

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**IDENTIDAD DOCENTE Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN EN LOS  
PROFESORES DEL DISTRITO DE CHUPA**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:  
IDELSA MARLENY PAREDES CCORA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, EN LA  
ESPECIALIDAD DE CIENCIAS SOCIALES.**

**PUNO – PERÚ**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**IDENTIDAD DOCENTE Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN EN LOS  
 PROFESORES DEL DISTRITO DE CHUPA**



**TESIS PRESENTADA POR:  
 IDELSA MARLENY PAREDES CCORA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
 EDUCACIÓN SECUNDARIA, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE  
 CIENCIAS SOCIALES**

**APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:**

- PRESIDENTE** :   
 \_\_\_\_\_  
 Dr. Julio Aldalberto Tumi Quispe
- PRIMER MIEMBRO** :   
 \_\_\_\_\_  
 M.Sc. Lucio Bernardo Condori Pilco
- SEGUNDO MIEMBRO** :   
 \_\_\_\_\_  
 M.Sc. Rebeca Alanoca Gutiérrez
- DIRECTOR / ASESOR** :   
 \_\_\_\_\_  
 Dr. Jorge Alfredo Ortiz Del Carpio

**Área** : Gestión Social de la Educación.

**Tema** : Evaluación de planes, programas de educación.

**Fecha de sustentación:** 21 / Noviembre /2018

## DEDICATORIA

A mis padres Claudio y a madre Bernardina, por haberme forjado como persona que soy ahora, mucho de mis logros se los debo a ustedes, hicieron sacrificios para yo poder terminar esta carrera.

A mi hermano Edwin y hermana Raquel, por el apoyo, el amor incondicional que me brindaron día a día.

A mi abuela Lucila que ahora descansa en paz, por el apoyo y confianza que me brindo en cada momento en que la necesite

Idelsa Marleny Paredes Ccora

## AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias de la Educación, del Programa de Ciencias Sociales y a todos mis docentes.

A mis docentes Dr. Jorge A. Ortiz del Carpio y Dr. Lor Vilmore Lovon Lovon por las exigencias durante el pre grado.

A mis jurados Dr. Julio A. Tumi Quispe, MSc. Lucio B. Condori Pilco y Rebeca Alanoca Gutierrez por las sugerencias y el apoyo durante la realización del informe de tesis.

A mis padres Claudio y Bernardina por todo el esfuerzo y sacrificio que realizaron para poder yo terminar esta prestigiosa carrera.

A mis hermanos Edwin y Raquel por el apoyo moral que me brindaron en cada momento.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Hipótesis de la investigación .....	13
1.4. Justificación del estudio .....	13
1.5. Objetivos de la investigación .....	14
1.5.1 Objetivo general .....	14
1.5.2 Objetivos específicos.....	14
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
2.1. Antecedentes .....	15
2.2. Marco teórico .....	17
2.2.1. La carrera docencia .....	17
2.2.2. Formación profesional docente.....	18
2.2.3. Identidad.....	22
2.2.4. Identidad docente .....	23
2.2.5. Características de la identidad docente .....	25
2.2.5.1. Función docente metodológica.....	26
2.2.5.2. Función investigativa.....	26
2.2.5.3. Función orientadora .....	26
2.2.6. Evaluación docente .....	27
2.2.7. Políticas de evaluación docente en el Perú.....	29
2.2.8. Evaluación de desempeño docente .....	29
2.2.9. Evaluación por ascenso.....	30
2.2.10. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial...31	

2.2.11. Marco del buen desempeño docente .....	32
2.2.12. Rúbricas .....	33
2.2.13. Ley de la reforma magisterial N° 22044 .....	33
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>34</b>
3.1. Ubicación geográfica del estudio .....	34
3.2. Periodo de duración del estudio .....	34
3.3. Procedencia del material utilizado .....	34
3.3.1. Tipo y diseño .....	34
3.3.2. Selección de instrumentos y estrategias de recolección de datos.....	35
3.3.3.1 Análisis documental .....	35
3.3.3.2 La entrevista.....	35
3.4. Población del estudio .....	36
3.4.1. Selección de participantes .....	36
3.4.2. Bola de nieve.....	37
3.5. Diseño estadístico .....	37
3.6. Procedimiento .....	37
3.7. Variables .....	38
3.8. Análisis de los resultados .....	38
3.8.1. Interpretación de resultados .....	38
3.8.2. Mecanismos de control .....	38
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>39</b>
4.1. Resultados .....	39
4.1.1. Identidad docente .....	39
4.1.2. Compromiso con la educación.....	42
4.1.3. Satisfacción docente.....	45
4.1.4. Preparación docente.....	49
4.1.5. Proceso de evaluación.....	52
4.1.6. Evaluación de desempeño docente .....	55
4.1.7. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial...58	
4.1.8. Evaluación de ascenso.....	61

4.2. Discusión .....	63
4.2.1. Identidad docente .....	63
4.2.2. Compromiso con la educación .....	63
4.2.3. Satisfacción docente .....	64
4.2.4. Preparación docente .....	64
4.2.5. Evaluación de desempeño docente .....	64
4.2.6. Proceso de evaluación.....	64
4.2.7. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial...64	
4.2.8. Evaluación de ascenso .....	65
V. CONCLUSIONES .....	66
VI. RECOMENDACIONES.....	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	73

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

<b>DI</b>	: Docente de Inicial.
<b>DP</b>	: Docente de Primaria.
<b>DS</b>	: Docente de Secundaria.
<b>IPD</b>	: Identidad Profesional Docente
<b>ISP</b>	: Instituto Superior Pedagógico
<b>MINEDU</b>	: Ministerio de Educación del Perú
<b>SINEACE</b>	: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
<b>UNESCO</b>	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).



## RESUMEN

La investigación se centra sobre la identidad docente y políticas de evaluación en los profesores del distrito de Chupa. El estudio de enfoque cualitativo, incluyó el uso de entrevistas profundas para la recolección de datos sobre la identidad de los docentes y el análisis documental para examinar la incorporación de las políticas de evaluación docente, la selección de los participantes se realizó con la técnica de bola de nieve, los resultados indican que los docentes se identifican con su carrera docencia, los participantes también indicaron que la carrera docencia lo eligieron desde ya muy niños, los participantes indican que la evaluación docente es un modelo que se trajo de otro país que no es acorde a su realidad, la evaluación docente es necesario pero que debería de ser de acuerdo a su realidad. Se concluye que los docentes están de acuerdo con la evaluación, pero siempre en cuando se les tome un examen de acuerdo al contexto de su realidad, que también se les tome en cuenta los años de experiencia para la evaluación por escala.

**Palabras clave:** Identidad docente, políticas de evaluación, reformas educativas.

## ABSTRACT

The research focuses on teacher identity and evaluation policies in the teachers of the Chupa district. The study of qualitative approach, included the use of in-depth interviews for the data collection on the identity of the teachers and the documentary analysis to examine the incorporation of the teacher evaluation policies, the selection of the participants was done with the ball technique of snow, the results indicate that the teachers identify with their teaching career, the participants also indicated that the teaching career was already chosen by children, the participants indicate that the teacher evaluation is a model that was brought from another country that is not according to your reality, teacher evaluation is necessary but it should be according to your reality. It is concluded that the teachers agree with the evaluation but always when they take an exam according to the context of their reality, that they also take into account the years of experience for the evaluation by scale.

**Key words:** Teaching identity, evaluation policies, educational reforms.

## I. INTRODUCCIÓN

La identidad docente y políticas de evaluación en los profesores del distrito de Chupa, en los últimos años el Ministerio de Educación incorporó la evaluación docente que consiste en tres evaluaciones que son las siguientes evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial, evaluación del desempeño docente y evaluación de ascenso es muy importante ya que los docentes lo toman de buena manera las evaluaciones pero que indican que esas evaluaciones deberían de realizarse de acuerdo a sus realidades contextuales.

En el caso particular del Perú, a mediados de la década del 2000 se inició un proceso de cambio de normativas y de políticas que coloca al docente como uno de los pilares de la calidad de la educación (Díaz & Nopo, 2016) uno de esos cambios fue la evaluación docente que hoy en día es ejecutada.

La identidad profesional puede ser definida como la síntesis de un proceso dinámico de construcción del sentido e interpretación de lo que uno es en referencia a un campo de desempeño (Beauchamp, 2009) la evaluación que fue incorporada por el Ministerio de Educación no les afecta a los docentes en cuanto a su identidad profesional ya que ellos son docentes por vocación cuya vocación en la mayoría nace desde su niñez.

El propósito de la investigación fue para saber si la evaluación docente les afectaba o no en su identidad profesional a los docentes y si les afectaba de qué manera les afectaba. Para ello comenzamos con el análisis documental de las políticas de evaluación, con las entrevistas a los docentes participantes para esta investigación, los participantes se seleccionaron con la técnica de bola de nieve.

El informe de tesis que a continuación se presenta consta de cuatro capítulos en los cuales cada capítulo consta de lo siguiente:

Capítulo I: Consta de los siguientes temas: Introducción, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis “general y específica”, justificación y objetivos “general y específicos”.

Capítulo II: Se enfoca en los siguientes temas: Antecedentes, marco teórico “la carrera docencia, formación profesional docente, identidad, identidad docente, características de la identidad docente, evaluación docente, políticas de evaluación docente en el Perú, evaluación de desempeño docente, evaluación de ascenso, evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial, marco del buen desempeño docente, rúbricas y ley de la reforma magisterial”.

Capítulo III: Consta de los siguientes temas: metodología de la investigación, análisis documental, entrevista, selección de participantes y bola de nieve.

Capítulo IV: Se enfoca en los siguientes temas: resultados y discusión.

### **1.1. Planteamiento del problema**

La evaluación docente es un tema muy importante ya que todos los docentes se someten a una evaluación ya sea para el ingreso o cuando ya están en la carrera magisterial entonces la tesis se realizó con el propósito de saber si afectaba o no a su identidad profesional.

Los docentes en la entrevista que se les realizó manifiestan que no afecta en lo absoluto a la identidad profesional porque ellos son docentes por vocación y no por ocasión. Como García (2006) manifiesta que la vocación no es un propósito, ni un proyecto. Es algo previo a todo eso. Es algo que nos nace desde muy

dentro de nosotros con una fuerza irresistible, de modo que si no le hacemos caso frustraremos nuestra vida.

Los docentes indican que la evaluación debe darse de acuerdo a su realidad en que se encuentran. La evaluación se define como un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz, 2012; Murillo, 2006. (Citado en Galaz, 2015).

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera les afecta las políticas de evaluación en su identidad profesional a los docentes del distrito de Chupa en el año 2018?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

La incorporación de las políticas de evaluación por parte del Ministerio de Educación los docentes indican que la evaluación docente no afecta en nada a su identidad profesional ya que ellos se dedicaron a la profesión docente por vocación y afirman que está bien que se dé la evaluación docente, pero que esta evaluación se da de acuerdo a la realidad y contexto en el que se encuentran.

## **1.4. Justificación del estudio**

La investigación se realizó para determinar si los docentes perdían o no su identidad profesional después de someterse a las diferentes evaluaciones que incorporó el Ministerio de Educación. La presente tesis se justifica por lo siguiente:

Porque la mayoría de los docentes en sus entrevistas manifiestan que no les da temor la evaluación que el Ministerio de Educación incorporó lo que ellos quieren es que la evaluación sea de acuerdo a su realidad que ellos mismos propongan

un modelo de evaluación mas no una copia de otros países, ya que la realidad de cada país, región es muy distinta.

Para que el Ministerio de Educación tome en cuenta las molestias que los docentes tienen acerca de la evaluación, y que los docentes también tomen conciencia y analicen bien al realizar sus reclamos.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1 Objetivo general**

Analizar la configuración de la identidad de los profesores a partir de la incorporación de las políticas de evaluación docente.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Analizar la incorporación de las políticas de evaluación docente: evaluación de nombramiento, asenso de escala y evaluación por desempeño.
- Caracterizar a partir de las narrativas de los profesores la configuración de la identidad docente.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

La tesis de investigación se sustenta bajo los estudios empíricos realizados por los siguientes investigadores:

Galaz (2015) en su artículo titulado como: “Evaluación e identidad profesional del profesor” (p. 305)

Galaz (2015) Realizó su estudio cualitativo con el objetivo de “analizar los impactos de la política de Evaluación Docente en la identidad profesional de los profesores”. Como conclusión obtuvo los siguientes: “No sólo permiten constatar que la Evaluación del Desempeño Docente impacta en la identidad profesional de los profesores estudiados, sino que además, las dimensiones del impacto y el sentido que éstos asumen varían en función de la etapa de la evaluación y las condiciones (subjetivas, colectivas y objetivas) en que se desarrolla. De esta forma, en una primera etapa, la evaluación impacta negativamente en la seguridad personal y afecta el sentido o percepción de autoeficacia, la sensación de control y el auto concepto. Esta inseguridad es alimentada por el desconocimiento de las tareas involucradas y por la apreciación desfavorable que se tiene de la existencia de apoyos por parte de la escuela y de los colegas. Pero hemos visto también que esta inseguridad inicial da paso a la confianza y la recuperación de la seguridad de Sí. Sobre todo cuando se alude a la clase grabada y al apoyo que se obtiene por parte de los alumnos” (p.329)

Gómez (20015) en su tesis doctoral titulado “La identidad profesional de los profesores de Matemáticas y Ciencias Sociales en la Educación Secundaria” (p. 33).

Gómez (2015) realizó un estudio cualitativo con el objetivo general de “Definir, caracterizar y comprender la identidad profesional del profesor en la educación secundaria, teniendo en cuenta campos disciplinares diferentes, a partir de las representaciones del profesor sobre su identidad profesional”. Como conclusión obtuvo los siguientes: “La caracterización de la identidad profesional se ha realizado a partir de las representaciones del grupo de los profesores sobre el rol profesional, las teorías prácticas profesionales y los sentimientos asociados a la docencia a partir de la identidad narrada. Los seis roles docentes que los profesores han mencionado son educar, guiar el proceso de formación de los estudiantes, diseñar la actividad formativa, coordinar los procesos formativos, supervisar y valorar las actividades educativas y orientar a los padres de familia. Los roles docentes más mencionados por los profesores han sido educar y guiar el proceso de formación de los estudiantes” (p.259)

Noriega (2007) en su tesis magistral titulada “La identidad profesional docente” (p. 16).

