

Danilo De la Cruz

AUTOFORMACIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA



**FONDO
EDITORIAL
CAYETANO**

Autoformación de docentes
de educación básica

DANILO DE LA CRUZ

AUTOFORMACIÓN
DE DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA



**FONDO
EDITORIAL
CAYETANO**

CP LB 2301 D37	De la Cruz, Danilo Autoformación de docentes de educación básica / Danilo De La Cruz. -- Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Fondo Editorial Cayetano, 2025. 76 páginas: tablas. Educación / Autoformación / Docentes
-------------------------	--

Autoformación de docentes de educación básica

© Danilo De la Cruz

De esta edición:

© Universidad Peruana Cayetano Heredia - Fondo Editorial Cayetano

Av. Honorio Delgado 430, San Martín de Porres,

Lima 150135, Perú

fondo.editorial@oficinas-upch.pe

<https://fondoeditorial.cayetano.edu.pe>

Primera edición: junio de 2025

Producción editorial: Fondo Editorial Cayetano

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2025-05908

ISBN: 978-612-5139-28-3

Se terminó de imprimir en junio de 2025 en:

Enotria S.A.

Av. Nicolas Ayllón N° 2890, Ate

Tiraje: 200 ejemplares

Las ideas, afirmaciones y opiniones expresadas en la presente publicación pertenecen al autor; por lo tanto, nuestra casa de estudios no asume ningún tipo de responsabilidad sobre estas.

ÍNDICE

Introducción	7
Un punto de partida	11
Necesidades de los docentes sobre su desarrollo profesional	11
La dinámica de la escuela y la formación continua de maestros en servicio	12
Referentes conceptuales	17
La autoformación profesional del docente	17
La autoformación docente en las instituciones educativas ...	19
La autoformación docente en el marco de la formación continua	21
La formación continua de docentes	22
La autoformación docente como estrategia de desarrollo profesional	23
La autoformación docente y las instituciones educativas como organizaciones que aprenden.....	24
El educador, su desarrollo personal y profesional desde la escuela y su compromiso social.....	27

Experiencias de formación continua de maestros a partir del aporte de instituciones externas	29
Círculos de autoeducación docente (CAD).....	29
El taller de profesores: una instancia de aprendizaje entre adultos.....	31
Grupos de interaprendizaje autónomos.....	32
Propuesta metodológica para elaborar un plan de autoformación continua de docentes en las instituciones educativas	35
Descripción	35
Objetivos de la propuesta	36
Desarrollo de acciones de implementación	36
Viabilidad de la propuesta	50
Bibliografía	53
Anexos	57
Anexo 1	57
Anexo 2.....	61
Anexo 3.....	65
Anexo 4.....	66

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas cumplen un rol primordial en el logro de mejores aprendizajes de los estudiantes; sin embargo, esto no sería posible si los docentes no estuvieran preparados para hacerlo realidad. Para ello, se debe partir de una reflexión sobre las necesidades de aprendizaje y del funcionamiento de la escuela. Es mucho más importante focalizar y especificar dichas necesidades de aprendizaje que ejecutar otras acciones también necesarias; esto permite dar respuesta inmediata a lo que requieren los estudiantes. Cabe señalar que existen factores ajenos a la labor docente que juegan en contra de los logros del aprendizaje, tales como la infraestructura, los recursos escolares y el nivel socioeconómico, mencionados en los resultados de las evaluaciones internacionales como el Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE-LLECE) 2019. Además, influyen otros factores que se han presentado como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Por ello, fortalecer y preparar a las instituciones educativas para optimizar el desempeño de los docentes y directivos se hace necesario y urgente. En estos tiempos, mostrar un mejor desempeño corresponde a una necesidad de formación profesional que una escuela bien organizada puede abordar desde su interior, aprovechando las

fortalezas y potencialidades de sus integrantes, además de lo que le ofrece el contexto donde se ubica.

En este sentido, a través de esta obra, se pretende orientar a docentes e instituciones en la organización de un sistema de formación continua, aprovechando las potencialidades y fortalezas de la escuela o de una red de escuelas, si el caso lo amerita, así como las capacidades de directivos y docentes con estudios de posgrado, cursos de actualización y, sobre todo, buen desempeño profesional en el aula y la escuela.

