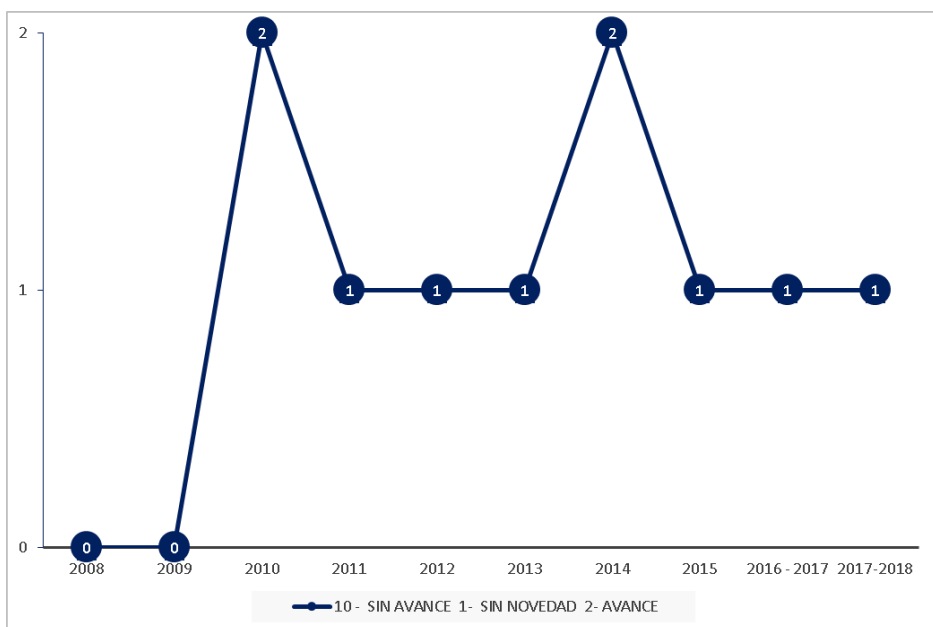


Figura 2: Avance del Indicador 11: Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones

Fuente: Tabla 4

En el 2010 Coneaces ofrece curso de especialización en certificación de competencias profesionales.

En el 2014, se tiene pendiente la certificación de competencias de los formadores y el establecimiento de indicadores pertinentes, en base al Marco del Buen Desempeño Docente, integrados en sistemas de información que faciliten su uso.

Sin embargo, a la fecha no existen normas aprobadas para la certificación de competencias en educación.

En conclusión, el indicador 11: Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones no presenta avance, según Tabla y Figura respectiva.

Tabla 5.

Avance descriptivo del Indicador 12: Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.		Aún no se estableció el sistema de evaluación de desempeño docente para determinar la permanencia e incidirán y ascenso de nivel magisterial del profesor. En el 2010 se ejecutó piloto del Sistema de Evaluación del desempeño docente con el programa Suma	La Ley de Presupuesto 2012 faculta al Ministerio de Educación para que se reestructure orgánicamente y autorice “la creación de una dependencia encarga - da del diseño e implementación de la evaluación de desempeño docente en el marco de la Carrera Pública Magisterial”	En el Marco de Buen Desempeño Docente	Evaluación a los participantes en los programas de segunda especialidad 2013-2015, buscando establecer las competencias y desempeños de los docentes antes de su participación en los programas.	La evaluación del desempeño aún no se aplica a plenitud, pero debe estar ligada a los resultados que el docente obtenga con sus estudiantes. Es un alcance legal que será difícil de cumplir mientras las pruebas estandarizadas a los escolares estén circunscritas solo a determinados grados y áreas de formación.	<ul style="list-style-type: none"> • II Concurso reubicación escala (mar-15) • Evaluación de docentes c/nombram interino (mar.15) • Concurso nombram y contrato docente (ago-2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de nombramiento y contratación docentes • Concurso a cargos directivos de UGEL y DRE • Concurso a 2° escala magisterial • Concurso a cargos directivos de IE y Especialistas en Educación • Evaluación del desempeño de Directivos de UGEL y DRE 	Evaluación ordinaria Inicial Evaluación extra-ordinaria Inicial	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 6.

Avance cuantitativo del Indicador 12: Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.

Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial mejorada											
12. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.		0	0	2	2	2	2	2	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

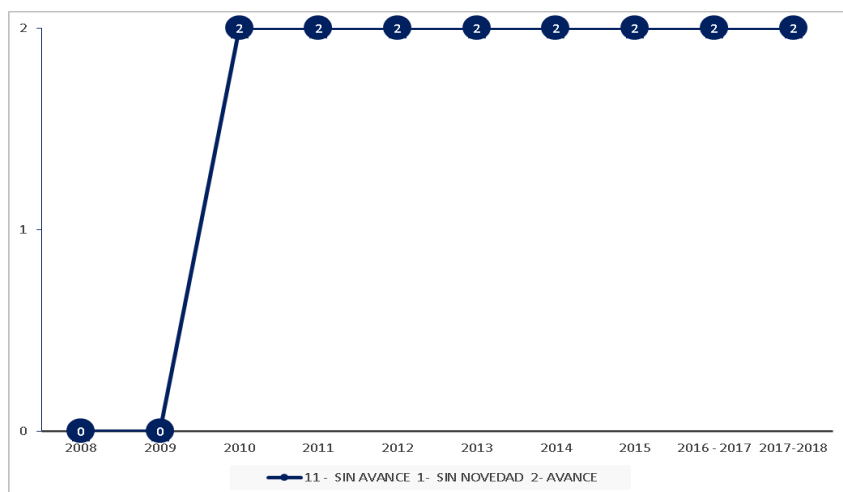


Figura 3: Avance del Indicador 12: Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.

Fuente: Tabla 6

En el 2010 se ejecutó piloto del Sistema de Evaluación del desempeño docente. En el 2011 La Ley de Presupuesto 2012 faculta al Ministerio de Educación para que se reestructure orgánicamente y autorice “la creación de

una dependencia encargada del diseño e implementación de la evaluación de desempeño docente en el marco de la Carrera Pública Magisterial” tomando el MBDD. En 2013 Evaluación a los participantes en los programas de segunda especialidad 2013-2015, buscando establecer las competencias y desempeños de los docentes antes de su participación en los programas.

2014 La evaluación del desempeño aún no se aplica a plenitud, pero debe estar ligada a los resultados que el docente obtenga con sus estudiantes. Es un alcance legal que será difícil de cumplir mientras las pruebas estandarizadas a los escolares estén circunscritas solo a determinados grados y áreas de formación.

2015 II Concurso reubicación escala, Evaluación de docentes c/nombramiento interino, Concurso nombramiento y contrato docente,

En el 2016-2017 se ejecuta: Concurso de nombramiento y contratación docentes; Concurso a cargos directivos de UGEL y DRE; Concurso a 2º escala magisterial; Concurso a cargos directivos de IE y Especialistas en Educación; Evaluación del desempeño de Directivos de UGEL y DRE

En 2017-2018 se aplicó Evaluación ordinaria y extraordinaria a profesores de nivel Inicial

En conclusión, el indicador 12 si avanzo tomando en consideración la Ley 29944 y el Marco del Buen desempeño Docente.

Tabla 7.
Avance descriptivo del Indicador 13: Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
13. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos			No hay un programa para seleccionar a los docentes más competentes para que trabajen en lugares de mayor necesidad y menor desarrollo.			énfasis en el desarrollo de docentes y directivos que laboran en las zonas más necesitadas y en condiciones difíciles, 2104 docentes están recibiendo especialización en EIB, tanto en la zona andina como en la amazónica		Los docentes nóveles y contratados trabajan en los contextos más retadores como lo son la escuela unidocente, multigrado o la que se ubica en zonas de frontera o el VRAEM. Las asignaciones económicas establecidas son aun insuficientemente atractivas para atraer a los mejores docentes pero pueden ser el comienzo de una preocupación genuina por la educación en esos contextos.		

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 8.

Avance cuantitativo del Indicador 13: Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
13. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos		0	0	2	1	1	2	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

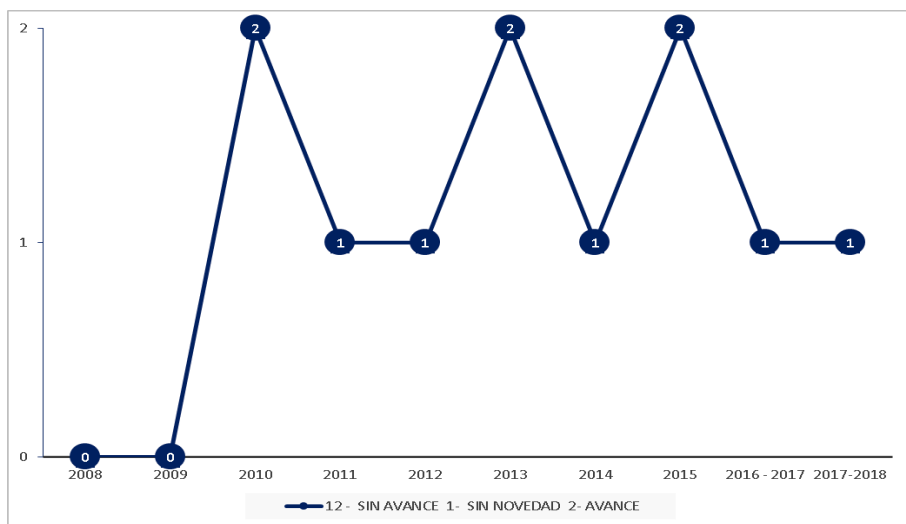


Figura 4: Avance del Indicador 13: Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos

Fuente: Tabla 8

Hasta el 2012 no existía un programa para seleccionar a los docentes más competentes para que trabajen en lugares de mayor necesidad y menor desarrollo. En el 2013 se dio énfasis en el desarrollo de docentes y directivos que laboran en las zonas más necesitadas y en condiciones difíciles y 2104 docentes recibieron especialización en EIB, tanto en la zona andina como en la amazónica. En 2015 Los docentes nóveles y contratados trabajan en los contextos más retadores como lo son la escuela unidocente, multigrado o la que se ubica en zonas de frontera o el VRAEM. Las asignaciones económicas establecidas son aun insuficientemente atractivas para atraer a los mejores docentes pero pueden ser el comienzo de una preocupación genuina por la educación en esos contextos.