Noriega (2007) realizó su estudio con los objetivos de “Comprender cómo construyen su identidad profesional los docentes del Instituto de Formación Docente Continua de San Luis, que carecen de formación pedagógico-didáctica inicial”; “Conocer y comprender cuáles son los aspectos que configuran la identidad profesional de los docentes del Instituto de Formación Docente Continua de San Luis que carecen de formación pedagógico-didáctica inicial”. Los objetivos mencionados conllevaron a las conclusiones siguientes:



“Construyen su identidad profesional a partir de dos grandes cuestiones: por un lado, los distintos modos de relación con el conocimiento; y por otro, los distintos modos de apropiación de los saberes pedagógicos y didácticos. Acerca de los distintos modos de relación docente – conocimiento, es importante destacar que, según estos docentes entrevistados, el estar ejerciendo en el Nivel Superior implica una serie de exigencias sobre la formación, actualización y perfeccionamiento continuos que no son tales en los otros Niveles del Sistema Educativo. Esto implica una vinculación distinta con el conocimiento que, deshecha los conocimientos absolutos y acabados, por supuesto que estas reglas son percibidas por los docentes solo en el caso del saber disciplinar, no siendo del mismo modo para con los conocimientos pedagógicos y didácticos” (p.221)

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. La carrera docencia**

En una investigación reciente (Zabalza & Zabalza, 2012) concluyeron que la profesión docente no depende solo de la formación y el desarrollo profesional, también afecta otros aspectos como el progreso en el desempeño de la función, la satisfacción hacia la función e incluso la autoestima del docente, son también influyentes.

Tal como aduce Day (2006) el compromiso del docente con su carrera y en la forma de experimentarla mucho va a depender de la conducta del estudiante, el apoyo de sus colegas, las exigencias de los padres, las políticas nacionales de educación, estas y otras condiciones. La Ley de la Reforma Magisterial (2013) detalla que el profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, la misión del docente es prestar una educación de

calidad, equidad y pertinencia. Coordinando con la familia, comunidad y el estado, a la formación integral del educando.

Según Díaz & Nopo (2016) En el caso particular del Perú, a mediados de la década del 2000 se inició un proceso de cambio de normativas y de políticas que coloca al docente como uno de los pilares de la calidad de la educación. En el 2007 se sancionó la ley de carrera pública magisterial, que luego, en el 2012, se revisó y mejoró con la ley de reforma magisterial. Aunque perfectible, esta legislación promueve el desarrollo profesional de los docentes, estableciendo criterios de selección y promoción en la carrera pública basados en desempeño y la evaluación permanente. Se transita de un sistema en el que el tiempo de servicio era el factor principal que determinaba el progreso en la carrera hacia otro en el cual el mérito y el desempeño constituyen el eje fundamental. (p. 356)

### **2.2.2. Formación profesional docente**

Tal como aduce Torres (2010) El docente debe ajustarse a las demandas que la sociedad requiere, debe encontrarse motivado, capacitado e implicado en el buen desempeño de su profesión.

En un estudio realizado por Sepúlveda & Rivas (2000), se revisó seis biografías de profesores y profesoras en el que cinco de los seis indicaron que se dedicaron a la enseñanza por obligación que por vocación. Solo uno manifestó que tuvo interés por la profesión desde la temprana edad. En otras investigaciones realizadas con alumnado del CAP, esta vocación aparece muy devaluada.

García & Martínez (citado en Serrano & Pontes, 2016), en un estudio posterior en una encuesta que se les realizó a los profesores y profesoras indicaron un

88.6% que llevaron el curso solo para ingresar al cuerpo de docentes, pero no por vocación. El estudio se realizó en la Universidad de Córdoba.

En el año 2012 Ávalos & Sotomayor en su investigación que realizaron en Chile manifiesta que un porcentaje muy alto de docentes relacionan su identidad profesional con su vocación, los docentes son motivados para la enseñanza de los estudiantes por su vocación. En la investigación desarrollada por Flores & Day (2006), en sus dos primeros años de enseñanza la construcción, desconstrucción y reconstrucción de su identidad docente estuvo influenciada por la formación inicial recibida. En esta línea, Marcelo y Vaillant (2009) destacan el proceso de formación inicial es la etapa clave para los docentes, para que sean docentes apasionados por la enseñanza, o bien docentes que no les interesa la enseñanza. (Hong, 2010; Gewerc, 2011; Cabrera & Córdoba, 2011) también indican que la construcción de la IPD comienza a definirse en la formación inicial, los futuros docentes construyen su identidad profesional en el proceso de formación como docentes.

Por otro lado, Danielewic (Citado en Serrano & Pontes, 2016), describe el relato de seis graduados y graduadas universitarias que participan en un programa de formación del profesorado de secundaria de tres años de duración. En este estudio se muestra cómo van configurando la IPD y cómo esta identidad está influenciada por las apreciaciones positivas o negativas que tienen en la formación inicial durante el periodo de practicum Valle & Manso; López & Blázquez (citado en Serrano & Pontes, 2016). Concluye el estudio resaltando la necesidad de desarrollar programas de formación, donde el profesorado novel se sitúe en el análisis de problemas prácticos ligados a los contextos educativos actuales.

En otros estudios centrados en las opiniones sobre la formación inicial y la profesión docente (Mosquera, 2011) los docentes tienen concepciones tradicionales de la enseñanza y se exploraron las demandas formativas más destacados para el ejercicio de la profesión docente, los docentes obtienen técnicas de comunicación para mejorar la función docente, lo cual es obvio si se aspira solo a la am ser un buen transmisor de conocimientos. En la investigación de Camacho & Padrón (2006), los docentes en un curso de formación inicial relacionaban sus principales dudas con el manejo de recursos didácticos variados y el aprendizaje de nuevas metodologías. El alumnado encuestado destacó como elemento esencial de la formación pedagógica recibida la adquisición de técnicas de comunicación y el desarrollo de estrategias de motivación para el alumnado, en coincidencia con otros estudios Márquez; Pérez; Pontes & Serrano. (Citado en Serrano & Pontes, 2016).

En un estudio más reciente realizado sobre la representación de la Identidad Profesional Docente de futuros profesores y profesoras, destinado a examinar la imagen o el perfil ideal del docente (Ibarras, 2014), es importante desarrollar tres aspectos importantes: valores profesionales (respeto, compromiso y responsabilidad), cualidades docentes relacionados con la actividad pedagógica y las relaciones sociales en el aula (tolerancia, solidaridad, empatía) y competencias relacionadas con la formación disciplinar y científica (conocimiento y actualización).

En el Perú, la formación inicial de los docentes consta en diez semestres académicos en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en facultades de las universidades acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE),

considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que contribuye a una sólida formación en la especialidad y a una adecuada formación general pedagógica. (Ley de la reforma magisterial, 2013).

La formación docente en el Perú se caracteriza el Ministerio de Educación (MINEDU) actualiza hasta el 2003 la matrícula de 117,523 alumnos a través de los Institutos Superiores Pedagógicos. En caso de las universidades a través de sus facultades de educación que gozan de autonomía tienen aproximadamente registrada en la matrícula 37,475 alumnos en el año 2000 esa cantidad representa el 9,02% de la matrícula universitaria a nivel nacional. El porcentaje de estudiantes matriculados para la docencia es muy alto en el Perú, lo que significa que a pesar de la baja remuneración es la alternativa más atractiva dentro del contexto de las aspiraciones profesionales universitarias del país, en cambio en el ámbito de la educación superior no universitaria los ISP cuentan con sólo un 30% de la matrícula. La tendencia hacia la privatización en la formación de docentes sobre todo en ISP que cree más tomando en cuenta que en 1993 el 85% de la matrícula correspondía a Institutos Superiores Pedagógicos públicos y el 15% a ISP privados, y en el año 2003 ISP públicos ya contaban con el 41% de la matriculados y los ISP privadas aumentaron en el alumnado con un 59%.observando por departamentos en Lima cuenta con 72 ISP, los departamentos de La Libertad y el Cuzco con más de 30 cada uno y los departamentos de Arequipa, Cajamarca, Junín y Puno con más de 20. La oferta actual de docentes en formación es aproximadamente de 154,998 alumnos de los ISP y de las Facultades de Educación. Considerando que el 20% de ellos (equivalente a 30999.6 egresados) ofrece su servicio anualmente al Sistema

Educativo y que el Ministerio de Educación demanda anualmente entre 4,000 y 6,000 nuevos docentes, la tasa de desocupación entre los egresados de los ISP y de las Universidades es muy alta. (UNESCO, 2014).

### **2.2.3. Identidad**

La identidad es como aquello por lo que uno aprecia como si fuera “él mismo” en este lugar y este tiempo, es aquello por lo que te sientes identificado. La identidad es considerada como un fenómeno ecuanime, de elaboración personal, que se construye simbólicamente en interacción con otros Laing (citado en Rodríguez, 1989).

Castells (2003) afirma que, tratándose de actores sociales, la Identidad es la construcción de la conciencia, atendiendo a uno o varios atributos culturales, priorizándolos del resto de objetivos, que se construye por el mismo y presenta su autodefinición.

Observado desde el marco de la sociología, la Identidad descripción de quienes somos y como se autodefinen los demás, y recíprocamente, el concepto que tienen de sí mismo y de los demás, incluidos nosotros Jenkins (citado en Vera & Valenzuela, 2012).

Al reflexionar sobre quiénes somos, la imaginación psicológica guía a lo lejano hasta esa dimensión en la que nos encontramos a nosotros mismos, nuestro Yo, un sustrato biológico, familiar, educativo y social Torre & Tejada (citado en Vera & Valenzuela 2012), que llegamos a comprobar fenomenológicamente como una parte de nosotros mismos, como esa marca indeleble a través de momentos y circunstancias, y que perdura nuestros pensamientos y sentimientos.

Brewer (2001) identifica diferentes tipos de usos del concepto Identidad: (a) que agrupa definiciones localizadas en el auto-concepto, como la identidad de género, la identidad racial y étnica, y la identidad cultural; (b) que se deriva de las relaciones interpersonales entre roles; (c) que se refiere a la percepción del Yo como parte integral de una unidad social o grupo amplio; Finalmente, (d) implica la participación activa del individuo en la construcción de la identidad de la unidad o agrupación, como sería el caso de la participación política en algún proyecto que unifique al colectivo.

#### **2.2.4. Identidad docente**

Castells (1997) lo define a la identidad profesional como “la forma como los profesionales definen y asumen las tareas que le son propias y al modo como entienden sus relaciones con otras personas que cumplen las mismas tareas. Desde una perspectiva sociológica la identidad profesional se define como la construcción de significados referida a tareas asignadas y asumidas” (p.6).

La identidad docente durante el tiempo que ejerces la profesión se puede modificar, en otras palabras se construye y reconstruye Beijaard, Meijer & Verloop (citado en Avalos & Sotomayor, 2012). Esto ocurre como consecuencia de las experiencias vividas en las aulas, como efecto de las convivencias durante el tiempo que el docente ejerce la docencia convive con diversos personajes como con sus colegas, estudiantes, padres de familia, autoridades cercanas y lejanas e la sociedad en general. De ahí la importancia de estudiar la configuración identitaria de los docentes, como ellos la describen, en contextos y momentos históricos específicos, como también en los distintos periodos de su carrera profesional. Es decir, se trata de reconstruir la identidad docente Evetts (citado en Avalos & Sotomayor, 2012).

El conjunto de significaciones que establece a la identidad docente comprende creencias, emociones y actitudes Rodgers & Scott (citado en Hamman, Gosselin, Romano & Bunuan; van den Berg, 2002). Las creencias en gran medida coinciden con el modo cómo los profesores como lo entiende su trabajo y como lo definen, tiene que ver también como se lleva con sus alumnos. Tiene que ver con cual capaz se siente el docente ante su trabajo y sus emociones. (Hargreaves, 2001; Zemblyas, 2003), Finalmente, las actitudes, que incluyen componentes cognitivos y emotivos, son posiciones que se adoptan respecto a las demandas del trabajo, incluyendo los cambios de política educacional o de énfasis en los encargos sociales dirigidos a la profesión docente.

La revisión de investigaciones de van den Berg, 2002 (citado en Avalos & Sotomayor, 2012) menciona cinco puntos de conflicto referidos a la identidad docente: (a) la observación a la calidad de su propio trabajo; (b) dudas acerca de la legitimidad de las definiciones externas que afectan la valoración de su trabajo; (c) percepción negativa personal expresada en dudas, resistencia, desilusión y culpa; (d) incertidumbre y desconcierto ante demandas externas difusas o poco claras; y (e) estrés y *burnout* esto desencadenado por situaciones de conflicto entre roles y expectativas, donde no puede realizar su trabajo como él quiere , y presión por falta de tiempo para cumplir con todo lo exigido.

Tal como Beauchamp (2009) indica que la identidad profesional puede ser definida como el resumen de un proceso en el cual el docente construye el sentido e interpretación lo que el docente piensa sobre su desempeño.

La identidad profesional es una variable que debe ser considerada *clave* en el diseño político de las innovaciones educativas (Ketelaar, 2012), porque la



representación que los docentes construyen de sí mismo y de su profesión es un principio sobre la cual definen su desempeño, y planifican su desarrollo y adhesión. Los estudios realizados sobre la identidad profesional de los docentes plantean que una identidad fomentada socialmente no se asume automáticamente (Czop, 2008).

Según Beijaard (2004) la construcción de la identidad profesional de los docentes descansa entonces en la estructuración y simplificación entre los sistemas de acción (estructuras), las trayectorias (historia y biografía del sujeto) y las condiciones organizacionales. Se trata, de esta forma, de una relación que puede ser mejor sintetizada en el poder que poseen los actores para establecer estrategias de negociación con las demandas. En sus análisis referidos a la articulación entre las dimensiones personales y contextuales.

### **2.2.5. Características de la identidad docente**

Tal como aduce Boyd (2009) el profesor, indistintamente del nivel educativo en el que ejerce su profesión, no solo es un experto conocedor de su tema sino un especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica con el objetivo central de alcanzar el mayor logro de aprendizaje en sus estudiantes.