La formación continua de maestros en servicio tiene como primer peldaño la escuela, porque en ella se encierran una serie de retos y éxitos que nos permiten innovar en la docencia y proponer un mejor desempeño profesional en el aula. Al ser el primer peldaño de la formación continua, surge la necesidad de mirarla como una posibilidad y potencial de construir un sistema de trabajo que recoja la experiencia, el interés y la voluntad de directivos y docentes, considerando, además, a los estudiantes y sus familias. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) debería ser el orientador de esta política de autoformación docente y apuntar a consolidarla como respuesta a las necesidades de formación de los docentes.

Este libro, en primer lugar, describe la situación de las escuelas y busca provocar la necesidad de un urgente cambio en la mirada de la formación continua de los docentes. Asimismo, presenta un conjunto de referentes conceptuales que orientan el sentido de lo que se propone como autoformación docente. Sin duda, hay experiencias sistematizadas sobre este tema y, con su enunciado, se pretende comunicar su viabilidad.

Se presenta la propuesta en sí y la esencia del documento, cuyos aspectos se describen en detalle y que pretenden hacer de ella una acción participativa. Desde la Unidad de Investigación en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica (UIMCEB) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se ha considerado, dentro de

las intervenciones con los proyectos educativos, la necesidad de formar comunidades de aprendizaje que tengan como práctica institucional la autoformación de los docentes. El equipo de la UIMCEB viene fortaleciendo las escuelas en las que interviene con soporte técnico y metodológico considerando la autonomía de los docentes, el desarrollo de sus capacidades y el compromiso profesional.

Finalmente, considero que lo planteado y expuesto será una de las tantas posibilidades para hacer de la escuela un gran potencial para el cambio y una oportunidad para poder desarrollar la autoformación de docentes, ejerciendo el liderazgo, trabajando en equipo, identificando las potencialidades y dando oportunidad a todos los docentes que con sus conocimientos y experiencia puedan compartir y aprender mutuamente para construir una cultura de la formación permanente y, sobre todo, acotada a las demandas y necesidades de la institución escolar.

UN PUNTO DE PARTIDA

NECESIDADES DE LOS DOCENTES SOBRE SU DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos años, ha surgido en los docentes un creciente interés por su desarrollo profesional. Este fenómeno ha sido impulsado por la necesidad de obtener un nombramiento, en el caso del personal contratado que trabaja en las instituciones educativas públicas. Además, ha sido motivado por la exigencia del órgano intermedio, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), que solicita al personal nombrado contar con un documento escalafonario que le permita ascender de acuerdo con la Ley de Reforma Magisterial (Ministerio de Educación [Minedu], 2012).

Es necesario también destacar a aquellos maestros motivados por su propia formación y que recurren a eventos de formación continua, actualización y perfeccionamiento docente o hacen estudios de posgrado a pesar de su precaria economía con el fin de mejorar su desempeño profesional. Pero ¿cómo hacemos que todas estas motivaciones y potencialidades sean elementos dinamizadores del desarrollo profesional de los docentes y el crecimiento cualitativo de las instituciones educativas? Creemos que hace falta contar con herramientas y mecanismos para organizar esta posibilidad de crecimiento profesional desde la autoformación en las instituciones educativas,

procesos que se dan muy aisladamente quizás debido a que no hay una guía de trabajo o algo que los ayude a plasmar esta posibilidad.

A su vez, dotar de calidad, flexibilidad y alto rendimiento requiere que las instituciones educativas asuman un rol protagónico y responsable en lo que proyectan hacer, por ejemplo, con la formación profesional de los docentes, lo que a su vez requiere de un liderazgo pedagógico que involucre la participación de todos, tal como lo plantea la UIMCEB (Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2018). Esperar que el Minedu o alguna institución de la sociedad civil tome cartas en el asunto es una posibilidad que no necesariamente puede concretarse. Para esto la escuela tiene que tomar su propia decisión y contar con un mecanismo para facilitar, conducir y valorar los procesos que se requieran a fin de lograr el objetivo de mejora continua. No dudamos que se tienen las condiciones, pero hace falta la decisión y la organización desde los propios protagonistas.