En conclusión, el indicador presenta avances insuficientes por falta del programa de selección, según tabla y figura respectiva.

Tabla 9.

Avance descriptivo del Indicador 14: Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
14. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.	Se eliminó las 30 hs cronológicas semanales y retornó a hora pedagógica. Inicial 25 hs semanales	Horas asignadas a docentes de nivel Inicial fue menor al tiempo que dedican a su trabajo en la IIEE; en los niveles de Primaria y Secundaria, disminuyó el número de horas de la jornada laboral	jornada laboral en Educación Inicial, estableciéndolas en 30 horas				Un avance registrado en el 2014 ha sido reconocer dos horas adicionales a la jornada laboral de los docentes de educación secundaria que ganan menos que los docentes de inicial y primaria.	La jornada laboral semanal de los docentes de inicial, primaria y secundaria es de 30, 30 y 28 horas pedagógicas (equivalentes a 22,5, 22,5 y 21 horas cronológicas). Este incremento de la jornada laboral completa (JEC) en secundaria en 4 horas pedagógicas (para planificar, brindar asesoría personalizada, atender a los padres de familia, etc.) es una medida que favorece un buen desempeño docente en tanto efectivamente se emplee para esos fines.	La Ley de Reforma estableció que las horas pedagógicas de trabajo son 32 y 35, en vez de las 24, 30 y 40. En 2016 se amplió la JEC beneficiando a los estudiantes que cuentan con 5 horas de inglés a la semana	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 10.

Avance cuantitativo del Indicador 14: Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa.

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
14 Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa.		0	2	2	2	1	1	2	2	2	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

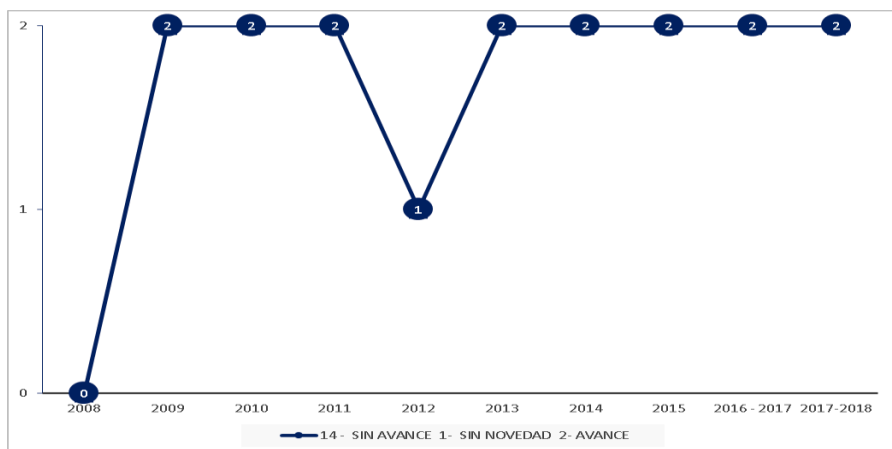


Figura 5: Avance del Indicador 14: Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de $\frac{3}{4}$ dedicadas a la docencia directa.

Fuente: Tabla 10

Entre 2009 y 2012 se eliminó las horas cronológicas semanales y retornó a hora pedagógica, se estableció a 30 hs semanales; en los niveles de Inicial y Primaria; y Secundaria de 24 hs la jornada laboral

En el 2014 se reconoció dos horas adicionales a la jornada laboral de los docentes de educación secundaria que ganan menos que los docentes de inicial y primaria.

En el 2015 se incrementó de la Jornada Escolar Completa (JEC) en secundaria en 45 horas pedagógicas (para planificar, brindar asesoría personalizada, atender a los padres de familia, etc.) es una medida que favorece un buen desempeño docente en tanto efectivamente se emplee para esos fines.

2016-2017 La Ley de Reforma Magisterial estableció que las horas pedagógicas de trabajo son 32 y 35, en vez de las 24, 30 y 40.

En 2016 se amplió la JEC beneficiando a los estudiantes que cuentan con 5 horas de inglés a la semana.

Se concluye que este indicador sí tiene avance respecto al ajuste en la jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas a la semana y la Jornada Escolar Completa (JEC) según se observa en la Tabla y Figura respectiva.

Tabla 11.

Avance descriptivo del Indicador 15: Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente	La escala de remuneraciones fue rectificadas, beneficiando especialmente a los docentes que están en los niveles superiores de la Carrera	Las remuneraciones de los profesores de la CPM fueron fijadas por un Decreto Supremo N° 079–2009-EF del MEF que determinó la Remuneración Íntegra Mensual del I nivel de la Carrera, que sirve de base para calcular la de los siguientes niveles;	Se mencionó en el Marco de Buen Desempeño Docente	Creación de ocho escalas, se fijó un monto salarial base, un incremento para cada una de las escalas de acuerdo a la jornada laboral y se establecieron otras asignaciones (por ubicación de la I.E, tipo de I.E. y ejercicio de cargos). A partir de enero 2013 se efectuó el pago de la Remuneración Integral Mensual (RIM), un incremento de 300 nuevos soles en promedio y, en ningún caso, no menos de 100 nuevos soles	La escala salarial, las asignaciones y las diversas evaluaciones para promoción y ascensos contempladas en la Reforma Magisterial tratan de enfrentar este problema. No obstante, el piso salarial con el que se empieza la carrera tendría que ser más atractivo si se quiere atraer y retener al mejor talento en la docencia.	La LRM relaciona la remuneración con el desempeño a mayor escala, mayor salario y, que para ascender de escala, es requisito aprobar la evaluación del desempeño. Las remuneraciones y los incentivos económicos, por sí mismos, no tienen la potencialidad de hacer la carrera más atractiva y atraer a buenos candidatos a la docencia	En 2016, la carrera que cuenta con ocho escalas albergaba al 65,1 % del total de docentes en las primeras dos y al 30,1 % en las dos siguientes. Cuando se analiza su distribución territorial, se aprecia que, en el ámbito rural, el porcentaje de docentes de las primeras escalas aumenta de 65,1% a 74,2% (38,1% escala I y 36,0% escala II)	Decreto de Urgencia N.° 011-2017, incremento remunerativo para nombrados y contratados. Elevó valor hora de trabajo de la primera escala magisterial de S/ 59.35 a S/ 66.67 y estableció el piso salarial en S/ 2000 para profesores nombrados y contratados y hasta S/ 3800 (séptima escala magisterial y jornada de trabajo de 30 horas). Los DS-306 Y 307-2017-EF entre S/ 666 y S/ 2066 adicionales a su remuneración por desempeño y CTS, subsidio de luto y sepelio a contratados.		

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 12.

Avance cuantitativo del Indicador 15: Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
15. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente		0	2	2	2	1	2	2	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

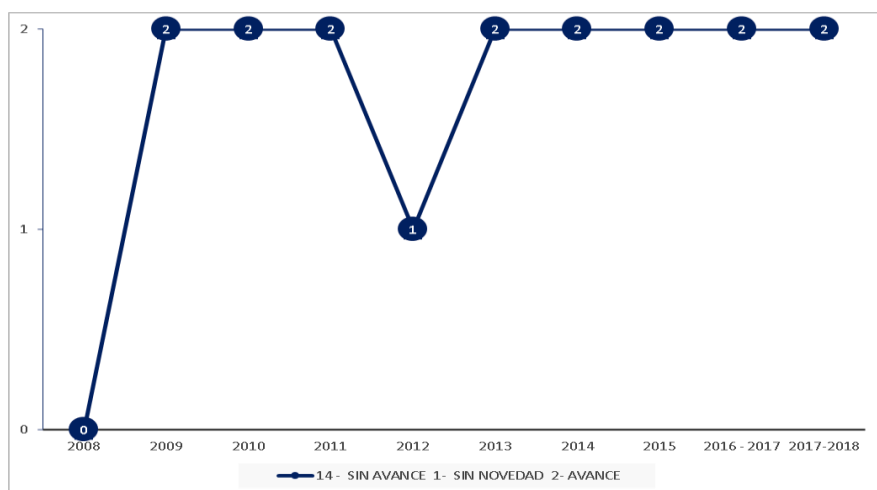


Figura 6: Avance del Indicador 15: Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente

Fuente: Tabla 12

En el 2009 la escala remunerativa beneficiaba a los docentes de los niveles superiores de la Carrera. En 2010 el Decreto Supremo N° 079-2009-EF del MEF fijó las remuneraciones y determinó la Remuneración Íntegra Mensual

(RIM) del I nivel de la Carrera, que sirve de base para calcular la de los siguientes niveles. Entre 2011 y 2013 en la LRM y su reglamento se crearon ocho escalas, se fijó salario para cada escala de acuerdo a la jornada laboral y por ubicación de la I.E, tipo de I.E. y ejercicio de cargos.

En enero 2013 se formalizó pago de la Remuneración Integral Mensual (RIM), lo que representa un incremento de 300 nuevos soles en promedio y, en ningún caso, no menos de 100 nuevos soles.

Entre 2014 y 2015 con la LRM la remuneración va con el desempeño docente para ascenso y a mayor escala, mayor salario. Sin embargo, la carrera no es atractiva ni atrae a buenos candidatos a la docencia.

Entre 2016-2017 existe un 65,1% del total de docentes en las primeras dos escalas y al 30,1% en las dos siguientes. En el ámbito rural, existen un 74,2% en la escala I y 36,0% escala II.

Entre 2017-2018 con el Decreto de Urgencia N.º 011-2017, se incrementó remuneración para nombrados y contratados. Norma implementada con el DS N.º 305-2017-EF, que estableció el piso salarial en S/ 2000 para nombrados y contratados, pudiendo los nombrados en séptima escala y 30 horas, percibir hasta S/ 3800.

Los DS-306 Y 307-2017-EF autorizó S/ 666 y S/ 2066 adicionales a su remuneración por el desempeño del cargo sin tomar en cuenta el régimen de procedencia y beneficios de CTS, subsidio de luto y sepelio a contratados.

Se concluye que sí hubo avance en el Sistema remunerativo docente según lo que se observa en Tabla y Figura respectiva.

Tabla 13.