El docente de estos tiempos debe reunir una serie de cualidades y características personales y profesionales muy singulares que lo identifican y distinguen. A la hora de calificar el desempeño profesional es la base para identificar su competencia entendida como: un conjunto de elementos: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, que se integran en cada sujeto según sus características personales (capacidades, rasgos, motivos, valores.) y sus

experiencias profesionales, y se manifiestan a la hora de abordar o resolver situaciones que se plantean en su centro de labor (De Miguel, 2005).

Tal como lo indican Espinoza, Tinoco y Sánchez (2017) que en el plano educativo se puede afirmar que posee competencia profesional el docente que organiza de paciencia, metodología, dominio de la ciencia que imparte y maestría pedagógica manifiesta a través de destrezas y aptitudes necesarios para educar e instruir, tiene la capacidad de resolver los problemas relacionados con la docencia por el mismo y flexible, y estar capacitado para colaborar con su entorno escolar y en la organización del proceso educativo.

Según Blanco (2001) entre las funciones que caracterizan al docente se encuentran:

#### **2.2.5.1. Función docente metodológica**

Actividades orientadas la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Por su naturaleza alcanza directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y de manera concomitante (la cooperación general de la sociedad, como los medios de difusión, las organizaciones políticas, etc.) favorece el cumplimiento de la tarea educativa.

#### **2.2.5.2. Función investigativa**

En el contexto de actuación del docente sus actividades académicas deben estar direccionadas al análisis crítico, problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional.

#### **2.2.5.3. Función orientadora**

Esta actividad esta direccionada para desarrollar su del auto conocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica

en el interés de la formación integral del docente. Por su contenido, esta función recae directamente en el cumplimiento de la tarea educativa, aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción.

Alcaide (2015) indica en uno de sus artículos que en pleno siglo XXI en tiempos de abundancia cognitiva, de sociedad conectada y en red esta propone que el maestro debe ser más habiloso como docente.

En este sentido, marcan fuertemente como capacidad la facilidad de acceder al campo disciplinar elegido para el profesorado, un rasgo característico del profesor de nivel medio. En estos casos se manifiesta la centralidad de la disciplina como lo señalan Birgin (1999).

Según Ojeda (2006) la capacidad de comunicar y explicar ese saber cómo una característica propia del ser docente. Los docentes que tienen la cualidad comunicar y explicar en la relación que establecen con los alumnos, pero además con los colegas y con otros sujetos en contextos ajenos a la escuela.

Tal como indica Goffman (citado en Ojeda, 2006) los docentes tienen habilidades propias y particulares de la personalidad, los docentes afirman que la formación inicial y el ejercicio profesional brindan aportes para aprender a ser docentes. Se reconoce que estas capacidades particulares de la persona que es profesor son características definitorias de su identidad personal y profesional. Los docentes a medida que van ejerciendo la docencia van configurando la manifestación de esas capacidades.

#### **2.2.6. Evaluación docente**

La evaluación de los docentes debiera ser entendida como un proceso más complejo que la simple mediación y constatación del cumplimiento de los

estándares oficiales de desempeño. Diversos estudios sostienen que el proceso de ser evaluado puede tensionar el concepto que los profesionales construyen de sí y de su trabajo. También puede tener repercusiones colectivas e institucionales al permitir ampliar o restringir el campo de posicionamiento profesional de los docentes al facilitar u obstaculizar la adhesión al sistema y al mejoramiento del desempeño Darling, Hammond; Fardella (Citado en Galaz, 2015).

Tal como aduce Day (2005) la evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo. La evaluación Funciona como un espejo que invita a los profesores a observarse, a reconocerse e incluso ellos pueden tomar la decisión de poder cambiar.

Tal como aduce Barber & Mourshed (2008), en su estudio indican que los estudiantes asignados a profesores con alto desempeño pueden alcanzar avances tres veces más rápido que los alumnos asignados con docentes de bajo desempeño.

La evaluación debe ser un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz; Murillo. (Citado en Galaz, 2015).

Tal como aduce Cerda & León (citado en Maussa, 2012) Toda evaluación, se realiza para que pueda facilitar la comprensión de la actividad profesional, la evaluación necesita estar contextualizada, o sea que el objeto de la evaluación no puede ser desarraigado de su medio natural, donde vive, trabaja y enseña. Los maestros están insertos en la organización escolar que a su vez está inmersa en un sistema educativo que condiciona su labor profesional.

### **2.2.7. Políticas de evaluación docente en el Perú**

Según la Ley de la reforma magisterial (2013) En el Perú, en la Carrera Pública Magisterial se someten a las siguientes evaluaciones:

- A. Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
- B. Evaluación del desempeño docente.
- C. Evaluación para el ascenso.
- D. Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

### **2.2.8. Evaluación de desempeño docente**

Tal como está indicado en la Ley de la reforma magisterial (2013) La evaluación del desempeño docente es tomada para la permanencia en la carrera magisterial, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley. La evaluación es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años. Aquellos docentes que no puedan aprobar en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaproveban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses. Los profesores retirados de la Carrera Pública Magisterial pueden acceder al Programa de Reversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar competencias y desempeños del docente en el aula, en la Institución Educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación. En la evaluación del desempeño docente

participa un comité de evaluación presidido por el director de la institución educativa e integrado por el subdirector o el coordinador académico del nivel y un profesor del mismo nivel educativo y al menos de una escala magisterial superior a la del evaluado.

### **2.2.9. Evaluación por ascenso**

Según la Ley de la reforma magisterial (2013) el ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, cada escala que sube el docente mejora su remuneración y habilita para asumir cargos de mayor responsabilidad. Esta evaluación se realiza a través de concurso público anual y considerando las plazas previstas a las que se refiere el artículo 30 de la presente Ley. El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan. Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere:

- A.** Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.
- B.** Aprobar la evaluación de desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa.

La Carrera Pública Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral. Las escalas magisteriales y el tiempo mínimo de permanencia en cada una de estas son:

- A.** Primera escala magisterial: tres (3) años.
- B.** Segunda escala magisterial: cuatro (4) años.
- C.** Tercera escala magisterial: cuatro (4) años.

- D. Cuarta escala magisterial: cuatro (4) años.
- E. Quinta escala magisterial: cinco (5) años.
- F. Sexta escala magisterial: cinco (5) años.
- G. Séptima escala magisterial: cinco (5) años.
- H. Octava escala magisterial: hasta el momento del retiro de la carrera.

En el caso de los docentes que laboran en instituciones educativas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera, se reduce en un año la permanencia para postular a la cuarta, quinta, sexta, séptima y octava escalas magisteriales.

#### **2.2.10. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial**

Según la Ley de la reforma magisterial (2013) el ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial. Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

##### **A. Requisitos generales:**

- Poseer título de profesor o de licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.
- No haber sido condenado por delito doloso.
- No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y

contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.

- No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

### **B. Requisitos específicos**

Los requisitos generales señalados en el numeral anterior, son exigibles:

- Ser peruano de nacimiento para postular a una plaza vacante en instituciones educativas de educación básica o técnico-productiva ubicadas en zonas de frontera.
- Manejar fluidamente la lengua materna de los educandos y conocer la cultura local para postular a las plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a educación intercultural bilingüe.
- Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a Educación Básica Especial, el profesor debe acreditar la especialización en la modalidad.

#### **2.2.11. Marco del buen desempeño docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Para generar cambios duraderos en la identidad docente, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica (Marco del buen desempeño docente, 2012).



### 2.2.12. Rúbricas

La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para efectos de este Manual, el aula no es simplemente el salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios o talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.). Los seis desempeños que se han considerado para este instrumento, y que se presentan a continuación, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio.

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. (Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente, 2017).

### 2.2.13. Ley de la reforma magisterial N° 22044

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productivo y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos (Ley de la reforma magisterial, 2013).

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Ubicación geográfica del estudio

La investigación se realiza a partir de la identidad y políticas de evaluación que fue incorporado en el sistema educativo público de la educación peruana. Se seleccionó docentes de nivel secundaria, primaria e inicial de las instituciones educativas del distrito de Chupa, provincia de Azángaro, departamento de puno, Perú. Para ello se seleccionó docentes nombrados, docentes que trabajaron más de tres años en el sector de educación.

#### 3.2. Periodo de duración del estudio

La investigación titulada “identidad docente y políticas de evaluación en los profesores del distrito de Chupa” se realiza durante tres meses, el permiso para la entrevista se realizó antes de un mes de que se realiza la entrevista a los docentes, y durante un mes se toma acuerdos para la entrevista con los docentes seleccionados y la entrevista se realiza durante un mes.

#### 3.3. Procedencia del material utilizado

Para la investigación titulada “Identidad docente y políticas de evaluación en los profesores del distrito de Chupa” se utilizó materiales de escritorio (papel boom, lapiceros, lápiz, entre otros), radio, cuaderno de campo y laptop.

##### 3.3.1. Tipo y diseño

La investigación se desarrolló desde el paradigma hermenéutico interpretativo, siguiendo la naturaleza valorativa del enfoque cualitativo (Denzin & Lincoln, 2012). Para determinar las categorías de análisis de la información, nos apoyamos en los principios metodológicos de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 2002). Las estrategias e instrumentos utilizadas durante el proceso de

investigación fueron: el análisis de discurso, entrevistas en profundidad (Valles, 2014). Se seleccionaron mediante una búsqueda virtual documentos normativos y vigentes que orientan las políticas de evaluación docente.

### **3.3.2. Selección de instrumentos y estrategias de recolección de datos**

Los instrumentos y estrategias seleccionadas están directamente relacionadas con los objetivos que se planteó y el enfoque de la investigación. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista y análisis de documentos normativos referidos a la evaluación docente.

#### **3.3.3.1 Análisis documental**

Tal como aduce Garcia (2002) el análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación.

Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción la confección de reseñas.

El análisis documental del fondo corresponde a la investigación de contenido en la que no se verifica ni se contrasta nada, sino se interpreta a través de la intuición o la inferencia lo que el autor quiere comunicar o quiere decirnos. (Charaja, 2011, p. 328).

#### **3.3.3.2 La entrevista**

Ander – Egg (2003) concluyó que “La entrevista en el sentido lato del término es en lo sustancial un proceso dinámico de comunicación interpersonal en el cual dos o más personas conversan para tratar un asunto” (p. 87).

La entrevista es una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otra (entrevistados) (Hernandez, 2014). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la estructuración conjunta de significados respecto a un tema (Janesick, 1998).

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial.

### **3.4. Población del estudio**

La investigación se desarrolló en el distrito de Chupa con docentes de nivel secundaria, primaria e inicial del cual se trabajó con una muestra de 20 docentes de un total de 223 docentes. Los cuales 110 docentes de secundaria, 105 docentes de primaria y 8 docentes de inicial.

#### **3.4.1. Selección de participantes**

Otra característica de este tipo de procedimiento es que el tamaño de la muestra no se conoce al inicio, sino sólo cuando la indagación ha culminado. El diseño de muestreo orienta la forma en la que empieza a buscarse a los participantes, pero su incorporación se hace en forma iterativa, de acuerdo con la información que va surgiendo en el trabajo de campo. Como lo subrayan los expertos en esta modalidad de indagación, lo decisivo aquí no es el tamaño de la muestra, sino la riqueza de los datos provistos por los participantes, y las habilidades de observación y análisis del investigador (Martínez, 2011).

### **3.4.2. Bola de nieve**

Según Salomón (2016) nos indica que la bola de nieve se emplea para identificar individuos en estudios donde son difíciles de encontrar los sujetos o es complicado acceder a ellos. Cada individuo ayuda a identificar a otros con las mismas características, con lo cual se crea una cadena y se produce el efecto bola de nieve.

Se le ubico solo a un docente el cual recomendó a otro, el segundo docente recomendó a otro, de esa manera sucesivamente es como se seleccionó a los participantes para esta investigación.

### **3.5. Diseño estadístico**

No se utilizó ningún diseño estadístico por no ser un trabajo experimental.

### **3.6. Procedimiento**

Antes de realizar la entrevista se les hablo personalmente a los docentes, indicándoles de que se trata la investigación, para que se realiza, registro y protección del anonimato. El consentimiento en términos de Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) en que los participantes aceptan ser parte de la investigación ya que sus valores y principios como son el interés por aportar su experiencia al fenómeno estudiado, no les genera un perjuicio moral. De acuerdo a los principios éticos establecidos, la investigación mantiene una exhaustiva confidencialidad con la información proporcionada de cada participante (Mesías, 2007).

La exposición de los análisis de las interpretaciones se desarrolla mediante Seudónimos y están contemplados con unas iniciales que identifican: D.P. (Docente de primaria) Y D. S. (docente de secundaria). Se garantiza a los

participantes que los datos recolectados serán solo de interés académico, la protección de los datos de los participantes será protegidos para no ser utilizados en las próximas investigaciones.

### **3.7. Variables**

Las variables de la investigación que se consideró son las siguientes.

- Identidad docente
- Políticas de evaluación docente.

### **3.8. Análisis de los resultados**

#### **3.8.1. Interpretación de resultados**

En esta parte de la investigación se apoya en la opinión y sistemas de creencias de los participantes, se comprende y reflexiona sobre la configuración de la identidad de los profesores a partir de la incorporación de las políticas de evaluación docente.

#### **3.8.2. Mecanismos de control**

Las evaluaciones docentes en sus tres etapas fueron implementadas por el ministerio de educación del Perú. Los cuales consisten en evaluación por desempeño, evaluación por escala y finalmente evaluación de nombramiento.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Identidad docente

La identidad profesional es una variable que debe ser considerada clave en el diseño político de las innovaciones educativas (Ketelaar, 2012) muchos de los maestros formaron su vocación desde la niñez, algunos desarrollaron este amor por la carrera docencia en el transcurso de su desarrollo profesional.

*(...) yo elegí la profesión docente porque tengo vocación en verdad me gusta instruir el proceso de aprendizaje hacia los educandos con todo lo que tengo a mi alcance y lo que nos da el gobierno (D.S. Jesús)*

*(...) en lo cual yo elegí de ser docente porque uno tiene vocación de servicio a los educandos y a la sociedad, con la finalidad de cambiar los destinos de una persona, etc. (D.S. Wilfredo).*

*(...) Porque tengo vocación de servicio a la niñez o juventud estudiantado (D.P. Natalio).*

*(...) Por vocación ya que siempre me llamo la atención enseñar a estudiantes y me gusta desenvolverme en el salón de clases (D.S. Mauro).*

La vocación no es un propósito, ni un proyecto. Es algo previo a todo eso. Es algo que se nos impone desde dentro de nosotros mismos con fuerza irresistible, de modo que si no lo seguimos frustramos nuestra vida. (García, 2006).