En estos últimos años, las comunidades profesionales de maestros deben contar con buenas ofertas, tal como lo subrayan Santibáñez et al. (2018): «La formación continua, para ser exitosa, deberá contar con características de impacto: enfocarse en contenidos curriculares, tener una duración intensa y prolongada, basarse en el aprendizaje activo e impartirse en comunidades de aprendizaje donde los docentes puedan colaborar entre ellos» (p. 16). Los maestros tienen que desarrollar competencias también para constituirse en una comunidad de profesionales en cada institución educativa.

LA DINÁMICA DE LA ESCUELA Y LA FORMACIÓN CONTINUA DE MAESTROS EN SERVICIO

En el quehacer del desarrollo de proyectos y programas de formación continua a docentes de escuelas públicas y privadas, hemos encontrado que tienen una vida rutinaria en su accionar pedagógico, que se reduce a la presentación de documentación al inicio del año escolar, reuniones iniciales de coordinación para la lectura de directivas,

distribución de tareas para el año escolar y algunas otras reuniones de tipo informativo y normativo lo que no conduce a un desarrollo institucional, sino a un cumplimiento de la normatividad vigente.

Algo de esta problemática nos relataban directores y subdirectores de la zona norte de Lima con quienes se tuvo una entrevista (ver anexo 2). Los testimonios de los directivos comunican experiencias, preocupaciones, posibilidades, limitaciones y también motivaciones, situación que refleja la necesidad de proponer algunas salidas posibles con la participación protagónica de los profesores y directivos para desarrollar una autonomía en la formación continua de los docentes en servicio.

De la entrevista sostenida con los directivos que pertenecen a las escuelas de la zona norte de Lima, se han podido constatar algunos aspectos que aportan a la identificación de la situación de la formación profesional docente en las instituciones educativas, entre las cuales se tiene que un 70 % cuenta solo con la organización de docentes, mas no con acciones en ejecución cuya función esté relacionada con actividades técnico-pedagógicas, entre ellas la capacitación o autoformación de maestros.

Las denominaciones que reciben las organizaciones de maestros relacionadas con actividades técnico-pedagógicas son Comité técnico-pedagógico, Comité de calidad, Grupo de interaprendizaje y Círculo de estudios; también se encontraron aquellas que no tienen denominación. Mayormente, estas denominaciones han sido orientadas por la normatividad existente.

Solamente el 25 % de las organizaciones de maestros, según la encuesta, presentaron sus planes de trabajo y, entre las actividades, consideraban la realización de jornadas de capacitación; una de las instituciones incluía un plan específico para la autoformación, pero no llegó a ejecutarse. Entre los argumentos más comunes para no participar de sus procesos autónomos de formación, un 30 % señaló que los horarios alternos no son viables para la autoformación, un

20 % manifestó que la autoformación en la escuela no tiene validez para el escalafón de la UGEL y un 40 % señaló la falta de seguridad en lo que saben y hacen para organizar acciones de autoformación.

La escuela aún no cuenta con procedimientos técnicos y estratégicos que le permitan autoconducirse para enfrentar los problemas, así como implementar la formación continua permanente de los docentes para el desarrollo profesional y el mejoramiento de la calidad educativa. En este sentido, se recabó información de los docentes de estas mismas escuelas que permite identificar posibles causas y hechos que explican la situación que se desea mejorar. En la entrevista a docentes (ver anexo 3) se obtuvo información en la que se evidencia la participación de los docentes en actividades de autoformación en la propia escuela en distintos tipos de reuniones, pero que no cuentan, por ejemplo, con un plan de trabajo detallado que les proporcione orientaciones sobre la actividad a realizar.