Avance descriptivo del Indicador 16: Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo			No se registran acciones institucionales de reconocimiento para mejorar procesos y resultados educativos, como consecuencia de innovaciones en la gestión y por el desempeño pedagógico colectivo en las instituciones educativas.		Asignaciones por trabajar en zonas rurales, en zonas de frontera o en el Vraem, por enseñar en escuelas unidocentes, o bilingües, y por cargos de mayor responsabilidad. Implemento concurso nacional Buenas Prácticas Docentes anualmente.	Minedu otorgó un "Bono de incentivo al desempeño escolar" a todos los docentes de hasta 35% de las escuelas primarias que, dentro de cada UGEL o DRE, y en distintos grupos según sean polidocentes o completas o multigrado, alcanzasen mejores promedios ponderados en un índice compuesto por cuatro indicadores de desempeño. El MED implementó desde el 2014 el "Bono Escuela" para premiar a docentes y directores de primaria por los logros educativos de sus estudiantes en a ECE	La LRM establece incentivos por excelencia profesional y desempeño destacado de los docentes, a través de un Plan de Incentivos que implementa el Minedu en coordinación con los Gobiernos Regionales, sin embargo, este no se ha implementado. Reconocimientos otorgados por Estado e iniciativa privada: Maestro que deja huella, Palmas Magisteriales, concurso Buenas Practicas Docentes y Buena Escuela.	Con el objetivo de aliviar la carga económica y mejorar la calidad de vida de aquellos docentes con hijos destacados académicamente, el MED creó la "Beca de Excelencia Académica para hijos de docentes". Beca integral para realizar estudios superiores en carreras vinculadas a la ciencia y la tecnología y a las CCSS.	Beca Vocación de Maestro (BVM). Asimismo, se han realizado diseño de estrategias de acompañamiento a los becarios; y coordinaciones para la realización de prácticas pre profesionales en instituciones educativas de gestión pública. Bono de Atracción que se entrega a los docentes que ingresan a la CPM y ocupan el tercio superior en el orden final de méritos del concurso de nombramiento (3617 beneficiarios, en el Concurso de Nombramiento 2017). Beneficios en actividades culturales.	

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 14.

Avance cuantitativo del Indicador 16: Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
16. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo		0	0	2	1	1	2	2	2	2	2

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

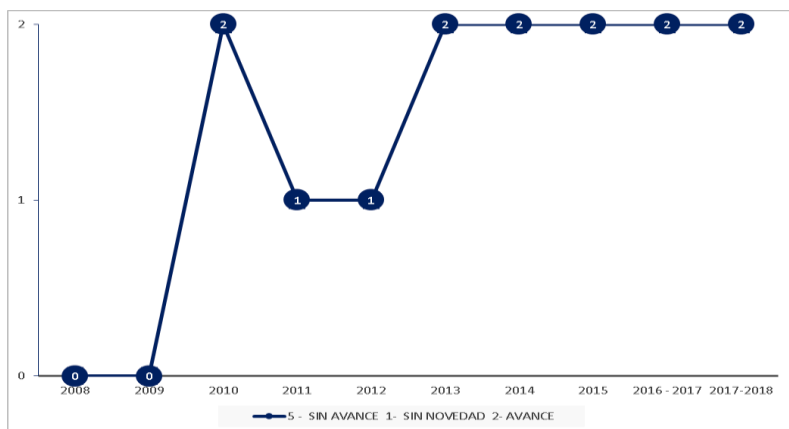


Figura 7: Avance del Indicador 16: Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño

Fuente: Tabla 14

Hasta 2010 no se registran acciones institucionales de reconocimiento en mejores resultados educativos e innovaciones en la gestión y desempeño pedagógico colectivo en las instituciones educativas.

En el 2013 se otorgan incentivos por laborar en zonas de frontera, rurales o en el Vraem; escuelas bilingües, multigrado o unidocentes y por cargos de mayor

responsabilidad. Se implementó concurso nacional Buenas Prácticas Docentes anualmente.

En el 2014 Minedu cedió un "Bono de incentivo al desempeño escolar" a todos los docentes dentro de cada UGEL o DRE que alcanzaron mejores promedios ponderados de desempeño. El MED implementó el "Bono Escuela" para premiar a directores y docentes de primaria por los logros educativos de sus estudiantes en la ECE.

En el 2015 la LRM establece incentivos por desempeño destacado y excelencia profesional, se desarrolla un Plan de Incentivos entre Minedu y Gobiernos Regionales, sin embargo, este no se implementó. Reconocimientos otorgados por iniciativa privada y Estado a: Maestro que deja huella, concurso Buenas Prácticas Docentes Palmas Magisteriales y Buena Escuela.

Entre 2016-2017 el MED creó la "Beca de Excelencia Académica para hijos de docentes" como incentivo económico; la Beca es integral para realizar estudios superiores en carreras vinculadas a la ciencia y la tecnología y a las CCSS. Entre 2017-2018 Beca Vocación de Maestro (BVM). También se implementó el Bono de Atracción que se entrega a los docentes que ingresan a la CPM y ocupan el tercio superior en el orden final de méritos del concurso de nombramiento y beneficios en actividades culturales.

Se concluye que si hubo avance en el indicador 16 respecto a los incentivos económicos y no económicos por resultados educativos, según la Tabla y Figura respectiva.

Tabla 15.

Avance descriptivo del Indicador 17: Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones e indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
<p>DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada</p> <p>Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"</p> <p>17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.</p> <p>Sistema de financiamiento para la adquisición de computadoras y programas de becas sostenidos por países desarrollados u organismos internacionales. sólo existen sistemas de crédito para profesores en la Derrama Magisterial</p> <p>Beneficios a docentes en actividades culturales: entrada gratuita a museos, monumentos arqueológicos y lugares históricos, 50% descuento en espectáculos culturales.</p>										

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 16.

Avance cuantitativo del Indicador 17: Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada										
17. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.	0	0	2	1	1	1	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

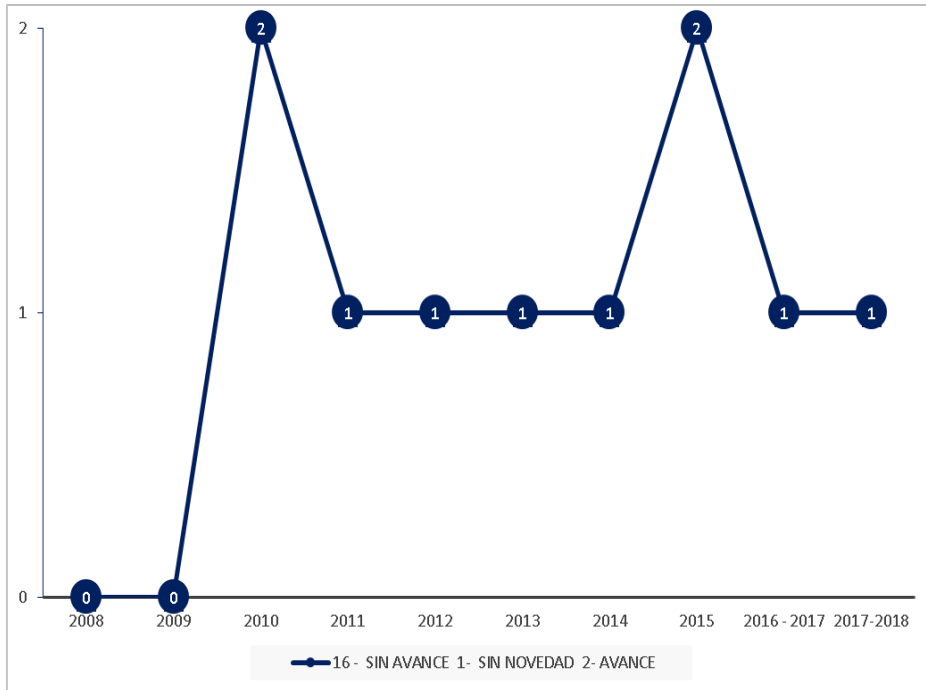


Figura 8: Avance del Indicador 17: Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida

Fuente: Tabla 16

Recién en el 2010 se implementó un Sistema de financiamiento para la adquisición de computadoras y programas de becas sostenidos por países desarrollados u organismos internacionales.

Los sistemas de créditos sólo existen para profesores registrados en la Derrama Magisterial.

En el 2015 se otorga Beneficios a docentes en actividades culturales, permitiendo entrada gratuita a lugares históricos, monumentos arqueológicos, museos y el 50% de descuento en los espectáculos y actividades culturales.

En conclusión, este indicador 17 referente a la facilidad de sistemas de créditos, pasantías y otros no tuvo el avance esperado en beneficio de los docentes, según la Tabla y Figura respectiva.

Tabla 17.

Avance descriptivo del Indicador 18: Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
18. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales		No existen viviendas para los docentes que trabajan en zonas vulnerables o rurales;		En concordancia con el literal f de la política 11.2 del PEN, que propone la dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales, el MED invertirá en la construcción y remodelación de 1 156 escuelas de redes bilingües y monolingües, lo cual incluye la construcción de un centro de recursos y viviendas docentes.		La dotación de viviendas a los docentes en zonas vulnerables o rurales, no hubo avances, a pesar de que el PEN y el Pesem contemplan el acceso a viviendas dignas en sus lugares de trabajo para los docentes en zona rural.		son más los docentes que trabajan en escuelas del área rural los que declaran tener instalaciones en mal estado o inexistentes		

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 18.

