

ARTÍCULO ORIGINAL

Las políticas de evaluación docente en el epicentro del sistema educativo peruano

IDELSA MARLENY PAREDES-CCORA^{1*}

 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
[Puno], Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-3088-484X>
✉ idemarleny8@gmail.com

Recibido: 09-III-2022/ **Aceptado:** 24-IV-2022/ **Publicado:** 28-IV-2022

Resumen

Desde tensos recorridos de la primera década del siglo XXI, el Ministerio de Educación del Perú sin descanso alguno implementaría reformas destinadas a alcanzar el desarrollo bajo dos pilares. El primero, ligado a la importancia del rol docente en la sociedad, reconociendo su precaria condición laboral de años. Mientras que la segunda columna, giraría entorno a la meritocracia para afinar un buen desempeño en el sector del profesorado. Así, en una importante apuesta por mejorar la educación se incorporó diferentes programas de evaluación docente para el ingreso, desempeño y el ascenso en la carrera pública magisterial. Itinerario que resulta fundamental si lo que se quiere es alcanzar la calidad educativa en Perú. En esa premisa, este estudio pretende analizar desde el paradigma hermenéutico interpretativo el discurso desglosado por profesores de la región Puno sobre la implementación, sus alcances, dificultades y sueños nacidos bajo la sombra de las políticas de evaluación docente.

Palabras Clave: Perú, políticas de evaluación, reformas educativas, desempeño docente.

¹ **BIODATA:** Licenciada en Educación en la Especialidad de Ciencias Sociales, con estudios concluidos de Maestría en Didáctica de la Educación Superior por la Universidad Nacional del Altiplano.

* **Autor de Correspondencia:** idemarleny8@gmail.com

[-161-]

Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política [RPDCP]. Puno – Perú, No.2: 161-179, enero-abril 2022
ISSN: 2955-8247 ISSN-L: 2955-824

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

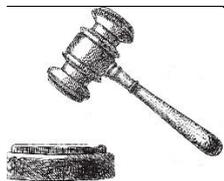


Teacher Evaluation Policies at the Epicenter of the Peruvian Educational System

Abstract

Since the tense journeys of the first decade of the 21st century, the Ministry of Education of Peru would tirelessly implement reforms aimed at achieving development under two pillars. The first, linked to the importance of the teaching role in society, recognizing their precarious working condition for years. While the second column would revolve around meritocracy to refine good performance in the teaching staff sector. Thus, in an important commitment to improve education, different teacher evaluation programs were incorporated for admission, performance and promotion in the public teaching career. Itinerary that is essential if what is wanted is to achieve educational quality in Peru. In this premise, this study intends to analyze from the interpretative hermeneutic paradigm the discourse broken down by teachers in the Puno region about the implementation, its scope, difficulties and dreams born under the shadow of teacher evaluation policies.

Keyword: Peru, evaluation policies, educational reforms, teacher performance.



Cita sugerida (APA, séptima edición)

Paredes-Ccora, I. M. (2022). Las políticas de evaluación docente en el epicentro del sistema educativo peruano. *Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política*, 2(2), 161–179.

I. INTRODUCCIÓN

En Perú, a mediados de la década del 2000 se inició un proceso de cambio de normativas y de políticas que colocaron al docente como uno de los pilares de la calidad de la educación (Díaz y Nopo, 2016). Uno de esos cambios fue su propia evaluación que hoy en día es ejecutada. Dentro de esos planes, durante los últimos años el Ministerio de Educación (MINEDU) sin descanso alguno incorporó con mucha fuerza la evaluación docente para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial (CPM), la evaluación del desempeño docente y la evaluación de ascenso con propósitos directos de mejorar la calidad de la educación (Gewerc, 2011; Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo, 2012; Gomez, 2015; Hargreaves, 2001; Hong, 2010; Marcelo, 2009; Mesías, 2007; Mosquera, 2011).

