

REFLEXIONES EN TORNO A LA PREPARACIÓN DE ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE

Dra. Graciela Ruiz Durán
Past Vicerrectora Administrativa de la Unifé

Resumen

La calidad es actualmente el problema central de la educación y demanda la consideración de la teoría y la práctica de la evaluación como uno de los elementos básicos para asegurarla, en acción sinérgica con la gestión institucional.

La preocupación por los aportes cualitativos ha llevado a que se propugnen cada vez más y como medidas de mejoramiento la adopción de sistemas formales de evaluación y regímenes de acreditación, orientados no sólo a dar pública garantía y rendición de cuentas a la sociedad sobre la calidad de la educación, sino también para promover y apoyar el mejoramiento de las instituciones de educación superior, de las carreras y servicios que ofrece.

Un tema de actualidad que concita el interés de nuestro país y en la región es, sin duda, el desarrollo de estándares de desempeño docente, por su potencial para mejorar la formación del profesorado, su desarrollo profesional y la calidad de la enseñanza.

“Los estándares profesionales de enseñanza reflejan el conocimiento, las aptitudes, opiniones y disposiciones de los profesores que puedan ofrecer una enseñanza-aprendizaje de alta calidad. Expresan explícitamente los valores centrales de la educación que guían a los profesores efica-

ces e identifican las características y tareas exclusivas de la enseñanza como profesión al descubrir la trayectoria del desarrollo profesional; los estándares para la enseñanza de alta calidad dejan claro qué necesitan saber y hacer los profesores para mejorar a largo plazo”. (Ingvarson Lawrence. 2006).

Los estándares de desempeño docente o estándares profesionales de enseñanza, se pueden emplear para orientar el desarrollo o los programas de formación inicial y continua de los docentes y mejorar su ejercicio profesional.

En esta perspectiva, se ofrecen algunas reflexiones sobre aportes recientes como la “inteligencia social IS”, “el ser emocional”, para enriquecer la construcción de estándares de desempeño docente y algunos referentes como el Proyecto Educativo Nacional, la Propuesta Nueva Docencia en el Perú y culminar con la detección de algunas áreas de estándares de desempeño docente.

“A los profesores les resulta más fácil mejorar si saben lo que deben mejorar”.

Palabras clave: Estándares de desempeño docente, inteligencia social, competencia emocional, formación inicial, formación continua.

Nuevas tendencias en la formación docente

“El reconocimiento social de una

profesión depende, sin duda, del nivel de cualificación exigido a quienes la practican. La profesión docente no es una excepción”. (Esteve, José. 2006).

El elemento central, que configura y justifica las sucesivas reformas que se han ido sucediendo en los últimos años para mejorar la formación inicial de los profesores en todos los países de Europa y en nuestra región, es el de responder a las realidades educativas que emergen como consecuencia de la aceleración del cambio social.

En la actualidad, y a partir de la década de los '90 se incorpora un nuevo paradigma basado en la apertura de las economías nacionales a la competencia internacional, inversión extranjera, innovación tecnológica, búsqueda de equilibrios macroeconómicos, a la democracia como forma de gobierno y a una administración pública descentralizada. Al respecto, Díaz Barriga e Inclán Espinoza (2001), remarcan “A finales del Siglo XX, emerge un nuevo paradigma vinculado con la economía de la educación. Dicho paradigma resalta el valor económico que subyace a todo acto de formación del capital humano, por lo que los estudios del Banco Mundial se encuentran completamente inscritos en el mismo, los proyectos de modernización se encuentran entrecruzados por éste”.

La labor de los docentes se dirige a una sociedad crecientemente di-

versa que demanda para sus jóvenes un tipo de educación que los prepare no sólo para la participación ciudadana, sino también para su participación productiva. Las funciones del docente se complejizan a medida que aumenta la cobertura de la educación, como también aumentan las necesidades sociales y la demanda por una educación de calidad con equidad.

Entre los múltiples paradigmas de la enseñanza que se han ido desarrollando figuran la: conductista, ampliamente promovida por la psicología en esta línea; la personalista, el arte u oficio, con énfasis en las técnicas, y, finalmente, el paradigma de la indagación, con un fuerte cuestionamiento crítico e investigación.

Al respecto, Baeza e Inclán Espinoza (2004) indican que la "perspectiva reflexiva y creativa surgió como reacción al modelo técnico y a la imagen del profesor como mero ejecutor, para adquirir, como rasgos distintivos, el énfasis en la práctica profesional y en la capacidad docente para resolver, decidir y crear formas de enseñanza que responda a los contextos. La nueva versión considera que el profesor debe dar mayor pertinencia y significación a los alumnos, asumiendo un rol docente de mediador, según el cual el alumno es el verdadero protagonista del aprendizaje".

En el informe de la Agencia Europea de Educación "Eurydice", publicado en Bruselas entre los años 2002 y 2005 sobre la profesión docente, Bowe y Ball señalan que el cambio educativo se genera simultáneamente en tres contextos diferentes:

- El contexto macro que depende de la evolución de las fuerzas sociales, los grupos políticos y los sectores económicos y financieros que plantean al sistema educativo continuas exigencias de adaptación al cambio social y a los sistemas de producción.
- El contexto político y administrativo que pretende ordenar la realidad mediante leyes y decretos que siempre tienen una capacidad limitada, ya que no pueden modificar la mentalidad de los profesores ni el sentido de su trabajo en las aulas.
- Por último, existe un tercer contexto, el de la práctica educativa, que hace referencia al trabajo diario de los profesores en las aulas y al funcionamiento real de los centros educativos.

En dicho informe se remarca la evidencia de que la mayor parte del profesorado europeo que comenzaba a trabajar en la educación secundaria tenía una buena formación académica, pero carecía de destrezas sociales y comunicativas necesarias para sobrevivir a la relación educativa en las aulas y aprendía estas destrezas por el bárbaro sistema del ensayo y error con altos costes personales.

Con respecto al contenido del currículo de la formación inicial del profesorado se reseña la existencia de programas específicos de formación en muchos países europeos para que los futuros profesores dominen las nuevas responsabilidades que la sociedad plantea a los sistemas educativos: dominio básico de las

nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), adquisición de habilidades de gestión y administración de centros educativos, capacidad de integrar a los alumnos con necesidades educativas especiales en los centros ordinarios, dominio de la integración de alumnos con diversos orígenes culturales y adquisición de destrezas sociales necesarias para afrontar con éxito la gestión de la convivencia con alumnos difíciles.

En esta misma línea, Warren Bennis (2006), en el prólogo de la obra *Inteligencia Social – La Nueva Ciencia del Éxito*, nos advierte "A medida que la era de la información y su sobreabundante tecnología nos transforma inexorablemente en una sociedad virtualizada, creo que hasta los más "enchufados" –e inalámbricos– de nosotros todavía experimentan el anhelo de una conexión personal. A medida que las comunidades artificiales y virtuales se vuelvan cada vez más comunes, nuestra necesidad de un sentido real de comunidad se agudizará, en lugar de rebajarse. Irónicamente, la era digital exigirá de nosotros una competencia social mayor, y no menor".

Nuevos aportes: inteligencia social

Kart Albrecht (2006), en su obra *Inteligencia Social*, ofrece un marco interesante para comprender la inteligencia social. Se sustenta en las obras de Gardner, Goleman y otros contribuyentes a la teoría de las inteligencias múltiples. Caracteriza la inteligencia social IS "como una combinación de comprensión básica de la gente –una especie de conciencia social estratégica–

y un conjunto de habilidades para interactuar con éxito con ella". Una definición sencilla de IS es "... la capacidad de llevarse bien con los demás y conseguir que cooperen con vosotros".

"... Podemos plantearnos los extremos de la IS –el más alto y el más bajo– en términos metafóricos, como "nutritivo" y "tóxico", respectivamente. Los comportamientos tóxicos son los que provocan que los demás se sientan devaluados, inadecuados, intimidados, furiosos, frustrados o culpables. Los comportamientos nutritivos hacen que los demás se sientan valorados, capaces, queridos, respetados y apreciados. Las personas de elevada inteligencia social –las que son socialmente concientes y básicamente nutritivas en su comportamiento– resultan magnéticas para los demás. La gente de baja inteligencia social –la que resulta ante todo tóxica para los demás– es antimagnética".

Hace mención a "que tardamos en hacer de la IS una prioridad de desarrollo en nuestra educación preescolar, la enseñanza pública, los procesos de aprendizaje para adultos y en los negocios.

Los niños y adolescentes deben aprender a ganarse la camaradería y el respeto que anhelan. Los universitarios necesitan aprender a colaborar e influir en los demás de manera eficaz. Los directivos tienen que entender a la gente que ha sido nombrada para dirigir y conectar con ella. Los profesionales de alta tecnología deben entender el contexto social y lograr sus objetivos trabajando desde la empatía. Todos los adultos, en sus carreras y vida profesional, necesitan ser capaces

de presentarse con eficacia y ganarse el respeto de aquellos con quienes tratan. La inteligencia social puede reducir el conflicto, crear colaboración, sustituir la intolerancia y la polarización con entendimiento y movilizar a la gente hacia metas comunes".

Albrecht (2006), ofrece un marco sencillo para comprender la inteligencia social como conjunto de cinco competencias para la vida y el liderazgo S.P.A.C.E.: conciencia situacional, presencia, autenticidad, claridad y empatía.

"S" de Situación

"El factor "S" en el modelo S.P.A.C.E. representa vuestra conciencia situacional, o sea vuestro "radar situacional".

...Tener un buen radar situacional significa tener un respetuoso interés en las demás personas. Si uno está centrado en sí mismo, absorto en sus propios sentimientos, necesidades e intereses y cerrado a los sentimientos, necesidades e intereses de los demás, es probable que le cueste más conseguir que lo acepten, compartan su forma de ser, lo aprecien y cooperen con él".

"P" de Presencia

El factor "P" del modelo S.P.A.C.E. representa la presencia. "Es el modelo en el que afectáis a individuos o grupos de personas a través de la apariencia física, el talante y la actitud, el lenguaje corporal y el modo de ocupar espacio en una habitación ¿Sois accesibles? ¿Transmitáis sensación de confianza, profesionalidad, amabilidad y simpatía o comunicáis timidez, inseguridad,

animosidad o indiferencia? Todos necesitamos prestar especial atención a la sensación de presencia que comunicamos, sobre todo si queremos que nos acepten y nos tomen en serio.

"A" de Autenticidad

El factor "A" representa la autenticidad. Esta dimensión revela lo honesto y sincero que uno es con las personas y con uno mismo, en cualquier momento dado.

"La autenticidad se basa en el deseo y la capacidad para permitirse ser real, no falso o artificial. Es el modo en que conectáis con otras personas para hacerlos mercedoras de su confianza. ... Es una confianza a creencia en uno mismo, que permite asumir una autoridad y una propiedad reales en el propio espacio o lugar".

"C" de Claridad

El factor "C" en el modelo S.P.A.C.E. representa la claridad. "Esta dimensión mide vuestra capacidad para expresar vuestros pensamientos, opiniones, ideas, intenciones claramente.

... "Con el tiempo, un mayor respeto hacia el poder del lenguaje puede ayudaros a comprender, ser comprendido, convencer a los demás y atraerlos a vuestro punto de vista".

"E" de Empatía

"Se define la empatía como un estado de sentimiento positivo entre dos personas, lo que suele entenderse por compenetración. Lograr empatía con otra persona, significa conseguir que comparta un sentimiento de conexión con

vosotros, que la conduzca a moverse 'con y hacia' vosotros en lugar de 'contra y lejos' de vosotros”.

¿Qué cimienta la Empatía?

En una situación específica es posible establecer una conexión empática con una persona o grupos de personas concentrándose en tres modalidades específicas de comportamiento. Podemos pensar en términos de otra triple A: atención, aprecio y afirmación.

Albrecht, plantea finalmente algunas reflexiones para las escuelas:

- Ofrecer más instrucción en habilidades de comunicación, sobre todo en los niveles de los 12 a los 16 años.
- Ofrecer e impartir más programas antiacoso escolar.
- Ofrecer más programas de capacitación para ayudar a cimentar la autoestima para los estudiantes de todos los niveles.
- Impartir más programas concernientes a las relaciones sentimentales seguras (parecidos al Programa Empower de Rosalind Wiseman) para ayudar a los adolescentes a comprender los límites de sus relaciones.
- Ofrecer información en “uso seguro de Internet” para niños de educación básica y media.

El desarrollo de las competencias emocionales

Juan Casassus (2006), distinguido

consultor de la UNESCO y la OCDE, ha publicado recientemente el libro *La Educación del Ser Emocional*, donde sostiene que el aprendizaje depende de las emociones “Las personas que no tienen la capacidad de estar conectadas con sus emociones, no son capaces de pensar racionalmente.

“...Uno de los requisitos fundamentales hoy en día es ponerse en el lugar del otro, poder conectarse emocionalmente. Si eso no está contemplado en la educación, no ocurre nada; si no está unido con el sistema emocional del otro, este otro no va a aprender nada”.

...El conocimiento de las emociones es crucial para vivir, porque es un puente entre nuestra realidad interior y la realidad externa que nos rodea y habitamos.

...Es un puente que presenta riesgos. En la educación emocional sabemos dónde estamos cuando empezamos, pero no sabemos a donde nos llevará ese sendero, porque el fin del camino está dentro de nosotros.

Otro aspecto es la disposición a la apertura, se trata de estar abierto a la experiencia. La apertura al riesgo es una condición importante; el tercer aspecto es el sentir. El sentir no es un acto intelectual, sino una experiencia emocional.

Hace referencia a las competencias emocionales con la conciencia emocional. “Mientras que la inteligencia emocional consiste en la adquisición de destrezas con respecto a sus propias emociones y la de los demás, la competencia emocional implica no sólo la

incorporación de dichas destrezas sino que incluye además un proceso de transformación en la cual una persona incorpora la conciencia y comprensión emocional. Una persona con competencia emocional presenta características tales como: la compasión, la ecuanimidad, el optimismo, la empatía, la perseverancia. Una persona con competencia emocional es una persona en transformación que incorpora nuevas características en su personalidad”.

Cita Casassus los resultados de una amplia investigación realizada por el mismo en 1994 acerca de los factores que inciden en el aprendizaje que demostró que la variable que más explicaba las diferencias era el clima emocional aula, resultado, a su vez, de relaciones entre los estudiantes entre sí y sus relaciones con los profesores.

Subraya Casassus que las necesidades de aprendizaje no son las únicas necesidades que tienen los alumnos en las escuelas, pues necesitan, también, “ser reconocidos en su legitimidad, quieren ser escuchados, necesitan ser respetados, necesitan pertenecer a una comunidad de pares, necesitan jugar, necesitan autonomía” y llama la atención a que “donde el objetivo es el aprendizaje y no la selección —los alumnos pueden expresar las necesidades de aprendizaje sin culpa ni vergüenza”, concluyendo que la insatisfacción de las necesidades básicas de los educandos es fuente de violencia.

¿Qué son Estándares de Desempeño Docente?

“Los estándares de desempeño

docente describen lo que los docentes deben saber y saber hacer; es decir lo que deben aprender y cómo deben desempeñarse. En consecuencia, el énfasis está puesto en el aprendizaje y formación del docente” (Baeza, Jorge. 2006).

Los estándares de desempeño docente, elaborados en Chile “especifican no el conjunto de rasgos ideales de un docente, sino los desempeños indispensables para optimizar su enseñanza y lograr que los educandos aprendan y respondan a las expectativas educacionales. Sirven tanto para determinar cuán preparado está para ejercer un recién egresado de pedagogía como para aplicarlos a aquellos educadores que ya se desempeñan en los niveles preescolar, básica, media, diferencial, y técnico profesional”. (Ministerio de Educación, *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*, Santiago de Chile. 2000).

Estándares Profesionales de Enseñanza

“Los estándares profesionales de enseñanza reflejan el conocimiento, las aptitudes, opiniones y disposiciones de los profesores que pueden ofrecer una enseñanza de alta calidad. Expresan explícitamente los valores centrales de la educación que guían a los profesores eficaces e identifican las características y tareas exclusivas de la enseñanza como profesión al descubrir la trayectoria del desarrollo profesional, los estándares para la enseñanza de alta calidad dejan claro qué necesitan saber y hacer los profesores para mejorar a largo plazo”. (Lawrence, Ingvarson y Klinhenz, Elizabeth. 2006).

Los estándares válidos expresan lo que saben y saben hacer los profesores más eficaces.

Quienes definen los estándares deben partir de una visión del aprendizaje de calidad que guiará la tarea de descubrir lo que los profesores deben saber, esperar y ser capaces de hacer.

Los estándares profesionales de enseñanza son afirmaciones en torno a los tipos de enseñanza y aprendizaje que más se valoran en la profesión.

...“Por lo tanto, los estándares de enseñanza son tanto afirmaciones sobre qué valoran quienes diseñan los estándares como evaluaciones, instrumentos para medir la práctica y el éxito del resultado.

Un paquete completo de estándares profesionales de enseñanza comprende valores y principios que deben guiar el trabajo del profesor”. (Lawrence, Ingvarson y Klinhenz, Elizabeth. 2006).

¿Qué es la Formación Inicial de Docentes?

La formación inicial comprende el conjunto de elementos, acciones y procesos correspondientes al período en que el postulante admitido se prepara integralmente para conducir la delicada tarea de educar y constituirse en un profesional de la educación.

Formación en ejercicio, continua o permanente

Es el proceso de superación profesional que acompaña al docente durante todo su ejercicio. Cada día se torna en un imperativo social y profesional por la

misma presión del cambio científico social y tecnológico, así como por los requerimientos de la educación permanente que expande su radio de acción.

Bases para la Preparación de Estándares de Desempeño Docente

En el libro *Estándares de Desempeño Docente. Sistema de Contenidos para su Operacionalización*, publicado por la Universidad Católica Silva Henríquez de Chile, definen cuatro áreas principales de enseñanza y se organizan en las siguientes facetas o dominios:

1. Preparación del acto de enseñar.
2. Creación en el aula de un ambiente propicio para el aprendizaje.
3. Enseñanza propiamente tal, y
4. Trabajo profesional en la institución educativa y fuera de ella.

A cada faceta corresponden unos cinco o seis criterios o estándares de calidad de desempeño que pueden verificarse a través de los indicadores que se proponen.

Consideramos que en la preparación de estándares de desempeño docente en nuestro país sería conveniente tener en cuenta los siguientes referentes:

- Proyecto Educativo Nacional, en particular el Objetivo Estratégico N° 3: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.

“Asegurar el desarrollo profe-

sional docente revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desarrollo responsable y efectivo, así como de una formación continua integral”.

Otro referente es la obra: *Propuesta nueva docencia en el Perú* (2003), realizada por un equipo selecto de profesionales, bajo la coordinación de José Rivero, cumpliendo el encargo del Ministerio de Educación.

“En el capítulo Propuestas hacia un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, se plantean algunos supuestos de políticas de evaluación del desempeño docente, entre los que destacan:

1. “La decisión de fines y políticas de evaluación del desempeño supone trabajar en una perspectiva de complementareidad en los intereses, finalidades y valores que ponen en juego las familias, los estudiantes, el Estado, la academia y otros actores de otros ámbitos de la vida social. Es una complementareidad que será construida socialmente.
2. Hay que diseñar, con un sentido de complementareidad estándares nacionales y procedimientos de nivel local sobre formas y criterios de evaluación del desempeño.
3. Existe la necesidad de plantear la tarea de desarrollar un pensamiento pedagógico propio a nivel teórico, investigativo y metodológico, como expresión de apertura cultural y pedagógica de magisterio y sociedad.

4. Es necesario vincular la evaluación del desempeño con cambios en el contexto de gestión educativa.
5. El nivel de autonomía social y profesional de los docentes favorece la capacidad transformativa de las prácticas de evaluación”.

Para lograr la construcción de un sistema de evaluación del desempeño docente, Stronge (1997) propone, entre otras, las siguientes acciones indispensables:

- Diseñar objetivos beneficiosos que deben ser valorados y considerados importantes; en primer lugar, por cada profesor y por su centro educativo y, en segundo lugar, por la sociedad entera.
- Crear los mecanismos que hagan posible la comunicación sistemática, la transparencia de los procesos y la posibilidad de interacción. Cada aspecto clave del proceso evaluativo deberá estar acompañado de un acto informativo y éste debe enfatizar en la existencia y descripción de las condiciones que garanticen que el proceso se realiza adecuadamente.
- Garantizar la aplicación técnica del sistema evaluativo, teniendo en cuenta el principio de que un sistema evaluativo técnicamente correcto no garantiza una evaluación efectiva, pero que, evidentemente, un sistema incorrecto sí garantiza que nunca llegará a serlo.
- Usar muchas fuentes de datos para lograr que el marco de la

actuación evaluada sea mucho más rico y contextualizado.

- Crear un clima favorable a la evaluación, en el que las partes implicadas, la honestidad y la transparencia en las actuaciones sea la norma y no la excepción.

Esbozo de Áreas y Dominios de Estándares de Desempeño Docente

En base a lo expuesto, proponemos las siguientes áreas o dominios de estándares de desempeño docente, a considerar en la formación inicial y continua de los docentes, enfatizando no sólo en los referentes disciplinares o dominio de la materia a enseñar; en la normatividad que regula el sistema educativo y su ejercicio profesional; en el saber pedagógico, en la preparación de la enseñanza aprendizaje que supone estar familiarizado con los conocimientos y experiencias previas de sus alumnos, la determinación de metas de aprendizaje claras, la selección de métodos de enseñanza así como de estrategias de evaluación.

En la creación de un ambiente propio para el aprendizaje de los alumnos sobre especial relevancia la esfera afectiva, las relaciones interpersonales, la comunicación, la empatía, el autoconcepto, las destrezas sociales y comunicativas.

El docente debe tener competencias en la gestión y administración educativa para conducir su labor a nivel micro, en el aula, como en el centro educativo y en la comunidad; con amplio dominio de la planificación, organi-

zación, comunicación, información y evaluación, y, finalmente, su testimonio y conducta modélica ética sustentada en valores.

- Normatividad que regula el Sistema Educativo de Perú.
- Pensamiento pedagógico.
- Preparación de la enseñanza-aprendizaje.
- Creación en el aula de un ambiente favorable para el aprendizaje.
- Mayor comprensión del contenido desde el punto de vista del alumno.
- Enseñanza propiamente dicha.
- Desarrollo de destrezas sociales y comunicativas.
- Gestión y administración.
- Trabajo institucional en el centro educativo, con los padres de familia y la comunidad.

Una vez identificados los dominios o estándares de desempeño docente, como fruto de la participación de los actores sociales docentes, directivos, egresados, padres de familia a nivel de centro educativo, y de la comunidad en su construcción. Se inicia la segunda fase de su operacionalización para hacerlos observables y medibles, con el consecuente establecimiento de criterios o estándares de calidad.

Reconocida la participación del docente como piedra angular del Sistema Educativo, su rol vital en el proceso de personalización, de formación humana y en el de socialización de los educandos (sustentada en la formación humanista, tecnológica, ética y vivencia de valores). La formación inicial y continua de los docentes debe abordarse prioritariamente para garantizar su desempeño docente que asegure la calidad de la educación y responda al aseguramiento de la calidad, a las demandas del cambio social de nuestro entorno y de la globalización.

REFERENCIAS

Albrecht, Kart. (2006). *Inteligencia social, La nueva ciencia del éxito*. Argentina: Ediciones B. S. A.

Baeza Correa, José y varios (2006). *Estándares de desempeño docente. Sistematización de contenidos para su operacionalización*. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.

Cardó Fanco, Andrés; Ruiz Durán, Graciela (1981). *Análisis y perspectivas de la formación magisterial en el Perú*. Madrid: Oficina de Educación Iberoamericana.

Casassaus, Juan (2006). *La educación del ser emocional*. Chile: Editorial Cuarto Propio Índigo.

Casassaus, Juan (2006). *El aprendizaje depende de las emo-*

ciones. En: Revista Educación N° 322. Chile: Ministerio de Educación.

Coleman, Daniel (1998). *La inteligencia emocional. ¿Por qué es más importante que el cociente intelectual?* Argentina.

Consejo Nacional de Educación (2005). *Hacia un Proyecto Educativo Nacional 2006-2021*. Perú.

Lawrence, Ingvarson y Kleinhenz, Elizabeth. *Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza*. En: Revista Educación N° 340, mayo-agosto. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

Ministerio de Educación (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima.

Ministerio de Educación y Ciencia (2006). *La tarea de enseñar: atraer, formar, retener y desarrollar buen profesor*. En: Revista de Educación N° 340, mayo-agosto. Madrid.

Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Educación (2006). Boletín de Investigación Educativa. Volumen 21 N° 1.

Varios autores (2006). Comentarios a los informes EURYDICE y OCDE sobre la Cuestión Docente. En: Revista de Educación N° 340, mayo-agosto. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.