Avance cuantitativo del Indicador 18: Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales

Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)	AÑO										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018	
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
18. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales	0	0	2	1	2	2	1	2	1	1	

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

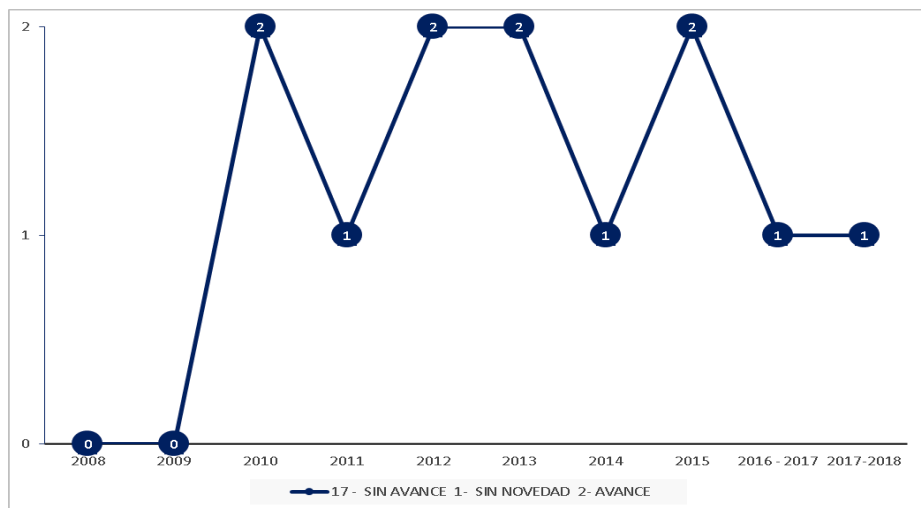


Figura 9: Avance del Indicador 18: Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales

Fuente: Tabla 18

Entre 2008, 2009 y 2010 no existían viviendas para los docentes que trabajan en zonas rurales o vulnerables; en el 2012 en concordancia con

la política del PEN, que propuso la entrega de viviendas a docentes asignados a zonas rurales o vulnerables, el MED invertiría en la construcción y remodelación de 1156 escuelas de redes monolingües y bilingües, lo cual incluye la construcción de un centro de recursos y viviendas docentes.

Al 2013 no hubo avances en la dotación de viviendas a los docentes en zonas rurales o vulnerables, a pesar de que el PEN y el Pesem contemplan el acceso a viviendas dignas en sus lugares de trabajo para los docentes en zona rural.

En el 2015 son más los docentes que trabajan en escuelas del área rural los que declaran tener instalaciones en mal estado o inexistente.

En conclusión, este indicador 18 no ha tenido avances en lo que respecta a la dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales; según Tabla y Figura respectiva.

Tabla 19.

Avance descriptivo del Indicador 19: Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
Dimensiones E indicadores	Documentos Revisados									
	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia"									
19. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	No se conocen acciones referidas a la promoción de núcleos de profesores innovadores y sus incentivos		Programa de Creatividad Docente, el cual busca que, a partir de la sistematización y posterior publicación de innovaciones, los docentes generen conocimiento sobre la propia práctica en comunidades de aprendizaje. Este es un programa permanente semi-presencial para 52 docentes seleccionados de diversas regiones			Red de Minedu y Pronabec implementaron una maestría presencial dirigida a docentes destacados en universidades de prestigio.		Red de docentes innovadores. Espacio virtual que cuenta con herramientas, videos y foros para promover innovación pedagógica a través del intercambio de ideas, experiencias y materiales relacionados a la innovación. Existen 2600 docentes participantes y 15 círculos según área curricular.		

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 20.

Avance cuantitativo del Indicador 19: Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)

	AÑO										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018	
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
19. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)	0	0	2	1	2	1	2	2	2	1	

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

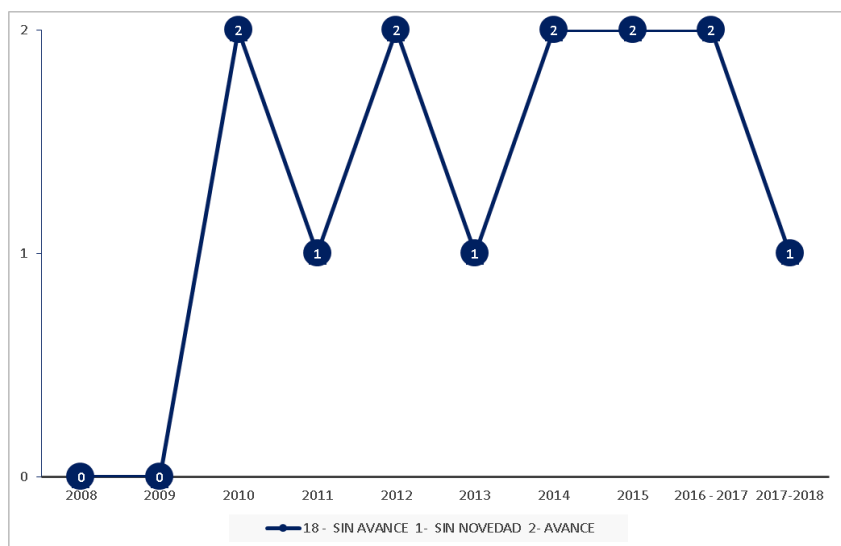


Figura 10: Avance del Indicador 19: Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)

Fuente: Tabla 20

Hasta el 2010 no se conocían acciones referentes a la promoción de núcleos de profesores innovadores y sus incentivos. En el 2012 se crea

el Programa de Creatividad Docente, el cual buscó que los docentes generen conocimiento sobre la propia práctica en comunidades de aprendizaje, a partir de la sistematización y posterior publicación de sus innovaciones. Este es un programa permanente semi-presencial para 52 docentes seleccionados de diversas regiones. En el 2014 la Red de docentes innovadores busca la sostenibilidad del sistema a través de la generación de un espacio virtual y presencial dirigido a docentes para el intercambio de ideas, experiencias y materiales vinculados a la innovación y a la mejora de la práctica pedagógica.

En el 2015 Minedu y Pronabec implementaron una maestría presencial dirigida a docentes destacados en universidades de prestigio.

Entre el 2016-2017 en la Red de docentes innovadores existen 2600 docentes participantes y 15 círculos según área curricular en el espacio virtual para compartir videos, foros, herramientas y promover innovación pedagógica a través del intercambio de experiencias y materiales relacionados a la innovación.

Se concluye que en el Indicador 19 sí se dio avance a lo que respecta a la promoción de núcleos de docentes innovadores, según Tabla y Figura respectiva.

Tabla 21.

Avance descriptivo del Indicador 20: Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2016 – Junio 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2017 – junio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	El MED ha desarrollado un Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente para los profesores que se presentaron a la Evaluación Censal del 2007, que cuenta con incentivos económicos.			Los formadores de docentes no cuentan con una carrera que permita su desarrollo profesional y el acceso a una remuneración adecuada. Por otro lado, no son prioridad en las acciones de actualización y perfeccionamiento, por lo que la diferencia de competencias entre un profesor en servicio y un formador de docentes es casi imperceptible.						

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 22.

Avance cuantitativo del Indicador 20: Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017-2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)										
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada										
20. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

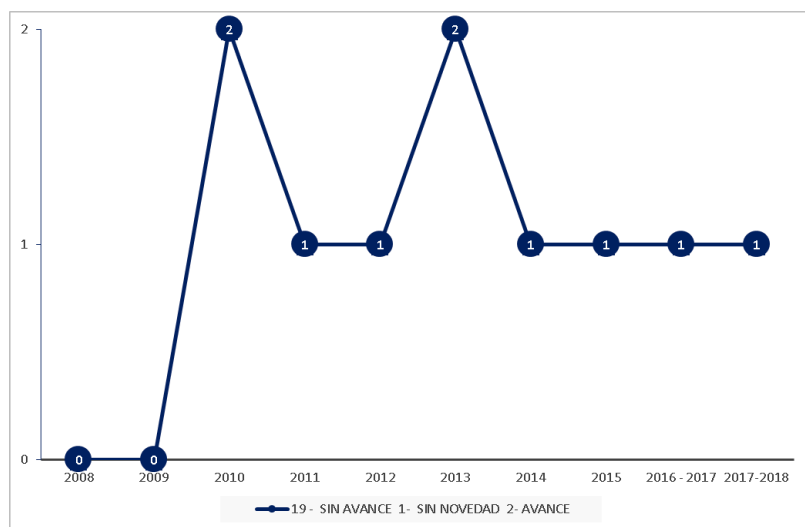


Figura 11: Avance del Indicador 20: Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.

Fuente: Tabla 22

El avance se observa a partir del 2010 cuando el MED desarrolló un Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente para los profesores que se presentaron a la Evaluación Censal del 2007, que cuenta con incentivos económicos.

En el 2013 los formadores de docentes no cuentan con una carrera que permita su desarrollo profesional y el acceso a una remuneración adecuada. Por otro lado, no son prioridad en las acciones de actualización y perfeccionamiento, por lo que la diferencia de competencias entre un profesor en servicio y un formador de docentes es casi imperceptible. Se implementa los docentes fortaleza, con incentivos, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En conclusión este indicador: Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores en la formación en servicio no evidencia avance, según la Tabla y Figura respectiva.

Tabla 23.

Avance descriptivo del Indicador 21: Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes

Documentos revisados	AVANCE 2008	AVANCE 2009	AVANCE 2010	AVANCE 2011	AVANCE 2012	AVANCE 2013	AVANCE 2014	AVANCE 2015	AVANCE 2016 - 2017	AVANCE 2017-2018
	Documentos Revisados									
Dimensiones E indicadores	PEN en el 2008: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (abril 2009) Pág. 18-19	PEN en el 2009: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (enero 2010) Pág. 19-24	PEN 2007-2010: Balance y Recomendaciones Autor: CNE (julio 2011) Pág. 45-54	PEN: Balance y Recomendaciones 2011 Autor: CNE (julio 2012) Pág. 17-23	PEN: Balance y Recomendaciones 2012 Autor: CNE (febrero 2013) Pág. 34-40	PEN: Balance y Recomendaciones 2013 Autor: CNE (marzo 2014) Pág. 31-35	PEN: Balance y Recomendaciones 2014 Autor: CNE (junio 2015) Pág. 33-42	PEN: Balance y Recomendaciones 2015 Autor: CNE (octubre 2016) Pág. 48-66	PEN: Balance y Recomendaciones 2016 - 2017 Autor: CNE (Ene 2017) Pág. 85-120	PEN: Balance y Recomendaciones 2017 - 2018 Autor: CNE (julio 2018) Pág. 25-30
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada	Revisión descriptiva de las principales medidas para el cumplimiento de los resultados esperados al 2021 en el Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”									
21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes			Algunas municipalidades expiden resoluciones de felicitación por la antigüedad en el servicio pero no por la calidad profesional del profesor. Solo el Fondep, órgano que tiene pocos recursos, atiende la promoción de los profesores innovadores.		Concursos en el sector privado (“La Buena Escuela”) o en el sector público (“Buenas Prácticas Docentes”, redimensionamiento o de las Palmas Magisteriales), que no son suficientes para revertir la mala imagen antes anotada. Lo que sí ha contribuido al reconocimiento y revaloración social de los docentes ha sido la difusión de las experiencias de la Buena Escuela por un canal de señal abierta.	Con la finalidad de promover y reconocer las buenas prácticas pedagógicas en aula, el MED realiza el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes que busca visibilizar y reconocer el esfuerzo de docentes creativos orientados a alcanzar mejores logros de aprendizaje.		Difusión de buenas prácticas en espacios físicos y virtuales. Encuentro nacional de Buenas Prácticas Docentes. Espacio de intercambio pedagógico realizado anualmente desde 2014 que convoca a docentes, directores, académicos, funcionarios de las DRE entre otros. Los docentes ganadores tienen un rol de líder pedagógico en este espacio de difusión.		