*(...) lo elegí por vocación desde mi niñez de la juventud estando en educación superior siempre me gusto trabajar con los niños entonces en este caso elegí la*

*profesión docente seguramente un poco sacrificado, pero estamos al servicio de estos niños como también de la población Chupeña (D.S. Clemente).*

*(...) Elegí por qué ser docente me gusta y a la vez enseñar y educar es mi vocación tanto a la niñez y otro (D.P. Jesusa).*

*(...) La profesión docente yo elegí porque es una carrera digna que guía orienta la formación integral de una sociedad para el desarrollo para un pueblo. Por ello como docente tengo esa misión y visión de inculcar a los educandos todos los saberes aprendidos de compartir (D.S. Martin).*

*(...) La profesión docente lo elegí porque me gusta la carrera desde muy niña, y porque quiero formar estudiantes bien preparados y que en el futuro sean profesionales exitosos (D.P. Marleni).*

No hay duda que para ser profesor se requiere hoy una alta dosis de vocación. (García, 2006).

*(...) porque es una profesión digna, me gusta trabajar con los niños, me gusta trabajar me encariño con todos los niños es mi gusto me gusta compartir conocimiento con los padres de familia y los niños (D.P. Marcos).*

*(...) Porque soy una persona que tiene vocación y soy responsable de la educación (D.I. Verónica)*

*(...) Porque me siento comprometido con la educación de los niños, ya que la educación es el eje fundamental para su desarrollo y formación integral de las personas (D.S. Roxana).*



Sólo quien hace las cosas con verdadera y profunda vocación tendrá profundo amor a eso que hace. Sólo él irá al trabajo henchido de las tres virtudes teologales, la fe, la esperanza y el amor. La docencia no puede hacerse sin amor, sin dar amor y sin recibir amor. (García, 2006). Hay que amar el trabajo. Hay que erotizarlo. Cada clase tiene que ser una obra de arte, más aún, una obra de amor, de seducción.

*(...) elegí la carrera magisterial porque me gustan los niños (D.P. Julia).*

*(...) Es la profesión más digna, que se encarga de una generación que ve el futuro del país y la sociedad (D.S. Rufino).*

*(...) Porque me gusta compartir y enseñar a los niños las ideas (D.P. Jaime).*

*(...) El docente eligió esta profesión en sector educativo para dar un cambio o la transformación a la nueva sociedad compartiendo los saberes previos de enseñanza – aprendizaje. Constituye una forma de ayudar las sabidurías aprendidos para la sociedad (D.P. Huber).*

*(...) Porque me gusta ocuparme de la educación de las futuras generaciones para que estas generaciones sean de bien y sirvan bien a nuestra sociedad (D.S. Juan).*

La carrera docencia es muy importante para la formación de los futuros ciudadanos, para ejercer esta carrera es muy importante de que tengas paciencia, amor, sobre todo que te gusten los niños porque a lo largo de la carrera trataras con los niños.

*(...) Me gusta trabajar con los niños y siempre desde niña quise estudiar educación (D.P. Adelina).*

*(...) La profesión docente es un trabajo asociado a la vida humana, al conocimiento científico y permanente formar a los futuros educandos (D.P. Pedro).*

*(...) Elegí ser docente porque la vocación me permite servir a los estudiantes y la sociedad en su conjunto (D.P. Roberto).*

*(...) Por tener vocación de servir de la sociedad (D.P. Victoria).*

Lo que el hombre tiene que hacer, lo que el hombre tiene que ser, no le es impuesto, sino que le es propuesto (García, 2006).

#### **4.1.2. Compromiso con la educación**

El compromiso organizativo (CO) se considera un estado psicológico por el que el individuo desarrolla una identificación con la organización, y en consecuencia se espera que este individuo sea leal, con una menor predisposición al absentismo y a abandonar la organización, que sea más productivo, más receptivo a las indicaciones que recibe, en definitiva, que tenga una orientación más positiva a las propuestas de la organización Mathieu y Zajac; Meyer y Allen (Citado en Garrido, 2016).

*(...) Por supuesto si no sería ese gesto no tendría razón de ser un docente de la educación si no hubiera sido así hubiera sido otro, porque para desempeñar la sagrada misión de la educación es tener vocación y tener esa motivación ese verdadero ese carisma y esa misión de ser maestro (D.S. Jesús).*

*(...) Si el docente tiene que ser más un intelectual que un instructor que tiene por objetivo apoyar a los educandos y para que permanezcan y pueden potenciar sus trayectorias en el sistema educativo (D.P. Pedro).*

*(...) Más que comprometido la educación en los últimos Años nuestra población ha sido castrado de muchos cursos. Como con la dictadura de Fujimori, principalmente la constitución política del estado lo permite (D.S. Rufino).*

*(...) Durante los años de estudios adquiridos me siento bien motivado y comprometido con la educación, conociendo el contexto de cada uno de las instituciones educativas que trabaje para luego hacer mí diagnostico situacional y educacional luego solucionar el problema que se presenta en la institución educativa (D.S. Martin).*

El compromiso del profesor con su carrera y en la forma de experimentarla, por citar algunas, depende de factores como la conducta del alumno, el apoyo de los compañeros, las exigencias de los padres, la propia historia profesional, la fase de la carrera y las políticas nacionales de educación. (Day, 2006b).

*(...) Definitivamente porque este es mi vocación siempre me gusto trabajar con los niños estoy muy contento y comprometido a la vez con la educación de estos niños (D.S. Clemente).*

*(...) El profesor es pues comprometido con la educación si muestra las altas expectativas satisfactorios de ser comprometido con los educandos y cambiar las conductas de un ser en fines de lograr un objetivo trazadas (D.S. Wilfredo).*

*(...) Por supuesto que sí, por mi vocación de ética profesional (D.I. Verónica).*

Si un docente ejerce la carrera docencia por vocación definitivamente se siente comprometido con sus estudiantes, se preocupa por su aprendizaje.

*(...) Estoy comprometido de servir a mi pueblo en cuanto a la educación para el desarrollo de nuestro pueblo (D.P. Natalio).*

*(...) Si, por que la educación es el pilar fundamental para el desarrollo de un pueblo, país, etc. A sí mismo, ejerciendo nuestra profesión docente estamos comprometidos con la función social (D.S. Roxana).*

*(...) Siempre sobre todo comprometido con la formación de los estudiantes por esta razón mi preparación es importante para servir de manera correcta a las futuras generaciones de nuestro país (D.S. Juan).*

*(...) Si me siento comprometido con la educación ya que depende mucho de nosotros los docentes para que la nueva generación este bien preparada, es por eso que me preparo para cada sesión de clases que tengo (D.P. Marleni).*

Aquel docente que se siente comprometido con la educación, lo realiza la enseñanza de los educandos con pasión con la idea de poder cambiar el desarrollo de su pueblo porque cree que la esperanza del pueblo es la nueva generación.

*(...) Yo creo que si estoy motivado y comprometido con la educación (D.P. Jaime).*

*(...) Desde luego para ser maestro tenemos que ser comprometido con la educación y ellos nos motivan servir a la sociedad en su conjunto (D.P. Roberto).*

*(...) Por supuesto que si totalmente comprometido, razonar por ello sigo trabajando con bastante responsabilidad (D.P. Victoria).*

*(...) Si me siento motivado y comprometido sobre todo cuando mis estudiantes me dan buenos resultados en sus buenas calificaciones y por esta razón le retribuyo con mi preparación en todo momento (D.S. Mauro).*

Todo docente que se siente comprometido con la educación, ejerce la carrera por que le gusta convivir con los estudiantes.

*(...) Es bonito trabajar con los niños, yo aprendo de mis niños y ellos también aprenden de mí (D.P. Adelina).*

*(...) Sí, me siento motivado y comprometido con la educación porque al educar o enseñar a los niños es una de las tareas más grandes de los docentes (D.P. Jesusa).*

*(...) El maestro desde el momento de encontrar con los estudiantes debe comprometerse el logro de los objetivos previstos planificada en su programación curricular que el docente lo comparte a toda la sociedad principalmente en los niños en edad escolar en todos los ciclos estudiantiles del Perú (D.P. Huber).*

En definitiva, parece que la acción educativa contiene dos actuaciones esenciales: enseñar y aprender. Es decir, se da una actuación recíproca, alguien enseña algo a otro que aprende. (Altarejos y Naval, 2000).

#### **4.1.3. Satisfacción docente**

El compromiso social es visto desde la perspectiva de promesa implícita o explícita entre los compañeros, de cara a mantener una relación de solidaridad y acompañamiento Dwywe (citado en Martínez, 2010).

*(...) Por supuesto que me siento satisfecho es el objetivo del maestro de cumplir todo de acuerdo a la curricular, la curricular que se nos ha propuesto y para que los estudiantes salgan con una educación de formación de acuerdo a lo que el*

*gobierno se ha propuesto a su vez que al estudiante le sirva y pueda desempeñarse en la educación superior (D.S. Jesús).*

*(...) Si de alguna manera, para sentirse satisfecho en la educación del país debemos cumplir con la calidad humana, primero: problema económico, segundo: problema de salud, tercero: problema del sistema, juntos con la formación docente (D.S. Rufino).*

*(...) Si, por que asumo un compromiso de coadyuvar en los intereses, necesidades y expectativas de los estudiantes a través de una planificación curricular pertinente (D.S. Roxana).*

*(...) Por supuesto que no me siento satisfecha, ya que me gustaría que el ministerio de educación nos apoye en las capacitaciones para que nosotros los docentes seamos más preparados y así los beneficiados serían los estudiantes (D.P. Marleni).*

De esta manera, conocer las representaciones de los estudiantes, sobre sus relaciones con los docentes y la cultura escolar, permitiría contrastar los objetivos de la reforma curricular y sus resultados sobre la marcha y de esta manera orientar y reestructurar las políticas educativas que dirigen las reformas y procesos educativos, bajo su misma lógica de participación y comunidad educativa. (Bornand Araya, 2011).

*(...) En este momento terminando este trimestre no estoy todavía satisfecho porque los niños son diferentes ahí niños que están un poco adelantados que ya con los contenidos aprendidos algunos están todavía en camino por lo que no estamos completamente satisfechos (D.S. Clemente).*

*(...) Si, efectivamente ser docente es pues de compromiso de estar al frente de sus estudiantes y sentir en un objetivo de lograr su aprendizaje del estudiante cambiar sus conductas y de sus cualidades de un estudiante y mañana más tarde será diferente por ese estudiante, y de su comunidad (D.S. Wilfredo).*

*(...) Por su puesto es mi misión sagrada de cumplir con los estudiantes en su formación integral (D.I. Verónica).*

*(...) Me siento satisfecho porque desarrollo mis actividades de acuerdo al contexto y a las necesidades más urgentes de tenerlo mis estudiantes (D.P. Victoria).*

*(...) Completamente es parte rutinaria del docente que debe compartir los saberes previos hacia los niños en edad escolar, realizando nuestras investigaciones a más amplios en la enseñanza – aprendizaje y logro propósitos donde el maestro comparte las nuevas ideas, nueva forma de trabajar cotidianamente para lograr un cambio o la transformación de ellos (D.P. Huber).*

*(...) Por supuesto que me siento satisfecho como mis estudiantes son muy importantes para mí los considero como mis hijos y su formación es importante para mí por esa razón pongo todo de mi para ayudarles en su educación (D.S. Mauro).*

Se observa como el compromiso personal difiere del compromiso social, porque va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado, es ir un poco más allá de las relaciones contractuales. (Martínez, 2010).

*(...) Si me siento satisfecha, porque a través de capacidades y competencias trabajamos en esta institución educativa y de acuerdo a nuestra planificación para todo el año la programación curricular anual (D.P. Adelina).*

*(...) Si el docente se siente satisfecho por cumplir con sus estudiantes, siempre en cuando responde o logra el educando, lo que el docente comparte a sus estudiantes (D.P. Pedro).*

*(...) Obviamente cuando uno se entrega con los estudios se siente conforme con lo que uno cumple con los estudiantes, viendo que cada uno de los estudiantes logra su objetivo (D. P. Roberto).*

Los docentes se sienten satisfechos siempre en cuando que sus estudiantes alcances niveles adecuados de avance de la temática, también desarrollan las capacidades y competencias.

*(...) A veces sí, y a veces no porque hay niños y jóvenes que tienen baja capacidad intelectual (D.P. Jesusa).*

*(...) Si cumplo con la labor que desempeño como docente satisfactoriamente (D.P. Natalio).*

*(...) Yo me siento satisfecho al cumplir con la enseñanza (D.P. Jaime).*

*(...) Me siento contento y satisfecho cuando mis estudiantes logran o alcanzan el nivel de logro que me he trazado en mis actividades programadas (D.S. Martin).*

*(...) La satisfacción que tenso es inmensa sobre todo al ver los resultados de mis estudiantes respecto a sus calificaciones y su interés por estudiar una carrera profesional (D.S. Juan).*



Los docentes se sienten satisfechos siempre en cuando que sus estudiantes logren llegar a lo propuesto por el docente.

#### 4.1.4. Preparación docente

La preparación docente es muy importante para el desarrollo de una sesión de clase, si el maestro va mal preparado los estudiantes se aburren y no prestan atención.

*(...) La realidad de la educación tiene muchos altibajos partiendo desde el gobierno digamos que no se asigna buenos presupuestos para el sector de educación como es en otros países y prácticamente en nuestro país el gobierno está dando poco presupuesto y poco interés para que podamos mejorar el aspecto tanto digamos de infraestructura, la superestructura de los profesores, de los estudiantes ósea no hay una satisfacción de atención de parte en forma plenitud y completa acerca a la educación de parte del gobierno claro con los maestros son pocos que somos identificados en la educación ahí profesores algunos están desempeñado como maestros porque quieren trabajar (D.S. Jesús).*

En la educación no solo es importante la preparación docente también afecta otros factores como la infraestructura del centro educativo.

*(...) Definitivamente porque a eso nos hemos propuesto, nuestra vocación también es eso estamos en ese camino seguramente tendremos algunas dificultades en nuestra práctica docente pero con el compromiso que hemos asumido tenemos que fortalecernos cada vez es que también la educación en estos momentos está en constante cambio tenemos que estar adecuados a esos cambios (D.S. Clemente).*

*(...) La función del docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, ejecución y la evaluación de las actividades dentro del marco curricular (D.P. Pedro).*

*(...) Sí, me siento preparado a los retos que emana el ministerio de educación y a la vez es mi vocación (D.P. Jesusa).*

*(...) Me siento comprometido y entregado a los estudiantes y con mi labor docente (D.P. Roberto).*

Cuando nos referimos a la vocación de los docentes, la entendemos como la realización de su trabajo con compromiso, responsabilidad y entusiasmo. A su vez, en la actualidad, esta requiere de un doble compromiso, por un lado, el de enseñarle a sus alumnos los elementos de cada asignatura, los cuales deben estar actualizados y ser explicados de manera que le generen interés en sus alumnos (Würth, 2015).

*(...) Por lo tanto como docente debemos estar preparados para los estudiantes, por eso desempeñarnos hacia una educación mejor para los estudiantes por más que el actual sistema no deja de superar las cualidades de un docente (D.S. Wilfredo).*

*(...) Me siento preparado para lo cual estudie la especialidad que tengo (D.P. Natalio).*

*(...) Yo me siento preparado para enseñar (D.P. Jaime).*

*(...) Para ejercer el cargo como docente o maestro debe ser completamente preparado para dar muy completa enseñanza – aprendizaje de los niños para*

*lograr un objetivo propuesto de materia de educación de sí mismo. El maestro se propone un tema para que lleguen a lograr sus estudiantes y la sociedad (D.P. Huber).*

El docente debe de estar preparado para así lograr que sus estudiantes al culminar sus estudios sean bien preparados, durante sus estudios el docente pueda aportar mucho en su aprendizaje de sus estudiantes.

*(...) Mis cinco años de estudio en una identidad superior de educación me lo garantiza en mi profesión (D.I. Verónica).*

*(...) No, porque vivimos en constantes cambios del conocimiento y nos vemos obligados a actualizarnos en forma permanente (D.S. Roxana).*

*(...) No, aun me falta mucho y me gustaría tener más tiempo para prepararme aún más como yo creo que ni así estaría lo suficientemente preparado por que para enseñar debemos tener una constante preparación (D.S. Mauro).*

*(...) Si, pero aún me falta bastante para poder desenvolverme adecuadamente en el campo pedagógico para esto necesito asistir a cursos y actualizarme en todo momento (D.S. Juan).*

*(...) Aun no me siento bien preparada ya que la preparación debe ser cada día y me falta mucho por prepararme ya que nos encontramos en un mundo globalizado (D.P. Marleni).*

La preparación del docente ya viene desde su formación inicial, durante su desempeño el docente ya mejora más su preparación y muchas veces el docente puede sentir que le falta prepararse ya que nos encontramos en constantes cambios.

*(...) Para una sesión me preparo por las tardes entonces me preparo en papelotes por las tardes (D.P. Adelina).*

*(...) En la educación no hay un fin, la formación y autoeducación sigue hasta la muerte del ser humano (D.S. Rufino).*

*(...) Para desarrollar un tema que está programado en mi sesión de aprendizaje como docente estoy preparado para poder desenvolverme con mis estudiantes aplicando y utilizando todos los momentos, estrategias, procedimientos en la enseñanza y aprendizaje de los niños (D.S. Martin).*

*(...) Si, asistiendo a los cursos de actualización y capacitación (D.P. Victoria).*

El desarrollo profesional docente ajustado a las nuevas demandas sociales no puede darse si el profesorado no se encuentra preparado, motivado, capacitado e implicado en el buen desempeño de su profesión. (Torres, 2010).

#### **4.1.5. Proceso de evaluación**

La carrera pública magisterial se somete a las siguientes evaluaciones: evaluación por desempeño, evaluación por escala y evaluación de nombramiento.

*(...) Esa evaluación es un modelo a través de otros países en este caso de Singapur un país que es de otro continente asiático que no es acorde a nuestra realidad ósea en un calco y copia es lo peor no es algo genuino algo digamos que este adecuado a nuestra realidad por eso digamos ahí altibajos ahora por ejemplo la jornada escolar completa prácticamente es de 9 horas pedagógicas estirarlo sacrificarlo a un educado es demasiado porque el educando no tiene el sustento el apoyo económico uno en chupa son nueve horas y ni siquiera tiene*

*un comedor fíjate nueve horas como va a soportar un estudiante, es una copia ellos dicen está bien vamos a mejorar la educación pero como vamos a mejorar pero lo estamos empeorando cuando no hay estas atenciones básicas Asia el educando (D.S. Jesús).*

*(...) Me siento un poco indignada claro que nosotros pedimos una evaluación en aula con los niños, pero esta evaluación viendo las rubricas vemos que no se puede trabar los valores (D.P. Adelina).*

*(...) La evaluación debe ser evaluada de acuerdo al contexto en que nos encontramos (D.P. Jaime).*

*(...) El proceso de evaluación se debe contextualizar de acuerdo al medio donde labora cada docente (D.P. Victoria).*

Toda evaluación, se realiza para que pueda facilitar la comprensión de la actividad profesional, la evaluación necesita estar contextualizada, o sea que el objeto de la evaluación no puede ser desarraigado de su medio natural, donde vive, trabaja y enseña. Los maestros están insertos en la organización escolar que a su vez está inmersa en un sistema educativo que condiciona su labor profesional. Cerda & León (citado en Maussa, 2012).

*(...) Si, por que nosotros como maestros tenemos que ser evaluados ya que nosotros también evaluamos a nuestros niños entonces yo estoy satisfecho en participar en este proceso (D.S. Clemente).*

*(...) La evaluación es importante en cualquier campo ya que ello nos permite ubicado de lo que como uno está en este proceso (D.P. Roberto).*

*(...) En cuanto a la evaluación docente lo veo que la evaluación por parte del ministerio esta amañado por cuanto todo docente que estudia los cinco años en nivel universitario u otros de formación académico estamos suficientemente preparados para ejercer el cargo del docente como mucha dignidad (D.S. Martin).*

La evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo. Funciona como un espejo que invita a los profesores a observarse, a reconocerse e incluso a evaluar la posibilidad de cambiar (Day, 2005).

*(...) La evaluación es muy importante el docente tiene que estar preparado tiene que estar en las condiciones para trabajar y conectarse con los estudiantes y padres de familia, pero también ahí docentes que no están como debe ser (D.P. Marcos).*

La evaluación docente se realiza utilizando las rubricas en el salón interactuando con los estudiantes.

*(...) La evaluación docente que da el ministerio es muy drástico a la vez es muy bueno porque de esta manera cada maestro se prepara en academias y otros medios (D.P. Jesusa).*

*(...) Con mucha responsabilidad con una preparación constante porque creo que es muy importante ya que de esta manera podremos saber en qué nivel de preparación me encuentro y poder desempeñar mi cargo de docente en mi institución (D.S. Mauro).*

*(...) Con mucha responsabilidad ya que es algo muy importante en mi formación profesional para esto utilicé auto preparación y asistí a eventos de carácter educativo (D.S. Juan).*

*(...) Estoy de acuerdo con la evaluación ya que es muy importante para que el docente se dé cuenta si está teniendo deficiencia o no, pero la evaluación debería ser tomada de acuerdo a la realidad y el contexto de cada pueblo (D.P. Marleni).*

La evaluación debe ser un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz; Murillo. (Citado en Galaz, 2015).

#### **4.1.6. Evaluación de desempeño docente**

La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial.

*(...) Los maestros nosotros no tenemos objeción para que se dé la evaluación pero lo que pedimos es que sea una evaluación de verdad de que el maestro domine su especialidad por ejemplo ahí maestros que han sido así por ocasión que no dominan su especialidad y los educandos están frustrados y acaso lo que nos evalúa es eso a nosotros lo que nos debería evaluar son las materias, tus desempeños tu dominio si no lo que se evalúa es que es los pasos las rutas (D.S. Jesús).*

*(...) En cuanto a la evaluación del desempeño docente como docente de cumplir con mis compromisos de trabajo, desarrollo eficaz con mis estudiantes, planificación y programación de actividades aportando con mis estudiantes.*

*Tener una satisfacción educativa competitiva saludable con los niños capaces de ser creativos y competitivos (D.S. Martin).*

La evaluación de los profesores debiera ser entendida como un proceso más complejo que la simple mediación y constatación del cumplimiento de los estándares oficiales de desempeño (Galaz, 2015).

*(...) En cierto modo yo estoy de acuerdo con la evaluación por desempeño de esa manera los docentes nos preparamos y es la competitividad de cada docente que quiere sobre salir con nuestros alumnos (D.P. Adelina).*

*(...) El sistema de evaluación es justo e integral proporciona suficiente detalle y exactitud por lo que ambos, el profesor y el evaluador, evaluara el desempeño del docente que cumple en su aula frente a los educandos (D.P. Pedro).*

*(...) En la práctica docente desarrollamos preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el propósito de promover capacidades para su formación integral, desarrollando actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo (D.S. Roxana).*

*(...) Formulación de juicio de errores con el fin de hacer correcciones para mis educandos en el logro de los objetivos, el desarrollo de las competencias y capacidades para ser competentes y con desafíos nuevos (D.P. Victoria).*

La competitividad implica la rendición de cuentas basadas en el logro de los resultados de las evaluaciones estandarizadas a los estudiantes, no solo se limita al hecho de competir. Saura & Luengo (Citado en Cotrado, 2016).

*(...) El docente debe de estar preparado con todos los conocimientos (D.P. Jaime).*



La evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo (Day, 2005).

*(...) La evaluación de desempeño docente es muy bueno porque de esta manera un docente debe estar bien preparado y no deben tener miedo, solo que estas evaluaciones son muy drásticas y no debe ser así (D.P. Jesusa).*

*(...) En la actualidad todos los docentes nos encontramos con la evaluación de las rubricas (D.P. Roberto).*

*(...) En cuanto en la evaluación de desempeño docente se debe evaluar como trabajo el docente dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante así mismo en otras capacidades, competencias y las habilidades, logro del propósito de aprendizaje (D.P. Huber).*

La evaluación debe ser un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz; Murillo. (Citado en Galaz, 2015).

*(...) La apreciación referente de evaluación de desempeño docente, el actual sistema es con la finalidad de dividir y suprimir a los docentes (D.S. Wilfredo).*

*(...) El punto de vista que tengo sobre el sistema de evaluación de desempeño docente tiene finalidad de dividir al magisterio y su conjunto (D.P. Natalio).*

Los docentes piensan que la evaluación por desempeño es para poder dividirlos, y exista un miramiento.

*(...) En la labor docente en todos los periodos de gobierno se ha venido haciendo cambios en el sistema educativo que al final sigue siendo el mismo ahora ultima*

*se cambió el nuevo currículo nación, junto a ello también los cinco desempeños y estructurado (D.S. Rufino).*

*(...) Está bien, pero debería de ser de acuerdo a la educación de nuestro país y no tratando de copiar modelos de otros países porque hay muchas diferencias entre países sobre todo en sus sociedades (D.S. Mauro).*

*(...) Estoy de acuerdo con esta evaluación, pero debería ser de acuerdo al lugar y la sociedad (D.S. Juan).*

*(...) La evaluación por desempeño es una evaluación que se evalúa al docente en el salón de clases su interacción con los estudiantes, pero la evaluación debería ser de acuerdo al contexto (D.P. Marleni).*

Toda evaluación, se realiza para que pueda facilitar la comprensión de la actividad profesional, la evaluación necesita estar contextualizada, o sea que el objeto de la evaluación no puede ser desarraigado de su medio natural, donde vive, trabaja y enseña. Los maestros están insertos en la organización escolar que a su vez está inmersa en un sistema educativo que condiciona su labor profesional. Cerda & León (citado en Maussa, 2012).

#### **4.1.7. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial**

El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial (Ley de la reforma magisterial, 2013).

*(...) Todo nombramiento, contrato debe ser por una evaluación, pero la evaluación debe ser definitivo no por tres años (D.P. Marcos)*

*(...) La evaluación de nombramiento debe ser de acuerdo a la nota de aprobación se debe adjudicar las plazas (D.P. Victoria).*

La evaluación se define como un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. (Galaz, 2015)

*(...) No estoy de acuerdo con la evaluación de nombramiento solo por tres años, la evaluación damos con sacrificio algunos estudiamos noches tras noches no debería ser solo por tres años si estoy de acuerdo con la evolución, pero no debería ser solo por tres (D.P. Adelina)*

*(...) De actual sistema de evaluación de nombramiento de docentes, porque no le comprende al sistema capitalista siempre las grandes que tienen dinero no le conviene, que el pueblo que este encima de ellos, porque el nombramiento de los docentes solo es por tres años con la finalidad de que la educación no es como tal está dividido (D.S. Wilfredo).*

*(...) La evaluación del docente para el nombramiento es una medición meritorio no tan planificada solo beneficia a una parte del docente parte patronal políticamente, la evaluación debe ser formulado de acuerdo al medio y la región que se ubica el docente (D.P. Huber).*

*(...) La evaluación de nombramiento está bien que se dé para que entren la carrera magisterial pero el nombramiento debería ser de por vida no solo por unos cuantos años (D.P. Marleni).*

Los docentes piden que la evaluación de nombramiento no solo sea por tres años y que esa evaluación no sea a conveniencia de unos cuantos.

*(...) Esta evaluación es buena pero los beneficios deberían ser mejores para que valga la pena el esfuerzo y esmero de cada docente que alcance el nombramiento (D.S. Juan).*

El examen de nombramiento debería de darse, pero el docente que alcance su nombramiento debería ser mejor recompensado.

*(...) La evaluación que da el ministerio es muy bueno porque de esta manera cada docente se prepara y así de esta manera adquieren más conocimientos (D.P. Jesusa).*

*(...) Es un proceso positivo que asume el MINEDU, para mejorar la calidad de la educación con docentes calificados a través de un concurso público (D.S. Roxana).*

La evaluación debe ser un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz; Murillo. (Citado en Galaz, 2015).