También se identificó que un 80 % de los docentes ha participado en proyectos y programas de capacitación sobre diversos temas a cargo de las universidades, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y la UGEL en los últimos diez años. Un 20 % de ellos tiene experiencia en actividades de capacitación, habiendo trabajado para instituciones que desarrollan actividades de formación continua de docentes, sobre todo desarrolladas por el Minedu en convenios con universidades, institutos pedagógicos y ONG. Por otra parte, señalan que faltan algunas condiciones en la institución educativa para desarrollar acciones de autoformación docente, entre las cuales indicaron el liderazgo del director en las acciones y propuestas, el trabajo en equipo y la participación de todos los docentes, la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, de reconocimiento por el trabajo que se realiza en la escuela, la organización adecuada de los docentes, y los espacios y el tiempo para dialogar y ver el desarrollo profesional. A esto se agregó que los docentes tienen otras actividades que desarrollar fuera de su horario de trabajo, las actividades no

son reconocidas como parte del currículo o el escalafón profesional, generan un gasto en materiales porque se tienen que autofinanciar, no todos tienen interés en aprender y mejorar su desempeño como docentes, hay una falta de seguridad en algunos de ellos por compartir lo que saben y se evidencian algunas actitudes de celo profesional.

Entre 2018 y 2019, se recogió información a través de una entrevista (ver anexo 4) desde la mirada de los especialistas que laboran en algunas de las unidades de gestión local de Lima Metropolitana y Callao. Del conjunto de respuestas, se rescataron aquellas que se vinculan a los procesos de capacitación o autoformación realizada al interior de las instituciones educativas.

En los casos de realización de actividades técnico-pedagógicas, estas se organizan por redes de escuelas; los contenidos se dan en función de las necesidades que se ven desde la UGEL. Esos espacios se aprovechan para brindar información de aspectos administrativos y compartir algunas experiencias de los docentes. Se pueden identificar muchos docentes que se desempeñan bien en el aula; eso lo manifiestan los propios directores y subdirectores. También, cuando se visitan las escuelas se puede observar el buen desempeño que tienen en el aula; todo esto se tiene registrado en el caso de que las autoridades o instituciones deseen visitar a los docentes que realizan un buen trabajo.

Los especialistas señalaron, además, que, en las instituciones educativas, para desarrollar acciones de autoformación docente, hace falta mayor liderazgo pedagógico de parte de los directivos; ellos mayormente centran sus esfuerzos en la parte administrativa, a pesar de las orientaciones que se les brinda. También es importante que las escuelas tengan una organización del trabajo a realizar, y esto se puede hacer viable a través de propuestas o planes de trabajo factibles de realizar. Se necesita contar con una secuencia de actividades ordenadas durante el año escolar, y también a futuro, que les permita evaluar lo que vienen logrando y lo que podrían mejorar; esto ayudaría a ver en qué podría apoyar la UGEL. El trabajo en equipo debe posibilitar

que los docentes de las instituciones educativas puedan intercambiar ideas a partir de sus experiencias en el aula y ellos mismos resolver los problemas pedagógicos que se presentan.

Asimismo, se recurrió a información escrita recogida desde las escuelas con el permiso del personal directivo. En algunas instituciones se revisaron los instrumentos de gestión, lo cual permitió contrastar las opiniones de los entrevistados con los lineamientos institucionales. Asimismo, la UGEL cuenta con información muy valiosa relacionada, por ejemplo, con los informes técnico-pedagógicos que las escuelas presentan cada fin de año. Se tuvo la posibilidad de revisar algunos informes y se logró identificar las acciones de capacitación que realizan las instituciones educativas, los temas que se trabajan, la metodología que se utiliza y también las dificultades que encuentran en el desarrollo de acciones de capacitación que parten de las iniciativas de las instituciones educativas. En los últimos años, los docentes de las instituciones educativas atendidas por diversos programas del Ministerio de Educación o instituciones privadas han desarrollado mejoras en su desempeño en el aula; sin embargo, el mejoramiento continuo de la calidad de los procesos requiere que los actores (directivos y docentes) asuman el protagonismo de su propio crecimiento y desarrollo profesional, pues esto le sumaría armonía al proceso de mejoramiento continuo de las instituciones educativas.

Sobre la base de esta información, se propone una estrategia participativa que promueva el desarrollo de procesos de autoformación de los directivos y docentes en el marco de un sistema de autoformación continua que contribuya con el crecimiento profesional y mejoramiento de la calidad educativa.