Fuente: Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 2)

Tabla 24.

Avance cuantitativo del Indicador 21: Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
21. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes		0	0	2	1	2	2	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3)

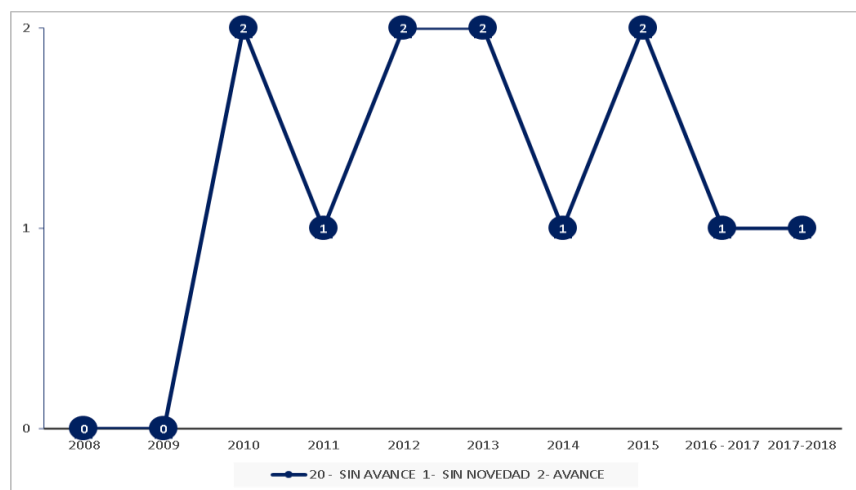


Figura 12: Avance del Indicador 21: Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes

Fuente: Tabla 24

A partir del 2010 algunas municipalidades expiden resoluciones de felicitación por la antigüedad en el servicio pero no por la calidad profesional del profesor. Solo el Fondep, órgano que tiene pocos recursos, atiende la promoción de los profesores innovadores.

En el 2012 se da el Concursos en el sector privado: “La Buena Escuela” o en el sector público: “Buenas Prácticas Docentes”, Palmas Magisteriales. Difusión de las experiencias de la Buena Escuela por un canal de señal abierta contribuyó al reconocimiento y revaloración social de los docentes.

En el 2013 el MED realiza el Concurso Nacional de Buenas Practicas Docentes con la finalidad de promover y su labor en aula y busca visibilizar y reconocer el esfuerzo de docentes creativos orientados a alcanzar mejores logros de aprendizaje.

En el 2015 se realizó difusión de buenas prácticas en espacios físicos y virtuales y el Encuentro nacional de Buenas Prácticas Docentes como un espacio de intercambio pedagógico entre directores, docentes, académicos, funcionarios de las DRE entre otros. Los docentes ganadores tienen un rol de líder pedagógico en este espacio de difusión. En conclusión, el indicador 21: Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes, si se evidencia avance según la Tabla 24 y Figura 12.



Anexo 11: Artículo Científico

1. Título

Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia: Avance entre 2008 – 2018.

2. Autora

Br. Fátima del Socorro Torres Cáceres

fatimatorres0106@gmail.com

(ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5505-7715>)

3. Resumen

La proximidad al Bicentenario de Independencia del país, permite recapacitar y preguntarse si las políticas educativas planificadas se estaban cumpliendo según lo normado. En tal sentido, el objetivo del estudio fue describir el avance del Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, periodo 2008 - 2018. El principal fundamento técnico, como Política Educativa Nacional, fue el Proyecto Educativo Nacional (PEN). Fue una investigación de enfoque cuantitativa, con método deductivo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal, descriptiva debido a que se hizo descripción de fenómenos. La muestra fue no probabilística e intencional y estuvo conformada por los diez (10) documentos elaborados por el Consejo Nacional de Educación (CNE) que dan informe del avance de los Objetivos Estratégicos del PEN. Se utilizó la técnica de análisis documental; para la revisión de contenido a través de una Ficha descriptiva de revisión documental que permitió registrar información abreviada, sin interpretación ni crítica. El instrumento fue un check list para el logro del objetivo general de la investigación. Los resultados de la descripción realizada conllevaron a concluir que hubo avance en el Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, durante el periodo 2008 – 2018 según las medidas establecidas en el PEN.

4. Palabras claves:

Formación inicial y continua, Carrera Pública Magisterial.

5. Abstract

The proximity to the bicentenary of the independence of the country, allows you to reconsider and wonder if educational policies were to be satisfied according to the standards. In this sense, the objective of the study was to describe the progress of the strategic objective: well-trained teachers carrying out professionally, teaching period 2008-2018. The main technical foundation, as a national educational policy, was the national education project (PEN). It was a quantitative

approach to research, applied, not experimental, transverse, descriptive since became a description of phenomena. The sample was not probabilistic and intentional and was formed by ten (10) documents prepared by the National Council of education (CNE) that report the progress of the strategic objectives of the NSP. We used the technique of documentary analysis; for review of content through a sheet of documentary review which allowed record abbreviated information, without interpretation or criticism. The instrument was a check list for the achievement of the general objective of the research. The results of the performed description led to conclude that there was progress in the strategic objective "Well-prepared teachers who professionally practice teaching", during the period 2008-2018 according to the measurements set out in the PEN.

6. Key words: initial and continuing training, teaching public career.

7. Introducción

Un maestro bien preparado que ejerce profesionalmente la docencia es pieza fundamental en todo proceso de enseñanza aprendizaje realizado para optimizar la calidad en la educación que reciben los estudiantes; pues solo es posible una educación de calidad con profesionales competentes, comprometidos y éticos que transmitan aprendizajes con valores universales, principios democráticos, desarrollo personal, equidad de género e inclusividad.

En tal sentido, las Naciones Unidas (CEPAL), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y la Secretaría General Iberoamericana (2010) en las Metas Educativas al 2021: educación para la nueva generación de los bicentenarios, cuyo fin es redoblar esfuerzos para conseguir los objetivos de la Educación para Todos, mencionó que la formación docente, es prioridad para fortalecer la profesión docente con una formación inicial óptima, de calidad y tener oportunidades de acceder a los diversos programas de formación continua para favorecer la mejora del logro de aprendizaje de los estudiantes.

En el Perú se definió la Revaloración de los docentes en su profesión docente, por ser la Formación Inicial y la Formación en Servicio un eje de la reforma educativa alineada con el PEN - Proyecto Educativo Nacional al 2021 que proyectó seis objetivos estratégicos educativos nacionales y el objetivo tres se refiere a preparar bien a los Maestros para que ejercen profesionalmente la docencia que da

cumplimiento al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°4 que forma un esencial Objetivo en Educación de la Agenda al 2030, en su meta 10 referido a la formación inicial de profesores en los estados en desarrollo como el nuestro. (Cuenca y Carrillo, 2017).

La Ley 29944 (2013) Ley de Reforma Magisterial - estableció que un docente es un profesional de la educación, titulado como profesor o como licenciado en cualquier nivel de educación de la EBR, con calificaciones y competencias debidamente certificadas y que ofrece un servicio público en una enseñanza con pertinencia, calidad y equidad. La Formación Inicial de un docente se realiza en las Instituciones superiores acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); asimismo, la Formación en servicio de los docentes tiene como propósito organizar y desarrollar actividades de especialización, actualización y capacitación. (Art. 4, 6, 7, 24)

Gómez (2016) analizó las acciones realizadas, logros y resultados obtenidos referidos a la implementación de las políticas públicas educativas como el Acuerdo Nacional, la Ley 28044, Foro Nacional Educación para Todos y el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 y concluyo que la política pública educativa aún no está instaurada, porque no tiene subvención ni presentan acciones y programas orientados a resolver los problemas de ciudadanía, convivencia, género, democracia, interculturalidad y tolerancia que se muestran en la sociedad desde

una perspectiva educativa. Por otro lado, Sucasaca (2017) realizó la investigación con el objetivo de examinar la relación entre el Proyecto Educativo Nacional y el Proyecto Educativo Institucional, documentos que corresponden a la gestión educativa a nivel nacional e institucional y concluyó que el Proyecto Educativo Nacional es inclusivo, idealista, integrador y ambicioso al mostrar el norte de la educación y así que el Proyecto Educativo Institucional llega a ser la planificación estratégica de toda Entidad Educativa. Bernabé (2013) analizó documentos de política educativa producidos respecto a la formación inicial del docente y las ideas referentes a enseñanza y el papel del profesor que se especifica en la Ley 28044, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y el Plan Nacional de Educación para Todos. Fue un Análisis de Contenido documental y entre los hallazgos conseguidos en el análisis del Proyecto Educativo Nacional – PEN halló que adyacente a las ideas semejantes a la representación de pragmática y eficiencia del proceso de enseñanza, especialmente en apreciar el desempeño del docente que este articulado con los procesos de reconstrucción del logro de aprendizaje de los estudiantes.

A nivel internacional, Raymond (2017) en su investigación: *Well-prepared teachers inspire student learning* (Maestros bien preparados inspiran el aprendizaje de los estudiantes). Consideró que esta es una era de transformación en la preparación, inducción y evaluación de los futuros maestros y que los estados deben ser responsables de establecer estándares de desempeño que aseguren que los nuevos maestros estén bien preparados para ser competentes y estar listos para enseñar. Razón por la cual el Centro de Stanford para la Evaluación, el Aprendizaje y la Equidad (ESCALA) desarrolló el TPA, que es un sistema de apoyo y evaluación específico de la disciplina basado en el rendimiento que los programas de preparación de maestros en los EE. UU. que se pueden usar para respaldar, medir y enfatizar el conocimiento y las habilidades necesarios en los futuros profesores a fin de estar mejor preparados.