*(...) Sobre la evaluación de nombramiento de los nuevos colegas docentes, debería de partir desde el momento del estudio realizando el contraste de notas al final del estudio luego haciendo una sumatoria con una nueva evaluación de ingreso de esa forma dar un trato a todos los profesionales que abrazaron la carrera de educación para poder desenvolverse frente a la sociedad (D.S. Martin).*

La evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo (Day, 2005).

*(...) Es el sector más evaluado cada año y ofertan muy pocas plazas vacantes, cuando la formación docente debe ser de acuerdo a la necesidad de servicio en las instituciones educativas (D.S. Rufino).*

#### **4.1.8. Evaluación de ascenso**

El ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad (Ley de la reforma magisterial, 2013).

*(...) Como maestros tenemos que fortalecernos cada vez más en nuestra práctica docente de lo contrario no habría lo que el ministerio busca no la calidad educativa no creo que lleguemos a esa calidad educativa, pero sin embargo los maestros debemos estar a la altura (D.S. Clemente).*

*(...) El ministerio de educación convoca al concurso de ascenso en la carrera pública magisterial de educación básica dirigido a los profesores y profesoras para ubicar en la primera, segunda, tercera, etc... de acuerdo a la ley de reforma magisterial (D.P. Pedro).*

La Carrera Pública Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral.

*(...) Es un poco incómodo porque algunos docentes ya tenemos años trabajando y ya tenemos ganados y ahora que nos bajen. Por ejemplo, yo estaba en cuarta escala ahora me bajaron a tercera escala, con esta evaluación algunos docentes hemos escalado algunos no y ahí cierta disconformidad por que a los que no hemos escalado existe miramiento entre docentes en todo caso estoy inconforme con esa evaluación (D.P. Adelina).*

*(...) La evaluación de ascenso de escala es pues con fines de que los docentes no pueden llegar a mayor escala, porque no les conviene al sistema capitalista, porque los docentes siempre estén bajo económicamente (D.S. Wilfredo).*

*(...) Es otra forma de desacreditar a los docentes el que asciende por suerte ganan y otras, por otros motivos no logran ascender, pero sin embargo el resultado del trabajo no es coherente también es desorganizar al magisterio peruano (D.S. Rufino).*

*(...) En la actualidad el sistema educativo al magisterio peruano nos llevó a un divisionismo por cuanto estamos en diferentes leyes. La ley de 19990, la ley de nueva carrera magisterial N° 29944, ejemplo los de la ley anterior para poder ascender a la nueva escala debemos de aprobar. En cuanto a la ley de reforma magisterial el ascenso de escala es cada dos años sin evaluación por eso a un desacuerdo y unidad en el gremio magisterial (D.S. Martin).*

Los docentes dicen que la evaluación de ascenso de escala provoco un miramiento entre colegas y una separación entre ellos.

*(...) Opino que la evaluación al ascenso de escala es muy bueno y favorable para un docente y así de esta manera sube de nivel sus conocimientos (D.P. Jesusa).*

*(...) La evaluación de ascenso debe ser también compartido conocimiento y en el aula con los estudiantes el desenvolvimiento (D.P. Roberto).*

La evaluación debe ser un sistema de carácter obligatorio y formativo, orientado no solo a medir, sino además a mejorar la labor pedagógica de los profesores de escuelas y liceos públicos. Bonifaz; Murillo. (Citado en Galaz, 2015).

*(...) Es una oportunidad que tenemos cada docente, para mejorar nuestra remuneración y para asumir cargos de mayor responsabilidad a través de un concurso público (D.S. Roxana).*

*(...) También es bueno este proceso porque nos permite saber el nivel de preparación que tenemos, pero deberíamos tener mejores beneficios para que valga la pena nuestro esfuerzo (D.S. Mauro).*

*(...) Estoy de acuerdo con la evaluación de ascenso por escala ya que así podemos aumentar nuestra remuneración cada vez que subimos de escala (D.P. Marleni).*

Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos (Ley de la reforma magisterial, 2013).

*(...) La evaluación de ascenso de escala casi no hay diferencia el docente que tenga mayor escala y la menor escala (D.P. Natalio).*

## **4.2. Discusión**

### **4.2.1. Identidad docente**

Los docentes indicaron que estudiaron la profesión docente porque tienen vocación de servicio a los estudiantes, porque les gusta, algunos consideran que es una profesión digna que se encarga de las futuras generaciones.

### **4.2.2. Compromiso con la educación**

Los profesores si se sienten comprometidos de servir a la educación para el desarrollo de su pueblo y formar generaciones exitosas, que estudiaron por

vocación y el espíritu de servir a la educación permanece intacta desde el momento en que empezaron la carrera de docencia.

#### **4.2.3. Satisfacción docente**

Los docentes se sienten satisfecho por cumplir con sus estudiantes ellos indican que es muy satisfactorio poder compartir conocimientos con sus estudiantes, y más cuando los estudiantes llegan a los logros esperados.

#### **4.2.4. Preparación docente**

La preparación es continua, ya que el ser humano se auto prepara hasta el día de su muerte, para ejercer el cargo de docente la persona debe prepararse diariamente.

#### **4.2.5. Evaluación de desempeño docente**

Los docentes están de acuerdo con la evaluación que el ministerio de educación les propuso, pero lo que ellos indican es que la evaluación debería realizarse de acuerdo al contexto en el que se encuentran y que esa evaluación no debería ser copia de otros países ya que cada lugar tiene realidades diferentes.

#### **4.2.6. Proceso de evaluación**

Ya con antes mencionado los docentes están de acuerdo con la evaluación, pero esta evolución de desempeño docente debe de realizarse de acuerdo a la sociedad, contexto en el que se encuentran.

#### **4.2.7. Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial**

La evaluación de nombramiento que se da según la manifestación de los docentes es buena solo que ellos indican que el nombramiento no debería ser solo por tres años, y que esa evaluación debería ser de acuerdo a la región que



el docente se encuentra, y la adjudicación debería ser de acuerdo al mérito de nota que saco cada docente en la evaluación.

#### **4.2.8. Evaluación de ascenso**

Algunos docentes indican que la evaluación de escala es buena ya que así ellos pueden subir de escala y también pueden ser beneficiados, pero otra parte de docentes opinan que esa evaluación se da para dividir el magisterio ya que si un colega sube de escala y la otra no existe miramientos y divisionismo.

## V. CONCLUSIONES

- Primera:** En la actualidad la incorporación de las políticas de evaluación docente es una realidad que se está ejecutando en el Perú, la evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor”. La evaluación que hoy en día se está ejecutando no altera la identidad del docente, ya que los docentes ejercen esta profesión por vocación mas no por ocasión, de esta manera es que los docentes abrazan su profesión, y se identifican con su carrera y se esfuerzan para que sus estudiantes logren el objetivo trazado a inicios de las labores escolares.
- Segunda:** Las políticas de evolución son tres evaluaciones de desempeño docente, evaluación de ascenso y evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial dichas evaluaciones están sustentadas por los siguientes documentos como el marco del buen desempeño docente, rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente y la ley de la reforma magisterial. Estas tres evaluaciones que son tomadas a los docentes no les incomoda, los profesores lo que piden es que la evaluación se realice de acuerdo a su contexto y realidad en el que se encuentran.
- Tercera:** Los docentes no se incomodan de dar las evaluaciones que el Ministerio de Educación incorporo para ellos, lo que ellos solicitan es que se realice estas evaluaciones de acuerdo al contexto en que se encuentran. Los docentes también manifiestan que a pesar de estas evaluaciones ellos abrazan la carrera docente porque ellos ejercen esta profesión por vocación, porque les nace, algunos porque les gusta desde muy niños esta profesión lo cual ellos indican que no se cambiaran por nada su identidad profesional como docentes.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los próximos trabajos de investigación realizar con más participantes, ya que en esta ocasión solo se realizó la investigación con participantes limitados (20 participantes) lo que no permite la generalización de los resultados.
- Segunda:** Que los docentes analicen bien los documentos para las respectivas evaluaciones, antes de someterse a cualquiera de las evaluaciones, y que el Ministerio de Educación analice las sugerencias de los docentes y ponga más atención a sus pedidos.
- Tercera:** Los docentes a pesar de estas evaluaciones sigan como ahora abrazando la profesión docente y preparándose para las dos ocasiones tanto para sus sesiones de clases como para sus evaluaciones al que se someten.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social* (2° ed.). Argentina: Lumen.
- Avalos, B. & Sotomayor, C. (2012). *Cómo ven su identidad los docentes Chilenos*. *Perspectiva Educacional*, 51(1), 77 – 95.
- Barber, M. & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Documento 41. Chile: PREAL.
- Beauchamp, C. (2009), “*Understanding Teacher Identity: An Overview of Issues in the Literature and Implications for Teacher Education*”, en *Cambridge Journal of Education*, 39 (2), pp. 175-189.
- Birgin, A. (1999) *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego*. Bs. As.: Troquel.
- Blanco, P. A. (2001). *Introducción a la Sociología de la Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Bornand Araya, M. (2011). *Escuela y subjetividad política. Una indagación sobre los significados que los estudiantes construyen en torno a su formación política en la institución escolar*. Santiago: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Educación.
- BOYD, Donald et al. *Teacher preparation and student achievement. Educational Evaluation and Policy Analysis*, Washington, v. 31, n. 4, p. 416-440, 2009.
- Brewer, M. (2001). *The many faces of social identity: Implications for political psychology*. *Political Psychology*, 22(1), 115-125. Bruebaker, R. & Cooper, F. (2000). *Beyond identity*. *Theory and Society*, 29(1), 1-47.
- Camacho, H. y Padrón, M. (2006). *Malestar docente y formación inicial del profesorado: percepciones del alumnado*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2), 209-230.

- Castells, M. (2003). *La era de la formación (Vol. 2: El poder de la identidad, 4° ed.)*. México: Siglo XXI.
- Castells, M. (1997). *The power of Identity*. Oxford: Blackewll. Czop, L. (2008), “Professional Identity of a Reading Teacher: Responding to High-stakes Testing Pressures”, en *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 14 (3), pp. 239-252.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación*. Puno: Sagitario impresores.
- Cotrado, B.(2016). *Privatización encubierta en la política educativa peruana: La cultura de la performatividad en el sistema educativo público obligatorio*. Universidad autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Day, C. (2006b). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Diaz, L., Torruco, U., Martinez, M., Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinamico*. ELSEVIER 2(7): 162 – 167.
- Espinoza, E., Tinoco, W., Sánchez, X. (2017). *Características del docente del siglo XXI*. OLIMPIA, 43 (14), 1817 – 9088.
- Flores, M. & Day, C. (2006). *Contexts wich shape and reshape new teacher' identities: A multi-perspective study*. *Teaching and Teacher Education*, 22 (2), 219-232.
- Galaz Ruiz, A. (2015). *Evaluación e identidad profesional del profesor*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- García, D. (2006). *La vocación docente*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Garcia, S. & Martinez, C. (2001). *Las ideas de los alumnos del CAP, punto de Referencia para reflexionar sobre formación docente*. Revista Interuniversitaria de Formacion del profesorado, 40 (110).

- Garrido, E. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución*. Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Gewerc, A. (2011). *Identidades docentes en contextos turbulentos. Espacios, tiempos y afectos*. En C. Monereo y J. I. Pozo (Eds.). *La identidad en Psicología de la educación* (pp. 189-212). Madrid: Narcea.
- Gomez Torres, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*. Univerisdad Autonoma de Barcelona, Barcelona.
- Hargreaves, A. (2001). *Emotional geographies of teaching*. *Teachers College Record*, 103(6), 1056-1080.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hong, J. (2010). *Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession*. *Teaching and Teacher education*, 26, 1530-1543.
- Ibarras, G. (2014). *Ética e identidad docente*. En J. M. Sancho. *Aprender a ser docente en un mundo de cambio*. Simposio internacional. Barcelona: UB.
- Ketelaar, E., D. Beijaard, H.P.A. Boshuizen y P.J. den Brok (2012), "Teachers' Positioning Towards an Educational Innovation in the Light of Ownership, Sense-Making and Agency", en *Teaching and Teacher Education*, 28 (2), pp. 273-282.
- Ley de la reforma magisterial N° 29944. (2013). *Reglamento de la ley D.S. N° 004 – 2013 – ED*. Ministerio de Educación. Lima.
- Marcelo, C. (2009). *Desarrollo profesional docente: pasado y futuro*. *Revista de Ciencias de la Educación*, 348, 9-22.
- Marco del buen desempeño docente. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de educación. Lima.

- Martinez, C. (2011). *El muestreo en investigacion cualitativa*. Scielo, 1100(04960), 613 – 619.
- Martínez, M. (2010). *El compromiso docente una mirada jurídica y pedagógica*. Universidad tecnológica de Pereira, Pereira.
- Maussa, E. (2012). *Evaluación de docentes, escalafones salariales e inversiones en educación*. *Universidad de la Costa*, 33(1), 225 – 238.
- Mesias, R. (2007). *Contextos éticos de la investigación social*. *Investigacion Educativa* 11(19), 137 – 151.
- Mosquera, C. J. (2011). *La investigación sobre la formación de profesores desde la perspectiva del cambio didáctico*. *Magis. Revista Internacional de Investigación Educativa*, 3(6), 265-282.
- Noreña, A. L.; Alcaraz, N.; Rojas, J. G.; & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Aquichan* 12(3), 263-274.
- Noriega, J. E. (2007). *La identidad profesional docente*. Universidad Nacional de San Luis Gonzaga de Ica, Ica.
- Ojeda, M. (2006) *Características de la conformación de la identidad del profesor de nivel medio desde una perspectiva biográfica. Proceso de adquisición de la profesión y rasgos de su identidad en el trayecto de formación y los inicios laborales*. UNNE, Argentina.
- Piscoya, A. (2004) *La formación docente en el Perú*. Lima: Informe elaborado para IESALC-UNESCO.
- Rodríguez Sánchez, J. L. (1989). *Trastornos de identidad, factor común en los alumnos “problema”, de bachillerato* (Tesis maestría de Psicología Clínica, departamento de psicología). Universidad de las Américas – Puebla, México.
- Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. (2017). *Manual de aplicación*. Ministerio de Educación. Lima.

- Salomón, L. A. (2016). *Técnicas de muestreo*. Universidad EAFIT de Colombia, Colombia.
- Sepúlveda, M. & Rivas, J. (2000). *Biografías profesionales. Elementos auxiliares de Clase*, 70. Universidad de Málaga, Málaga.
- Serrano, R. & Pontes, A. (2016). *El desarrollo de la identidad profesional docente en la formación inicial del profesorado de secundaria*. Universidad de Córdoba, Córdoba. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14201/et20163413555>
- Torres, (2010). *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Contextos Educativos.
- Vera, J. A., & Valenzuela, J. E. (2012). *El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. Profesorado*. Revista. Scielo.
- Würth, L. (2015). *Vocación docente: Un cuestionamiento de su significado actual*. Universidad de la república.
- Zabalza, M., y Zabalza, M. (2012). *Profesores y profesión docente*. Entre el “ser” y el “estar”. Madrid: Narcea.



## ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología Técnicas e instrumentos
Identidad docente y políticas de evaluación en los profesores del distrito de Chupa.	¿De qué manera afecta las políticas de evaluación en su identidad profesional a los docentes del distrito de Chupa en el año 2018?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b>                      Analizar la configuración de la identidad de los profesores a partir de la incorporación de las políticas de evaluación docente.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Analizar la incorporación de las políticas de evaluación docente: evaluación de nombramiento, asenso de escala y evaluación por desempeño.</li> <li>❖ Caracterizar a partir de las narrativas de los profesores la configuración de la identidad docente.</li> </ul>	<p>La incorporación de las políticas de evaluación por parte del ministerio de educación los docentes indican que la evaluación docente no afecta en nada a su identidad profesional ya que ellos se dedicaron a la profesión docente por vocación y afirman que está bien que se dé la evaluación docente, pero que esta evaluación sede de acuerdo a la realidad y contexto en el que se encuentran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identidad docente</li> <li>❖ Políticas de evaluación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b>                      No experimental.</p> <p><b>Diseño:</b>                      Descriptivo.</p> <p><b>Enfoque:</b>                      Cualitativo.</p> <p><b>Técnicas de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Análisis documental</li> <li>❖ Entrevista</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Guía de entrevista.</li> </ul>

## ANEXO N° 02 OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
IDENTIDAD DOCENTE	Aspectos generales de la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La carrera docencia</li> <li>➤ Formación profesional docente</li> <li>➤ Identidad</li> <li>➤ Identidad docente</li> <li>➤ Características de la identidad docente</li> </ul>
	Características de las políticas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluación docente</li> <li>➤ Políticas de evaluación docente en el Perú (enfoque histórico)</li> </ul>
POLÍTICAS DE EVALUACIÓN	Modelos de evaluación e instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluación de desempeño docente</li> <li>➤ Evaluación de ascenso</li> <li>➤ Evaluación para el ingreso a la carrera publica magisterial</li> <li>➤ Marco del buen desempeño docente</li> <li>➤ Rubricas</li> <li>➤ Ley de la reforma magisterial</li> </ul>

**ANEXO N° 03 ENCUESTA****GUA DE ENTREVISTA**

1. ¿Por qué eligió la profesión docente?
2. ¿usted se siente motivado y comprometido con la educación?
3. ¿usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?
4. ¿usted se siente lo suficientemente preparado?
5. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?
6. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?
7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?
8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

**ANEXO N° 04 ENTREVISTAS****ENTREVISTADO N° 01 (D.S. JESÚS)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Yo elegí la profesión docente porque tengo vocación en verdad me gusta instruir el proceso de aprendizaje hacia los educandos con todo lo que tengo a mi alcance y lo que nos da el gobierno.

2. ¿Usted se siente motivada y comprometido con la educación?

Por supuesto si no sería ese gesto no tendría razón de ser un docente de la educación si no hubiera sido así hubiera sido otro, porque para desempeñar la sagrada misión de la educación es tener vocación y tener esa motivación ese verdadero ese carisma y esa misión de ser maestro.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Por supuesto que me siento satisfecho es el objetivo del maestro de cumplir todo de acuerdo a la curricular, la curricular que se nos ha propuesto y para que los estudiantes salgan con una educación de formación de acuerdo a lo que el gobierno se ha propuesto a su vez que al estudiante le sirva y pueda desempeñarse en la educación superior.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

La realidad de la educación tiene muchos altibajos partiendo desde el gobierno digamos que no se asigna buenos presupuesto para el sector de educación como es en otros países y prácticamente en nuestro país el gobierno está dando poco presupuesto y poco interés para que podamos mejorar el aspecto tanto digamos de infraestructura, la superestructura de los profesores, de los estudiantes ósea no hay una satisfacción de atención de parte en forma plenitud y completa acerca a la educación de parte del gobierno claro con los maestros son pocos que somos identificados en la educación ahí profesores algunos están desempeñado como maestros porque quieren trabajar.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación docente?

Esa evaluación es un modelo a través de otros países en este caso de Singapur un país que es de otro continente asiático que no es acorde a nuestra realidad ósea en un calco y copia es lo peor no es algo genuino algo digamos que este adecuado a nuestra realidad por eso digamos ahí altibajos ahora por ejemplo la jornada escolar completa prácticamente es de 9 horas pedagógicas estirarlo sacrificarlo a un educado es demasiado porque el educando no tiene el sustento el apoyo económico uno en chupa son nueve horas y ni siquiera tiene un comedor fíjate nueve horas como va a soportar un estudiante, es una copia ellos dicen está bien vamos a mejorar la educación pero como vamos a mejorar pero lo estamos empeorando cuando no hay estas atenciones básicas Asia el educando.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

Los maestros nosotros no tenemos objeción para que sí que se dé la evaluación pero lo que pedimos es que sea una evaluación de verdad de que el maestro domine su especialidad por ejemplo ahí maestros que han sido así por ocasión que no dominan su especialidad y los educandos están frustrados y acaso lo que nos evalúa es eso a nosotros lo que nos debería evaluar son los materia, tus desempeños tu dominio si no lo que se evalúa es que es los pasos las rutas.

### **ENTREVISTADO N° 02 (D.S. CLEMENTE)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Lo elegí por vocación desde mi niñez de la juventud estando en educación superior siempre me gusto trabajar con los niños entonces en este caso elegí la profesión docente seguramente un poco sacrificado, pero estamos al servicio de estos niños como también de la población Chupeña.

2. ¿Usted se siente motivada y comprometido con la educación?

Definitivamente porque este es mi vocación siempre me gusto trabajar con los niños estoy muy contento y comprometido a la vez con la educación de estos niños.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

En este momento terminando este trimestre no estoy todavía satisfecho porque los niños son diferentes ahí niños que están un poco adelantados que ya con los contenidos aprendidos algunos están todavía en camino por lo que no estamos completamente satisfechos.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Definitivamente porque a eso nos hemos propuesto, nuestra vocación también es eso estamos en ese camino seguramente tendremos algunas dificultades en nuestra práctica docente, pero con el compromiso que hemos asumido tenemos que fortalecernos cada vez es que también la educación en estos momentos está en constante cambio tenemos que estar adecuados a esos cambios.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación docente?

Si, por que nosotros como maestros tenemos que ser evaluados ya que nosotros también evaluamos a nuestros niños entonces yo estoy satisfecho en participar en este proceso.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Como maestros tenemos que fortalecernos cada vez más en nuestra práctica docente de lo contrario no habría lo que el ministerio busca no

la calidad educativa no creo que lleguemos a esa calidad educativa, pero sin embargo los maestros debemos estar a la altura.

### **ENTREVISTADO N° 03 (D.P. MARCOS)**

1. ¿Por qué eligió la profesión docente?

Porque es una profesión digna, me gusta trabajar con los niños, me gusta trabajar me encariño con todo el niño es mi gusto me gusta compartir conocimiento con los padres de familia y los niños.

2. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Me siento satisfecho cuando mis niños alcanzan al nivel que un propone los niños tienen que responder de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico y las competencias, capacidades.

3. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

La evaluación es muy importante el docente tiene que estar preparado tiene que estar en las condiciones para trabajar y conectarse con los estudiantes y padres de familia, pero también ahí docentes que no están como debe ser.

4. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Todo nombramiento, contrato debe ser por una evaluación, pero la evaluación debe ser definitivo no por tres años.

### **ENTREVISTADO N° 04 (D.P. JULIA)**

1. ¿Por qué eligió la profesión docente?

Elegí la carrera magisterial porque me gustan los niños.

¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

La evaluación por desempeño a mí me beneficia muy aparte de que me tengo que preparar por el bien de los niños porque así noma no puedo hacer mi sesión de aprendizaje.

### **ENTREVISTADO N° 05 (D.I. ADELINA)**

1. ¿Por qué eligió la profesión docente?

Me gusta trabajar con los niños y siempre desde niña quise estudiar educación.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Es bonito trabajar con los niños, yo aprendo de mis niños y ellos también aprenden de mí.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Si me siento satisfecha, porque a través de capacidades y competencias trabajamos en esta institución educativa y de acuerdo a nuestra planificación para todo el año la programación curricular anual.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Para una sesión me preparo por las tardes entonces me preparo en papelotes por las tardes.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

Me siento un poco indignada claro que nosotros pedido evaluación en aula con los niños, pero esta evaluación viendo las rubricas vemos que no se puede trabar los valores.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

En cierto modo yo estoy de acuerdo con la evaluación por desempeño de esa manera los docentes nos preparamos y es la competitividad de cada docente que quiere sobre salir con nuestros alumnos.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Es un poco incómodo porque algunos docentes ya tenemos años trabajando y ya tenemos ganados y ahora que nos bajen. Por ejemplo, yo estaba en cuarta escala ahora me bajaron a tercera escala, con esta evaluación algunos docentes hemos escalado algunos no y ahí cierta disconformidad por que a los que no hemos escalado existe miramiento entre docentes en todo caso estoy inconforme con esa evaluación.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

No estoy de acuerdo con la evaluación de nombramiento solo por tres años, la evaluación damos con sacrificio algunos estudiamos noches tras noches no debería ser solo por tres años si estoy de acuerdo con la evolución, pero no debería ser solo por tres.

### **ENTREVISTADO N° 06 (D.S. WILFREDO)**

1. ¿Por qué eligió Usted la profesión docente?

En lo cual yo elegí de ser docente porque uno tiene vocación de servicio a los educandos y a la sociedad, con la finalidad de cambiar los destinos de una persona, etc. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

El profesor es pues comprometido con la educación si muestra las altas expectativas satisfactorios de ser comprometido con los educandos y cambiar las conductas de un ser en fines de lograr un objetivo trazadas.

2. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?



Si, efectivamente ser docente es pues de compromiso de estar al frente de sus estudiantes y sentir en un objetivo de lograr su aprendizaje del estudiante cambiar sus conductas y de sus cualidades de un estudiante y mañana más tarde será diferente por ese estudiante, y de su comunidad.

3. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Por lo tanto, como docente debemos estar preparados para los estudiantes, por eso desempeñarnos hacia una educación mejor para los estudiantes por más que el actual sistema no deja de superar las cualidades de un docente.

4. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

La apreciación referente de evaluación de desempeño docente, el actual sistema es con la finalidad de dividir y suprimir a los docentes.

5. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

De actual sistema de evaluación de nombramiento de docentes, porque no le comprende al sistema capitalista siempre las grandes que tienen dinero no le conviene, que el pueblo que este encima de ellos, porque el nombramiento de los docentes solo es por tres años con la finalidad de que la educación no es como tal está dividido.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

La evaluación de ascenso de escala es pues con fines de que los docentes no pueden llegar a mayor escala, porque no les conviene al sistema capitalista, porque los docentes siempre estén bajo económicamente.

### **ENTREVISTADO N° 07 (D.P. PEDRO)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

La profesión docente es un trabajo asociado a la vida humana, al conocimiento científico y permanente formar a los futuros educandos.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Si el docente tiene que ser más un intelectual que un instructor que tiene por objetivo apoyar a los educandos y para que permanezcan y pueden potenciar sus trayectorias en el sistema educativo.

3. ¿Usted se siente satisfechos de poder cumplir con sus estudiantes?

Si el docente se siente satisfecho por cumplir con sus estudiantes, siempre en cuando responde o logra el educando, lo que el docente comparte a sus estudiantes.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

La función del docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, ejecución y la evaluación de las actividades dentro del marco curricular.

5. ¿Qué apreciación desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

El sistema de evaluación es justo e integral proporciona suficiente detalle y exactitud por lo que ambos, el profesor y el evaluador, evaluará el desempeño del docente que cumple en su aula frente a los educandos.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Ministerio de educación convoca una evaluación para los docentes a nivel nacional un concurso de evaluación del desempeño profesional docente es un proceso obligatorio.

Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir la calidad de la educación.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

El ministerio de educación convoca al concurso de ascenso en la carrera pública magisterial de educación básica dirigido a los profesores y profesoras para ubicar en la primera, segunda, tercera, etc... de acuerdo a la ley de reforma magisterial.

### **ENTREVISTADO N° 08 (D.P. JESUSA)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Elegí por qué ser docente me gusta y a la vez enseñar y educar es mi vocación tanto a la niñez y otros.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Sí, me siento motivado y comprometido con la educación porque al educar o enseñar a los niños es una de las tareas más grandes de los docentes.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

A veces sí, y a veces no porque hay niños y jóvenes que tienen baja capacidad intelectual.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Sí, me siento preparado a los retos que emana el ministerio de educación y a la vez es mi vocación.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

La evaluación docente que da el ministerio es muy drástica a la vez es muy bueno porque de esta manera cada maestro se prepara en academias y otros medios.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

La evaluación de desempeño docente es muy buena porque de esta manera un docente debe estar bien preparado y no deben tener miedo, solo que estas evaluaciones son muy drásticas y no debe ser así.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

La evaluación que da el ministerio es muy buena porque de esta manera cada docente se prepara y así de esta manera adquieren más conocimientos.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Opino que la evaluación al ascenso de escala es muy bueno y favorable para un docente y así de esta manera sube de nivel sus conocimientos.

#### **ENTREVISTADO N° 09 (D.P. NATALIO)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Porque tengo vocación de servicio a la niñez o juventud estudiantado.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Estoy comprometido de servir a mi pueblo en cuanto a la educación para el desarrollo de nuestro pueblo.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Si cumplo con la labor que desempeño como docente satisfactoriamente.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Me siento preparado para lo cual estudie la especialidad que tengo.

5. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

El punto de vista que tengo sobre el sistema de evaluación de desempeño docente tiene finalidad de dividir al magisterio y su conjunto.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

El docente nombrado está desconforme con la nueva ley carrera magisterial.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

La evaluación de ascenso de escala casi no hay diferencia el docente que tenga mayor escala y la menor escala.

### **ENTREVISTADO N° 10 (D.S. RUFINO)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Es la profesión más digna, que se encarga de una generación que ve el futuro del país y la sociedad.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Más que comprometido la educación en los últimos Años nuestra población ha sido castrado de muchos cursos. Como con la dictadura de Fujimori, principalmente la constitución política del estado lo permite.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Si de alguna manera, para sentirse satisfecho en la educación del país debemos cumplir con la calidad humana, primero: problema económico, segundo: problema de salud, tercero: problema del sistema, juntos con la formación docente.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

En la educación no hay un fin, la formación y autoeducación sigue hasta la muerte del ser humano.

5. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

En la labor docente en todos los periodos de gobierno se ha venido haciendo cambios en sistema educativo que al final sigue siendo el mismo ahora ultima se cambió el nuevo currículo nación, junto a ello también los cinco desempeños y estructurado.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Es el sector más evaluado cada año y ofertan muy pocas plazas vacantes, cuando la formación docente debe ser de acuerdo a la necesidad de servicio en las instituciones educativas.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Es otra forma de desacreditar a los docentes el que asciende por suerte ganan y otras, por otros motivos no logran ascender, pero sin embargo el resultado del trabajo no es coherente también es desorganizar al magisterio peruano.

### **ENTREVISTADO N°11 (D.P. JAIME)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Porque me gusta compartir y enseñar a los niños las ideas.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?  
Yo creo que si estoy motivado y comprometido con la educación.
3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?  
Yo me siento satisfecho al cumplir con la enseñanza.
4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?  
Yo me siento preparado para enseñar.
5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?  
La evaluación debe ser evaluada de acuerdo al contexto en que nos encontramos.
6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?  
El docente debe de estar preparado con todos los conocimientos.

#### **ENTREVISTADO N° 12 (D.P. ROBERTO)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?  
Elegí ser docente porque la vocación me permite servir a los estudiantes y la sociedad en su conjunto.
2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?  
Desde luego para ser maestro tenemos que ser comprometido con la educación y ellos nos motivan servir a la sociedad en su conjunto.
3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?  
Obviamente cuando uno se entrega con los estudios se siente conforme con lo que uno cumple con los estudiantes, viendo que cada uno de los estudiantes logra su objetivo.
4. ¿Usted se siente lo suficiente preparado?  
Me siento comprometido y entregado a los estudiantes y con mi labor docente.
5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?  
La evaluación es importante en cualquier campo ya que ello nos permite ubicado de lo que como uno está en este proceso.
6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?  
En la actualidad todos los docentes nos encontramos con la evaluación las rubricas.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Es propicio manifestar que la evaluación debe ser compartido tal como se está haciendo en la actualidad, conocimiento y en el aula.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

La evaluación de ascenso debe ser también compartido conocimiento y en el aula con los estudiantes el desenvolvimiento.

### **ENTREVISTADO N° 13 (D.S. MARTIN)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

La profesión docente yo elegí porque es una carrera digna que guía orienta la formación integral de una sociedad para el desarrollo para un pueblo. Por ello como docente tengo esa misión y visión de inculcar a los educandos todos los saberes aprendidos de compartir.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Durante los años de estudios adquiridos me siento bien motivado y comprometido con la educación, conociendo el contexto de cada uno de las instituciones educativas que trabaje para luego hacer mi diagnostico situacional y educacional luego solucionar el problema que se presenta en la institución educativa.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Me siento contento y satisfecho cuando mis estudiantes logran o alcanzan el nivel de logro que me he trazado en mis actividades programadas.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Para desarrollar un tema que está programado en mi sesión de aprendizaje como docente estoy preparado para poder desenvolverme con mis estudiantes aplicando y utilizando todos los momentos, estrategias, procedimientos en la enseñanza y aprendizaje de los niños.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

En cuanto a la evaluación docente lo veo que la evaluación por parte del ministerio esta amañado por cuanto todo docente que estudia los cinco años en nivel universitario u otros de formación académico estamos suficientemente preparados para ejercer el cargo del docente como mucha dignidad.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

En cuanto a la evaluación del desempeño docente como docente de cumplir con mis compromisos de trabajo, desarrollo eficaz con mis estudiantes, planificación y programación de actividades aportando con

mis estudiantes. Tener una satisfacción educativa competitiva saludable con los niños capaces de ser creativos y competitivos.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Sobre la evaluación de nombramiento de los nuevos colegas docentes, debería de partir desde el momento del estudio realizando el contraste de notas al final del estudio luego haciendo una sumatoria con una nueva evaluación de ingreso de esa forma dar un trato a todos los profesionales que abrazaron la carrera de educación para poder desenvolverse frente a la sociedad.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

En la actualidad el sistema educativo al magisterio peruano nos llevó a un divisionismo por cuanto estamos en diferentes leyes. La ley de 1990, la ley de nueva carrera magisterial N° 29944, ejemplo los de la ley anterior para poder ascender a la nueva escala debemos de aprobar. En cuanto a la ley de reforma magisterial el ascenso de escala es cada dos años sin evaluación por eso a un desacuerdo y unidad en el gremio magisterial.

#### **ENTREVISTADO N° 14 (D.I. VERONICA)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Porque soy una persona que tiene vocación y soy responsable de la educación.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Por su puesto que si, por mi vocación de ética profesional.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Por su puesto es mi misión sagrada de cumplir con los estudiantes en su formación integral.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Mis cinco años de estudio en una identidad superior de educación me lo garantiza en mi profesión.

#### **ENTREVISTADO N° 15 (D.S. ROXANA)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Porque me siento comprometido con la educación de los niños, ya que la educación es el eje fundamental para su desarrollo y formación integral de las personas.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Si, porque la educación es el pilar fundamental para el desarrollo de un pueblo, país, etc. A sí mismo, ejerciendo nuestra profesión docente estamos comprometidos con la función social.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Si, por que asumo un compromiso de coadyuvar en los intereses, necesidades y expectativas de los estudiantes a través de una planificación curricular pertinente.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

No, porque vivimos en constantes cambios del conocimiento y nos vemos obligados a actualizarnos en forma permanente.

5. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

En la práctica docente desarrollamos preparación para el aprendizaje de los estudiantes con el propósito de promover capacidades para su formación integral, desarrollando actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Es un proceso positivo que asume el MINEDU, para mejorar la calidad de la educación con docentes calificados a través de un concurso público.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Es una oportunidad que tenemos cada docente, para mejorar nuestra remuneración y para asumir cargos de mayor responsabilidad a través de un concurso público.

### **ENTREVISTADO N° 16 (D.P. VICTORIA)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Por tener vocación de servir de la sociedad.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Por supuesto que si totalmente comprometido, razonar por ello sigo trabajando con bastante responsabilidad.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Si me siento satisfecho porque desarrollo mis actividades de acuerdo al contexto y a las necesidades más urgentes de tenerlo mis estudiantes.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Si, asistiendo a los cursos de actualización y capacitación.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?



El proceso de evaluación se debe contextualizar de acuerdo al medio donde labora cada docente.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

Formulación de juicio de errores con el fin de hacer correcciones para mis educandos en el logro de los objetivos, el desarrollo de las competencias y capacidades para ser competentes y con desafíos nuevos.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

La evaluación de nombramiento debe ser de acuerdo a la nota de aprobación se debe adjudicar las plazas.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Para la evaluación de escala no se debe limitar plazas a vacantes de acuerdo a su puntaje deben asumir a la escala de inmediato a la escala superior.

### **ENTREVISTADO N° 17 (D.P. HUBER)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

El docente eligió esta profesión en sector educativo para dar un cambio o la transformación a la nueva sociedad compartiendo los saberes previos de enseñanza – aprendizaje. Constituye una forma de ayudar las sabidurías aprendidos para la sociedad.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

El maestro desde el momento de encontrar con los estudiantes debe comprometerse el logro de los objetivos previstos planificada en su programación curricular que el docente lo comparte a toda la sociedad principalmente en los niños en edad escolar en todos los ciclos estudiantiles del Perú.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Completamente es parte rutinaria del docente que debe compartir los saberes previos hacia los niños en edad escolar, realizando nuestras investigaciones a más amplios en la enseñanza – aprendizaje y logro propósitos donde el maestro comparte las nuevas ideas, nueva forma de trabajar cotidianamente para lograr un cambio o la transformación de ellos.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Para ejercer el cargo como docente o maestro debe ser completamente preparado para dar muy completa enseñanza – aprendizaje de los niños para lograr un objetivo propuesto de materia de educación de sí mismo.

El maestro se propone un tema para que lleguen a lograr sus estudiantes y la sociedad.

5. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

En cuanto en la evaluación de desempeño docente se debe evaluar como trabajo el docente dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante así mismo en otras capacidades, competencias y las habilidades, logro del propósito de aprendizaje.

6. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

La evaluación del docente para el nombramiento es una medición meritorio no tan planificada solo beneficia a una parte del docente parte patronal políticamente, la evaluación debe ser formulado de acuerdo al medio y la región que se ubica el docente.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

El en todo debe planificar esta evaluación para lograr el ascenso de escala aceptando el aprendizaje del estudiante el logro de objetivos planificados en la enseñanza – aprendizaje de los niños de la región.

#### **ENTREVISTADO N° 18 (D.S. MAURO)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Por vocación ya que siempre me llamo la atención enseñar a estudiantes y me gusta desenvolverme en el salón de clases.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Si me siento motivado y comprometido sobre todo cuando mis estudiantes me dan buenos resultados en sus buenas calificaciones y por esta razón le retribuio con mi preparación en todo momento.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Por supuesto que me siento satisfecho como mis estudiantes son muy importantes para mí los considero como mis hijos y su formación es importante para mí por esa razón pongo todo de mi para ayudarles en su educación.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

No, aun me falta mucho y me gustaría tener más tiempo para prepararme aún más como yo creo que ni así estaría lo suficientemente preparado por que para enseñar debemos tener una constante preparación.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

Con mucha responsabilidad con una preparación constante porque creo que es muy importante ya que de esta manera podremos saber en que

nivel de preparación me encuentro y poder desempeñar mi cargo de docente en mi institución.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

Está bien, pero debería de ser de acuerdo a la educación de nuestro país y no tratando de copiar modelos de otros países porque hay muchas diferencias entre países sobre todo en sus sociedades.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Creo que también es bueno este proceso ya que los que logramos nombrarnos tenemos más beneficios que nos ayudan en el desempeño de nuestra labor como docentes.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

También es bueno este proceso porque nos permite saber el nivel de preparación que tenemos, pero deberíamos tener mejores beneficios para que valga la pena nuestro esfuerzo.

#### **ENTREVISTADO N° 19 (D.S. JUAN)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

Porque me gusta ocuparme de la educación de las futuras generaciones para que estas generaciones sean de bien y sirvan bien a nuestra sociedad.

2. ¿usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Siempre sobre todo comprometido con la formación de los estudiantes por esta razón mi preparación es importante para servir de manera correcta a las futuras generaciones de nuestro país.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

La satisfacción que tengo es inmensa sobre todo al ver los resultados de mis estudiantes respecto a sus calificaciones y su interés por estudiar una carrera profesional.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Si, pero aún me falta bastante para poder desenvolverme adecuadamente en el campo pedagógico para esto necesito asistir a cursos y actualizarme en todo momento.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

Con mucha responsabilidad ya que es algo muy importante en mi formación profesional para esto utilicé auto preparación y asistí a eventos de carácter educativo.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

Estoy de acuerdo con esta evaluación, pero debería ser de acuerdo al lugar y la sociedad.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

Esta evaluación es buena pero los beneficios deberían ser mejores para que valga la pena el esfuerzo y esmero de cada docente que alcance el nombramiento.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

De la misma forma que en el nombramiento los beneficios deberían ser mejores para que valga la pena el esfuerzo de cada docente que alcance cada escala.

### **ENTREVISTADO N° 20 (D.P. MARLENI)**

1. ¿Por qué eligió usted la profesión docente?

La profesión docente lo elegí porque me gusta la carrera desde muy niña, y porque quiero formar estudiantes bien preparados y que en el futuro sean profesionales exitosos.

2. ¿Usted se siente motivado y comprometido con la educación?

Si me siento comprometido con la educación ya que depende mucho de nosotros los docentes para que la nueva generación este bien preparada, es por eso que me preparo para cada sesión de clases que tengo.

3. ¿Usted se siente satisfecho de poder cumplir con sus estudiantes?

Por supuesto que no me siento satisfecha, ya que me gustaría que el ministerio de educación nos apoye en las capacitaciones para que nosotros los docentes seamos más preparados y así los beneficiados serían los estudiantes.

4. ¿Usted se siente lo suficientemente preparado?

Aun no me siento bien preparada ya que la preparación debe ser cada día y me falta mucho por prepararme ya que nos encontramos en un mundo globalizado.

5. ¿Cómo experimenta el proceso de evaluación?

Estoy de acuerdo con la evaluación ya que es muy importante para que el docente se dé cuenta si está teniendo deficiencia o no, pero la evaluación debería ser tomada de acuerdo a la realidad y el contexto de cada pueblo.

6. ¿Qué apreciaciones desarrolla usted sobre el sistema de evaluación de desempeño docente?

La evaluación por desempeño es una evaluación que se evalúa al docente en el salón de clases su interacción con los estudiantes, pero la evaluación debería ser de acuerdo al contexto.

7. ¿Qué opina usted sobre la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial?

La evaluación de nombramiento está bien que se dé para que entren la carrera magisterial pero el nombramiento debería ser de por vida no solo por unos cuantos años.

8. ¿Qué opina usted sobre la evaluación de ascenso?

Estoy de acuerdo con la evaluación de ascenso por escala ya que así podemos aumentar nuestra remuneración cada vez que subimos de escala.