No obstante, desde su llegada, la evaluación docente impone diferentes necesidades y ajustes políticos, técnicos y pedagógicos que buscan medir el desempeño real del profesorado, incorporando evidencia directa de su labor bajo la Ley de la Reforma Magisterial (2013). La misma que plantea que la evaluación es obligatoria realizándose como máximo cada tres años para asegurar la permanencia de los maestros en dicha carrera. Incluso, en caso no pudieran estos aprobar oportunamente la balla, el MINEDU destina su energía al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y de una nueva evaluación extraordinaria que impida el retiro de su labor docente de forma agresiva.²

Es importante señalar que dependiendo de su carácter, estas evaluaciones tienen como finalidad, en el caso de la evaluación de desempeño docente el de comprobar competencias y desempeños del docente en el aula, en la Institución Educativa y la comunidad. En tanto que, la evaluación por ascenso es un

² Los profesores retirados de la CPM pueden acceder al Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ley de la Reforma Magisterial, 2013).





mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales donde el docente puede mejorar su remuneración, así como estar habilitado para ejercer cargos de mayor responsabilidad.³ Por último, para acceder a una plaza vacante dentro de la CPM, este tiene como fase inicial la evaluación y aprobación respectiva del concurso público dispuesto por el MINEDU.

En suma, todas estas evaluaciones que se imponen al docente desde criterios generales y específicos, pueden en cierta medida fortalecer la ruta soñada de una educación con calidad (Jara y Díaz-López, 2017). No obstante, una fuerte parte del sector del profesorado plantean ciertas tensiones que nos invita a repasar sobre su implementación en el sistema educativo peruano. De esta forma, este estudio pretende analizar desde el paradigma hermenéutico interpretativo el discurso desglosado por profesores de la región Puno (Perú) sobre la implementación, sus alcances, dificultades y sueños nacidos bajo la sombra de las políticas de evaluación docente.

II. METODOLOGÍA

Bajo los dominios del enfoque cualitativo, el estudio toma partida en línea con el paradigma hermenéutico interpretativo (Denzin y Lincoln, 2012). Determinando categorías de análisis que tienen su soporte en los principios metodológicos de la teoría fundamentada propuesta por Strauss y Corbin (2002). Junto a ella se despliegan estrategias de análisis del discurso, entrevistas en profundidad (Valles, 2014), así como la selección de documentos normativos orientados a las políticas de evaluación docente y de una literatura cargada sobre estas temáticas (Avalos y Sotomayor, 2012; Barber y Mourshed, 2008; Beauchamp, 2009; Birgin, 1999; Blanco, 2001; Brewer, 2001; Martínez, 2011).

Igualmente, la investigación se desarrolló en un periodo de tres meses donde se incluyeron entrevistas estructuradas y semiestructuradas (Egg, 2003) a una muestra de 20 docentes de educación inicial, primaria y secundaria del distrito de Chupa de la provincia de Azángaro (Puno-Perú). La exposición de los análisis derivada de las interpretaciones se desarrolló mediante seudónimos y contemplando iniciales: DI (docente de inicial), DP (docente de primaria) y DS (docente de secundaria), garantizando a los participantes que los datos recolectados serán solo de interés académico, de protección entre otros rasgos de seguridad (Hernández, 2014; Noriega, 2007; Zabalza, 2012). De la misma forma, a esto se incluyó además, un procesamiento analítico-sintético (García, 2002) tanto de los resultados como de la recaudación de la bibliografía (Charaja, 2011; Canaza-Choque y Huanca-Arohuana, 2019; Canaza-Choque, Escobar-Mamani y Huanca-Arohuana, 2021; Canaza-Choque et al., 2022; Canaza-Choque y Huanca-Arohuana, 2022; Canaza-Choque, 2022a; 2022b).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El primer paso: la 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

³ Respecto a la CPM, este se estructura en 8 escalas magisteriales y 4 áreas de desempeño laboral. Las escalas magisteriales y el tiempo mínimo de permanencia en cada una de estas están fijadas de la siguiente forma: primera escala (3 años), segunda (4 años), tercera (4 años), cuarta (4 años), quinta (5 años), sexta (5 años), séptima (5 años), octava (hasta el momento del retiro de la carrera).



niñez, algunos desarrollaron este amor por la carrera docente 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 (DS. 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. (DS. Wilfredo).

Porque tengo vocación de servicio a la niñez o juventud estudiantado (DP. Natalio).

Por vocación ya que siempre me llamo la atención enseñar a estudiantes y me gusta desenvolverme en el salón de clases (DS. 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 la seguimos, si no la entendemos o amamos, estamos condenados a frustrar 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 (DS. Clemente).

Elegí por qué ser docente me gusta y a la vez enseñar y educar es mi vocación tanto a la niñez y otro (DP. 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 (DS. Martín).

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 (DP. Marleni).

No hay duda que, para ser profesor se requiere hoy en día una alta dosis de vocación, una que pueda determinar el camino de la educación (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 (DP. Marcos).

Porque soy una persona que tiene vocación y soy responsable de la educación (DI. 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 (DS. Roxana).

Sólo quien hace las cosas con verdadera y profunda vocación tendrá profundo amor a eso que hace, a eso que siente. 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 y de seducción.



[...] elegí la carrera magisterial porque me gustan los niños (DP. Julia).

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

Porque me gusta compartir y enseñar a los niños las ideas (DP. 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 (DP. 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 (DS. Juan).

La carrera docente 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 tratarás con pequeños futuros que merecen ser cuidados por siempre.

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

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

[...] Elegí ser docente porque la vocación me permite servir a los estudiantes y la sociedad en su conjunto (DP. Roberto).

Por tener vocación de servir de la sociedad (DP. 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). De ahí que, el hecho de estudiar la profesión docente, tiene que ver para los profesores con la vocación de servicio a los estudiantes, porque les gusta, algunos consideran que es una profesión digna que se encarga de las futuras generaciones.

Compromiso con la educación

El compromiso organizativo 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 (Garrido, 2016; Garcia y Martinez, 2001).

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 (DS. 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 (DP. Pedro).

[-165-]



[...] *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 (DS. 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 mi diagnóstico situacional y educacional luego solucionar el problema que se presenta en la institución educativa (DS. Martín).

El compromiso del profesor con su carrera y en la forma de experimentarla, por citar algunas, depende de factores como la conducta del alumno, del 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, 2006).

Definitivamente porque este es mi vocación siempre me gusta trabajar con los niños estoy muy contento y comprometido a la vez con la educación de estos niños (DS. 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 (DS. Wilfredo).*

[...] *Por supuesto que si, por mi vocación de ética profesional (DI. Verónica).*

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

Estoy comprometido de servir a mi pueblo en cuanto a la educación para el desarrollo de nuestro pueblo (DP. 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 (DS. 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 (DS. 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 (DP. Marleni).*

Aquel docente que se siente comprometido con la educación, 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 (DP. Jaime).*

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

Por supuesto que si totalmente comprometido, razonar por ello sigo trabajando con bastante responsabilidad (DP. 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 (DS. Mauro).*

Todo docente que se siente comprometido con la educación ejerce la carrera porque les gusta convivir con los estudiantes. Pues, estos se sienten comprometidos de servir a la educación para el desarrollo de su pueblo y de 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.

[...] *Es bonito trabajar con los niños, yo aprendo de mis niños y ellos también aprenden de mí (DP. 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 (DP. 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 (DP. 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).

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 (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 (DS. 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 (DS. 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 (DS. 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 (DP. 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 (DS. 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 (DS. Wilfredo).

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

[...] Me siento satisfecho porque desarrollo mis actividades de acuerdo al contexto y a las necesidades más urgentes de tenerlo mis estudiantes (DP. 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 (DP. 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 mí para ayudarles en su educación (DS. 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 (DP. 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 (DP. 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 (DP. Roberto).

Los docentes se sienten satisfechos siempre en cuando que sus estudiantes alcancen niveles adecuados de avance de la temática, además de que puedan desarrollar capacidades y competencias que le permitan desenvolverse en cada uno de sus contextos de origen.

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

Si cumpro con la labor que desempeño como docente satisfactoriamente (DP. Natalio).

Yo me siento satisfecho al cumplir con la enseñanza (DP. Jaime).



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

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 (DS. Juan).

Los docentes se sienten satisfechos siempre en cuando que sus estudiantes logren llegar a lo propuesto por el docente, por cumplir con sus estudiantes. Es más, ellos indican que es muy satisfactorio poder compartir conocimientos con sus estudiantes, y más cuando los estudiantes llegan a los logros esperados.

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. Así, como fuera el caso, esto conduce a un fracaso la educación.

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 (DS. Jesús).

En la educación no solo es importante la preparación docente, sino también 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 (DS. 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 (DP. Pedro).

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

[...] Me siento comprometido y entregado a los estudiantes y con mi labor docente (DP. 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 (DP. Natalio).

[...] Yo me siento preparado para enseñar (DP. 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 (DP. Huber).

El docente debe de estar preparado para así lograr que sus estudiantes al culminar sus estudios estén bien preparados. De tal manera que, durante sus estudios básicos el docente pueda aportar mucho en el aprendizaje de sus estudiantes.

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

No, porque vivimos en constantes cambios del conocimiento y nos vemos obligados a actualizarnos en forma permanente (DS. 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 (DS. 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 (DS. 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 (DP. 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 (DP. Adelina).

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

[...] Si, asistiendo a los cursos de actualización y capacitación (DP. 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). En resumen, para ejercer el cargo de docente la persona debe prepararse

diariamente. Esta carrera, de acuerdo a las entrevistas debe tener una preparación continua, no es cualquier preparación, es una que dura hasta el día de su muerte.

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 (DS. 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 (DP. Adelina).

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

El proceso de evaluación se debe contextualizar de acuerdo al medio donde labora cada docente (DP. 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 (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 (DS. Clemente).

La evaluación es importante en cualquier campo ya que ello nos permite ubicado de lo que como uno está en este proceso (DP. 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 (DS. 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, 2006).

[...] 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 (DP. 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 (DP. 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 (DS. 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 (DS. 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 (DP. 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 (Galaz, 2015). Si bien es cierto, los docentes están de acuerdo con la evaluación que el Ministerio les propone, 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.

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 CPM.

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 (DS. 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 (DS. Martín).

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 (DP. Adelina).

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 (DP. 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 (DS. 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 (DP. 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 (Cotrado, 2016).

El docente debe de estar preparado con todos los conocimientos (DP. Jaime).

La evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo (Day, 2006).

[...] 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 (DP. Jesusa).

En la actualidad todos los docentes nos encontramos con la evaluación de las rubricas (DP. 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 (DP. 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 (Galaz, 2015).

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

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

Los docentes piensan que la evaluación por desempeño es para poder dividirlos de lo que antes eran, de fragmentarlos de aquella unidad formada por esa familia denominada magisterio.

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 ultimase cambió el nuevo currículo nación, junto a ello también los cinco desempeños y estructurado (DS. 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 (DS. Mauro).

[...] Estoy de acuerdo con esta evaluación, pero debería ser de acuerdo al lugar y la sociedad (DS. 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 (DP. 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 (Maussa, 2012).

Evaluación para el ingreso a la CPM

El ingreso a la CPM es por concurso público, la misma que se formaliza mediante la 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 (DP. Marcos).

La evaluación de nombramiento debe ser de acuerdo a la nota de aprobación se debe adjudicar las plazas (DP. 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 escuela pública (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 (DP. 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 (DS. 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 (DP. 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 (DP. 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 (DS. 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 (DP. 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 (DS. 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 (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 (DS. Martin).

La evaluación de los profesores refleja la imagen o identidad del “buen profesor” que busca ser instalada en el sistema educativo (Day, 2006).

[...] 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 (DS. Rufino).

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 (DS. 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 (DP. Pedro).

La CPM está estructurada en 8 escalas magisteriales y 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 porque a los que no hemos escalado existe miramiento entre docentes en todo caso estoy inconforme con esa evaluación (DP. 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 (DS. 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 (DS. 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 (DS. Martin).

Los docentes dicen que la evaluación de ascenso de escala provoca 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 (DP. Jesusa).

La evaluación de ascenso debe ser también compartido conocimiento y en el aula con los estudiantes el desenvolvimiento (DP. 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 (Galaz, 2015; Bruebaker y Cooper, 2000).

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

[...] Estoy de acuerdo con la evaluación de ascenso por escala ya que así podemos aumentar nuestra remuneración cada vez que subimos de escala (DP. Marleni).

Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la CPM, 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 (DP. Natalio).

IV. CONCLUSIONES

En medio de la incorporación de políticas de evaluación docente, estos últimos han terminado abrazando su profesión con cariño, incluso si los tiempos fueran adversos, la masa del profesorado no quiebra su sueño; pues, para cuando les toca enfrentarse a la realidad, su formación y dedicación plena está en que sus estudiantes logren sus objetivos. Que cada uno de ellos y ellas puedan trazar mejores años. En ese itinerario, el camino puede registrar grandes tensiones, ya que, un grueso de docentes han visto que las evaluaciones nacionales permiten alcanzar aquello que el MINEDU tanto anhela: la calidad educativa en Perú. No obstante, el apego a esta carrera por parte de los docentes, involucra de que se revisen determinados criterios como el de reformar una evaluación estandarizada a nivel nacional por una que responda a cada región.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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”. *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.
- 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.
- Canaza-Choque, F. A. (2022a). En la era del Todopoderoso : discusiones dentro y al borde de Dios. *Pluriversidad*, (10), 185–198.
- Canaza-Choque, F. A. (2022b). Proceso privatizador, políticas educativas neoliberales y detrimentos de la educación pública en Perú. *Fides Et Ratio*, 24(24), 99–127.
- Canaza-Choque, F. A., Escobar-Mamani, F., & Huanca-Arohuanca, J. W. (2021). Reconocer a la bestia: Percepción de peligro climático en estudiantes de educación secundaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 417–434.
- Canaza-Choque, F. A., & Huanca-Arohuanca, J. W. (2019). Disputas por el oro azul: gobernanza hídrica y salud pública. *Revista de Salud Pública*, 21(5), 1–7.
- Canaza-Choque, F. A., & Huanca-Arohuanca, J. W. (2022). El poder del soberano. Furia globalizadora, fuerzas neoliberales y el devoramiento del Estado en la planetarización del capital. *Revista Revoluciones*, 4(10), 64–75.
- Canaza-Choque, F. A., Huanca-Arohuanca, J. W., Yabar, P. S., Cornejo, G., Mamani, D., Pérez, K., & Cavero, H. N. (2022). Escuela-Montaña: desmontar el poder desde la altura. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 24(2), 139–148.
- 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*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.
- Egg, E. A. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social* (2º ed.). Argentina: Lumen.
- Galaz Ruiz, A. (2015). *Evaluación e identidad profesional del profesor*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- García, D. (2006). *La vocación docente*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- García, S. & Martínez, C. (2001). *Las ideas de los alumnos del CAP, punto de Referencia para reflexionar sobre formación docente*. Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado, 40 (110).
- Garrido, E. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución*. Barcelona: Universidad Autónoma de 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*. Barcelona: Universidad Autónoma de 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
- 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.
- Jara Gutiérrez, N. P., y Díaz-López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educación Médica Superior*, 31(2)
- Ketelaar, E., D. (2012). "Teachers' Positioning Towards an Educational Innovation in the Light of Ownership, Sense-Making and Agency". *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). Desempeño profesional docente: pasado y futuro. *Revista de Ciencias de la Educación*, 348, 9-22.
- 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. *Investigación 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.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Torres, F. (2010). *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. Contextos Educativos.
- Würth, L. (2015). *Vocación docente: Un cuestionamiento de su significado actual*. Universidad de la República.
- Zabalza, M. (2012). *Profesores y profesión docente*. Entre el "ser" y el "estar". Madrid: Narcea.

Conflicto de intereses

La autora declara que no incurre en conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Idelsa Marleny Paredes Ccora: Haber desarrollado en su totalidad el presente estudio.

Fuentes de financiamiento

La autora declara que no recibió un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos y legales

La autora declara no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.



*La publicación de este artículo fue posible gracias al financiamiento del Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del
Pacífico
[IDICAP – PACÍFICO], Perú.
<https://idicap.com/web/>*



URL: <https://idicap.com/ojs/index.php/dike/index>
Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política. II Época. N° 2. Pgs: 161-179

[-179-]

Revista Peruana de Derecho y Ciencia Política [RPDCP]. Puno – Perú, No.2: 161-179, enero-abril 2022
ISSN: 2955-8247 ISSN-L: 2955-824

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.