Heineke, Ryan y Tocci (2015) publicaron el Artículo denominado: *Teaching, Learning, and Leading: Preparing Teachers as Educational Policy Actors* (Enseñar, aprender y liderar: preparar a los maestros como actores de la política educativa). Los autores realizaron un análisis dentro de los contextos federales, estatales y locales actuales de la reforma educativa;

mencionaron que los maestros deben ser reconocidos como actores centrales en el trabajo de políticas, pero rara vez son preparados para que se conviertan en actores de políticas. Al comprender dichas implicaciones para la formación docente, investigaron el aprendizaje de los maestros candidatos sobre la complejidad y el dinamismo de la política educativa a través de un programa de preparación de maestros en el desarrollo de su profesión, en cuatro contextos escolares. Estudiaron cualitativamente casos de ocho maestros candidatos a medida que exploran las políticas en la práctica.

Young y Lewis (2015) desarrollaron una investigación sobre: *Educational Policy implementation revisited* (Revisión de la implementación de la política educativa). Este artículo describe las razones de esta materia especial sobre la implementación de políticas educativas y aporta una descripción general de los artículos sobre este contenido. Además de resumir cada artículo, señalan cómo los hallazgos de las diferentes contribuciones desafían, complementan y complican no solo los hallazgos y conclusiones de otros trabajos sobre este tema, sino también las ideas articuladas por otros autores.

Avalos (2014) en su investigación cualitativa sobre las iniciativas de política educativa nacional que afectaron la formación inicial de los docentes y su efectividad en los últimos quince años en Chile. Utilizó las categorías planteadas por la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica (OCDE, 2005) así como el informe internacional McKinsey de Barber y Mourshed, 2007 referido a la atracción, desarrollo y retención de Profesores Efectivos. Examinó las políticas del país a la luz de los énfasis en las políticas de formación docente, sus principales de incentivos, apoyo, regulación y control encuadrados en las intenciones extensas para asegurar la calidad educativa. En su análisis mencionó que se decretó la exigencia obligatoria de la acreditación, con la aplicación de estándares, en todas las carreras de pedagogía para el aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior en la formación docente y un examen de egreso –sin las exigencias mínimas de calidad- de su formación para condicionar la postulación a una entidad educativa. Concluyó que la preparación docente no es atracción para los mejores egresados de la educación media; que los programas de formación de las instituciones formadoras crecieron más en cantidad que en la calidad y esto afectó la competencia de sus egresados y que la distribución de nuevos

profesores en el sistema escolar es inequitativa debido a que quienes teóricamente son mejores docentes, porque fueron formados en instituciones más selectivas, no laboran en las instituciones más necesitadas de estos.

Respecto a las teorías relacionadas, la presente investigación se fundamenta principalmente en la Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN), cuyo tercer Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” es motivo de la revisión documental para describir de avance del objetivo entre el período 2008 – 2018. Sin embargo, se puede especificar importantes documentos internacionales y nacionales sobre la variable y entre ellos se tiene a la Agenda al 2030 (2015) para el Desarrollo Sostenible (ODS) que sus 17 ODS son la hoja de ruta nueva que es una histórica oportunidad para el Caribe y América Latina, en cuyo cuarto Objetivo está referido a poder garantizar una educación de calidad, equitativa e inclusiva.

La Política: Metas Educativas al 2021 (2010) estableció como fin fortalecer las políticas educativas y culturales, propensas a poder aseverar el derecho a una educación con calidad y con una universal cobertura y que el soporte de formación inicial y capacitación en las buenas experiencias docentes para quienes ejecutan y practican la docencia en contextos y realidades vulnerables y poco asequibles es esencial. (pág. 75). Respecto al perfeccionamiento profesional de los docentes, citó que es elemento clave para lograr la calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las políticas educativas públicas en beneficio de los profesores requieren una reflexión sobre todas las condiciones y contextos donde laboran los docentes para trastornar los obstáculos posibles que limitan el éxito de las iniciativas encaminadas, de forma específica, al avance profesional de los y las docentes. (Pág. 135).

En la publicación: Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú (2017) publicada por la Oficina de UNESCO-Lima y el Consejo Nacional de Educación (CNE) del Perú se mencionó que el Perú coincide con las realidades de otros países latinoamericanos en lo referente a las habilidades para mejorar el trabajo de la práctica docente y que se han ejecutado a través de campos bastante definidos y que están convertidas en políticas respecto a la formación inicial; desarrollo profesional o formación en servicio; la carrera docente; la evaluación del desempeño docente; y

las remuneraciones e incentivos para el docente. Políticas establecidas a partir de la influencia ejercida por el Proyecto Educativo Nacional y sus propuestas en relación a la calidad de las competencias de las y los docentes. (p.6)

La Constitución Política del Perú (1993) mencionó que la Ley norma los requisitos para poder cumplir funciones como profesor y tanto el Estado como toda la sociedad intentan la profesionalización, capacitación, evaluación y su permanente promoción. (Art. 13° y 15°). Mediante el Acta de Suscripción del Acuerdo Nacional (2002) en la política 12° incumbe al acceder universalmente a una pública educación de calidad y gratuita; entonces a fin de lograr la calidad en educación no solo es importante una buena gestión, sueldos adecuados, coherente infraestructura, materiales de enseñanza, un currículo adecuado sino es importante la formación del docente tanto inicial y continua a fin de contar con excelentes profesionales comprometidos y bien preparados que ejerzan su profesión con una práctica pedagógica de calidad.

La Ley 28044 (2003), Ley General de Educación, estableció que la misión del profesor es favorecer de manera eficaz la formación de manera integral a sus estudiantes y para su estabilidad en la carrera pública docente requiere su solvencia moral, idoneidad profesional, salud mental y física a fin de no poner en riesgo la integridad de sus estudiantes. Dicha Ley estableció que entre las funciones del profesor está la de incluirse en programas de actualización profesional y capacitación que contribuyen al proceso de la evaluación docente. (Art. 56°).

En el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) al 2016 se estableció el Objetivo Estratégico Nacional N° 2 que está alineado al Objetivo de Desarrollo Sostenible cuatro que estableció el afirmar una educación equitativa, inclusiva y de calidad para suscitar importantes oportunidades en el logro de aprendizaje para todos y todas las personas a lo largo de sus vidas. (pág. 56).

El Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021 (PESEM) se formuló desde la metodología de planeamiento estratégico certificada por el CEPLAN cuyo componente dos está referido a la calidad docente en su formación y capacitación tomando en cuenta que el aprendizaje sucede por medio de la experiencia y la calidad del docente. Asimismo, está referido a la atracción y retribución docente la revalorización de la carrera magisterial así como también a la retribución el rol de los buenos

docentes. El atraer a los mejores profesionales a la carrera magisterial implica la exigencia de acrecentar las exigencias en la selección de incorporación a los programas de formación inicial del docente; incrementar salarios en escalas según la carrera magisterial (Ley 29944) y el estatus como el prestigio de los profesores para el desarrollo profesional del docente implica responder a un esquema meritocrático que refrende la atracción, la retribución y la valoración de buenos docentes. (pág. 14).

Entre los Lineamientos de la Política Sectorial 2016 – 2021 y el logro de la Visión del Sector Educación al 2021 se plantearon cinco objetivos sectoriales; el tercer objetivo busca acrecentar las competencias de los docentes para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en su práctica pedagógica. Esta política busca la revalorización de la carrera magisterial y que sea meritocrática de tal manera que ningún docente perciba menos de dos mil soles; establecer mecanismos para dicha revalorización que sean no monetarias y reconocimientos al excelente desempeño docente, a las buenas prácticas pedagógicas de los docentes y a la innovación que les permita resultados óptimos de un aprendizaje entre pares para mejores resultados. (PEDN, p. 22).

El Consejo Nacional de Educación (2016) presentó el documento sobre las Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) cuyo propósito fue identificar prioritariamente cinco líneas de política educativa a ser alcanzadas en el 2021, y que están en estrecha relación con lo establecido en los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN) cuya tercera línea, es la Revaloración profesional del docente como primordial motor de la calidad. Para ello, se debe conformar una fuerza laboral docente, a través de políticas para la atracción de personas con talento para la carrera magisterial a fin de poder distribuir los puestos de trabajo y establecer medidas preventivas para suplir a los profesores que se jubilan o que temporalmente no asisten a la Institución Educativa por motivos diversos. También, la calidad en la formación del docente es un componente esencial para mejorar la educación; promulgar e implementar una nueva ley de reforma magisterial; la realización del programa de inducción para maestros noveles; fijar una nueva Remuneración Íntegra Mensual (RIM); y otorgar asignaciones económicas a las y los docentes que laboren en zonas desafiantes.

El Objetivo Estratégico: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” es uno de los seis objetivos estratégicos de la Política Pública: Proyecto Educativo Nacional (PEN); por ello, es importante definir Política Pública que según Ruiz y Cadénas (2015) mencionaron que las Políticas Públicas se refieren a aquellas acciones de gobierno que buscan las estrategias de cómo dar respuestas a las muchas demandas de la sociedad de nuestro país y pueden ser concebidas como el uso estratégico de los recursos para atender los problemas que tiene un país. Entendiéndose que las políticas públicas tienen una finalidad específica y en ella participan otros grupos sociales que buscan cambiar un entorno social.

El Consejo Nacional de Educación (CNE) mencionó que el Proyecto Educativo Nacional, estableció los cambios que demanda la educación peruana. Un primer cambio es suplir la educación causante de distinciones por una que ofrezca oportunidades y resultados en educación de una calidad igualitaria, sin discriminación; segundo, es convertir a las institución educativa en espacios de un auténtico aprendizaje que sea pertinente, con creatividad e innovación, en una convivencia responsable y respetuosa en la práctica y ejercicio de los derechos y deberes; tercero, es el emprendimiento de una gestión éticamente organizada, descentralizada, con mucha participación y que los recursos sean utilizados con eficiencia óptima; el cuarto cambio, es *peregrinar de una práctica docente con insuficiencia profesional y masiva a una práctica docente con pretensiones de excelencia profesional y con meritorio reconocimiento de logros y verificados resultados*; el quinto cambio es apoyar la creación, innovación e invención en el entorno de la educación superior para ser un soporte a fin de superar nuestra histórica realidad de pobreza y también poder lograr un sostenible desarrollo social y la competitividad de nuestro país; y el sexto cambio es emigrar de una englobada educación en paredes estrechas de una escuela, para fortificar la sociedad que orienta y forma sus ciudadanas y ciudadanos, que les da compromisos con su comunidad y los perfila a una educación del futuro con excelencia. (PEN, 42).

En este objetivo estratégico se han establecido dos resultados con sus respectivas políticas al 2021. Uno respecto al sistema integral de Formación Inicial y Formación Continua docente; y, el segundo sobre la Carrera pública magisterial renovada. En tal sentido, el PEN

estableció medidas de cumplimiento, las mismas que se detallan en las tablas 2 y 3, a las mismas que se hizo una revisión descriptiva del avance. La revisión fue de los documentos sobre los

8. Metodología

Según su finalidad, fue una investigación aplicada, de carácter descriptiva por la revisión descriptiva de documentos, de alcance temporal, es una investigación transversal porque la información se recogió en un único momento. Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa por centrarse fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación además usa metodología empírico analítico. (p. 20 - 23). El diseño trabajado fue no experimental dado a que no se ha manipulado variables, fue descriptivo simple, se buscó y recogió información del estudio realizado relacionada con el objetivo. En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su obra sobre la Metodología de la Investigación, un estudio descriptivo busca especificar las propiedades, las importantes

Tabla 1.

Población de la investigación

Política	año
La Agenda al 2030 y los ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible	2015
Las Metas Educativas al 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios	2010
Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú (UNESCO, Ley 28044. Ley General de Educación	2017
Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)	2003
Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016 – 2021 (PESEM)	2016
Primera evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN)	2016
Documento: Avances de la Política Sectorial en el Marco de la Política General de Gobierno, OCDE y la Agenda 2030 a noviembre de 2016	2018
Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario	2016
Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN)	2007
PEN. Balance y recomendaciones (10 documentos del CNE)	2008 - 2018
Total 20 documentos	

Nota: Datos tomados del marco teórico.

La muestra fue no probabilística e intencional y estuvo conformada por los diez (10) documentos elaborados por el Consejo Nacional de Educación (CNE), órgano especializado, consultivo y autónomo del Ministerio de Educación cuya finalidad es realizar el seguimiento y evaluación del PEN y responsable de informar avance de los seis Objetivos Estratégicos. En tal sentido, se elaboró una Ficha descriptiva de revisión documental del periodo 2008 al 2018.

Se aplicó la técnica de análisis de contenido, técnica de investigación para la descripción sistemática, objetiva y cuantitativa del contenido manifiesto en documentos en la búsqueda de

balances y recomendaciones del PEN realizado por el Consejo Nacional de Educación (CNE) se presenta como anexo 3 en la Ficha descriptiva de revisión documental.

características de un fenómeno y describe tendencias de un grupo o población. El diseño de investigación es el siguiente:

$$M_1 \longrightarrow O$$

Donde:

M_1 = Documentos del CNE: PEN Avances y recomendaciones

O = Observación de la variable (Revisión de información).

La Población fue conformada por las Políticas educativas a nivel internacional y nacional que fundamentan el objetivo estratégico tres de la Política Educativa: Proyecto Educativo Nacional al 2021. Las mismas que se detallan en la tabla siguiente:

datos objetivos (Krippendorff, 1997) y el instrumento para la recolección de datos fue mediante un check list que fue validado por expertos.

9. Resultados

Tabla 1.
Avance cuantitativo de la Dimensión 1: Sistema Integral de Formación docente.

Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)	AÑO									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensión 1: Sistema Integral de formación docente										
1. Activar institución que acredite instituciones y programas de formación docente inicial y en servicio con estándares de calidad.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Especialización en educación rural	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
3. Fortalecer el proceso de formación inicial de los docentes	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4. Sistema nacional descentralizado de formación continua de los docentes.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5. Énfasis en programas de acompañamiento pedagógico para docentes y directivos en servicio de zonas necesitadas y condiciones difíciles.	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
6. Creación de nuevas especialidades de carrera profesional en educación inicial, inclusiva y otras.	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
7. Criterios para buena enseñanza y buena gestión	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2
8. Fomento de sistematización y documentación de experiencias pedagógicas mediante incentivos a la producción.	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
9. Escuelas con mejores resultados en cada red escolar comparten experiencias y trabajan coordinadamente.	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3) y Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 3)

Según los resultados obtenidos en el Avance cuantitativo de la Dimensión 1, tomando en cuenta la revisión documental detallada en la Ficha descriptiva (Anexo 2), se puede observar que los indicadores (medidas de cumplimiento) del Sistema Integral de Formación docente, se puede concluir que, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances. En el indicador 9: “Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente”, se observa que de acuerdo a la revisión de los documentos del CNE la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” se mantuvo sin novedad así como no se evidencia ninguna red en funcionamiento. Por tanto, de acuerdo a las medidas de cumplimiento establecidas en el objetivo establecido 3 del PEN, sí hay en el avance del Sistema Integral de Formación Docente.

Tabla 2.

Resumen del Avance cuantitativo de la Dimensión 2: Carrera Pública Magisterial Renovada

	AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 - 2017	2017- 2018
Dimensiones e indicadores (medidas de cumplimiento)											
DIMENSIÓN 2: Carrera Pública Magisterial renovada											
1. Ingreso a la carrera Pública Magisterial solo a docentes que provienen de instituciones acreditadas que incluya etapa inicial de inserción		2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2. Organizar Programa nacional de evaluación y certificación profesional docente como requisito de permanencia en la CPM y acceder a los aumentos o bonificaciones		0	0	2	1	1	1	2	1	1	1
3. Mecanismos técnicos, transparentes y equitativos de Evaluación del desempeño docente que posibiliten la promoción profesional.		0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
4. Programa de selección docentes más competentes para lugares de mayor necesidad y menor desarrollo mediante incentivos		0	0	2	1	1	2	1	2	1	1
5. Ajuste en la Jornada de trabajo magisterial hasta de 40 horas de trabajo efectivas a la semana con no más de ¾ dedicadas a la docencia directa.		0	2	2	2	1	1	2	2	2	1
6. Sistema remunerativo docente con remuneraciones básicas comunes dignas y diferenciales según niveles en la CPM y resultados de la evaluación docente		0	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7. Incentivos económicos y no económicos por resultados educativos en mejoras de gestión y desempeño pedagógico colectivo		0	0	2	1	1	2	2	2	2	2
8. Facilitación de sistemas de créditos, pasantías y otros para mejorar calidad profesional y nivel de vida.		0	0	2	1	1	1	1	2	1	1
9. Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales		0	0	2	1	2	2	1	2	1	1
10. Programa de promoción de núcleos de docentes innovadores con incentivos (becas de estudio)		0	0	2	1	2	1	2	2	2	1
11. Selección de los mejores docentes innovadores como capacitadores del programa de formación en servicio con incentivos.		0	0	2	1	1	2	1	1	1	1
12. Reconocimiento público en gobiernos locales por mejores prácticas docentes		0	0	2	1	2	2	1	2	1	1

Leyenda: 2 = Avance 1 = Sin novedad 0 = Sin avance (escala de medición)

Fuente: Check List (Anexo 3) y Ficha descriptiva de revisión documental (Anexo 3)

Según la descripción realizada a los indicadores de la Dimensión 2, se puede concluir que, a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018 no se ha implementado.

Por tanto, el avance de la Carrera Pública Magisterial Renovada, presenta avance conforme las medidas de cumplimiento establecidas en el Proyecto Educativo Nacional. En general, se puede concluir que el Objetivo Estratégico tres del PEN presenta un significativo avance durante el período 2008 – 2018.

10. Discusión

Los resultados obtenidos confirmaron el Objetivo General de la investigación que fue describir el avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; es decir, la aplicación del Check List indicó que hubo avance del objetivo citado. Al respecto, Raymond (2017) en su investigación: Well-prepared teachers inspire student learning (Maestros bien preparados inspiran el aprendizaje de los estudiantes) consideró que es importante la preparación, inducción y evaluación de los futuros maestros bien preparados para ser competentes y estar listos para enseñar y que los estados deben ser responsables de establecer estándares de desempeño. Asimismo, Gómez (2016) hizo un análisis de las políticas públicas educativas como el Acuerdo Nacional, la Ley 28044, Foro Nacional Educación para Todos y el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 y concluyó que aún no están instauradas, porque no tiene subvención ni presentan acciones y programas orientados a resolver los problemas de ciudadanía, convivencia, género, democracia, interculturalidad y tolerancia que se muestran en la sociedad desde una perspectiva educativa.

El Objetivo Específico 1 de la investigación fue describir el avance de Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; después de la revisión documental de contenido y aplicación de la Check List se obtuvo que hubo avance de la Dimensión 1 Sistema Integral de formación docente durante el período 2008 – 2018, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente, el cual no hubo avances, en la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” al considerar que no se cuenta con ninguna red en funcionamiento. En tal sentido, Bernabé (2013) realizó un análisis documental de política educativa producidos respecto a la formación inicial del docente y las ideas referentes a enseñanza y el papel del profesor que se especifica en la Ley 28044 – Ley General de Educación, el Proyecto Educativo Nacional al 2021 y el Plan Nacional de Educación para Todos y concluyó que el PEN contiene la parte ética de la docencia, la construcción personal, colectiva de la docencia y la función de planificar y organizar el aprendizaje colectivo que este articulado con los procesos de reconstrucción del logro de aprendizaje de los estudiantes. Al respecto, la tercera Línea Prioritaria de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) está referida a la

Revaloración profesional del docente como motor principal de la calidad educativa por ser la fuerza laboral docente para la atracción de personas con talento mejor calificadas para la carrera magisterial a fin de poder distribuir los puestos de trabajo. Tampoco se han previsto medidas preventivas para suplir a los profesores que se jubilan o que temporalmente no asisten a la Institución Educativa por motivos diversos.

El Objetivo Específico 2 fue describir el avance de la Carrera Pública Magisterial Renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018; después de la revisión documental de contenido y aplicación de la Check List se obtuvo que hubo avance de la Dimensión 2 Carrera Pública Magisterial Renovada a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances, referente a la Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018 no se ha implementado. Al respecto, el Consejo Nacional de Educación (2016) presentó el documento sobre las Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicentenario (2016) cuyo propósito fue identificar prioritariamente cinco líneas de política educativa a ser alcanzadas en el 2021, y que están en estrecha relación con lo establecido en los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Asimismo, la Ley 29944 (2013) Ley de Reforma Magisterial - estableció que un docente es un profesional de la educación, titulado como profesor o como licenciado en cualquier nivel de educación de la EBR, con calificaciones y competencias debidamente certificadas y que ofrece un servicio público en una enseñanza con pertinencia, calidad y equidad. La Formación Inicial de un docente se realiza en las Instituciones superiores acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE); asimismo, la Formación en servicio de los docentes tiene como propósito organizar y desarrollar actividades de especialización, actualización y capacitación. La evaluación de los docentes en su desempeño docente cuyo objetivo es evidenciar el grado de desarrollo de sus desempeños profesionales y de las competencias del profesor en el aula con sus estudiantes y se basa en los desempeños y criterios establecidos en el Marco del buen desempeño docente que están contenidos para las políticas de evaluación instauradas por el Ministerio de Educación - Minedu. (Art. 4, 6, 7, 24)

11. Conclusiones

Primera: Después de la revisión descriptiva y el análisis cuantitativo, se concluye que el Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional.

Segunda: Después de la revisión descriptiva y el análisis cuantitativo, se concluye que el Sistema Integral de formación docente del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional, a excepción del indicador 9, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Escuelas con mejores resultados en cada red escolar que comparten experiencias y trabajan coordinadamente, el cual no hubo avances, en la implementación del modelo “Escuela Marca Perú” al considerar que no se cuenta con ninguna red en funcionamiento.

Tercera: Después de la revisión descriptiva y el análisis cuantitativo, se concluye que la Carrera Pública Magisterial renovada del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 – 2018 presenta avance en sus indicadores (medidas de cumplimiento) establecidos en el Proyecto Educativo Nacional, a excepción del indicador 18, todos los indicadores presentan avances. Respecto a la Dotación de viviendas a docentes asignados a zonas vulnerables o rurales hasta el 2018 no se ha implementado.

12. Referencias

American Psychological Association (APA, 2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association (6° ed). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.

Arias (2006). *Guía Metodológica para ante Proyectos de Investigación*. Venezuela: Universidad Experimental Libertador.

Ávalos, B. (2014). *Initial teachers' education in Chile: tensions between policies of support and control*. Artículo Scielo. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo>.

Bernabé, C. (2013). *Concepciones de formación inicial docente en los documentos de política educativa*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>

CEPLAN. (2018). Primera evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN). Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos-pedn/>

CEPLAN. (2016). Ceplan entrega avances de Política Sectorial a gobernadores regionales. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos>

CEPLAN. (2015). *Avances y límites luego del Acuerdo Nacional y el Plan Perú 2021*. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/documentos>

Consejo Nacional de Educación (2018). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2017 - 2018*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>

Consejo Nacional de Educación (2017). *Proyecto Educativo Nacional: Balance y Recomendaciones. Enero 2016 –junio 2017*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>

Consejo Nacional de Educación (2017). *Revisión de la Políticas Educativas 2000 – 2015*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>

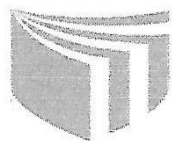
Consejo Nacional de Educación (2017). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2016 - 2017*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>

Consejo Nacional de Educación (2016). *Líneas Prioritarias de Política*

- Educativa al 2021, Año del Bicentenario.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2016). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2015.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2015). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2014.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2014). *Avance del Proyecto Educativo Nacional. Marzo 2008 – marzo 2014.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2014). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2013.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2013). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2012.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2012). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2011.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2011). *Proyecto Educativo Nacional 2007-2010. Balance y Recomendaciones.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2010). *Proyecto Educativo Nacional en el 2009. Balance y Recomendaciones.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación (2009). *Proyecto Educativo Nacional en el 2008. Balance y Recomendaciones.* Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/>
- Constitución Política del Perú (1993). Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe>
- Cuenca, R., Carrillo (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.* Ministerio de Educación. Tomado de: <http://disde.minedu.gob.pe>
- Decreto Supremo N°056-2018- PCM. *Política General de Gobierno al 2021.* Recuperado <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content>
- Decreto Supremo N°029-2018- PCM. *Reglamento que regula las Políticas Nacionales.*
- Decreto Supremo 012-2007-ED. *Modifican el Reglamento General de los Institutos Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores de Formación Docente Públicos y Privados.* Abril 2007.
- Gómez, P. (2016). *Políticas públicas educativas para la construcción de una cultura de paz.* Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe>
- Heineke, A., Ryan, A. y Tocci, Ch. (2015). *Teaching, Learning, and Leading: Preparing Teachers as Educational Policy Actors.* Recuperada de: <https://journals.sagepub.com/>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* Sexta Edición. Editorial McGraw Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/>
- Krippendorff, K. (1997). *Content Analysis. An Introduction to its Methodology.* Ed. Paidós. España. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co>
- Ley N° 28044 (2003). *Ley General de Educación.* Perú
- Ley 29944 (2013). *Ley de Reforma Magisterial. Reglamento de la Ley DS N°004-2013-ED.* Ministerio de Educación. Perú.
- Minedu (2017). *Documento Prospectivo del Sector Educación al 2030* (2017).

- Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe>
- Minedu (2016). *El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú. Ministerio de Educación del Perú. 1ª. Ed.*
- Minedu (2007). Proyecto Educativo Nacional. Ministerio de Educación del Perú.
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago.
- Naciones Unidas (2010). *Metas Educativas 2021: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. España.
- PESEM Minedu (2016). *Plan Estratégico Multianual de Educación 2016 - 2021*. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe>
- Ravela, P. (2009). «La evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las competencias profesionales», en E. Martín y F. Martínez R. (coords.), *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: OEI.
- Raymond, A. (2017). Well-prepared teachers inspire student learning. Tesis recuperada de: <https://journals.sagepub.com/>
- Resolución Rectoral N°089-2019/UCV. *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para pregrado y posgrado de la Universidad César Vallejo*. Vicerrectorado de Investigación.
- Resolución Ministerial N°737-2018-MINEDU. *Aprobación del Plan Estratégico Institucional – PEI del Ministerio de Educación 2019 – 2022*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/minedu>
- Resolución Ministerial N°271-2018-MINEDU. *Norma que regula la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Institución Educativa de Educación Básica en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial*. Perú.
- Ruiz, D. y Cadénas, C. (2015). *¿Qué es una Política Pública?* Universidad Latina de América. Revista Jurídica IUS. Recuperada de: <http://www2.congreso.gob.pe/>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2004). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universitaria. Código: 001.43/C13.
- Sucasaca, R. (2017). *El Proyecto Educativo Nacional y su relación con el Proyecto Educativo Institucional*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperada de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*, 4ª.Ed.México, Limusa.
- UNESCO (2017). *Revisión de las Políticas Públicas Educativas 2000 -2015*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO (2017). *Revisión de las Políticas Públicas del Sector de Educación en Perú*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO (2008). *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*. Tomado de: <https://unesdoc.unesco.org/>
- Universidad César Vallejo (2016). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Escuela de Posgrado
- Vexler, I. (2017). *La formación continua de los profesores*. Opinión tomada de: <https://diariocorreo.pe/opinion/la-formacion-continua-de-los-profesores/>
- Young, T. y Lewi, W. (2015). *Educational Policy Implementation Revisited*. Recuperada de: <https://journals.sagepub.com/>

Anexo 12: Autorización de publicación del artículo



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Fátima del Socorro Torres Cáceres, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10670820, con el artículo titulado **“Avance del Objetivo Estratégico: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, periodo 2008 – 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 03 de agosto de 2019.

Fátima del Socorro Torres Cáceres

DNI 10670820

Anexo 13: F06 Acta de Aprobación de Originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mgtr. Rommel Lizandro Crispín, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, Asesor de la tesis titulada:

“Avance del Objetivo Estratégico “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, periodo 2008 - 2018”, de la estudiante Br. Fátima del Socorro Torres Cáceres, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de agosto de 2019.



 Firma

Mgtr. Rommel Lizandro Crispín

DNI: 09554022

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó:  Responsable del SGC	 Controló:  Vicerrectorado de Investigación
---	--	---

Anexo 14: Pantallazo del turnitin

feedback studio Fatima TORRES Avance del Objetivo Estratégico "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la doc..." -- /0 < 7 de 14 > ?


ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Avance del Objetivo Estratégico "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", periodo 2008 - 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
B^a. Fatima del Socorro Torres Cáceres
(ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5505-7715>)

ASESOR:
M^{gr}. Ronmel Lizandro Crispín
(ORCID <https://orcid.org/00000003-1091-225X>)



Resumen de coincidencias X

25 %

Rank	Source	Percentage
1	www.cne.gob.pe Fuente de Internet	6 %
2	www.slideshare.net Fuente de Internet	6 %
3	exploredoc.com Fuente de Internet	2 %
4	otrasvoceeneducacio... Fuente de Internet	1 %
5	www.spsd.org.pe Fuente de Internet	1 %
6	unesdoc.unesco.org Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 83 Número de palabras: 29782 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 15: F08 Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Fátima del Socorro Torres Cáceres, identificado con DNI N° 10670820, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "Avance del Objetivo Estratégico "Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia", periodo 2008 – 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



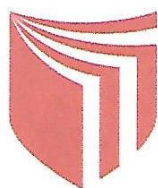
FIRMA

DNI: 10670820

FECHA: .09. de...08..... del 2019.

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC

Anexo 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

INFORME TÍTULADO:

AVANCE DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO “MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA”, PERIODO 2008 - 2018.

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 09 DE AGOSTO DE 2019.

NOTA O MENCIÓN: 16 - APROBADA POR UNANIMIDAD



MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN