



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Política de evaluación y su incidencia en el desempeño docente  
de la Institución Educativa “San Juan”, periodo 2012-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Fuentes Aranda, María Télcida (ORCID: 0000-0001-5448-3050)

**ASESOR:**

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 0000-0002-9083-3553)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas y del territorio

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi padre, mi primer maestro de lectura.

A mi madre, el amor más grande, doloroso y ausente.

A mi esposo, por su apoyo incondicional.

A mis dos pequeños, motivos más hermosos de inspiración.

## **Agradecimiento**

A mi Padre Celestial, sin cuya fuerza e infinita sabiduría, no me hubiera sido posible concluir este trabajo.

A la señora directora de la institución educativa San Juan, Fátima Acevedo Diez, porque gentilmente me permitió entrevistar a los docentes a pesar de la coyuntura.

A los profesores de la institución educativa San Juan, cuyo aporte fue fundamental para el desarrollo de la presente investigación, sinceramente gracias maestros.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística .....	23
3.3. Escenario de estudio.....	23
3.4. Participantes .....	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.6. Procedimiento .....	25
3.7. Rigor científico .....	25
3.8. Método de análisis de la Información.....	27
3.9. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	28
V. CONCLUSIONES .....	43
VI. RECOMENDACIONES .....	48
VII. PROPUESTAS .....	49
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de Categorización	

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Anexo 03: Matriz de Categorización Emergente

Anexo 04: Carta de Aceptación de Aplicación de Instrumentos

Anexo 05: Guía de Entrevista a Profundidad

Anexo 06: Transcripción de las entrevistas

Anexo 07: Matriz de Convergencias y Divergencias

## **Resumen**

La presente investigación se planteó como objetivo primordial determinar la incidencia de la Política de evaluación en el desempeño docente de la institución educativa San Juan durante el periodo 2012-2019. Se caracteriza por ser una investigación cualitativa de diseño fenomenológico, basada en el paradigma interpretativo.

Los participantes fueron veinte docentes de nivel secundario, a quienes se realizó una entrevista a profundidad para conocer su percepción sobre la política de evaluación de desempeño docente y cómo ha incidido en su labor docente, en cuyo análisis se encontró convergencias, discrepancias, descontentos, satisfacciones con respecto a la política materia de estudio.

Después de analizar, contrastar e interpretar la información vertida por los docentes en las entrevistas, se concluyó que, de los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, tomados como categorías para la presente investigación, la política de evaluación de desempeño docente tiene incidencia en tres de estos dominios.

Palabras claves: Política de evaluación, desempeño docente, evaluación.

## **Abstract**

This research was primarily aimed at determining the impact of the Evaluation Policy on the teaching performance of the San Juan educational institution during the period 2012-2019. It is characterized by being a qualitative research of phenomenological design, based on the interpretive paradigm.

The participants were twenty secondary-level teachers, who were interviewed in depth to learn about their perception of teacher performance assessment policy and how it has influenced their teaching work, whose analysis found convergences, discrepancies, discontents, satisfactions with study policy.

After analyzing, contrasting and interpreting the information poured by teachers in interviews, it was concluded that of the four domains established in the Framework of Good Teaching Performance, taken as categories for this research, the teacher performance assessment policy has an impact on three of these domains.

Keywords: Evaluation policy, teaching performance, evaluation.

## I. INTRODUCCIÓN

Es innegable que, desde sus albores, la política de evaluación, ha revolucionado los sinuosos senderos de la práctica docente en el país. Asimismo, es indudable que ha influido en el desempeño de cada uno de los maestros que día a día realizan denodados esfuerzos por impartir, aplicar y utilizar las mejores estrategias en pro del aprendizaje de sus estudiantes. Pero, ¿cómo se ha visto influenciado el desempeño de los docentes por la implementación esta política? ¿Ha influido de una manera positiva, o más bien, negativa? Si bien en un determinado momento, se ubicaba al maestro casi en el fondo de la escala social, para miles de docentes en el Perú, ese nivel social ha vislumbrado mejores horizontes, de igual manera se ha incrementado su preparación y desempeño profesional; sin embargo, existe un nada sub estimable número de docentes que consideran que esta política, no ha hecho más que agraviar sus derechos y el esfuerzo profesional de toda su vida.

El componente fundamental para que exista calidad en la educación son los docentes y para optimizarla, es ineludible lograr la excelencia en los docentes, optimizando su formación profesional y las circunstancias en las cuales se desenvuelve profesionalmente, de allí que sea un tema prioritario y controvertible en las agendas de trabajo latinoamericanas.

En México, por ejemplo, las entidades de carácter internacional enfatizaron en la importancia del desempeño docente para lograr la calidad de los sistemas de educación elemental; por lo cual estos organismos sugirieron atraer a los maestros más preparados, capacitarlos y retener a los más competentes. Dentro de estas tres sugerencias, la evaluación docente alcanza un sitio de relevancia puesto que, desde su óptica, es un vehículo para tener mejores maestros (Cuevas y Moreno, 2016, p. 15).

En Chile, las políticas relacionadas a la labor del docente han sufrido una serie de modificaciones. Una de las tareas más esforzadas para fortalecer la profesión docente es la evaluación del desempeño, trayendo consigo instrumentos que permitan obtener demostraciones y productos que posibiliten dicha evaluación; sin embargo, desarrollar nuevos paradigmas en la profesión docente involucra la ineludible estandarización de las estrategias de enseñanza; o sea, disminuye diversas maneras de practicar la docencia a un patrón preestablecido de proceder,



lo cual origina modelos que restringen y hacen más simple la multiplicidad de acciones docentes a una expresión de pensamientos comunes (Fardella, 2012).

Martínez (2016) manifiesta que, en El Salvador, el desempeño docente no es evaluado por el Ministerio de Educación. Son los estudiantes quienes llevan a cabo la evaluación, lo cual se convierte en una de las medidas consideradas con el propósito de establecer la efectividad de este sistema. Mas, es imposible acoger dichos resultados como irrefutables y usarlos para efectuar generalidades, de ninguna manera puede constituirse en una evaluación de todo el sistema de educación pública, solamente constituye una fracción (p. 32)

El Perú no ha estado exento a esta tendencia y durante este arduo tránsito de los procesos de evaluación que a veces van acompañados de discursos que los culpabilizan, se ha encontrado una intransigencia en algunos casos tenaz desde la comunidad docente y las instituciones representantes. Así, se ha transitado de una política en la cual el factor determinante para progresar en la carrera era el tiempo de servicio, a otra en la que la meritocracia y la práctica docente componen el factor primordial (GRADE, 2016, p. 56).

El establecimiento del proceso evaluador se ha caracterizado por una rivalidad política entre el Sutep y el gobierno, dejando en medio de las disputas a los maestros, quienes se vieron privados de una verdadera voz representante. Los resultados de las evaluaciones iniciales a nivel nacional tanto a los estudiantes en el año 2006 como a los profesores en el año 2007 demostraron, en primer lugar, de parte de los estudiantes, los bajísimos niveles de rendimiento en las áreas de matemáticas y comunicación; y en segundo lugar, una gran mayoría de docentes no lograron aprobar, lo que ocasionó que se los tildara como los culpables del lamentable estado educativo y originó el apoyo público a las medidas implementadas por el Gobierno.

Por otro lado, la evaluación no ha sido desplegada en un contexto donde se vincule los distintos aspectos del trabajo docente, ni a modo de un elemento orientado al perfeccionamiento de la labor docente que permita recabar datos importantes y posibilite el diseño de estrategias conducentes a la formación docente; todo lo contrario, arribó envuelta de un aura sancionadora y punitiva (UNESCO, 2017, p. 45).

Cuenca (2012) manifiesta que estas evaluaciones se han limitado a medir conocimientos en razonamiento verbal y matemático, especialidad y pedagógicos, en lugar de evaluar de un modo más comprensivo el accionar del docente, una concepción de más envergadura que el mero dominio de conocimientos. Falta un acuerdo acerca de lo que significa ser un verdadero docente; asimismo, hace falta determinar los principios que posibiliten la evaluación apropiada de la labor docente (p. 28).

Evaluar la labor del docente es una disposición trascendental para asegurar la calidad de los maestros; no obstante, existe el peligro de estandarizar los criterios y medir solamente algunas partes de su trabajo, limitarlo o impedir que se desarrolle continuamente (UNESCO, 2017, p. 66).

Según algunos autores la evaluación afecta la estabilidad laboral. Si la intención es evaluar demostrando respeto por los derechos del maestro; en primer lugar, el estado debería dialogar y escucharlo para arribar a las posibles soluciones sobre la problemática educativa. No es responsable pasarles la factura a los profesores de las enormes dificultades por las que atraviesa la educación en el país, ya que nunca los han considerado para las reformas anunciadas o para diseñar las políticas del sector.

En este contexto, Palomino (2012, p. 45) se pregunta ¿está tratándose de purgar a los docentes cuyo desempeño es deficiente, o se quiere recompensar a aquellos que demuestran un elevado desempeño, o se intenta optimizar el desempeño del total de ellos? Los estándares competitivos son inapropiados pues incitará la competencia entre los profesores por limitadas oportunidades para lograr su promoción o por los beneficios económicos, en lugar de brindarles a todos los estímulos necesarios para que crezcan profesionalmente. Si solo el docente más capaz puede lograr el premio, no habría razón para que el docente que demuestra un rendimiento intermedio lo intente. Existe un mayor número de profesores con rendimiento intermedio que sumamente idóneos; por lo tanto, una política de esta índole solo lograría desmotivar grandemente en lugar de motivar.

Según la UNESCO (2017) las manifestaciones de altos funcionarios educativos, las aseveraciones en documentaciones gubernamentales y la manera cómo se ha abordado la cuestión a nivel mediático, han originado resultados contrarios

a los esperados, en vez de coadyuvar a valorar y mejorar la docencia, ha ocasionado una percepción de falta de confianza en torno a los profesores, quienes se encuentran desmotivados y con una autoestima baja, factores que obstaculizan la mejora de su rendimiento (p. 56).

El panorama no es distinto en la región La Libertad, pues aunque dentro de las acciones estratégicas del Objetivo estratégico 2 (Optimizar la eficacia del servicio educativo) del PDRC 2016 – 2021, se considera el fortalecimiento de capacidades de los docentes en metodologías Pedagógicas Integrales y Exitosas, que promuevan el desarrollo del talento de los estudiantes, con la finalidad de desarrollar efectivamente las acciones pedagógicas (Carrera Pública Magisterial) y la promoción de un sistema de incentivos para hacer más atractiva la carrera docente, ad portas del 2021, todavía queda bastante camino por recorrer para concretar en su totalidad estas acciones.

Otro referente lo constituyen los distritos de la región, donde se encuentra a directores de instituciones educativas cumpliendo las funciones de director y docente, lo cual les impide cumplir la responsabilidad tanto pedagógica con sus estudiantes, como administrativa; a esto se añade el cumplimiento de la documentación que la superioridad requiere puntual, la atención a los diversos programas sociales y otras responsabilidades propias de sus funciones, lo cual origina el descuido hacia los estudiantes para que optimicen sus aprendizajes, así como la formación docente mediante las acciones de monitoreo que permitan la evaluación de su desempeño y el acompañamiento pedagógico para atender a sus necesidades profesionales (Ibáñez, 2018, p. 12).

En el centro educativo San Juan de Trujillo, el problema se presenta de modo similar, puesto que al igual que a nivel nacional, la concepción a este nivel es que si bien la nueva política de evaluación ha traído consigo muchos beneficios e incluso seguridad en el aspecto económico a aquellos docentes que han logrado resultados satisfactorios en las evaluaciones de ascenso en la escala magisterial, la amargura se evidencia en los docentes con más antigüedad, quienes han sentido totalmente pisoteados sus derechos después de tantos años de haberse dedicado a la docencia, mientras que otros que no tienen la misma trayectoria, se encuentran en mejores condiciones profesionales y por ende remunerativas como consecuencia de esta política.

Frente a esta problemática, este estudio pretende analizar de qué manera ha influenciado la política de evaluación en el desempeño de los docentes, para lo cual cabe formularse la siguiente pregunta: ¿Cómo ha incidido la política de evaluación en el desempeño docente de la institución educativa San Juan, periodo 2012-2019?

Esta investigación encuentra su justificación teórica en la preocupación de abordar un tema sobre el cual no se ha logrado encontrar ninguna investigación anterior. Sí existen trabajos sobre la variable Evaluación del Desempeño Docente, pero acompañada de otras variables; mas, existe un vacío en el conocimiento con respecto a cómo ha incidido la Política de Evaluación en el Desempeño Docente. En ese sentido, la presente investigación no solo afianza las bases teóricas al respecto establecidas por diversas autoridades en el tema; sino que también se la podría considerar como una guía o un faro orientador que sea útil para dar inicio a nuevos y más profundos estudios relacionados al problema manifestado.

Con respecto a la justificación práctica, como ya se mencionó, en muchos casos, la idea que tienen los maestros sobre la evaluación de su desempeño, no concuerda con quienes la ejecutan, pues consideran que de una manera injusta no se toma en cuenta los factores y condiciones en que realizan su trabajo. Por ello, esta investigación brinda algunas recomendaciones para que el organismo rector garantice que en el momento de implementar dicha política se involucre a los maestros, de tal manera que estos se sientan escuchados y tomados en cuenta. Asimismo, se justifica porque se ha recogido los datos con instrumentos confiables y válidos; en consecuencia, el aporte consiste en brindar información fidedigna respecto a la incidencia de la primera variable sobre la segunda.

La justificación metodológica consiste en desarrollar una investigación dentro del paradigma interpretativo bajo un enfoque cualitativo, empleando una metodología válida y confiable mediante la cual se obtuvo los datos requeridos que reflejen una realidad susceptible de ser modificada o perfeccionada mediante el aporte de una serie de recomendaciones con el objetivo de implementar una política evaluativa que garantice el mejoramiento del desempeño docente.

El Objetivo General de este trabajo consiste en determinar la incidencia de la política de evaluación en el desempeño docente de la IE San Juan, periodo 2012-2019 y los Objetivos Específicos son analizar el contexto, el diseño, la implementación y el balance general de la política de evaluación del desempeño docente de la institución educativa San Juan, analizar la influencia de la ejecución de la política de evaluación sobre el desempeño docente, interpretar la concepción de evaluación de los docentes y explicar la percepción de los docentes sobre la política de evaluación de desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado las investigaciones previas al respecto, encontrándose los siguientes estudios tanto a nivel internacional como nacional y local.

Avellaneda (2018) y su tesis doctoral denominada “Políticas de Evaluación Docente. Reflexiones sobre el Desarrollo laboral de los maestros del sector público de Bogotá”, Colombia. La autora concluyó: Evaluación Docente y Desarrollo Profesional Docente son concepciones complementarias, la labor de los docentes se ve fortalecida con los alcances de la política de evaluación docente a nivel Nacional, Distrital e Institucional. Si se asumen de un modo aislado, los factores influyentes en el ejercicio docente, estos no constituyen un mejoramiento significativo en el desarrollo profesional del docente. La presencia evaluativa es respaldada por los maestros, la polémica se encuentra en la alineación, secuelas e instrumentos. Es imperioso considerar de modo integral y multidimensional a los actores educativos cuando se gestan las políticas, atribuyéndole el debido valor al maestro y considerándolo de manera protagónica y prioritaria en las operaciones a nivel educativo y político.

Además, se encontró a Duitama (2015) con su trabajo de grado titulado “La política pública en evaluación docente, revisión documental 1994-2014”, VUAD CAU: Bogotá. El autor concluye que la intención de los procesos de evaluación de los docentes persigue distintos propósitos como la mejora continua de los docentes, detectando las debilidades susceptibles de optimizar para lograr la calidad educativa; las conclusiones arribadas del proceso de evaluación son utilizadas como fundamento para asignar estímulos económicos mediante los ascensos o reubicaciones que permiten cambiar de posición en el escalafón a los docentes estatales; la consecución de la calidad educativa no es un anhelo exclusivo del gobierno, proviene de un deseo de organizaciones de orden multilateral, las cuales formulan un conjunto de recomendaciones destacando el rol de la evolución de los docentes como componente fundamental de la calidad educativa; pero, no es una imposición explícita, pues los objetivos, procedimientos, características y consecuencias de dicha evaluación son definidos por cada país.

En el ámbito nacional, se halló el artículo de investigación de Gálvez y Milla (2018) “Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los

estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Los autores concluyeron que la labor docente constituye una de las acciones de mayor sublimidad del ser humano; en consecuencia, la evaluación de su trabajo es sumamente necesaria e inaplazable; la forma de evaluar al docente ha demostrado carencia de apropiados métodos, lo cual ha originado que la auténtica intención de reafirmar su desarrollo profesional se debilite; además, debido al bajo nivel existente tanto para preparar las clases como en la ubicación de los estándares de desempeño, es urgente implantar procedimientos evaluativos más innovadores.

También se encontró la tesis denominada “Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012–2016” de Mejía (2018) en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Concluye que esta política docente es el resultado de una serie de recomendaciones por parte de organismos multilaterales, debido a los evidentes problemas de deficiente calidad manifestados en las evaluaciones de carácter internacional como las pruebas PISA; la cual encuentra su justificación porque al considerarse a los maestros factores fundamentales para que los estudiantes logren efectivamente sus aprendizajes, sobre ellos recae la responsabilidad de la formación de estos, lo cual repercutirá positivamente en el crecimiento económico requerido y en los resultados de dichas pruebas; por lo cual tiene dos objetivos: optimizar la calidad en la forma de enseñar y recabar datos que permitan tomar decisiones relacionadas a los maestros.

Para abordar la temática de la política en cuestión, este trabajo encuentra su fundamentación teórica y científica en la teoría vinculada a la política docente.

Jiménez (2012) manifiesta que la política consiste en ejercer la autoridad política de parte de los individuos al formar parte de la población, incluso en una dimensión limitada con el propósito de opinar, fiscalizar, convencer o participar; también abarca el uso de la autoridad de la persona que gobierna, mediante disposiciones y políticas gubernamentales.

Respecto a la política pública, Salazar (2020) expresa que es una serie de réplicas estatales; es decir, implica una cadena o abanico de disposiciones simultáneas o secuenciales a nivel temporal y pueden ser estatales o gubernamentales, de tal

manera que al no adoptar el Estado una postura sobre determinadas cuestiones, ya está tomando una; o sea, si no adopta ninguna postura, está adoptándola, encarándolas de modo muy peculiar.

Entonces, viene a ser un conjunto de fases planificadoras donde se presenta perspectivas para periodos prolongados sobre las etapas administrativas gubernamentales y constituye una guía para cambiar o solucionar problemas importantes en el ámbito social. Se convierte en un instrumento de planificación conducente al logro de las metas prioritarias, las cuales son producto de un trabajo concertado entre sectores, en el que interviene participa la administración pública, los ciudadanos, los profesionales, los representantes civiles y otros.

Pallavicini, Chamizo y Vargas (2013, p. 48) detallan el tipo de políticas públicas de acuerdo al grado en el que se requiera coordinar: Sectoriales, hacen eco a un problema que deber ser resuelto por un sector de los que está organizada la administración pública; intersectoriales, persiguen la solución sistémica a un problema de carácter complejo, generalmente social, que necesita acciones colectivas que traspasan la segmentación sectorial; regionales, consisten en una serie de operaciones que buscan solucionar dificultades relacionadas al desarrollo dentro del marco de un determinado espacio.

Según la Guía para la formulación de políticas públicas (2017) las etapas del curso de una política pública son las siguientes: fase de Preparación, las políticas públicas surgen de los actores sociales, entidades públicas, para territorializar una política del ámbito nacional, etc.; etapa de Agenda, de la cual se desprende un escrito de diagnóstico y reconocimiento de elementos decisivos; fase de Formulación, encargada de definir de modo participativo los propósitos, la organización conteniendo las operaciones que se han propuesto y los procedimientos a seguir; etapa de Ejecución, después de lograr su aprobación el escrito, se da inicio a las acciones propuestas; y, finalmente las etapas de Acompañamiento y Balance (p. 59).

Respecto a las políticas educativas, Vargas (2014, p. 51) expresa que son un fragmento de la política estatal y siendo la educación un derecho de todos, corresponde tomar decisiones y ejecutar mecanismos idóneos para asegurar la calidad de esta. Se le denomina así a un conjunto de disposiciones gubernamentales planeadas e implementadas, inscritas dentro de una



filosofía de la educación como producto de la influencia social ejercida sobre la educación; por ello, la política educativa se constituye en el factor esencial para configurar el rumbo de la educación nacional y sobre el ente rector recae la responsabilidad de su elaboración para guiar en su desarrollo.

Por otro lado, Castaño (2016, pg. 49) afirma que, en el ámbito de la educación, se define la política educativa como el abanico de disposiciones de carácter político, las cuales afectan el escenario educativo.

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017) manifiestan que; no obstante, la importancia de todo lo que se ha avanzado hasta el momento, el país no posee una política de la educación capaz de organizar los aspectos prioritarios del sector, respecto a los efectos concentrados en cada estudiante y que, por ello, precise los paradigmas que sustentan los principales resultados de esta, para que se identifique las señales y los objetivos del sistema. Por esa razón, es sumamente importante que se vuelva a discutir cuan necesaria es la existencia de una política de esta índole que guíe y establezca los aspectos prioritarios de la educación obedeciendo a modelos de mejora propios de la patria apostando por la igualdad como política estatal, y quizás no manteniéndose en estricta alineación a las recomendaciones de la OCDE (p. 84).

Respecto a las políticas docentes, Cuenca en el 2017 manifestó que son una cuestión prioritaria dentro de la agenda estatal. Se ha logrado esta situación después de una continua labor de las instituciones responsables y coadyuvantes. Se vincula estrechamente los avances recientes en la política educativa a la legitimidad social que se le atribuye a la estimación para ejercer profesionalmente la docencia. A este respecto, para beneficiar el tránsito de los docentes a la meritocracia, favoreciendo una apropiada selección, progresión, y mejora salarial, desde el 2014 se han ejecutado procesos de evaluación que han convocado a miles de docentes participantes. La política docente que se ha asumido últimamente ha revalorado la docencia como un asunto prioritario; sin embargo, evidencia contramarchas al apostar por una carrera docente fundamentada en la meritocracia. Aunque la implementación de la carrera magisterial se ha considerado exitosa, la inversión en educación y el avance de los procesos de evaluación, afrontan situaciones sin resolver, que perturban el fundamento de una meritocracia docente, y que se relacionan con brechas salariales, desvaloración de la

carrera y carencia de estímulos para optimizar la práctica. Frente a esto, el Estado ha preparado diversas alternativas implementando la Ley de Reforma Magisterial (p. 34).

El acto de evaluar la labor docente es aún embrionario; es menester consensuar para precisar los desempeños de acuerdo a las características del rol que cumplirán y luego ser evaluados y capacitados. Existe escasa concertación respecto a los principios que rigen al buen docente y su desempeño entre los entes involucrados; debido a ello, un componente primordial orientado al avance de esta política es concertar al respecto, brindando al docente espacios de participación; lo cual requiere la atención a las siguientes dimensiones: limitado enfoque integral de la evaluación del desempeño y exigua vinculación con la preparación del profesor y la situación en la que se desarrolla profesionalmente; un modelo evaluativo de escasa sensibilidad a la diversidad cultural e institucional; insuficiente confiabilidad en los procedimientos e instrumentos del sistema y la ambigüedad de los objetivos por los cuales se evalúa la labor docente, no favorece el diálogo y meditación al respecto y prevalece un punto de vista sesgado sobre este proceso (Ugarte y Martínez, 2011, pág. 32).

La política de evaluación del desempeño docente, se constituyó en la más sinuosa de las implementadas dentro del mandato de Alan García. La cantidad de evaluaciones desarrolladas, la poca confianza respecto a su calidad y pertinencia aún son algunos de las más importantes dificultades que el MINEDU tiene que enfrentar. Los grados de tensión han mermado de manera considerable a causa del perfeccionamiento en la ejecución de las pruebas y, a un mejoramiento en la conducción comunicacional por parte del MINEDU. Además, se ha avanzado en relación a cómo la evaluación va constituyéndose en una experiencia más gratificante y admitida por la mayoría; o sea, lo que es conocido como “cultura de evaluación”; sin embargo, la crítica fundamental hacia esta política radica en que no se evalúa el desempeño porque las evaluaciones desarrolladas hasta ahora son pruebas que solo reflejan el grado de dominio de conceptos disciplinares y pedagógicos.

Son diversos los motivos por los cuales la evaluación se ha constituido en la política con mayores cuestionamientos. En primera instancia, los niveles de confianza no

han sido adecuadamente sólidos. En segundo momento, la evaluación ejecutada continúa asociándose a la recompensa y a la sanción. En lugar de coadyuvar a que el docente se desarrolle profesionalmente, se usa como instrumento utilizable para implementar otras medidas de política; por ejemplo, el tema sobre la formación en servicio. En último lugar, la evaluación docente, no aseguraría la aptitud del desempeño requerido por el sistema educativo y la sociedad (Cuenca, 2017, p. 24). Respecto al término Evaluación, el MINEDU (2018) señala que es un proceso que tiene carácter didáctico y busca mejorar la calidad de la educación pública.

La Evaluación de Desempeño Docente persigue identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en los maestros con la finalidad fortalecer su desempeño, posee una óptica formativa y no involucra despidos masivos en el magisterio ni tiene carácter punitivo.

Palomino (2012, p. 44) cita a Valdés (2004) y sostiene que evaluar a los maestros persigue responsabilidad, lo cual involucra reunir información para establecer el nivel en el cual los maestros han obtenido estándares de competitividad y desarrollo profesional mínimamente admisibles. Esta evaluación se propone principalmente reunir datos para apoyar en su crecimiento a aquellos docentes que son mínimamente competentes en su trabajo.

Diversos autores sostienen que la iniciativa encaminada a evaluar la labor docente entronca con los caminos recorridos a nivel internacional orientados a mejorar la calidad educativa. En los últimos diez años se elaboraron patrones de trabajo para fortalecer la profesión docente tal como lo ha demostrado el esfuerzo realizado por distintos países y de esa manera hacer mensurable u observable el nivel de conocimientos y destrezas de los docentes, para coadyuvar a la calidad docente y a que se le reconozca socialmente de acuerdo con su nivel profesional; y si bien este es un paso metódico que obtiene información válida y fiable para verificar y evaluar los efectos educativos que ocasiona en los estudiantes el desarrollo de sus habilidades didácticas, su capacidad emocional y compromiso laboral, dicho proceso concebido dentro de un contexto nada favorable, ha sido traumático para una parte e incómodo para muchos. No es posible denominar política evaluativa a un conjunto de normativas y directrices con la finalidad de establecer el proceso de manera doméstica.

Asimismo, Rivero (2007) citado por la UNESCO (2017) expresa que, durante este proceso, se han observado modificaciones y tensiones respecto a cómo se concibió y desarrolló la evaluación (p. 68).

Cumsille y Fiszbein (2015) refieren que son necesarias evaluaciones docentes sólidas, basadas en la objetividad y transparencia, que consideren varios indicadores, como el aprendizaje de los estudiantes, para optimizar las prácticas docentes. Del mismo modo, debe contarse con el apoyo de una administración seria y creíble, que asegure la calidad e integridad de este sistema (p. 39).

La importancia de evaluar el desempeño docente radica en la posibilidad de aproximarse a las fortalezas y debilidades sobre lo que el docente conoce y hace. De esta manera, a partir de los sistemas educativos americanos y europeos se implementaron sistemas de carrera pública y de evaluación del desempeño que coadyuvan a que los maestros se desarrollen profesionalmente y, por ende se mejore la calidad de la enseñanza (Unesco, 2013, p. 87); de esa manera se garantizará que los docentes desarrollen su labor efectivamente favoreciendo así el aprendizaje de los estudiantes.

Como se puede apreciar, las opiniones son variadas y contrapuestas, si bien este ha sido un proceso muy complejo, su objetivo es optimizar el desempeño de los miles de maestros en el país. Como docentes, debemos tener una actitud de apertura por el beneficio de los estudiantes, pues mientras mejor preparado se encuentre el docente, más profunda será la repercusión en la calidad de su enseñanza y en el aprendizaje de estos; sin embargo, es evidente que se han cometido muchos desaciertos en la implementación de esta política, considero que el más grande ha sido y es, ignorar la voz del docente, pues es el único que conoce la auténtica realidad que se vive en las aulas y también la realidad de cada uno de sus estudiantes, ojalá las políticas docentes, especialmente la política de evaluación del desempeño docente, se implementaran desde esa perspectiva.

Esta política ejecutada por el MINEDU se alinea a una de las políticas del Acuerdo Nacional (2002), específicamente la décimo segunda, donde se consigna que todos tengan la oportunidad de acceder a una educación pública, no solo gratuita, sino también de calidad; así como a la Política N.º 11 del Proyecto Educativo

Nacional (2007); a la Ley General de Educación, N.º 28044 (2003) y a la Ley de Reforma Magisterial y su reglamento, Ley N.º 29944, promulgada en el año 2012 (Mejía, 2018, p. 38).

Según Rivero (2007, pág. 37) citado por Robalino (2015, pág. 70) la reforma educativa en el país, se gestó con la ejecución del Diagnóstico General de Educación, sintetizando el estado de esta en un informe publicado en el mes de octubre del año 1993. Este Análisis contó con el apoyo de diversas organizaciones internacionales e hizo hincapié en la carencia de un Programa Educativo a nivel nacional; exigua inversión en educación; rigurosa burocracia, abundancia de procedimientos y normativas con preponderancia de las gestiones administrativas y financieras sobre las pedagógicas; un currículo de la educación básica falto de idoneidad; escasez de material educativo apropiado; infraestructura y mobiliario educativo carente y en detrimento.

El documento presentado indicó además, que incluso reconociendo que se había logrado elevados niveles de acceso al sistema escolar, era innegable la crisis en la que se encontraba la educación peruana como consecuencia de los problemas económicos y políticos arrastrados desde la década de los ochenta y de una serie de cambios promovidos sin un horizonte que dirija ordene el proceso educativo; por lo cual, las causas fundamentales de dicha crisis educativa eran la falta de un programa nacional de educación, la exigua inversión en el sector y la ineficiencia del aparato público. Debido a ello, el Diagnóstico planteó un “programa de acción” cuyo objetivo primordial consistía en mejorar la calidad y pertinencia de la educación. El fundamento de esta propuesta se concentró en optimizar la calidad de los servicios, reducir las inequidades e incrementar la eficiencia administrativa (Cuenca, 2013, p. 55).

El Diagnóstico exigía respuestas como una reforma educativa de gran envergadura; no obstante, más bien se asimiló a las ya experimentadas por organismos cooperativos de tipo financiero en países vecinos, mediante empréstitos. Mediante convenios con organismos financieros internaciones, se crearon programas como el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana (MECEP). Las cantidades invertidas incrementaron los compromisos financieros nacionales, pero no transformaron la realidad educativa...Finalmente, no se consolidó una visión integral de la problemática y los retos, peor aún de la política

educativa; no se tuvo claro cuáles fueron los medios y cuáles los fines y se procuraron soluciones separadas para problemas de carácter específico. Además, no existió un interés por el *feed-back*, ni por saber cómo afectarían estas políticas. Esta insuficiencia permanece hasta la actualidad (Rivero, 2007 citado por Robalino, 2015, p.74).

Concluido el régimen fujimorista, se inició una etapa transitoria (2000 – 2001) delegada al Dr. Valentín Paniagua, quien se encargó de la difícil reconstrucción del país y de la restitución de la institucionalidad a los diferentes entes estatales, prácticamente copados por el sistema fujimorista y con propósitos políticos. Así las cosas, el Dr. Paniagua convocó al Acuerdo Nacional por la Educación en enero del 2001, conformado por 20 personas, como funcionarios públicos, conocedores del tema educativo, el sindicato representante de los maestros representantes de la sociedad civil, de las universidades, etc. Esta comisión fue presidida por el padre Ricardo Morales SJ. (Gómez, 2016, pág. 56).

El Acuerdo Nacional por la Educación realizó un recuento del estado del sistema educativo partiendo de investigaciones y apreciaciones de expertos. Además, efectuó por primera vez una consulta, acopiada en diferentes regiones, destacando la honda insatisfacción por la educación y la exigencia de cambios fundamentales en la política educativa; por lo cual consideraba imprescindible la transformación de la educación en el centro de un diálogo social de gran envergadura. El documento presentado en Julio del 2001, forja las bases y metas en las que deben diseñarse las políticas de índole educativa, programas y planes estratégicos; el esbozo de una ley general de educación; la determinación de asignaciones presupuestales y estimó necesario crear el Consejo Nacional de Educación (Acuerdo Nacional por la Educación 2001, p. 10).

Robalino (2015, p. 81) resume de la siguiente manera los objetivos del Acuerdo Nacional por la Educación: Formar ciudadanos; reconocer la profesión docente de manera justa; que todos los actores participen en trabajo educativo; la descentralización educativa; el acceso universal a una educación de calidad; evaluación del avance educativo; la efectividad de las inversiones en el sector y la mejora de la efectividad de la educación superior. Dentro de estos objetivos se

destaca la clara alusión al reconocimiento de la labor del maestro para construir la educación que el país exige y necesita.

Posteriormente al periodo de transición, asume como presidente de la República, Alejandro Toledo (2001-2006). Al finalizar ese año, la comisión encargada en el Congreso de la República inicia la ejecución de una nueva ley de Educación con una evidente orientación participativa (Mejía, 2018, p. 68).

La ley General de Educación, promulgada el 28 de julio del 2003, establece en su primer artículo el esquema general del sistema educativo y las facultades y obligaciones del Estado. Además, reanuda las dificultades socioeconómicas y se proyecta a dar respuesta a la crisis moral que agobiaba a la patria después del régimen fujimorista. Está fundamentada también, considerando el duelo del país y los miles de afectados y víctimas que acarreó el conflicto armado durante las dos décadas de su existencia (Gómez, 2016, p. 59).

Según Vigo y Nakano (2007) citados por Rivera (2018, p. 69), la Ley General de Educación compone la normativa marco sobre la educación nacional, cuyo antecedente es la Ley General de Educación (1972) del Gobierno Revolucionario de las FF.AA. Este instrumento de política es importante por su visión sobre la educación, pues la presenta como un derecho fundamental; no obstante, varios autores indican que su vigencia en el corpus legal no ha significado su cumplimiento.

En el año 2002, mediante DS 007-2002-ED (modificado ese mismo año por el DS 010-2002-ED) se emplazó el Consejo Nacional de Educación (CNE), como órgano autónomo y consultivo del MINEDU y se dio inicio a la ejecución del Proyecto Educativo Nacional, cuya elaboración fue acompañada de nuevos procesos consultivos y participativos, siendo entregado en noviembre del año 2006 al ministro del Sector de ese entonces, José Antonio Chang. (Robalino; 2015, p.82).

Categorizado como política de Estado al 2021, el PEN, aprobado en el año 2007 mediante Resolución Suprema N.º 001-2007-ED, es un documento guía y representativo para el sector educativo (Cuenca, 2013), debatido en todo el país, con la participación de todos los actores competentes; por lo cual se lo considera un referente de gobernabilidad respecto a la educación nacional y, además, ha abarcado tres gobiernos.

El PEN se elaboró luego de arduo consenso ciudadano, proceso de diálogo con la ciudadanía, recibiendo la colaboración de maestros y personalidades del ámbito educativo de todo el país, de expertos y profesionales, de organizaciones no gubernamentales, agrupaciones de diversa índole, la clase política, municipalidades, mass media, universidades y connotados investigadores nacionales e internacionales; constituye el desarrollo de la décimo segunda Política de Estado del Acuerdo Nacional, brindando un abanico de medidas y políticas que permitan concretarla; cumple lo estipulado en el artículo 81 de la Ley General de la Educación, en el plan de Educación para todos, etc. (CNE, 2006, p. 9).

Este documento propone una política a largo plazo hacia el bicentenario de la independencia; sin embargo, no garantiza que los objetivos se cumplan; en consecuencia, según algunos investigadores ha quedado en una esfera discursiva y no ha servido realmente como una auténtica guía para la política educativa (Tovar 2009, citado por Rivera, 2018. p. 89).

El horizonte general de esta política se orienta al desarrollo humano, para ello determinó seis objetivos estratégicos, dentro de los cuales, el tercero evidencia que las políticas docentes, especialmente la de evaluación del desempeño, constituyen un elemento importante en este Proyecto Educativo para afirmar el desarrollo de la profesionalidad docente, retomando el valor de su rol dentro de una carrera pública basada en un desempeño con efectividad (CEN, 2006, p. 14).

Aun así, según Guadalupe et. al (2017, pág. 241) sostienen que este documento no ha sido tomado como un modelo decisivo debido a la fragilidad del Consejo Nacional de Educación y a la restringida vinculación entre el PEN que teóricamente determina un marco estratégico y las gestiones del Ministerio, mayormente concentradas en la realización de programas.

Cuando se aprobó la Ley de Carrera Pública Magisterial en el mes de julio del año 2007, dejó al descubierto el antagonismo entre el Estado y el magisterio, ya que este catalogó la disposición del Congreso como un abuso de poder y la actuación del presidente Alan García (quien por su parte consideraba que promulgar dicha ley constituía un deber que ameritaba la historia y que la rapidez en su aprobación no obedecía a un enfrentamiento con el Sutep) como autoritaria y antidemocrática, obstruyendo el diálogo e irritando los ánimos del magisterio. O sea, los docentes reclamaban su derecho a que sus opiniones sean tomadas en cuenta en la



promulgación de la Ley y a que se debatiera ampliamente en el Congreso (Robalino, 2015, p. 90).

Actualmente, la política de desarrollo docente, mediante la Ley de la Reforma Magisterial del 2012, considera en un solo régimen laboral la normativa de la Ley del Profesorado N.º 24029 (1984) y la Ley de Carrera Pública Magisterial N.º 29062 (2007). Norma las relaciones entre los profesores y el Estado como señala el artículo N.º 15º de la Carta Magna y como lo dispone la máxima Ley del sector N.º 28044, posee representación nacional y gestión descentralizada. Esta política actual tiene sus cimientos en los criterios de calidad educativa y meritocracia, cuyos antecedentes son las disertaciones relacionadas al derecho a la educación y la calidad que se llevaron a cabo durante el espacio de transición democrática de inicios del XXI, que promovió un conjunto de reformas en el plano educativo como parte del restablecimiento de las instituciones democráticas desestabilizadas durante el gobierno fujimorista y se establecieron momentos de conversación respecto a la problemática educativa (Rivera, 2018, p. 89).

Al implementarse la política de desarrollo docente, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, también se identifica reformas de una serie de instrumentos de gestión institucional como los Reglamentos de Organización y Funciones del ente rector de este sector, que repercuten en el organigrama de la institución, las funciones y los documentos de gestión que regulan y evalúan las gestiones del Estado en el plano de la política pública analizada; lo cual genera modificaciones en los órganos de línea que dependen del Viceministerio de Gestión Pedagógica durante los años 2006, 2012 y 2015, creándose la Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD) el año 2012 que se reestructura en sus direcciones el año 2015 durante la gestión del Ministro Jaime Saavedra, cuando nuevamente se reforma el ROF que amplía las funciones de dicha Dirección a la conducción, coordinación, supervisión y evaluación del sistema docente que integre y articule las políticas de evaluación, carrera, bienestar, reconocimiento, formación y contratación docente; así como el aseguramiento de la calidad de la educación superior pedagógica (ROF, 2015, art. 134) y queda a cargo de cinco direcciones, una de las cuales es la Dirección de Evaluación Docente.

A la política de evaluación durante el periodo 2012-2019 se le puede atribuir el hecho de no haber logrado los objetivos trazados en la política y la

permanencia del problema, lo cuales se relacionan con los objetivos de la Carrera Pública Magisterial establecidos en el artículo 5 de la Ley de Reforma Magisterial, que hacen hincapié –entre otras cosas- en la garantía de la calidad de las instituciones educativas estatales, la competitividad de los maestros y autoridades del campo educativo y su desempeño efectivo para brindar una educación de calidad a los estudiantes; el favorecimiento de la mejora sostenida de la calidad profesional docente para el desarrollo integral de los estudiantes; las condiciones en igualdad de oportunidades para ascender a las distintas escalas de la Carrera Pública Magisterial y el fomento de mejores condiciones laborales para facilitar el buen desempeño del docente respectivamente (LRM, 2018, pp. 18-19).

Sobre la variable Desempeño Docente, Cuenca en el 2012, manifiesta que se hizo necesario recapacitar respecto al desarrollo de la profesión del maestro desde el año 2001, y el antecedente en la modificación de sus condiciones laborales se originó en el año 2007, al aprobarse la ley de Carrera Pública Magisterial, la cual solamente incluía a los docentes nuevos y a algunos que ya se encontraban en servicio (p. 15).

El Marco del buen Desempeño Docente, en adelante MBDD (2013, p. 24) considera el desempeño como una actuación perceptible del individuo que puede ser explicada y valorada y que evidencia su idoneidad. Se relaciona con la obtención de los aprendizajes y la realización de trabajos asignados. La forma de desarrollar estas tareas permite ver la competencia de la persona.

El desempeño profesional docente es catalogado como la armonía entre la observancia de las actividades establecidas a nivel pedagógico y el efecto del trabajo educativo, que se manifiesta en las capacidades alcanzadas por los estudiantes y la reputación competitiva de la institución (Tantaleán, Vargas y Regalado, 2016).

Por otro lado, diversas investigaciones han señalado que para estudiar la labor del maestro no solamente hay que considerar su forma particular o personal de enseñar en el salón de clase; sino también su desempeño con el grupo, manifestado en su contribución en el trabajo comunitario del plantel y la forma de interactuar con sus colegas. Asimismo, el desempeño docente es la consecuencia de la convergencia de múltiples elementos como sus estudios a nivel universitario o pedagógico para ejercer la carrera, su preparación durante el ejercicio

docente, su nivel de autoestima en el ámbito profesional, la remuneración percibida, el reconocimiento a su esfuerzo, las condiciones laborales, el compromiso con su profesión, etc. cuya interrelación constante generan que desarrolle sus destrezas dirigidas a la forma de enseñar y participar para contribuir al desarrollo escolar y adquirir corresponsabilidad en la implementación de las políticas de carácter educativo (UNESCO, 2017, p. 65).

Cuenca y Carrillo (2017, p. 25), quienes citan a Murillo y Román (2012) señalan que únicamente es factible consolidar una estructura educativa calificada con docentes sientan que su labor es realmente reconocida. Puesto que la calidad educativa se concibe a partir de las apreciaciones y actitudes del docente, su estudio es fundamental para desarrollar e implementar las políticas educativas.

Cumpliendo el objetivo N.º 3 del Proyecto Educativo Nacional, el MBDD proyecta un enfoque de la docencia alineado con el Marco Curricular en relación al logro de aprendizajes fundamentales que requieren desarrollar capacidades de aprender, presenta una matriz de cuatro dominios: los dos primeros referidos a su preparación y enseñanza para que los estudiantes aprendan respectivamente, el tercero relacionado a su participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad y el cuarto, referido al desarrollo profesional y su identidad como docente. Cada uno de los dominios congrega una serie de competencias docentes, que son capacidades que sirven en la solución de problemas y el logro de propósitos para mejorar el aprendizaje del estudiante. Se han establecido 9 competencias, las cuales a su vez agrupan a 40 desempeños profesionales, verificables en la observación (Cuenca, 2018, p. 25).

Para efectos de esta investigación, se considerarán los cuatro dominios mencionados como categorías de la variable Desempeño Docente.

El MINEDU (2013) señala que el dominio viene a ser un área del trabajo que desarrolla el profesor, que convoca una serie de prácticas en su profesión e influyen positivamente en el aprendizaje del estudiante. La competencia es la capacidad demostrada para resolver problemas y lograr propósitos; no solamente la facultad de poner en práctica un saber (p. 18).

El MBDD constituye una guía de carácter ineludible en el diseño e implementación de la política y operaciones formativas, de evaluación y desarrollo docente. Es un

instrumento de política educativa cuyo propósito es coadyuvar al logro de objetivos de las políticas priorizadas (Minedu, 2013, p. 4).

La presente investigación se enfoca en el paradigma Interpretativista puesto que este, según los autores, se vincula principalmente a los escenarios educativos concretos, coadyuvando a la comprensión, conocimiento y actuación respecto a otros escenarios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Es una investigación Aplicada, aquella que está basada en una necesidad social y se orienta a la aplicación o utilización del conocimiento para implementarlo de modo práctico y de esa manera contribuir a la satisfacción de alguna necesidad concreta, a solucionar determinado problema del ámbito social, apuntando a la indagación y afirmación del conocimiento con el propósito de aplicarlo y, por ende, enriquecer el desarrollo de la cultura y la ciencia.

**Diseño de investigación:** La investigación está enmarcada dentro del enfoque cualitativo, asumiendo que el mundo social se constituye en un lugar donde se generan significados alrededor de los fenómenos complejos sucedidos en la realidad. Con respecto al diseño, es una investigación fenomenológica, en la que la persona que investiga logra identificar la naturaleza de la experiencia humana en derredor a un fenómeno conforme a la descripción de quienes participan, ya que un estudio fenomenológico se encarga de describir los significados de la experiencia de un individuo o conjunto de individuos sobre determinados conceptos o fenómenos.

La fenomenología se interesa en las características generales de la evidencia vivida; por esta razón, se debe dirigir a las estructuras de una experiencia, más que a la experiencia por sí misma (...) Una estructura es una característica encontrada en un campo común a varios casos o ejemplos experimentados de ella (Reeder, 2011, p. 24 citado por Contreras, 2018, p. 127).

La presente investigación se concentró en la experiencia de los docentes sobre el proceso de evaluación del cual han sido objeto; por ello, se concibió este enfoque como el más adecuado para abordar su estudio. Bajo la fenomenología, según Marí, et. al, (2010, p. 115) citado por Contreras (2018, p. 129) la esencia del saber alcanzado no es el sujeto ni el mundo; más bien el mundo vivido por el sujeto, conocimiento alcanzado no es el sujeto ni el mundo; sino el mundo vivido por el sujeto, de allí que nuestro propósito, así como el de la fenomenología, es describir el fenómeno, no explicarlo, puesto que la preocupación radicarán en mostrar, no en demostrar.

**3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística:** Como primera variable de estudio se ha considerado la Política de evaluación, que consta de cuatro categorías, las cuales han sido tomadas del estudio de Cuenca (2012), quien considera el Contexto, el Diseño, la Implementación y el Balance general de la política. Dentro de la primera categoría, Contexto, se ha considerado como subcategorías: Tensiones y conflictos, Desconfianza en la calidad, Pertinencia en los criterios y Hábito punitivo; para la segunda categoría Diseño, según el sustento teórico se ha creído conveniente incorporar el Protagonismo de la escuela, Tipo y cantidad de instrumentos y Diseño de las pruebas; en la tercera categoría, Implementación, según la teoría estudiada, se han establecido como subcategorías los Problemas de comunicación, Logro de objetivos, Voluntad política y en la cuarta categoría, Balance de la política, se estableció como sub categorías Disminución en los niveles de tensión, Mejora en la elaboración de pruebas y Mejor manejo comunicacional (pp.19-24).

Para la variable Desempeño Docente, como ya se mencionó anteriormente, se ha considerado como categorías los cuatro dominios del MBDD, establecidos por el MINEDU y como subcategorías, las competencias pertenecientes a cada dominio (MINEDU, 2013, pp 22-23), tal como se presenta en la matriz de categorización (Anexo 1).

**3.3. Escenario de estudio:** El colegio nacional San Juan, ubicado en la ciudad de Trujillo, departamento de La Libertad, es uno de los centros educativos estatales con más prestigio en el ámbito local y regional y por qué no decir, también nacional, debido a una multiplicidad de factores como las personalidades que ha alojado en sus magnas aulas, tanto en calidad de docentes como discentes; el nivel de exigencia académica al personal docente y a los estudiantes y otros factores tales como la conformación de la banda musical, los logros alcanzados en los concursos deportivos, cívicos y académicos por parte de los estudiantes, la espaciosidad y equipamiento de la mayoría de sus instalaciones, etc. En general, el clima de trabajo es agradable y se insiste bastante en la disciplina, la identificación y el orgullo de ser un sanjuanista.

**3.4. Participantes:** Fueron 20 profesores de la institución educativa San Juan, diez docentes de sexo masculino y diez de sexo femenino, mayormente nombrados y una minoría contratados, quienes mostraron su disposición de contribuir al desarrollo del presente estudio, informándoles previamente sobre el objetivo de la investigación y solicitando su autorización para la grabación respectiva; después, se dio paso a la respectiva entrevista de acuerdo al tiempo que cada uno disponía.

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Como técnicas se utilizó la observación, el análisis de documentos y la entrevista.

**Observación:** Consiste en registrar espontáneamente información relacionada a indicadores que demuestran comportamientos referentes a dimensiones que expresan ciertas variables. Admite la obtención de información respecto a un fenómeno tal como se produce, es la base que estructura el trabajo metodológico de los estudios cualitativos.

**El análisis de documentos.** Esta técnica radica en el escrutinio cualitativo de las diversas documentaciones normativas del Ministerio de Educación, informes, libros y artículos referentes a las variables de estudio. Es un tema sumamente amplio; mas, se ha considerado solo la información más relevante y la que brindaba los aportes más valiosos al estudio.

**Entrevista.** Es un diálogo técnico con una planificación antelada donde un sujeto requiere información de otro o de un grupo con el objetivo de conocer su percepción respecto a un asunto concreto. En el presente trabajo de investigación, se utilizó la entrevista a profundidad para conseguir la información necesaria y de confianza en relación a las variables investigadas ya que es una técnica que sirve para recabar datos veraces, fidedignos y veraces (Ibertic, s. f.).

**Grabaciones.** Debido a la pandemia del COVID-19 que el mundo enfrenta actualmente y al no poder realizar las entrevistas de manera personal, se utilizó esta técnica para grabar en audio las diferentes entrevistas desarrolladas con los docentes, solicitándoles previamente la respectiva autorización.

## **Instrumentos**

**Guía de entrevista a profundidad.** Consiste en una guía de pautas y preguntas que orientan el desarrollo de la entrevista y ya que el abordaje cualitativo tiene la característica de demostrar mayor flexibilidad que el cuantitativo, las entrevistas realizadas pueden sobrellevar alguna modificación respecto a la información recopilada y a los intereses de ahondar ciertos temas, incluso si se utiliza la guía de pautas para todos los entrevistados por igual (Ibertic, s. f.).

**3.6. Procedimientos:** En primera instancia se realizó la respectiva revisión bibliográfica relacionada con las políticas públicas de evaluación a nivel internacional y nacional, después se procedió a consultar sobre el desempeño docente. En un segundo momento, se elaboró el instrumento para recolectar la información necesaria en base al sustento teórico. Luego se realizó las entrevistas a los docentes participantes. Después de realizar las entrevistas, se procedió a transcribir los datos y a la respectiva codificación según las categorías establecidas, las cuales se determinaron fundamentándose en el sustento teórico. La triangulación se llevó a cabo entre las entrevistas y entre análisis documental, observación y entrevista. Para analizar e interpretar la información se encontró fundamento en las entrevistas realizadas a los sujetos participantes y a la información obtenida de los análisis de documentos.

### **3.7. Rigor científico:**

**La credibilidad.** Se refiere al grado en el que la información obtenida por los participantes es creíble, aceptable y clara, con este objeto se considera la observación, las encuestas, el análisis documental análisis de documentos y el contraste de resultados con las fuentes. En la presente investigación se confirmó los resultados con los documentos consultados sobre las políticas educativas y políticas docentes, específicamente sobre el diseño, implementación y evaluación de la política de evaluación docente del Ministerio de Educación, las cuales se consideran dentro del convenio de las diversas políticas de carácter educativo y se concretan en las respectivas



leyes y en la documentación normativa del Ministerio de Educación. El proceso evaluativo de la labor docente se cumple conforme a lo señalado en la LRM y su reglamento.

**La transferibilidad.** Es la actuación por similitudes contextuales abriendo las posibilidades de utilizar el resultado del estudio en diferentes contextos a otros individuos. Posiblemente exista determinada clase de transmisión entre escenarios, obedeciendo al nivel de semejanza entre estos. Es posible contextualizar el presente trabajo en los gobiernos regionales creando sistemas de evaluación del trabajo del maestro a nivel regional, de manera que la información recabada sirva para el diseño de políticas docentes a nivel de la región (Mejía, 2018, p. 95) y políticas que incentiven el buen desempeño para hacer más atractiva la carrera docente (PDRC La Libertad, 2016).

**La dependencia** se refiere a la correspondencia entre los datos obtenidos. Es el establecimiento de pistas de revisión e involucra la consistencia de aquello que se ha encontrado y la comprensión de los elementos que explican el cambio observado en estos cuando se replica una investigación. La información recabada para el desarrollo de este trabajo fue indispensable para la identificación de las categorías y subcategorías que posibilitaron la elaboración de los instrumentos de investigación sobre las variables abordadas. Después de analizar los documentos respectivos, se procedió al desarrollo de las entrevistas a los docentes para conocer sus apreciaciones al respecto. Luego de obtener la información mediante el análisis documental y a través de las entrevistas se observó en los documentos normativos los fines, criterios e instrumentos con la finalidad de ejecutar la evaluación del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, verificándose la concordancia con las múltiples recomendaciones vinculadas a la política docente de las entidades con carácter multilateral y los consensos a nivel internacional.

**La confirmabilidad.** En la proporción en que se presenta de modo claro y preciso el resultado de la investigación y las rutas empleadas con el fin de conseguirlo, se garantiza la fiabilidad externa. En ese sentido, en el presente trabajo, primero se redactó la realidad problemática en los diferentes contextos en donde se planteó el problema de estudio ¿Cuál es la

incidencia de la política de evaluación en el desempeño docente de la institución educativa San Juan, y la caracterización de los participantes, considerando a veinte docentes y eligiendo la entrevista como técnica de técnica de investigación para obtener información fidedigna sobre su percepción respecto a la incidencia de la política de evaluación en su desempeño laboral. Luego se presentaron los resultados y el respectivo análisis de la información.

**3.8. Método de análisis de la Información:** Sobre las variables presentadas se analizó la documentación, normatividad y legislación indagando secuencias, similitudes, reglamentos y otros documentos que posibiliten la comprensión de la forma en que la política de evaluación ha incidido sobre el trabajo del maestro peruano. En el caso de las entrevistas a los docentes participantes se analizaron realizando un contraste entre las respuestas obtenidas, considerando aspectos comunes y algunas discrepancias. Los resultados se desplegaron de acuerdo al orden presentado en el instrumento de investigación, lo cual permitió obedecer a un orden en las interrogantes y contestaciones. Además, se procesó la información en base al cruce de las categorías y subcategorías establecidas, en concordancia con la interrogante formulada. Además, se analizó y agrupó los hallazgos de acuerdo a las contestaciones brindadas por los maestros.

**3.9. Aspectos éticos:** El instrumento con el que se recogió los datos necesarios fue confiable puesto que fue revisado por profesionales calificados; el recojo de la información brindada por los docentes contó con la autorización de la máxima autoridad de este plantel; en consecuencia, los datos presentados son fidedignos y se guardó la confidencialidad pertinente. Además, se ha respetado los derechos de autor puesto que se ha citado a todos los autores considerados para el sustento teórico de la investigación.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de haber analizado las unidades de significado pertinentes, para luego encontrar las opiniones comunes y divergentes y arribar a un nivel interpretativo que permita comprender en una dimensión profunda las opiniones vertidas por los docentes, se procede a presentar los hallazgos encontrados de acuerdo al orden establecido en los objetivos planteados para la presente investigación.

En relación al primer objetivo, analizar el Contexto, Diseño, Implementación y el Balance general de la política de evaluación del desempeño docente de la institución educativa San Juan.

**Aproximación interpretativa de la primera categoría, Contexto; subcategoría, Tensiones y conflictos** que acompañaron la implementación de la política de evaluación del desempeño docente:

Los conflictos suscitados debido a la implementación de la política encontraron su justificación en el temor de los docentes a perder su trabajo y por ende el sustento familiar, se la concibió como la gran castigadora, esta resistencia se originó debido a los mecanismos de comunicación equivocados por parte del Ministerio, a la poca cultura de evaluación que se tiene como sociedad y por el temor al cambio, a salir de la zona de confort, puesto que los docentes estaban acostumbrados a otro tipo de procesos. Además, los docentes se sintieron engañados y utilizados por el Sutep ya que les dijeron que no se presenten a la evaluación: *“Fuimos tontos útiles”* pero ellos sí se presentaron y ascendieron, mientras los docentes que acataron esta disposición por hacer unidad de cuerpo, se quedaron rezagados. Aquellos docentes que vieron la evaluación desde una perspectiva meritocrática y se sometieron a ella, se vieron favorecidos profesional y económicamente, puesto que no solo ascendieron de escala, sino que los beneficiaron con una más y con ello se incrementó su salario.

**Con respecto a la segunda subcategoría Inestabilidad laboral**, la mayoría de docentes piensa que la política sí afecta la estabilidad laboral por su carácter punitivo y amenazador, lo cual causó el temor de los docentes a perder su trabajo, sumado al abandono del estado durante todos estos años: *“El estado no invierte en*

*educación y encima despide a un docente que lo abandonó*"; no obstante, una minoría opina que esta política busca estabilidad laboral y mejores oportunidades profesionales y económicas, no afecta la estabilidad laboral, se evalúa la meritocracia y el servicio de calidad educativa: *"No creo que afecte la estabilidad laboral, al contrario, tienes oportunidades variadas para poder escalar y aumentar tu sueldo"*.

El matiz particular lo imprime un docente quien manifiesta que la estabilidad laboral se la brinda y genera uno mismo con una auto evaluación permanente: *"La estabilidad laboral para mí, es tu trabajo, puede estar en un documento, pero te hace que te duermas en tus laureles; en cambio si uno va constantemente siendo un auto evaluador, podría mejorar sin necesidad de que lo evalúen"*.

**Tercera subcategoría, Pertinencia de los criterios** de evaluación empleados por la política: Los criterios para evaluar la labor docente mayormente se centran en la documentación contenida en la carpeta pedagógica, documentación muchas veces innecesaria y agobiante para el docente: *"Son criterios desatinados que no conllevan a mejorar la calidad educativa, sino al hostigamiento del docente"*. Lo que los docentes requieren es la existencia de una evaluación in situ, en el campo, en las aulas. También se evalúa el dominio del tema; la movilización de las competencias de los estudiantes; el manejo conductual o emocional en el aula, la empatía con los estudiantes. Algunos indicadores dentro de esos criterios son un tanto opresivos al desarrollo de una clase. Una sola docente manifiesta que los criterios de evaluación del desempeño docente establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), son objetivos: *"Son directrices objetivas"*.

Con respecto a la **cuarta subcategoría, Hálito punitivo**, las opiniones están equilibradas. La mitad de los docentes entrevistados conciben que la intencionalidad -aunque intenten ocultarlo- de la política de evaluación es sancionar, castigar a aquellos docentes que carecen de aptitudes para ejercer la docencia, lo cual para algunos docentes es correcto puesto que, si sus colegas no demuestran un desempeño efectivo, no merecen estar en las aulas. La otra mitad sostiene que no tiene carácter punitivo, más bien ayuda a conocer la calidad de educación que se está brindando y a que el docente fortalezca sus capacidades,

además si un docente desaprueba no es despedido inmediatamente; sino que ingresa a una fase de capacitación donde dependerá de su actitud aprobar en las siguientes evaluaciones. La nota singular la pone un docente quien manifiesta que la permanencia en el cargo la garantiza el trabajo del mismo docente, no tiene lógica querer mantenerse demostrando un desempeño deficiente.

### **Aproximación interpretativa de la segunda categoría, Diseño; subcategoría, Protagonismo de la escuela:**

Los docentes consideran que brindarle protagonismo a la institución educativa es darle autonomía, significa descentralizar, su participación en los procesos de evaluación para nombramiento es muy importante puesto que es el lugar donde los docentes se van a desenvolver laboralmente; sin embargo la falta de preparación de las comisiones evaluadoras, la incapacidad moral y la presencia de la corrupción en algunos malos directores: *"No me interesa que usted se nombre acá, insistí y me pidió ¡quince mil soles!, ¡quince mil soles!"* ha sido muy evidente, desmoralizante y desalentadora para aquellos docentes que la han experimentado en carne propia, esta corrupción se ha evidenciado en cobros de dinero, venta de las plazas, falta a la verdad y acoso sexual debido a que se han olvidado los criterios éticos; aunque hay un mínimo de docentes que han experimentado procesos de verdadera autonomía, objetividad y transparencia.

En esta subcategoría se encontró un elemento nuevo, que no había sido considerado en la matriz de categorización apriorística: **La corrupción** enquistada en algunas instituciones educativas para los procesos de nombramiento y también para el contrato docente, a decir de los maestros: *"Se ha manejado siempre con corrupción, las plazas las escondían o las vendían"*.

**Segunda subcategoría, Instrumentos:** Los instrumentos utilizados para nombramiento docente son la prueba, la guía de entrevista y la guía de observación para la clase modelo. Para ascenso de escala magisterial se utiliza únicamente la prueba cuyos criterios son tecnicistas, pues carecen de criterios que se relacionen con el perfil real del estudiante, son elaboradas por personas que no tienen el nivel ni la formación, ni una perspectiva clara de cómo debe hacerse la evaluación del docente. Para el desempeño en el aula se utiliza la rúbrica de desempeño docente,

la cual tiene una serie de indicadores que se deben cumplir y demuestran que el problema es que quienes crean esos instrumentos de evaluación son “*pedagogos de escritorio*” no conocen la realidad de los estudiantes más que en teoría. Podría haber otro tipo de instrumentos que garanticen la integridad, no solo del factor conocimiento; sino del ser humano.

De todos los docentes entrevistados, hay una única docente para quien la rúbrica de desempeño es un instrumento completo, posee todos los indicadores que permiten medir los criterios orientados a que el docente promueva el desarrollo de las competencias y no solamente a aprender el contenido como se hacía tradicionalmente.

Tercera subcategoría, **Diseño de las pruebas:** Las pruebas no capturan la aptitud docente, se limitan a evaluar conocimientos memorísticos que no contribuyen a la mejora del trabajo docente: “*Lo que buscan es que los profesores sepan matemática y comunicación*”, con alternativas engañosas que pretenden desaprobado al maestro porque las vacantes para cubrir los ascensos son limitadas. Últimamente están basadas en casos, pero devienen en subjetividad debido a que lo que según el criterio de un docente está bien, para el Ministerio puede que no precisamente: “*Están basadas en casos y se presta a subjetividades respecto de qué cosas es lo que harías tú, particularmente yo haría una cosa, pero el Ministerio tiene en mente otra, entonces para mí está bien, pero para el Ministerio no está bien*”. Facilitan el ingreso de maestros con bastante conocimiento, pero carentes de empatía y verdadero interés por el estudiante. La evaluación en el aula donde se pueden apreciar las estrategias utilizadas por el docente, los logros con sus estudiantes, no tiene mucha presencia.

Por otro lado, están los docentes - en menor escala- para quienes las pruebas han mejorado en gran magnitud, puesto que están mejor enfocadas en experiencias y situaciones reales que se dan en aula y que inducen a la reflexión más que una memorización como tenía que hacerse años atrás y en el aspecto logístico: “*Venían con nombre, la ubicación de las alternativas no era la misma, han elaborado pruebas más personalizadas. En la presentación, eran casos, había cierto nivel de conocimiento, pero orientado al desarrollo de competencias*”.

### **Aproximación interpretativa de la tercera categoría, Implementación; subcategoría, Mecanismos de comunicación:**

Los docentes consideran que no se han utilizado los mecanismos de comunicación más apropiados, no ha habido formas dialógicas de parte del Ministerio, sino más bien impositivas; por lo que debió utilizar otras estrategias comunicativas; además, el Ministerio no capacitó, cuando en realidad, con la capacitación empieza la comunicación, pero no quieren invertir y van directo a la evaluación y por esa inadecuada comunicación surge el temor; por lo que uno de ellos expresa que para el Minedu *"hemos sido y seguimos siendo la última rueda del coche"*. En contraposición a ello, dos de las docentes entrevistadas manifiestan que el Ministerio sí se preocupa por informar sobre las políticas implementadas y más bien es el docente el que no demuestra un verdadero interés por diferentes motivos; además está transmitiendo información de manera personalizada, ha implementado mecanismos de comunicación más individualizados.

Sobre la subcategoría, **Logro de objetivos**, la mayoría de docentes sostiene que la política no ha logrado los objetivos, sobre todo la revalorización del docente, lo que se ha hecho es recargarlo y agobiarlo con un "inmenso trabajo administrativo" y oprimirlo con algunos de los criterios de evaluación establecidos en las rúbricas; económicamente se les reconoce treinta horas semanales, pero en realidad trabajan cincuenta, el salario docente no es acorde con lo que se le exige, no le *"alcanza"*, capacitarse o realizar estudios de posgrado con su sueldo *"es imposible"*; además, la información que recoge normalmente, el Ministerio, *"es falsa y se conforma porque a la evaluación de las instancias mayores les conviene decir que nuestra educación está reflatando"*. No se ha logrado *"ni siquiera lo que ellos esperaban"*.

Como contraparte, algunos docentes expresan que la política sí ha dado los resultados esperados, la sociedad está adoptando una mejor percepción del maestro, va a continuar perfeccionando aquellos aspectos que sean necesarios para brindar las mismas oportunidades a todos los docentes, ha sido positiva pues ha incentivado y obligado al docente a estudiar y capacitarse porque está siendo evaluado de manera permanente y esto repercute en el hecho de que se brinda un mejor servicio a los estudiantes: *"En este proceso de implementación sí se*

*está cumpliendo los objetivos, va a seguir avanzando y reajustando ciertos mecanismos como la logística para que haya más transparencia o el acceso general a la información para que todos tengan las mismas oportunidades”.*

En relación a la subcategoría **Voluntad Política**, la mayoría de docentes sostiene que no existe voluntad política puesto que no se ha revalorizado la profesión docente, en lugar de eso se lo presiona cada vez más, hasta se le ha quitado toda la autoridad en el aula, permitiendo que los estudiantes le falten el respeto y hasta lo avergüencen: *“La ley permite que los estudiantes nos falten el respeto, que pasen por encima de nuestra autoridad y nosotros tenemos que estar callados, sometidos, avergonzados”*, incluso se habla de un maltrato docente: *“ahora el maltratado es el docente”*. Una evidencia de que hay voluntad sería la inversión del seis por ciento en educación y que los salarios no estén tan distanciados *“qué son cien soles más (entre cada escala) cuando un congresista gana quince mil”*, pero no se avizora ningún cambio de esa naturaleza. No existe una política permanente, porque con cada gobierno, cambia; además, se habla de meritocracia, pero la han entendido como una calificación universitaria, *“un examen de ingreso te garantiza que eres el mejor profesional, y ahí está el gran error”*. Es interesante en esta parte, la percepción de tres docentes quienes indican que *“no hay voluntad, este tipo de evaluación viene pautado desde el Banco Mundial y lastimosamente el Minedu ha venido repitiendo y siendo obediente a intereses extranjeros que no se preocupan mucho por el maestro en sí, sino por cumplir ciertas directivas internacionales”*.

Cinco docentes manifiestan que sí hay voluntad de mejorar porque *“viene con el aspecto económico”*, la remuneración docente se ha incrementado, permitiendo que el profesor se capacite; ha buscado que el maestro se prepare y no se conforme; las pruebas se han personalizado, han tratado de hacer llegar la comunicación a todos y mantiene al docente en permanente capacitación con una diversidad de temas: *“Pienso que sí. Uno, las pruebas se personalizan, ahí están manifestando esa intención. Qué más, el tema de hacer llegar la comunicación a todos. Además, las capacitaciones que hay, ahora en Perú Educa puedes tener acceso a muchos temas para capacitarte”*.

En esta parte emergió también otro elemento que viene a ser el Maltrato a algunos docentes manifestado en la privación de la autoridad al docente y la dureza



de las leyes si intenta imponer disciplina al estudiante, lo cual deviene en la desmoralización y afectación a la autoestima del docente. Este maltrato se hace evidente con las faltas de respeto de parte de los estudiantes, interrupciones a la clase, tardanzas a la hora de ingreso, desorden en el aula y el docente no les puede decir nada, menos llamarles la atención, tiene que llamarlos a la “reflexión”, si llegan tarde, recibirlos, aunque interrumpen la clase, lo cual causa la indignación del docente. De parte de los padres de familia este maltrato se manifiesta mediante quejas a la superioridad, insultos y malos tratos si es que el docente osó llamarles la atención a sus hijos.

### **Aproximación interpretativa de la cuarta categoría, Balance general de la política; subcategoría, Disminución en los niveles de tensión:**

El conflicto entre el Sutep y el gobierno está latente, continúa porque no se escucha al docente, el sindicato se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo y a la aplicación de una evaluación de desempeño que no es objetiva porque se basa en políticas extranjeras y nuestra realidad es diferente; además el Sutep se encuentra dividido -cosa que el gobierno anhelaba y lo ha logrado- y ha perdido credibilidad entre los docentes por su falta de ética.

La visión antagónica es que el nivel de conflicto sí ha disminuido, incluso muchos del sindicato ascendieron y ocasionaron que muchos maestros se queden rezagados con un doble discurso: *"No vayas, pero yo sí voy porque quiero ganar más"*. Ha disminuido porque el establecimiento de las escalas ha permitido que los docentes ganen más; por lo tanto, ya no depende solo del estado sino de cada docente el percibir un mejor salario. También ha disminuido porque el gobierno sanciona a aquellos docentes que protestan y luchan por sus derechos: *"Ha disminuido porque si tú haces huelga no te pagan. El gobierno sabe cómo presionar para que uno no reclame sus derechos"*.

La subcategoría Mejora en la elaboración de las pruebas se abordó en la segunda categoría, Diseño; subcategoría Diseño de las pruebas.

**Subcategoría Satisfacción con la política:** Con respecto a esta pregunta hay tres posiciones: Los docentes que definitivamente no están satisfechos debido a la rigurosa exigencia y exiguo salario, a lo injusta y errada que consideran que

es la evaluación, al fracaso de la política en cumplir la finalidad de la educación que es construir al nuevo ciudadano, a lo desmoralizante y humillante que ha sido experimentar la corrupción en carne propia: *"A mí nadie me ha contado de la corrupción que existe en algunas instituciones educativas en los procesos de nombramiento, yo lo he vivido y lo único que me quedaba, a veces, me ponía a llorar"* y a la falta de pertinencia de algunos indicadores para evaluar la capacidad docente.

Luego, los docentes que se encuentran medianamente satisfechos porque ha mejorado el tema económico, se toma en cuenta los méritos y experiencia del docente, porque no se asume que la evaluación debe nacer de la realidad misma que vive el maestro en las aulas y en base a esta recopilación de datos reales evaluarlo: *"Parcialmente, no a cabalidad porque los que dirigen tienen deficiencias. La evaluación no nace solamente de un flujo de arriba hacia abajo; si no de abajo de las bases tiene que nacer la evaluación; o sea que tienen que recoger la realidad para evaluar"*. y porque debe buscar la integralidad del docente que va a ascender y no sea solo un tema de estudio de momento.

Por último, tres docentes sí se sienten satisfechas porque les ha permitido mejorar su trabajo y avanzar profesionalmente, han podido ascender y mejorar su nivel económico, y porque es una oportunidad para que los estudiantes reciban el servicio de calidad que se merecen con docentes que tengan la capacidad de acompañarlos y guiarlos no solo en el transcurso de su proceso de enseñanza aprendizaje, sino también en su desarrollo personal para que alcancen los niveles de competencia deseados: *"Sí me siento satisfecha porque es una oportunidad para que nuestros estudiantes tengan ese servicio de calidad que es su derecho, ellos merecen docentes capacitados, que sean los orientados en su proceso de desarrollo y al término de la EBR salgan competentes"*.

Para lograr el segundo objetivo específico: analizar la influencia de la ejecución de la política de evaluación sobre el desempeño docente, se consideró como categorías los cuatro dominios establecidos en el MBDD.

### **Aproximación interpretativa de la percepción de los docentes sobre la influencia de la política de evaluación en su capacidad de Planificación y Nivel de Dominio Disciplinar:**

La mayoría de docentes expresa que la política sí les ha ayudado a fortalecer estas capacidades porque para estar preparados frente a las evaluaciones deben capacitarse e investigar al respecto, lo cual mejora su rendimiento: *“Claro, porque para acceder a las evaluaciones uno acude al temario tanto del área disciplinar como del proceso metodológico y obtener un buen puntaje para acceder a las metas que como persona te has planteado; entonces el que tú te empapes leyendo al respecto, mejora tu trabajo”*; han ingresado a cursos gratuitos en Perú Educa, han aprendido otro tipo de planificaciones, los ha obligado a desarrollar actitudes para la planificación y a desarrollar su capacidad autodidacta, a exigirse a mejorar, a seguir ascendiendo, a permanecer leyendo, a mejorar su economía *“porque lo que ganamos no alcanza, tengo hijos que están estudiando y me veo en la necesidad de avanzar”* y porque el maestro tiene que estar preparado, debe tener bastante conocimiento puesto que tiene una sagrada misión: formar al ciudadano; sin embargo, no ha logrado resolver problemas fundamentales como el de la formación moral. Por otro lado están aquellos para quienes la política no les ha ayudado a planificar ni a incrementar su dominio disciplinar porque si bien hay capacitaciones virtuales interesantes; los docentes requieren capacitaciones en el campo, especialistas que les ayuden a mejorar su labor; por lo cual la política es inservible sino se hace una retroalimentación después de haber evaluado, caso contrario no puede hacer que mejore el nivel de dominio disciplinar y simplemente es punitiva; además, no se le brinda libertad al docente para programar porque hay que mantener las competencias, capacidades y desempeños ya establecidos y no se lo capacita para su mejora académica.

El sello particular, lo ilustra un docente que manifiesta que para él no son necesarias las capacitaciones porque es un auto evaluador y aprendiz constante y un lector voraz: *“Soy uno de los maestros que no necesito una evaluación para leer y ese es otro error. Cuando aparecen las evaluaciones, el maestro estudia para el momento, como el estudiante que tiene el examen. He ascendido recién y si me preguntas profesor, ha ido a capacitarse, no. Nunca lo he hecho. Siempre he sido de*

*las personas que me estoy preparando día a día, estoy ávido por aprender. Cuando viene la evaluación lo que hago es ir a dar el examen”.*

### **Aproximación interpretativa de la influencia de la política de evaluación de desempeño docente en la Gestión didáctica y Evaluación de los aprendizajes.**

Una gran mayoría de los docentes entrevistados señalan que debido a la política se ven en la obligación de tener sus instrumentos y buscar mejores estrategias para que los estudiantes logren sus competencias; les ha brindado una nueva visión en la evaluación de los aprendizajes, en el tema de las rúbricas, de la retroalimentación, en el diseño de diversos instrumentos de evaluación; ahora ya no evalúan como antes de manera sumativa, sino formativa; los ha obligado a seleccionar medios y materiales y elementos de la realidad para darle significatividad al aprendizaje porque si la labor docente consiste en formar competentes, el mismo docente tiene que poseer esos indicadores de competencia, caso contrario sería ilógico.

La minoría indica que las estrategias que utilizan las han obtenido con sus propios recursos económicos y no les ha ayudado a mejorar su práctica docente porque es una evaluación subjetiva y teórica; el resultado de la evaluación decepciona porque los monitores no les brindan ningún aporte significativo; aunque siempre lo han solicitado, no les brindan un camino certero para evaluar, peor con las rúbricas que son muy extensas, no son flexibles porque no le brindan al maestro libertad de manejar el sistema de evaluación; además, falta una política que considere el lado emotivo de la evaluación, cómo se siente el docente evaluado en ese momento.

### **Aproximación interpretativa de la incidencia de la política de evaluación de desempeño docente en el desarrollo de las Capacidades de gestión y Trabajo colaborativo con familias y comunidad.**

El mayor porcentaje de docentes no ha experimentado mayor contribución en el desarrollo de estas capacidades puesto que la evaluación se basa en aspectos de trabajo dentro del aula y no hay una mejora en la comunicación con las familias, no hay un trabajo articulado con ellas, lo que se ha hecho es quitarle autoridad al docente y muchos padres contribuyen a ello porque si se les llama la atención a sus hijos, lo insultan, lo quejan y “*te hunden*”. La posición antagónica es que

sí ha ayudado porque incluye estrategias y políticas donde el aprendizaje va más allá de las paredes del aula y el contacto es más directo con los padres de familia, se le exige al docente a atender a los estudiantes de manera extra y a convocar a los padres cuyos hijos no están cumpliendo con sus obligaciones, eso permite una mayor interacción con la familia e involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos, pero falla en que los alumnos convocados a reforzamiento y que realmente lo necesitan, no llegan, llegan los que sobresalen y con los padres es lo mismo.

### **Aproximación interpretativa de la incidencia de la Política de evaluación de desempeño docente en el Desarrollo Personal y Profesional del docente.**

La mayoría docente asegura que la política sí les ha brindado mejores oportunidades de desarrollo; por ejemplo, en el aspecto económico están ganando un poco mejor, en el aspecto profesional les ha permitido mejorar su desempeño, profundizar en el estudio de las teorías y el contexto del estudiante, asumir cargos jerárquicos y ascender de escala, lo cual se traduce en un reconocimiento económico a su trabajo constante y en mejores condiciones de vida para ellos y sus familias: *“Definitivamente. Estoy en la quinta escala y ejerciendo funciones de mayor responsabilidad. Me ha permitido un crecimiento profesional y personal porque en ese ascenso que he venido dando, la parte económica ha venido incrementándose y me brinda mejores condiciones para mí y mi familia”*; en el caso de una docente, la política le permitió nombrarse y tener estabilidad laboral, pero cree se debe cambiar el agobio al docente porque tiene una vida personal, familiar y eso no se respeta.

En el lado divergente están los docentes para quienes la política ha sido creada más para castigar y maniatar al docente, no les ha brindado mayores oportunidades de desarrollo profesional ni personal, lo que hay es un agobio muy grande al docente con la exigencia de tantos documentos, el docente se ve en la necesidad de agenciarse de otros ingresos: *“Tenemos que buscarnos otro trabajo para poder sustentarnos”* y en el caso de una docente que se encuentra ad portas del cese, se retira con la desilusión de que su entrega en las aulas no fue valorada: *“No me tengo que quejar. He hecho una carrera intachable, no he hecho cosas indignas a la profesión. Estoy a punto de cesar y me voy con la amargura de haber sido mal*

*pagada en todos los sentidos. Así nos vamos la mayoría, con la labor cumplida, pero con mucha decepción”.*

Finalmente, el docente que a lo largo de todo el análisis se ha diferenciado en algunas de sus apreciaciones, imprimiendo su sello característico, manifiesta al respecto: *“De repente en un reconocimiento económico, pero a mi labor permanente, es como un estímulo, que todos necesitan sí es cierto. Cuando trabajo no me rijo por lo que me pagan sino porque me gusta enseñar; necesitamos maestros apasionados”.*

### **Aproximación interpretativa de la concepción de evaluación de los docentes**

Los docentes conciben el término evaluación como la valoración que se le atribuye al trabajo que los docentes realizan dentro de la institución educativa, debería ser más sensible porque no es una evaluación cuantitativa sino cualitativa de la labor. Es un proceso que permite el recojo de información para hacer el respectivo acompañamiento al docente y asesorarlo u orientarlo para mejorar su desempeño; es un proceso de acompañamiento para descubrir experiencias en el proceso de enseñanza y mejorarlo con estrategias nuevas o mejorar las estrategias que ya se tiene, puesto que el docente es muy creativo en ello; es un proceso social de observación del desempeño del docente, o sea se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también que le restan a su desempeño.

Para el maestro, es su auto evaluación, su conocimiento de él mismo, de sus bondades, avances, fortalezas y debilidades y en base a ello analizar su realidad que a partir de eso analice su realidad e invocarse a una mejora continua; es una oportunidad de auto reflexión acerca de la manera cómo está conduciendo y desarrollando su profesión, para afianzar sus fortalezas y superar sus falencias.

### **Aproximación interpretativa de la percepción de los docentes sobre la política de evaluación de desempeño docente.**

La mayoría de docentes considera que la política de evaluación de su desempeño es positiva porque le permite al docente superar retos profesionales, académicos y estar a la vanguardia de los cambios y las propuestas en educación; es una oportunidad de crecimiento para docentes y estudiantes ya que en la medida en que los docentes estén mejor preparados, se brindará un mejor servicio; además, mejora el trabajo docente y es meritocrática: *“Debemos valorar la innovación*

*docente, esa curiosidad por aprender más, por mejorar, eso creo que sí muestra la política de evaluación que tenemos”* ; están de acuerdo con que se evalúe al docente, pero no en la forma cómo se ha venido desarrollando; señalan que la política tiene muchas falencias con respecto a lo que se exige y lo que el Ministerio brinda: no hay una evaluación personalizada, no hay una política seria, el Ministerio desconoce la realidad, la forma de evaluar está equivocada: *“Me parece nefasta para aquellos que tenemos claro cuáles son nuestras responsabilidades”* .

Dos de los docentes entrevistados expresaron que no existe una política de evaluación de desempeño (lo que hay son evaluaciones para ascenso) recién ha empezado con Educación Inicial, este año iba a continuar con los docentes de Educación Primaria que se encuentran en la cuarta escala, pero por la coyuntura no se ha llevado a cabo y el siguiente año se prevé que continuará con Secundaria.

Los resultados obtenidos coinciden con los de Avellaneda (2018) respecto a que los maestros consideran necesaria e importante la presencia de la evaluación para perfeccionar su labor, el problema radica en la forma cómo se ejecuta y en los instrumentos que utiliza la política para evaluar al docente.

Otra convergencia con la investigación de la misma autora consiste en la falta de consideración del docente en las propuestas y políticas educativas. No se lo toma en cuenta de una manera protagónica, como han manifestado los docentes en las entrevistas, no se escucha al maestro, no se recoge su opinión, no se le atribuye merecida importancia a su sentir.

De igual manera, se concuerda con Duitama (2015) en el hecho de que estas políticas no obedecen exclusivamente al deseo de los gobiernos de mejorar la calidad educativa, sino a recomendaciones de organizaciones multilaterales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional; pero discrepan en que, según los hallazgos encontrados en la presente investigación, lastimosamente el Minedu ha venido repitiendo y siendo obediente a intereses extranjeros que no se preocupan mucho por el maestro en sí, sino por cumplir ciertas directivas internacionales; mientras que en su investigación, el autor mencionado, manifiesta que estas organizaciones formulan un conjunto de recomendaciones destacando

el rol de la evolución de los docentes como componente fundamental de la calidad educativa.

Igualmente, la investigación ratifica lo mencionado en el artículo de investigación de Gálvez y Milla (2018) con respecto a que la labor docente constituye una de las acciones de mayor sublimidad del ser humano; el docente tiene una misión sagrada que es la de formar al ciudadano; en consecuencia, la evaluación de su trabajo es sumamente necesaria e inaplazable. También concuerda en que la forma de evaluar al docente ha demostrado carencia de apropiados métodos, lo cual ha originado que la auténtica intención de reafirmar su desarrollo profesional se debilite, pues a decir de los docentes, la mayoría de criterios con los que se evalúa su labor, son desatinados que no conllevan a mejorar la calidad educativa, sino al hostigamiento del docente.

La mayoría de docentes expresa que la política les ha ayudado a fortalecer las capacidades de planificación y dominio disciplinar, ha mejorado su rendimiento, los ha obligado a desarrollar actitudes para la planificación y a desarrollar su capacidad de autodidactas, a exigirse a mejorar, a seguir ascendiendo, a permanecer leyendo; asimismo aseguran que la política les ha brindado mejores oportunidades de desarrollo en el aspecto económico pues están ganando un poco mejor y en el aspecto profesional les ha permitido mejorar su desempeño, asumir cargos jerárquicos y ascender de escala, lo cual se traduce en un reconocimiento económico a su labor y en mejores condiciones de vida para ellos y sus familias; lo cual confirma lo afirmado por Mejía (2018) cuando concluye que esta política se presentan un doble propósito: mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza, así como obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, estrategias de formación en servicio y permanencia, etc.).

Asimismo, la investigación concuerda con la UNESCO (2017) cuando manifiesta que la evaluación no ha sido desplegada en un contexto donde se vincule los distintos aspectos del trabajo docente, ni a modo de elemento orientado al perfeccionamiento de la labor docente que permita recabar datos importantes y posibilite el diseño de estrategias conducentes a la formación docente; todo lo



contrario, arribó envuelta de un aura sancionadora y punitiva, tal como lo han manifestado muchos de los docentes entrevistados.

Igualmente reafirma lo manifestado por Cuenca (2012) quien manifiesta que estas evaluaciones se han limitado a medir conocimientos en razonamiento verbal y matemático, de especialidad y pedagógicos, en lugar de evaluar de un modo más comprensivo el accionar del docente, una concepción de más envergadura que el mero dominio de conocimientos; es precisamente el sentir de la mayoría docentes, pues afirman que las evaluaciones no capturan la aptitud docente, se limitan a evaluar conocimientos memorísticos que no contribuyen a la mejora del trabajo docente, lo que buscan es que los profesores sepan matemática y comunicación.

Los resultados obtenidos difieren de las Políticas al 2021: Vincular los ascensos e incrementos salariales al desempeño profesional y a las condiciones de trabajo; promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas, establecidas en el tercer objetivo del PEN, Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, en el sentido de que la mayoría de docentes sostiene que la política no ha logrado la revalorización del docente, más bien se lo ha recargado, agobiado y oprimido con un inmenso trabajo administrativo y con algunos de los criterios establecidos en las rúbricas; económicamente se les reconoce treinta horas semanales, pero en realidad trabajan cincuenta, su salario docente no es acorde con su esfuerzo y con lo que se le exige, no le alcanza, capacitarse o realizar estudios de posgrado con su sueldo, para muchos es imposible.

Finalmente, se refuta lo expresado por Cuenca (2017) con respecto a que los grados de tensión han mermado de manera considerable a causa de una serie de avances por parte del Minedu, que si bien son reconocidos por los docentes; sin embargo, la percepción mayoritaria es que el conflicto está latente porque no se escucha al docente, el sindicato se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo y a la aplicación de una evaluación de desempeño que no es objetiva porque se basa en políticas extranjeras y nuestra realidad es diferente.

## V. CONCLUSIONES

La Política de Evaluación incide de manera positiva en el Desempeño Docente de la institución educativa San Juan, en tres de los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Desarrollo de la profesionalidad docente.

La política de evaluación de desempeño docente durante el periodo 2012-2019, estuvo acompañada de una serie de conflictos entre el gobierno y el magisterio debido al temor de los docentes a perder su puesto laboral ocasionado por los mecanismos de comunicación equivocados por parte del Ministerio, por temor al cambio y la poca cultura de evaluación de los docentes; sí afecta la estabilidad laboral por su carácter punitivo y amenazador, sumado al abandono del estado al maestro; no obstante una minoría opina que sí brinda estabilidad laboral y mejores oportunidades profesionales y económicas para el docente. Los criterios para evaluar la labor docente mayormente se centran en la documentación contenida en la carpeta pedagógica, muchas veces innecesaria y agobiante; también se considera el dominio del tema; la movilización de las competencias de los estudiantes; el manejo conductual o emocional en el aula. Algunos indicadores dentro de esos criterios son un tanto opresivos. La mitad de los docentes entrevistados conciben que la intencionalidad de la política de evaluación es sancionar, castigar a aquellos docentes que carecen de aptitudes para ejercer la docencia, lo cual para algunos es correcto puesto que, si no demuestran un desempeño efectivo, no merecen estar en las aulas. La otra mitad sostiene que no tiene carácter punitivo, ayuda a conocer la calidad de educación que se está brindando y contribuye a que el docente fortalezca sus capacidades.

Los docentes consideran que brindarle protagonismo a la institución educativa en los procesos de evaluación para nombramiento es muy importante puesto que es el lugar donde se van a desenvolver laboralmente; sin embargo, la falta de preparación de las comisiones evaluadoras, la presencia de la corrupción e incapacidad moral por parte de algunos malos directores empañan el proceso y desmoralizan al docente postulante. Los instrumentos utilizados para

evaluar al docente poseen algunos criterios que no se relacionan con el perfil real del estudiante, demuestran que quienes los crean no tienen el nivel ni la formación, ni una perspectiva clara de cómo debe ejecutarse la evaluación ya que son pedagogos de escritorio. Las pruebas no capturan la aptitud docente, se limitan a evaluar conocimientos memorísticos que no contribuyen a la mejora del trabajo docente. Últimamente están basadas en casos, pero devienen en subjetividad debido a que lo que según el criterio de un docente está bien, para el Ministerio puede que no precisamente. Facilitan el ingreso de maestros con bastante conocimiento, pero carentes de empatía y verdadero interés por el estudiante. La evaluación en el aula donde se pueden apreciar las estrategias y los logros con los estudiantes no tiene mucha presencia.

Los docentes consideran que no se han utilizado los mecanismos de comunicación más apropiados, no ha habido formas dialógicas de parte del Ministerio, sino más bien impositivas. La mayoría sostiene que la política no ha logrado los objetivos, sobre todo la revalorización del docente, lo que se ha hecho es presionarlo y agobiarlo con un inmenso trabajo administrativo y oprimirlo con algunos criterios de evaluación en las rúbricas; económicamente, el salario docente no es acorde con lo que se le exige; además, no se ha demostrado voluntad política, al contrario, se le ha quitado toda la autoridad en el aula, permitiendo que los estudiantes le falten el respeto, no hay inversión suficiente en educación, los salarios entre la primera y la octava escala están muy distanciados, no existe una política permanente, porque con cada gobierno cambia y cuando se habla de meritocracia, la han entendido como una calificación universitaria; mientras que algunos docentes manifiestan que sí hay voluntad de mejorar porque la remuneración docente se ha incrementado, ha logrado que el maestro se preocupe más por su preparación; las pruebas se han personalizado, han tratado de hacer llegar la comunicación a todos y mantiene al docente en permanente capacitación; expresan que la política sí ha dado los resultados esperados y va a continuar perfeccionándose para brindar las mismas oportunidades a todos los docentes, ha sido positiva pues ha incentivado al docente a capacitarse y brindar un mejor servicio a los estudiantes.

Con respecto a la satisfacción con la política, se encontró tres grupos: los docentes que definitivamente no están satisfechos debido a la rigurosa exigencia y exiguo salario, a lo injusta y errada que consideran que es la evaluación, a la desmoralizante presencia de la corrupción y a la falta de pertinencia de algunos indicadores; aquellos que se encuentran medianamente satisfechos porque se toma en cuenta los méritos y experiencia del docente, porque no se asume que la evaluación debe nacer de las bases y recoger la realidad para evaluar, porque debe buscar la integralidad del docente en lugar de ser un tema de estudio de momento y por último, aquellos que sí se sienten satisfechos porque les ha permitido mejorar su trabajo y avanzar profesionalmente, es una oportunidad para que los estudiantes tengan el servicio de calidad que se merecen y porque les ha permitido ascender y mejorar su nivel económico.

El conflicto entre el Sutep y el gobierno está latente porque no se escucha al docente, se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo y a la aplicación de una evaluación que se basa en políticas extranjeras. Por otro lado, un grupo menor indica que sí ha disminuido porque el establecimiento de las escalas ha permitido que los docentes ganen más; por lo tanto, ya no depende solo del estado sino de cada docente el percibir un mejor salario.

Con respecto a la influencia de la política en el desempeño docente, específicamente en las capacidades de planificación y nivel de dominio disciplinar, la mayoría de docentes expresa que sí les ha ayudado porque para acceder a las evaluaciones deben capacitarse y empaparse al respecto, lo cual mejora su rendimiento; han ingresado a cursos gratuitos brindados por el Ministerio, han aprendido otro tipo de planificaciones, los ha obligado a desarrollar su capacidad autodidacta, a exigirse a mejorar, a seguir ascendiendo y a permanecer leyendo.

En relación a la incidencia de la política en la gestión didáctica y evaluación de los aprendizajes, el mayor porcentaje docente señala que debido a la política se ven en la obligación de tener al día sus instrumentos de evaluación y buscar mejores estrategias para que los estudiantes logren sus competencias; les ha brindado una nueva visión en la evaluación de los aprendizajes, en el tema de las

rúbricas, de la retroalimentación, en el diseño de diversos instrumentos de evaluación; ahora ya no evalúan de manera sumativa sino formativa; los ha obligado a seleccionar medios y materiales y elementos de la realidad para darle significatividad al aprendizaje.

Sobre la influencia en sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad, la mayoría de docentes no ha experimentado mayor contribución puesto que la evaluación se basa en aspectos de trabajo dentro del aula y no hay una mejora en la comunicación con las familias, lo que se ha ocasionado es privar de autoridad al docente y muchos padres contribuyen a ello porque si se les llama la atención a sus hijos, insultan, denuncian y maltratan al docente.

Respecto a la incidencia en el desarrollo personal y profesional, la mayoría docente asegura que la política sí les ha brindado mejores oportunidades de desarrollo, en el aspecto económico están ganando un poco mejor, en el aspecto profesional les ha permitido mejorar su desempeño, nombrarse y tener estabilidad laboral, asumir cargos jerárquicos y ascender de escala, lo cual se traduce en un reconocimiento económico y en mejores condiciones de vida; aunque una minoría expresa que ha sido creada para castigar, agobiar y maniatar al docente, quien tiene que buscarse otro trabajo para poder sustentarse y algunos terminan la carrera con inmensa decepción y amargura de haber sido mal pagados en todos los sentidos.

La concepción de evaluación de parte de los docentes, es que se trata de un proceso de recojo de información para luego acompañar y orientar al docente a mejorar su desempeño, para descubrir experiencias en el proceso de enseñanza y mejorarlo con estrategias nuevas o mejorar las que ya se tiene; es un proceso social de observación del desempeño del docente, o sea se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también que le restan a su desempeño.

Respecto a la percepción de los docentes sobre la política de evaluación de desempeño docente, la mayoría la considera positiva porque le permite al

docente superar retos profesionales, académicos y estar a la vanguardia de los cambios y las propuestas educativas; es una oportunidad de crecimiento para docentes y estudiantes; están de acuerdo con que se evalúe al docente, pero no en la forma cómo se ha venido desarrollando.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al Ministerio de Educación, responsable de diseñar, implementar y evaluar las políticas de evaluación de desempeño docente, se le recomienda:

Concertar los instrumentos y criterios de evaluación con los docentes para que perciban que se los evalúa de manera justa, atendiendo a sus necesidades, escuchando sus opiniones al respecto y no con criterios opresivos que han sido impuestos y que el docente tiene que tratar de cumplir a como dé lugar.

Implementar mecanismos de vigilancia en las instituciones educativas para los procesos de nombramiento, de manera que se realicen con transparencia, objetividad y, sobre todo, con sentido ético.

Emplear mecanismos de comunicación más dialógicos, brindarle al docente la importancia que se merece, escuchando sus insatisfacciones, prestando atención a sus experiencias, logros y dificultades con los estudiantes y considerándolo protagonista en la implementación de futuros procesos dentro de la política.

Reivindicar la autoridad docente, restituirle el derecho a ejercer su autoridad en el aula, por supuesto respetando los derechos del estudiante, pero sin devenir en un sistema disciplinario tan endeble que prive de toda autoridad al docente y permita que se le falte el respeto.

Considerar el lado emotivo y empático de la evaluación, ponerse en el lugar del docente que está siendo evaluado, tener en cuenta cómo se siente en ese momento.

Realizar estudios con muestras docentes mayores para validar los resultados de esta investigación y en base a ellos tomar decisiones y acciones de mejora por el bien de los docentes y estudiantes, de la educación peruana y el desarrollo del país.

## **VII. PROPUESTA**

### **PROPUESTA DE MEJORA DE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **1. DATOS GENERALES**

- 1.1. Ente rector:** Ministerio de Educación
- 1.2. Dirección del Ministerio:** Lima
- 1.3. Participantes:** Docentes de Educación Básica Regular
- 1.4. Investigadora:** Mg. Fuentes Aranda, María Télcida
- 1.5. Asesor:** Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo

#### **2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La política de evaluación de desempeño docente definitivamente ha sido una de las políticas docentes más discutidas desde su génesis, ya que generó gran controversia entre la comunidad docente y temor de su parte a perder su estabilidad laboral e incluso su puesto de trabajo. Es innegable que ha habido avances significativos y se ha corregido o mejorado varios aspectos, pero aún persisten algunos desaciertos que impiden el logro total de los objetivos y generan la inconformidad de los docentes, la crítica fundamental hacia esta política radica en que no se evalúa el desempeño porque las evaluaciones desarrolladas hasta ahora consisten en pruebas que solo reflejan el grado de dominio de conceptos disciplinares y pedagógicos (Cuenca, 2017)

Esto se genera porque no se escucha la voz de los docentes, no se toma en cuenta sus opiniones para implementar la política de evaluación, simplemente se les impone un tipo de evaluación sin considerar qué es lo que piensan al respecto, puesto que como manifiestan Ugarte y Martínez (2011, pág. 32) es menester consensuar para precisar los desempeños de acuerdo a las características del rol que cumplirán y luego ser evaluados y capacitados. Existe escasa concertación entre los entes involucrados respecto a los criterios que rigen al buen docente y su desempeño; debido a ello, un componente primordial orientado al avance de



esta política es concertar al respecto, brindando al docente espacios de participación.

Participación que por supuesto no se le ha brindado, por ello la presente propuesta se centra en eso, en consensuar con el docente, en brindarle esos espacios de participación para que sea escuchado, para que emita su opinión respecto a qué criterios se deberían considerar para evaluar su desempeño, ya que a decir de los mismos docentes la evaluación es muy importante en toda actividad profesional, puesto que implica una reflexión sobre los logros obtenidos y las dificultades que hay que superar, ayuda a tomar decisiones en pos de una mejora efectiva y fortalece las capacidades desarrolladas; sin embargo cuando la forma de ejecutarse no es la apropiada, en poco aprovecha.

Cabe mencionar que la presente propuesta no es para una única vez, se propone que se lleve a cabo siempre, cada vez que se va a implementar nuevos procesos, nuevos instrumentos de política docente, nuevos instrumentos de evaluación docente, en suma, cada vez que implique y sea necesario considerar la participación activa del docente para que lo nuevo que se implemente no adquiera ese carácter impositivo, sino más bien consensuado.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. General**

- Contribuir al mejoramiento de la política de evaluación de desempeño docente.

#### **3.2. Específicos**

- Concientizar a los funcionarios del MINEDU acerca de la importancia de tomar en cuenta al docente para implementar la política de evaluación del desempeño docente.
- Coadyuvar al consenso entre el MINEDU y los docentes sobre los criterios e instrumentos de evaluación empleados por la política de evaluación del desempeño docente.

#### 4. DISEÑO DE LA PROPUESTA



#### 5. DESCRIPCIÓN DEL DISEÑO

##### a) Selección de dos docentes por Región o Departamento

Selección de un docente nombrado y un contratado por cada departamento, si son 24 departamentos y una provincia constitucional, serían 100 docentes representantes a nivel nacional.

##### b) Reunión de los docentes con autoridades del Minedu

Reunión de los docentes seleccionados con las autoridades del Minedu, específicamente con las de la Dirección de Evaluación Docente, órgano

encargado de definir y especificar los criterios de evaluación y diseñar e implementar las evaluaciones para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos en la carrera pública magisterial, así como diseñar e implementar los procesos de evaluación para la contratación docente (ROF Minedu, 2015).

### **c) Intercambio comunicacional y consenso**

Intercambio de ideas entre los docentes representantes y los funcionarios de la Dirección de Evaluación Docente para escuchar las experiencias de la realidad que viven los docentes nombrados y contratados respecto a las dificultades, carencias y obstáculos que enfrentan diariamente en las aulas; así como sus opiniones y propuestas acerca de los instrumentos y los criterios bajo los cuales se debe evaluar su labor; para finalmente llegar a un consenso entre ambas partes.

### **d) Aplicación de evaluación consensuada**

Después de haber consensuado y reformulado los instrumentos y criterios para evaluar el desempeño docente, se aplicará una evaluación producto del consenso y de haber escuchado la voz de los docentes quienes son los únicos que realmente conocen la auténtica realidad que viven con sus estudiantes, de esta manera no habrá tanta reticencia de su parte.

### **e) Cumplir con los compromisos salariales**

Consensuar respecto a la forma de evaluar el trabajo docente, evaluarlo de una manera justa y consensuada, serviría de poco si continúa siendo uno de los profesionales peor remunerados no solo del país, de la región; sino del mundo y sienten que siguen siendo olvidados y rezagados, ubicados en el fondo de la escala social, que a pesar de tantas luchas el gobierno solo les aumenta, a decir de los docentes “a gotitas”, un trato tan injusto para alguien que entrega no solo sus conocimientos; sino su alma, su afecto, su corazón, en suma, su vida a la formación -más que académica, importante por cierto- moral de sus estudiantes que muchas veces son considerados sus propios hijos, y a los hijos, se les entrega lo mejor, lo más sublime en esa convivencia diaria, en ese intercambio cotidiano de alegrías, de tristezas, de logros, de dificultades, etc.; por lo tanto, el docente merece que se

cumpla el compromiso respecto a que su sueldo mínimo corresponde a una UIT.

## **6. RESPONSABLES**

Para la implementación de la propuesta de mejora de la política de evaluación del desempeño docente, se deberá incorporar todos los actores sociales, económicos y políticos; así como al equipo técnico responsable. Por tanto, los responsables deberán ser:

- Gobierno Central
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Gobiernos Regionales
- Gerencias Regionales de Educación
- Unidades de Gestión Educativa Local
- Instituciones educativas públicas.

## **7. RECURSOS**

**Materiales**, los que consideren necesarios las oficinas de cada una de las instituciones que intervienen en el proceso, los cuales deberán ser considerados en sus presupuestos.

**Humanos**, estarán constituidos por los funcionarios del Minedu, directores de Ugel, directores de las instituciones educativas y docentes participantes.

**Financieros**, se contará con los recursos del estado mediante las instituciones que forman parte de este proceso.

## **8. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA**

Entendiéndose por monitoreo al proceso de recolección y utilización de información respecto a los logros alcanzados y dificultades enfrentadas durante el desarrollo de la propuesta, el cual permite verificar y re direccionar las acciones previstas para lograr las metas propuestas; y por evaluación, la apreciación de la propuesta en cuanto a los logros y resultados, los realizará tanto al inicio, durante su desarrollo y después de su ejecución el Ministerio de Educación como ente rector y encargado de la dirección, regulación, ejecución y evaluación de las políticas que aseguren la

calidad de la educación básica (ROF del MINEDU, 2015) y también los mismos docentes quienes evaluarán si realmente sus opiniones fueron consideradas en los procesos de evaluación posteriores.

## REFERENCIAS

- Beca, C. (2015). Revisión de políticas educacionales en Perú: Eje docentes. Informe de consultoría elaborado para UNESCO Perú.
- Castaño, P. (2016). Las políticas públicas educativas y su incidencia en los derechos de los niños. Análisis de los planes de desarrollo de la ciudad de Bogotá DC, Colombia, posteriores a la promulgación de la Constitución de 1991. (Tesis de doctorado). Disponible en [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106737/1/JACP\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106737/1/JACP_TESIS.pdf)
- Centro Regional de Planeamiento Estratégico CERPLAN (2016). Plan de Desarrollo Regional Concertado: PDRC La Libertad 2016 – 2021. Gobierno Regional La Libertad.
- Consejo Nacional de Educación (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. La Educación que queremos para el Perú. Lima, Consejo Nacional de Educación.
- Cuenca, R. (2012). ¿Mejores maestros? Balance de políticas docentes 2010-2011. Proyecto USAID / PERU / SUM. Family Health International.
- Cuenca, R., Carrillo, S. (2017). Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. Instituto de Estudios Peruanos (IEP). Ministerio de Educación del Perú.
- Cuenca, R., Vargas, Julio. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, IEP. Libro electrónico de acceso libre disponible en: <<http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>>
- Cuevas, Y., Moreno, T. (2016). Políticas de Evaluación Docente de la OCDE: Un acercamiento a la Experiencia en la Educación Básica Mexicana. Volumen 24 Número 120, ISSN 1068. Universidad de San Andrés y Arizona State University.
- Cumsille, B. y Fiszbein, A. (2015). Construyendo políticas docentes efectivas: Pautas para la acción. El diálogo. Liderazgo para las Américas.
- Di Franco, M., Di Franco, N., Siderac, S. (2016). La formación docente en las Políticas públicas: el campo de las prácticas como posibilidad. Praxis & Saber - Vol. 7. Núm. 15 - octubre - diciembre 2016 - Pág. 17 – 40.
- Duitama, O. (2015). La política pública en evaluación docente, revisión documental 1994-2014. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/10033>

- Fardella, C. (2012). Verdades sobre la docencia, efectos y consecuencias subjetivas de la evaluación docente en Chile. *Revista de Psicología*, Vol. 21, No 1.
- Gálvez, E.; Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones* 6(2): 407-452.
- Gómez, P. (2016). Políticas públicas educativas para la construcción de una cultura de paz. Período 2001 – 2011. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6972>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica. Ediciones Arteta.
- Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) 2016. Investigación para el desarrollo en el Perú Once balances.
- Ibáñez, A. (2018). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Agallpampa- Otuzco. (Tesis de maestría) Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28270>
- Ibertic (s.f.). Entrevistas en profundidad. Guía para su desarrollo. Recuperado de [https://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/pdfs/ibertic\\_guia\\_entrevistas.pdf](https://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/pdfs/ibertic_guia_entrevistas.pdf)
- Martínez, G., Guevara, A., Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Martínez, O. (2016). La evaluación del desempeño docente en la educación pública salvadoreña. El Salvador. Rebelión.
- Mejía, H. (2018). Análisis de la política de evaluación del desempeño docente en el Perú, durante el periodo 2012–2016. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15318>
- Jiménez, W. (junio, 2012). El concepto de política y sus implicaciones en la ética pública: reflexiones a partir de Carl Schmitt y Norbert Lechner. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. No. 53. Caracas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533685008.pdf>

- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU (2015). Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. Ministerio de Educación.
- MINEDU (2018, mayo). Evaluación del Desempeño Docente no significa despidos en el magisterio. Extraído el 26 de noviembre desde <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=46835>
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Posgrado. Recuperada de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino\\_zf.pdf;jsessionid=D8C21A99A417E26E3B13CFBC2E457A18?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1693/Palomino_zf.pdf;jsessionid=D8C21A99A417E26E3B13CFBC2E457A18?sequence=1)
- Pulido, O. (2017). Política pública y política educativa: una reflexión sobre el contexto. Dialnet Educación y Ciudad. Recuperado de <file:///E:/UCV/V%20CICLO/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/NUEVO%20MATERIAL/Dialnet-PoliticaPublicaYPoliticaEducativa-6213573.pdf>
- Rivera, B. (2018). Análisis de las brechas de implementación en la política de desarrollo docente en Perú. El Caso de la Reforma Magisterial (2012-2016) (Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador). Recuperada de [www.flacsoandes.edu.ec](http://www.flacsoandes.edu.ec)
- Robalino, M. (2015). Políticas Educativas y Valorización de la Profesión Docente. Una Revisión de las Políticas Educativas Nacionales Gubernamentales en Ecuador y Perú 1995-2010 (Tesis de Doctorado). Recuperada de [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBDA8JQ4K/1/tese\\_magaly\\_robali\\_no\\_final\\_2](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBDA8JQ4K/1/tese_magaly_robali_no_final_2).
- Salazar, C. (2020). Definición de Política Pública de Salazar-CSV en el Politing: Políticas Públicas. Recuperado de <https://carlosalazarvargas.org/definicion-de-politica-publica-de-salazar-csv-en-el-politing-una-opcion/>



- Tantaleán, L., Vargas, M. y Regalado, O. (2016). El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente. Revista Científica de Opinión y Divulgación. Revista DIM. Año 11. (33). ISSN: 1699-3748.
- Ugarte, D., Martínez, J. (2011). Políticas de formación y desarrollo docente: Balance y temas críticos. Proyecto USAID/PER/SUMA.
- UNESCO (2014). Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. Santiago de Chile, Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe OREACL-UNESCO. Recuperada de <https://goo.gl/VSHShM>
- UNESCO (2017). Revisión de las políticas educativas 2000 – 2015. Oficina de la UNESCO Lima.
- UNESCO (2017). Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú. Sector de Educación UNESCO.
- Valverde, G. A. (2009). Estándares y evaluación. En S. Schwartzman, & C. Cox (Eds.), Políticas educativas y cohesión social en América Latina. Santiago, Chile: Uqbar Editores.
- Vargas, E. (2014). El papel de la política educativa. Acento. Recuperado de <https://acento.com.do/2014/opinion/8157032-el-papel-de-la-politica-educativa/>

## ANEXOS

### Anexo 01

### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Ámbito temático	Pregunta general	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Categoría	Subcategoría	Información de:		
							Sujeto	Observación	Fuente documental
Política de evaluación y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa "San Juan", periodo 2012-2019	¿Cómo ha incidido la política de evaluación en el desempeño docente de la institución educativa San Juan, periodo 2012-2019?	Determinar la incidencia de la política de evaluación en el desempeño docente de la IE San Juan, periodo 2012-2019.	-Analizar el contexto, el diseño, la implementación y el balance general de la política de evaluación del desempeño docente de la IE San Juan. -Analizar la influencia de la ejecución de la política de evaluación sobre el desempeño docente de la IE San Juan. -Interpretar la concepción de evaluación de los docentes. -Explicar la percepción de los docentes sobre la política de evaluación de desempeño docente.	Política de evaluación	Contexto	Tensiones y conflictos Inestabilidad laboral Pertinencia en los criterios Hálito punitivo	Sujeto	Observación	Fuente documental
					Diseño	Protagonismo de la escuela Tipo y cantidad de instrumentos Diseño de las pruebas	Sujeto	Observación	Fuente documental
					Implementación	Problemas de comunicación Logro de objetivos Voluntad política	Sujeto	Observación	Fuente documental
					Balance general de la política	Disminución de los niveles de tensión Mejora elaboración de pruebas Satisfacción con la política	Sujeto	Observación	Fuente documental
				Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento y comprensión disciplinar Planeación	Sujeto		Fuente documental
					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Gestión didáctica Evaluación de los aprendizajes	Sujeto		
					Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Capacidades de gestión Trabajo colaborativo con familias y comunidad.	Sujeto		
					Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad docente.	Desarrollo personal y profesional Conducta ético profesional	Sujeto		Fuente documental

Anexo 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	INSTRUMENTO
Política de evaluación y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa "San Juan", periodo 2012-2019.	¿Cómo ha incidido la política de evaluación en el desempeño docente de la institución educativa San Juan, periodo 2012-2019?	Determinar la incidencia de la política de evaluación en el desempeño docente de la IE San Juan, periodo 2012-2019	<p>-Analizar el contexto, el diseño, la implementación y el balance general de la política de evaluación del desempeño docente de la IE San Juan.</p> <p>-Analizar la influencia de la ejecución de la política de evaluación sobre el desempeño docente de la IE San Juan.</p> <p>-Interpretar la concepción de evaluación de los docentes.</p> <p>-Explicar la percepción de los docentes sobre la política de evaluación de desempeño docente.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Política de evaluación</b></p>	<p>Es el conjunto de actividades, disposiciones y procedimientos destinados a asegurar y mejorar la aptitud del docente de acuerdo a un abanico de criterios e indicadores que definen o determinan un buen desempeño docente (La autora, 2020).</p>	<p>Se estableció cuatro categorías: Contexto en el que se diseña la política, Diseño de la política, su Implementación y el Balance general de la política (Cuenca, 2012)</p>	<p>Contexto</p> <p>Diseño</p> <p>Implementación</p> <p>Balance general</p>	<p>Tensiones y conflictos</p> <p>Inestabilidad laboral</p> <p>Pertinencia en los criterios</p> <p>Hálito punitivo</p> <p>Protagonismo de la escuela</p> <p>Tipo y cantidad de Instrumentos</p> <p>Diseño de las pruebas</p> <p>Problemas de comunicación</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Voluntad política</p> <p>Disminución de los niveles de tensión</p> <p>Mejora elaboración de pruebas</p> <p>Satisfacción con la política</p>	<p>Guía de entrevista a profundidad</p>
				<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Desempeño docente</b></p>	<p>El desempeño profesional docente es considerado como la armonía entre el cumplimiento de las actividades establecidas a nivel pedagógico y el</p>	<p>Se ha considerado como categorías los cuatro dominios del MBDD, establecidos por el MINEDU y como</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de</p>	<p>Conocimiento y comprensión disciplinar</p> <p>Planeación</p> <p>Gestión didáctica</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p>	<p>Guía de entrevista a profundidad</p>

					<p>efecto del trabajo educativo, que se manifiesta en las capacidades alcanzadas por los estudiantes y la reputación competitiva de la institución (Tantaleán, Vargas y Regalado, 2016).</p>	<p>subcategorías, las competencias de cada dominio (MINEDU, 2013, pp 22-23)</p>	<p>los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad docente.</p>	<p>Capacidades de gestión</p> <p>Trabajo colaborativo con familias y comunidad.</p> <p>Desarrollo personal y profesional</p> <p>Conducta ético profesional</p>	
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--

Anexo 03

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN EMERGENTE

Variable 1	Categoría	Subcategoría	Códigos	Unidad de significado	Elemento emergente	Códigos	Unidad de significado				
Política de evaluación	Contexto	Tensiones y conflictos	Clima poco o nada armónico	<i>El gobierno creó un clima poco armónico.</i>							
			Reclamos, luchas	<i>La lucha era por una evaluación equitativa.</i>							
			Temor a perder el trabajo.	<i>Se creía que se iba a despedir maestros.</i>							
		Inestabilidad laboral	Despido de maestros, reubicaciones	<i>La intencionalidad era reducir maestros.</i>							
			Privación de su escala ya ganada.	<i>Nos quitaron todo lo que habíamos ganado.</i>							
		Pertinencia en los criterios	Criterios desatinados, indicadores opresivos, deben reformularse.	<i>Son criterios que hostigan y oprimen. Algunos criterios deberían reformularse.</i>							
			Hálito punitivo	Sanciona a los docentes				<i>Es una evaluación orientada a lo punitivo.</i>			
		No es punitiva		<i>Permite la superación docente.</i>							
		Diseño	Protagonismo de la escuela	Autonomía, descentralización				<i>Darle protagonismo es darle autonomía.</i>	La corrupción	Venta de plazas Acoso sexual.	<i>¡Me pidió quince mil soles!</i>
				Transparencia				<i>He vivido una etapa de transparencia.</i>			
	Tipo y cantidad de instrumentos		Desconocimiento de la realidad del estudiante.	<i>Quienes crean esos instrumentos son pedagogos de escritorio.</i>							
	Diseño de las pruebas		Evalúan aspectos subjetivos	<i>Se presta a subjetividades porque yo pienso una cosa, pero el Ministerio piensa otra.</i>							
		Conceptos memorísticos									
	Implementación	Problemas de comunicación	Imposición de la política	<i>El Ministerio ha entrado a imponer y no a dialogar.</i>							
			Carencia de formas dialógicas.								
		Logro de objetivos	Logros parciales	<i>Las vacantes son limitadas, el resto así haya aprobado no me interesa, no hay plata; o sea te siguen postergando.</i>	Maltrato docente	Denuncias, quejas Insultos, irrespeto.	<i>Tenemos que estar callados, sometidos, avergonzados.</i>				
			Descontento docente								
	Voluntad política	Carencia de una política clara	<i>Qué son cien soles más, cuando un congresista gana quince mil.</i>								
		No se ha revalorizado al docente.									
	Balance general de la política	Disminución niveles de tensión	Permanencia del conflicto	<i>Ese conflicto está latente</i>							
			Falta de atención al docente.	<i>Continúan porque no se escucha al docente</i>							
		Mejora elaboración de pruebas	Continúan siendo cuestionadas	<i>No capturan la aptitud y experiencia docente</i>							
			Se enfocan en situaciones reales.	<i>Han mejorado muchísimo.</i>							
		Satisfacción con la política	Docentes totalmente satisfechos	<i>He avanzado profesional y económicamente</i>							
Docentes medianamente satisfechos			<i>En un cien por ciento no, pero más contento</i>								
Docentes totalmente insatisfechos			<i>Definitivamente no, es un fracaso.</i>								

Variable 2	Categoría	Subcategoría	Códigos	Unidad de significado
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento disciplinar	Motivación a la lectura	<i>Me ha motivado a leer más.</i>
			Impulso a la capacitación	<i>Incentiva a prepararse.</i>
			Mejora en el desempeño	<i>Empaparte leyendo mejora tu rendimiento.</i>
		Planeación	Mejora en la planificación	<i>He aprendido otro tipo de planificaciones.</i>
			Desarrollo de actitudes para la planificación	<i>Ha obligado a desarrollar actitudes para la planificación y tu capacidad de autodidacta.</i>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Gestión didáctica	Desarrollo de la capacidad didáctica	<i>Ha desarrollado la capacidad de buscar elementos de la realidad para darle significatividad a las sesiones.</i>
		Evaluación de los aprendizajes	Aprendizaje en el diseño de instrumentos de evaluación	<i>Hemos aprendido a diseñar diversos instrumentos de evaluación.</i>
	Participación en la escuela articulada a la comunidad.	Capacidades de gestión y trabajo con familias	Deficiencias en la comunicación con las familias	<i>No hay una mejora en la comunicación con las familias.</i>
			Acercamiento a los padres de familia	<i>Tenemos más acercamiento con el padre de familia.</i>
	Desarrollo de la profesionalidad docente.	Desarrollo personal y profesional	Crecimiento personal y profesional	<i>Me ha permitido un crecimiento personal y profesional, mi economía ha mejorado.</i>
			Brinda estabilidad laboral	<i>Me permitió nombrarme, tener un trabajo dentro del estado.</i>
			Brinda mejores oportunidades	<i>Te da oportunidad de asumir un cargo jerárquico.</i>
			Agobio al docente	<i>Tenemos una vida personal, una familia y eso no se respeta.</i>
			Decepción del docente	<i>Me voy con la amargura de haber sido mal pagada en todo, con la labor cumplida, pero con mucha decepción, como la mayoría.</i>

## CARTA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN JUAN"



Emblemática, Gloriosa y Sesquicentenaria  
Institución Educativa Pública  
**"San Juan"**

"Año de la Universalización de la Salud"

Trujillo, 07 de Octubre de 2020

Oficio N° 168 -2020-GRE-LL-UGEL-03-IEP"SI"

Señora Profesora  
María Télcida Fuentes Ánanda  
Presente.-

**ASUNTO** : Autoriza ejecución y aplicación de Tesis

**REFER.** : Exp. N° 1489 de fecha 05-10-2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y asimismo en atención al documento de la referencia, mi Despacho autoriza la ejecución y aplicación de su tesis denominada "Política de evaluación y su incidencia en el desempeño docente de la institución educativa "San Juan", período 2012-2019. Al término de dicho estudio, brindarán a la institución el informe final y conclusiones a que arribó

Sin otro particular, aprovecho, la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y particular estima.

Atentamente,



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
UGEL N° 03 TNO  
I.E.P. "SAN JUAN"

*Dra. Fátima I Acevedo Diet*  
DIRECTORA

FIAD/DCNSJ  
GNAM/SDAA

Recy/Of.II- Mesa de Partes virtual IEP "San Juan"

## **Anexo 05**

### **INSTRUMENTO PARA RECOGER LA OPINIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD**

Buenos días/tardes/noches estimado (a) docente; en primer lugar, le agradezco por la gentileza de brindarme su valioso tiempo. El objetivo general de esta investigación consiste en determinar la incidencia de la política de evaluación sobre el desempeño docente durante el periodo 2012 – 2019.

No hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es su opinión sincera. La información es sólo para nuestro trabajo, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo para los fines de análisis. Gracias.

#### **CATEGORÍAS:**

##### **I. CONTEXTO**

1. Profesor/a ¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?
2. ¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?
3. Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?
4. ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?
5. ¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?



## **II. DISEÑO**

6. ¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?
7. ¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué parecen?
8. ¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?

## **III. IMPLEMENTACIÓN**

9. ¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados
10. ¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?
11. ¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?

## **IV. BALANCE GENERAL DE LA POLÍTICA**

12. ¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?
13. ¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?

## **V. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

14. ¿Cree que la política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?

## **VI. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.**

15. ¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?

## **VII. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

16. ¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?

## **VIII. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.**

17. ¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?
18. Finalmente profesor/a, ¿Cuál es su concepción del término evaluación?

***Muchas gracias profesor/a por su gentil apoyo***

## ANEXO 06

### TRANSCRIPCIÓN O DESGRAVACIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN

#### DOCENTE N.º 01:

**Profesora C. ¿Qué piensa sobre la actual política de evaluación docente?,  
¿Cree que los procesos han sido de calidad?**

Bueno como en todo proceso de evaluación siempre hay etapas, secuencias, de alguna forma es muy parecido a un examen de admisión a una universidad para saber qué conocimientos maneja o domina el docente, entonces... **no estoy en desacuerdo con la evaluación, tampoco estoy obviamente satisfecha, pero podría decir que sí estoy de acuerdo con la evaluación** que hasta ahora se ha ejecutado, con los procesos que se ha seguido.

**¿En qué aspectos no se encuentra satisfecha con respecto a esta política?**

Bueno, quizás la cuestión de... bueno para nosotros los contratados, por ejemplo, la cuestión de **capacitación exactamente en lo que es Pedagogía**, no tenemos mayor facilidad o apertura a las mismas y si quisiéramos pues podríamos hacerlo, pero tendríamos que **pagarlo nosotros mismos**, con nuestros recursos. El estado o el Ministerio de Educación no ha dado cursos gratuitos para los docentes en ese ámbito, en ese rubro; ya lo demás, depende de cada uno; o sea, lo que es razonamiento matemático, razonamiento verbal.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Los problemas y conflictos que se dieron entre el magisterio y el gobierno al implementarse esta política, obviamente **no fue un factor positivo** o que apoyó toda esta situación, se supone que ambas partes deben mantener una relación grata, amical; una relación al menos tranquila, exenta de situaciones problemáticas que es lo lamentablemente no fue un factor positivo. El magisterio busca el bienestar de todos los educandos, pero **el gobierno de una u otra manera creó un clima poco armónico**, es más, ni siquiera fue armónico.

**¿Piensa que la evaluación sea un elemento que sirva para premiar o castigar al docente?**

No, yo...lo he sentido como una manera de seleccionar, **seleccionar qué docentes tienen al menos eh... las capacidades** que el Ministerio requiere para poder conforme a esas capacidades que el docente domina pueda también exigir a los estudiantes desarrollar sus capacidades y saber cómo hacerlo también.

**Entonces, ¿Considera pertinentes los criterios establecidos para evaluar la labor del docente?**

Buenos, con respecto a la evaluación a través de las pruebas, simplemente es imparcial, el que realizó mal o bien ya es responsabilidad propia y depende de cada docente; sin embargo, respecto ya a la entrevista, creo que de una u otra manera **hay subjetividad en mayor o menor medida**, en una que otra institución, pero de todas maneras me parece que hay cierta subjetividad.

**De acuerdo a lo que menciona, ¿Está de acuerdo con el rol protagónico que se le ha asignado a la escuela en este proceso?**

De alguna manera, si tú deseas trabajar en una institución, pues vas a tener que pasar también por la evaluación de los representantes de esa institución, del director, en fin...entonces, ellos a partir de lo que el Ministerio también solicita realizan pues la evaluación que ellos creen más pertinente. **Sí estoy de acuerdo.**

**Con respecto al tipo y la cantidad de instrumento utilizados, ¿cuál es su opinión?**

Creo que, de alguna manera, este...podría haber cierta variación, porque se ha sabido a veces el hecho de que en los participantes haya algún amigo, o alguna persona cercana a un jurado que te evaluar, de alguna forma eso va a correr mucho a favor de él, en contra de los demás que también están compitiendo por esa posibilidad laboral. Yo creo que **en ese aspecto si sería negativo** el hecho de que **porque es mi amigo, porque es mi pariente o porque me lo recomendaron**, allí sí estaría obviamente en desacuerdo.

**Y sobre el diseño de las pruebas, ¿qué opina?, ¿qué le parece?**

Con respecto a ellas, **no tengo un punto específico para criticarlas**, porque si bien es cierto... es una evaluación que intenta reunir las capacidades que el docente tiene para poder desempeñar esa función con sus estudiantes; entonces, claro que se podrían mejorando sí, sí, y también el Estado, el MINEDU

debería apostar por eso, porque si muy bien nosotros los docentes sabemos que si necesitamos de alguna capacitación o bien lo hacemos por nuestra cuenta o bien nos matriculamos en alguna, porque por sí el estado en grandes cosas anualmente respecto a ello no he escuchado.

**¿Qué aspectos cree que se podrían mejorar en el diseño de las pruebas?**

Creo que el Ministerio debería realizar en fechas adecuadas capacitaciones sobre aspectos pedagógicos, sobre la manera, la forma de enseñar a los estudiantes, la didáctica del aprendizaje, etc.

**¿Cree que la política de evaluación del desempeño docente ha logrado los objetivos propuestos?**

Bueno, tal vez al cien por ciento, obviamente no lo ha conseguido, pero creo yo en más del cincuenta por ciento, incluso **sesenta, setenta por ciento**, considero que sí.

**¿Qué piensa sobre los mecanismos de comunicación de la política empleados por el MINEDU?**

Creo que los mecanismos de comunicación se dan a través de los medios de comunicación, mediante un decreto o algún curso de capacitación, también los afiches o entre los mismos docentes o los directores, quienes comunican a su personal, sí **me parecen apropiados**.

**En su opinión, ¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

**No, no creo que exista una voluntad para mejorarla**, no.

**¿Qué le hace pensar eso?**

En realidad, muchos avances en cuestión educativa respecto al trabajo docente no han habido grandes cosas en realidad, más que ciertos cursos o capacitaciones de cuando en cuando, nada más, algo que me haya dejado asombrada no, no he visto.

**¿Cómo ve la relación entre el gobierno y los intereses del sindicato? Según los autores cuando esta política se implementó el Sutep se opuso arduamente ¿Cómo ve ahora esa relación?**

Bueno, al menos **ya no he escuchado alguna protesta a algún comunicado a través de los medios de comunicación** ya que ahora por la misma situación que estamos inmersos no se puede salir a las calles para alguna protesta, no sé si

es que no les dará tiempo, específicamente a los nombrados porque son ellos los que sienten que se perjudican más, pero no, no he escuchado.

**Según su punto de vista, ¿La política de evaluación le ha brindado mejores herramientas y recursos para el aprendizaje?**

Pero eso... lo he visto yo por mi cuenta pues, la forma como yo enseño, las estrategias que utilizo las he podido obtener en las capacitaciones que he participado **con mis propios recursos económicos.**

**Entonces, ¿Esta política ha incrementado su nivel de dominio disciplinar?**

**No**, yo creo que esto es como un colador, **un colador para seleccionar a algunos docentes para que puedan laborar.**

**Entonces, ¿Usted cree que esta política se ha creado para purgar a aquellos docentes con un rendimiento menor?**

Sí, algo así.

**Finalmente, ¿Cree que la política de evaluación docente ha contribuido a mejorar tu desempeño profesional?**

¿Esta política? **No**, **porque finalmente, por lo general, siempre he... he tenido que hacerme mis tiempos para mi capacitación** que siempre han sido durante mis vacaciones, e incluso después de obtener el título también he tenido que separar mis tiempos, mis fines de semana para realizar mis estudios de posgrado para obtener de alguna forma un poco más de conocimientos.

**¿En conclusión, se siente satisfecha con esta política de evaluación docente?**

**No estoy totalmente satisfecha**, pero tampoco estoy insatisfecha, yo creo que el Minedu podría mejorar esa política de evaluación, ¿no? Pero...todo depende de ellos pues, o sea los profesores podríamos de alguna u otra manera estar dispuestos, pero si ellos no ponen de su parte ya, a nosotros qué nos queda, simplemente aceptar lo que ellos dispongan.

## **DOCENTE N.º 02**

**¿Qué piensa respecto a la política de evaluación del trabajo docente?**

**¿Cree que los procesos que se han seguido han sido de calidad?**

Creo que algunos **procesos de evaluación son muy subjetivos** porque están relacionados con la opinión de la persona que generalmente nos observa en el aula. ¿Entonces, a veces este...cuando la persona encargada de realizar la

evaluación de los docentes no está lo suficientemente calificada para ejercer esta función puede caer en una subjetividad no? Para ello sería importante que tengan herramientas o rúbricas para que pueda hacer una evaluación objetiva que aporte al crecimiento profesional y personal del docente.

**¿Qué opina de los criterios establecidos por la política para evaluar la labor docente?**

Creo que la mayoría de esos **criterios sí son pertinentes** para evaluar el desempeño.

**¿Cree que la evaluación docente es un elemento que premia o castiga al docente o que se ha creado para purgar a aquellos docentes con un rendimiento deficiente?**

Bueno, por lo que he podido apreciar **no es una evaluación punitiva**, creo que persigue el desarrollo del docente; sin embargo me parece que falta mayor **capacitación de parte de las personas que están encargadas** de ese tipo de evaluaciones para que no solamente se evalúe los conocimientos del docente; sino también se le pueda **brindar herramientas** para poder mejorar su práctica pedagógica en el aula a través de un modelado, a través de herramientas que se le facilite al docente y no tanta teoría porque la mayoría de los docentes conocemos la teoría relacionada a la educación, al currículo nacional, etc.

**¿Qué opina sobre el protagonismo que se le ha brindado a la escuela en este proceso?**

Respecto a ello, **bueno creo que su consideración es importante, pero debería haber un especialista** de por medio para que la evaluación pueda ser justa para el docente y tenga la oportunidad de tener una plaza u obtener un ascenso de acuerdo al esfuerzo, a la experiencia que tiene el docente.

**Con respecto a los instrumentos utilizados para evaluar el trabajo docente, ¿qué le parecen?**

En algunos casos las pruebas tienen cierto nivel de confiabilidad, no es al cien por ciento, por eso **estoy de acuerdo solo con algunos instrumentos** como las guías de observación para evaluar el desempeño del docente.

**Sobre el diseño de las pruebas, ¿Qué opinión le merece?**

Me parece que son **muy extensas y no logran capturar la aptitud, el conocimiento y la experiencia del docente**; además son **solo una parte** de una herramienta

para la evaluación, pero no creo que sea la evaluación estricta como tal, la única herramienta para tener una idea del desempeño del docente.

**¿Qué opina sobre los mecanismos de comunicación establecidos por el Minedu para informar al docente?**

Los medios utilizados para comunicar al docente son las redes sociales, la página web del Minedu, creo que se debería dar **mayor prioridad a los docentes que laboran en el sector rural** porque en muchas ocasiones no son partícipes de este proceso porque a veces desconocen las fechas o no tienen acceso a internet o señal de celular, es un poco complicada la situación para ellos.

**Entonces, ¿Cree que la política de evaluación del desempeño docente ha dado los resultados esperados?**

Creo que no, que todavía el proceso de evaluación que se está desarrollando actualmente con todos los cambios en el currículo y en el tema de desarrollo de competencias, creo que todavía **está en una fase...se podría decir inicial** de la evaluación porque no todos los docentes manejan el currículo nacional y todavía desconocen a veces las competencias, las capacidades y los desempeños y en esas circunstancias es un poco complicado realizar una evaluación justa para todos.

**¿Piensa que existe voluntad política para para mejorar la actual política de evaluación del desempeño docente?**

Yo creo que **sí**, si no que a veces **las personas** que están a cargo de estos proyectos o de estas implementaciones a veces **no están lo suficientemente preparados** como lo requiere el cargo, a veces por el tema de corrupción o de repente designación a dedo.

**¿Y cómo percibe la relación entre el gobierno y el sindicato de maestros?, puesto que, según los autores, este fue uno de los que más se opuso a la implementación de esta política.**

En los últimos años, parece que **se ha podido llegar a acuerdos**, no se ha visto un enfrentamiento o un plan de confrontación porque se ha llegado a ciertos acuerdos y se ha planteado algunos beneficios para los docentes contratados y nombrados, creo que las huelgas anteriores han tenido peso y también el diálogo con las autoridades.

### **¿Cree que se ha mejorado en la elaboración de las pruebas?**

Considero que sí, el Minedu ha mejorado en la elaboración de los exámenes, ya que antes se medía el tema de la memoria, conceptos memorísticos tipo examen de ingreso a la universidad, solamente memoria, conocimientos de pedagogía, conceptos y definiciones teóricas en cuanto a la especialidad y la pedagogía, pero **no ha brindado ningún tipo de capacitación que haga alusión a los exámenes de docentes.**

### **¿Se siente satisfecha con la política de evaluación de su labor docente?**

Estoy medianamente satisfecha ya que...bueno, me parece que ahora es mucho mejor que la política de evaluación anterior, ya que en este caso se toma en cuenta la trayectoria del docente, si es que ha tenido méritos, si es un docente destacado, además del tema de conocimientos y su práctica pedagógica, algo importante también que no se ha tomado en cuenta, pero que se debería incluir algún tipo de prueba o test psicológico para poder brindar apoyo al docente en caso lo requiera ya que no siempre en las instituciones educativas están los profesores idóneos en cuanto a moralidad se refiere.

### **¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Bueno, me ha motivado a que pueda leer un poco más, me informe acerca del tema, participe de algunas charlas o capacitaciones organizadas por la Ugel u otras instituciones relacionadas al campo de la educación.

### **¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Bueno, creo que esta política educativa para el tema de contrato docente no brinda las herramientas suficientes para mejorar la práctica pedagógica, solo se trata temas que se relacionan con la realidad, son más relacionados con casos de la práctica pedagógica como la toma de decisiones en relación a nuestra capacidad de respuesta, de empatía con respecto a las circunstancias que se plantean en los casos tanto en el examen de contrato, de nombramiento y de ascenso.

Con respecto a la evaluación de los aprendizajes, no ha servido en realidad de mucho para mejorar la práctica de los docentes ya que por una parte es una evaluación un poco subjetiva en cuanto a la apreciación de la persona que está a cargo de realizar la evaluación, no ha mejorado las prácticas de los docentes



a mi parecer, pero sí creo que ha incentivado a muchos docentes a que sigan esforzándose, lean, se preparen, que obviamente los docentes nos preparamos, nos capacitamos por nuestro lado a través de tutoriales, de repente trabajos colegiados con nuestros compañeros que tienen mayor manejo de herramientas informáticas, conocimientos de la práctica pedagógica.

**¿Cree que la política de evaluación del desempeño docente afecta la estabilidad laboral?**

La mayoría de políticas educativas **creo que sí buscan la estabilidad laboral de los docentes**, pero así también como hay docentes que trabajan por vocación para el magisterio hay también otras personas que no merecen estar ocupando un lugar en las aulas porque están a cargo de los jóvenes; sin embargo me parece que **es una buena herramienta para la evaluación de los docentes, lo único que se requiere es seguir implementando con mejores oportunidades para los docentes**, no que sea una evaluación punitiva para ver quien hace las cosas bien y quien hace las cosas mal; sino por un tema de reconocer qué fortalezas y debilidades tienen nuestros maestros para poder apoyarlos a través de programas de mentoría o de coaching que permita realmente mejorar las prácticas pedagógicas ya que me he percatado que la mayoría de docentes tienen la predisposición de ser partícipes de ese tipo de actividades, el detalle es que el Ministerio no brinda las herramientas necesarias para que pueda darse esta circunstancia que es tan necesaria para que el docente mejore su práctica educativa.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Con respecto a mi capacidad de gestión y trabajo en la comunidad, considero que no he mejorado.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Considero que la política de evaluación docente **me ha servido de manera indirecta para mejorar mi desempeño docente, ya que a partir de ella he tenido que prepararme más; es decir participar de cursos presenciales y/o virtuales que ha ofrecido el Minedu.**

## DOCENTE N.º 03

### ¿Qué opina sobre la política de evaluación de la labor docente?

A mí me parece que **la evaluación sí es importante** porque hay profesores que a veces **descuidamos nuestra preparación y actualización docente**, porque hay muchos colegas que por ser profesores piensan que lo saben todo y ahora los cambios en todas las profesiones van avanzando y son cambios para bien. Pienso que sí es bueno que haya esas evaluaciones porque la coyuntura es diferente, los tiempos de antes son diferentes a los tiempos actuales, los estudiantes de ahora conocen más, son chicos que estudian más, que son conscientes de los momentos que estamos viviendo respecto a la competitividad; por lo tanto, estudian y conocen más con respecto al estudiante de años atrás.

### ¿Qué le parecen los criterios establecidos por esta política?

Bueno ahora las políticas educativas cambian de acuerdo a los gobiernos y a veces tomamos modelos copiados de otros países, pero más que todo, en mi opinión, esto radica en el factor gobierno, cambio de gobierno, hay otras políticas, las cambian de nombre, pero en resumidas cuentas casi es lo mismo. Ahora vivimos unos momentos en los cuales los profesores nombrados se sienten un poco preocupados dado que están siendo evaluados y a muchos los van a evaluar, **tienen miedo de perder su trabajo**, pero hay que verle el lado bueno, **al profesor le permite superarse, preocuparse más por su capacidad**, porque pienso que el profesor debe ser una persona que siempre debe estar en constante estudio, preparación, actualizándose y bueno **estos criterios, las pruebas, las entrevistas para la permanencia y para nombrarse están bien, yo estoy de acuerdo porque un profesor tiene que estar preparado, capacitado, debe tener bastante conocimiento porque tenemos una sagrada misión, nosotros estamos difundiendo conocimientos, estamos formando ciudadanos y no vamos a estar con los mismos conocimientos de ayer, sino con los conocimientos actuales**, hay que proyectarnos con lo que va a suceder más adelante; sino que el detalle es a veces cómo se lleva a cabo; por ejemplo para nombramiento, el **examen para nombramiento docente está bien planteado**, pero a veces no se ejecuta bien, porque dado que la corrupción campea en todas las esferas, en todos los sectores laborales, hay nombramientos bien realizados, **hay profesores preocupados que se capacitan, estudian más, estudian su maestría, su doctorado, están preparados, pero a veces en el proceso de nombramiento las**

plazas ya están compradas, por decirlo de alguna forma, las cosas están arregladas para beneficiar a los docentes que supuestamente han pagado pues a la comisión y al hablar de comisión estamos hablando del director y todo su comité de evaluación.

**Ya que hace referencia al respecto, ¿Está de acuerdo con el protagonismo que se le ha brindado a la escuela en este proceso?**

Claro el primer paso es pasar la primera valla, en este caso para nosotros los contratados tenemos que superar la mínima nota catorce, los ciento cuarenta puntos y luego ya pasa la siguiente fase que es la institución educativa. ¡Ahí es cuando!, ahí es cuando sucede que el profesor de alguna manera ya, nos desilusionamos porque vamos a concursar y nos encontramos con este tipo de situaciones, corrupción pues ¿no? No digo en todas las instituciones, pero ahorita la corrupción campea en los diferentes ámbitos y la educación no está exenta de la corrupción; por eso ahora hay profesores que aprobamos el examen y entramos a la siguiente fase y nos encontramos con corrupción y nos desilusionamos porque invertimos dinero, tiempo en estudiar un posgrado, pero nos encontramos con este tema de la corrupción en las instituciones educativas y el nombramiento se posterga ya cuando no tienen como desaprobarte, retrasan el nombramiento.

Me parece magnífico que se evalúe al docente y pueda ingresar a un proceso de nombramiento porque se combina conocimientos y el trabajo en sí del docente porque aquí en la segunda fase, qué es lo que incluye, incluye la clase magistral que es la parte medular se puede decir, del profesional en pedagogía, tiene que exponer su clase y ahí también se evalúa la entrevista personal y también se evalúa lo que es el currículum, los estudios del postulante para una plaza vacante, me parece que está muy bien, me parece correcto, pero a veces la corrupción, el favoritismo está ya en la misma institución educativa, o sea veo que el proceso de evaluación del Minedu está bien; sino que discrepo en la forma cómo se lleva a cabo en algunas instituciones educativas, no en todas, porque en la mayoría de instituciones educativas, pienso que sí el profesional logra esa estabilidad porque de acuerdo a esa estabilidad implica ya la familia, ubicarte en un solo sitio, acceder a un préstamo, proyectarse a construir una casa, pero cuando un profesor está en contrato está como un gitanito, en diferentes puntos y a veces está cerca de la familia, a veces le toca lejos de la

familia y estamos con la incertidumbre si vamos a tener trabajo o no para el siguiente año.

### **Y ¿qué le parece el diseño de las pruebas?**

Sí, en las pruebas las que más sufren son las que aspiran a un nombramiento en el nivel inicial porque ahora se exige pasar la valla y aprobar matemática, entonces las colegas del nivel inicial ahí sufren, no son tan hábiles en matemática, o sea ellas pasan valla haciendo sus puntos en comprensión lectora y en sus conocimientos pedagógicos respecto a su área, pero qué pasa que ahora nos piden que tenemos que pasar las tres sub pruebas; o sea que un profesor de inicial puede ser muy competente en los conocimientos de su especialidad y en la comprensión lectora y pasan la valla en estos aspectos, pero en matemática ahí es donde sufren y de no pasan la sub prueba razonamiento lógico. Yo pienso que debemos de pasar la valla de lo que es la especialidad, en este caso los afectados son también los profesores de arte, los profesores de educación para el trabajo, hay profesores muy competentes en su área, pero no pasan la sub prueba de matemática y por eso no pueden continuar. El profesor tiene que esmerarse y separar un presupuesto de lo que gana para estudiar, prepararse, capacitarse y creo que la etapa de la clase magistral debe ocupar un sesenta por ciento porque es nuestro trabajo, o sea es el quehacer día a día con nuestros estudiantes, ahí el profesor debe tener un nivel un poco más alto, porque hay profesores que pueden ser muy buenos para el estudio, son muy inteligentes, rápidos para desarrollar una prueba, pero vayamos al campo de acción donde interactúa con sus estudiantes, tenemos que estar dotados de diferentes metodologías, estrategias para que nuestros estudiantes aprendan, eso debemos de tener en cuenta, elevar el puntaje en lo que es la clase magistral.

### **Con respecto a todo lo que manifiesta, ¿cree que existe voluntad política para mejorar la política de evaluación del trabajo docente?**

Si hablamos en cuanto a las remuneraciones, a lo que hemos estado ganando más antes, nosotros ganábamos muy poquito y tal vez el profesor se ha acostumbrado a ser artista como yo digo, ser profesor y ocuparse en otros menesteres porque si nos remontamos al año cuando yo empiezo mi labor docente en el 2001, cuánto ganaba, ganábamos setecientos soles con horas completas y hemos estado postergados ganando mil soles hasta el 2016.

**Entonces ¿cree que esta política ha mejorado el nivel económico social del docente?**

Claro **ha mejorado** porque con respecto al 2016 y el año actual estamos ganando más del doble, **estamos ganando el ciento veinte, ciento treinta por ciento más** y eso ha permitido que el profesor se prepare más, se capacite, actualice su currículum.

**Cuando la política de evaluación del trabajo docente se implementó, el Sutep se opuso férreamente, ¿cómo percibe ahora la relación entre el gobierno y el Sutep?**

Lo que te he explicado es en la parte económica, pero lo que el Sutep ahora está reclamando es más sueldo de lo que nosotros estamos percibiendo, está defendiendo también la estabilidad laboral y **sus representantes lo que persiguen es una participación política**; o sea los intereses del profesor, en mi opinión, son temas que pasan a un segundo plano, porque los dirigentes del Sutep **lo que quieren es beneficiarse económicamente**, porque frente a una huelga, **hay un arreglo entre los representantes del Minedu y los representantes del Sutep**, por lo general, no? Y los que venimos trajinando ya dieciocho, veinte años nos damos cuenta que los representantes del Sutep lo **que buscan es protagonismo y beneficiarse económicamente**, es por eso que hay diferentes bandos del Sutep, están divididos y eso es más que todo porque la mayoría de dirigentes quieren beneficiarse individualmente y sacar provecho de ese cargo.

**¿Cree que la política de evaluación del desempeño docente ha dado los resultados que se esperaba?**

**Pienso que sí, está mejorando**, en la educación estamos mejorando, en la prueba ECE hay varias instituciones educativas que han recibido una bonificación por parte del Minedu para sus docentes, ahora el rendimiento académico de nuestros estudiantes ha mejorado, **esta política educativa, pienso que está bien, al profesor lo incentiva, lo obliga más que todo, lo obliga a superarse.**

**Y sobre los mecanismos de comunicación utilizados por el Minedu para dar a conocer la política, ¿qué opina?**

Ahora con la tecnología sirve de mucho **las redes sociales** para que el profesor se mantenga informado de las políticas que el gobierno implementa, a través del internet, de tal manera que el profesor tiene que estar informado.

**¿Cómo ha influido la política de evaluación en su desempeño profesional?**

Más que todo **ha ayudado en la parte económica porque ahora ganamos más**, el profesor tal vez más antes iba a enseñar de una manera, por decirlo de alguna forma, a regañadientes por la remuneración que era muy baja, pero ahora estamos con una remuneración regular, **el profesor se siente un poco más contento, más aliviado y puede hacer su trabajo con mejor predisposición** y más motivado.

**Y en el aspecto didáctico, ¿cree que ha mejorado su desempeño?**

**Sí claro ha mejorado**, porque el universo de docentes es grande y todos no logramos una plaza laboral para contrato o nombramiento, dado que hay muchos profesores que ya pasamos los cincuenta años y ya no trabajamos en otra profesión, estamos dependientes en un cien por ciento de una plaza docente porque es un trabajo que lo venimos ejerciendo ya por varios años, pero sucede que las plazas docentes solo son para una fracción de ese universo de docentes; ahora también lo que apoya es que el Minedu envía libros a nuestros estudiantes, yo que he trabajado en la sierra, en el ande liberteño, por Santiago de Chuco, Huamachuco, llegan los textos de las materias más importantes, tal vez faltarán algunos, pero sí llegan, los estudiantes ya no compran libros; el Minedu también apoya con la alimentación de los estudiantes mediante el Kali Warma, donde he trabajado por la zona de Cochorcos, los estudiantes vienen de caseríos más pequeños, el Minedu les ha enviado bicicletas para que se puedan trasladar.

**En cuanto a su nivel de dominio disciplinar, ¿la política mencionada ha contribuido a incrementarlo?**

**Sí**, porque hay en el caso de matemática, hay formas cómo uno puede desarrollar sus ejercicios y salen nuevos ejercicios, entonces el profesor tiene que estar capacitándose para poder aprender nuevas estrategias y ejercicios más actualizados porque ahora a los estudiantes poco se les enseña operaciones puesto que los enfoques son en base a la resolución de problemas relacionados a su contexto.

**¿Se siente satisfecho con esta política de evaluación de su desempeño laboral?**

**Satisfecho...** para lo que estábamos antes, ahora el profesor se siente un poco más aliviado, **satisfecho en un cien por ciento no, pero más contento**, más aliviado por los apoyos del Minedu hacia las instituciones educativas que se encuentran un poco distantes de la costa. El Minedu también brinda

capacitaciones virtuales gratuitas; sino que a veces no lo aprovechamos como debe ser, nos descuidamos, pero sí el Minedu o en Perú Educa hay capacitaciones todo el año.

#### **DOCENTE N.º 04**

**¿Cuál es su opinión sobre la actual política de evaluación de la labor docente? ¿Qué piensa de los procesos que se han seguido hasta hoy?**

Hay muchas falencias con respecto a lo que se exige y lo que el Ministerio nos da, te hablo como contratada. Pienso que si uno no invierte, el docente tiene que invertir económicamente en su capacitación; o sea de mi sueldo, de mi dinero tengo que pagar para poder capacitarme y poder rendir un buen examen.

**¿Qué opinión le merece las fases, las etapas, los criterios establecidos por esta política para evaluar el trabajo docente?**

Lamentablemente yo he tenido dos experiencias, una fue en el colegio (...) en el distrito de Paiján, para nombramiento, pasé la primera etapa, pasé la entrevista y en plena clase el director que estaba en la parte de atrás del aula con otro miembro del comité de evaluación, yo estaba desarrollando mi clase y ellos estaban que se reían, que conversaban, no prestaban atención; ahora, de repente a mí me faltó carácter, yo no supe centrarme en el sentido de decirles por favor cállense, porque son autoridades, son personas que deben guardar respeto a la persona que estaba adelante, no sé si se acordaban de algún chiste entre ellos, pero pienso que debe haber más seriedad. Al siguiente año, me encontré con una profesora que era de Paiján en otra institución educativa y me dijo ¡qué hermanita, esa plaza ha estado vendida! ¡Ha costado siete mil soles!, me dijo, por eso qué caso te iban a hacer a tu clase modelo, si ya estaba vendida, esa es mi experiencia, ¿no? Entonces para mí, no son los criterios; sino debe haber más transparencia de repente con los procesos de evaluación, otro camino, buscar otro camino.

Ese fue un caso, al siguiente año, volví a pasar el examen; o sea pasé de la primera etapa a la segunda, que es la entrevista, en el colegio (...) en el distrito El Porvenir, solo éramos dos que habíamos aprobado para ese colegio, dos del área de comunicación, yo tenía puntaje más alto, entonces me voy, me presento con el director que es un sacerdote y de frente me dijo: mire señorita, yo a usted, ni siquiera me voy a tomar el trabajo de observar su clase, nada, porque no me interesa que usted se nombre acá, para que usted se nombre en este colegio



tiene que por lo menos haber trabajado dos años, haberse dedicado de lleno al colegio y hacer hasta Pastoral, porque yo tengo que conocer a los profesores a quienes voy a nombrar; o sea como si él me fuera a nombrar, me dio a entender que yo había dado el examen por las puras, ¡qué se cree! ¿Cómo te explico? Fue una situación bastante, para mí no vergonzosa; sino para él, hablaba como si el colegio fuera de su propiedad, eso sucedió ese día que me fui. Entonces yo, volví a insistir, el tercer día, **volví a insistir ¡y me dijo que quince mil soles! ¡quince mil soles! ¡quince mil soles! Yo le dije que no tenía plata,** no tenía dinero. Ahora el año pasado, sí he tenido mejor suerte, porque postulé para Huamachuco, también volví a pasar para la segunda etapa y me fui a presentar ¿sabes dónde? En el distrito de Chugay, ¿Huamachuco adentro? En un caserío del distrito de Chugay, y ahí sí me presenté, pero el problema fue que es muy lejos, es un día y medio de viaje porque es trocha y ahí tenía que quedarme, era para quedarme ahí a vivir y venir pues cada tres meses, mensual imposible porque sale carísimo y desistí, de esa plaza sí desistí. El director muy buena persona, quería que vaya a trabajar, porque hace falta profesores allá, aunque el colegio estaba un desastre.

### **Con sus experiencias, me ha contestado la mayoría de preguntas**

Jajaja, sí, yo ya me hubiera nombrado, calculo hace cinco o seis años me hubiera nombrado ya.

### **Entonces ¿cree que la política de evaluación de la labor docente ha dado los resultados esperados?**

A mí personalmente no, a mí no, yo sí soy consciente que en algo tengo que darle la razón al Ministerio en que de repente, uno como profesor, económicamente no nos alcanza, en mi caso yo tengo tres hijos, y mi esposo, somos mi esposo, yo y mis tres hijos y él también, su sueldo que digamos no es muy elevado, no gana muy bien, entonces ajustamos un poco, pero yo tengo esa **necesidad primigenia de nombrarme porque yo sé que nombrándome voy a tener un sueldo fijo, voy a tener una estabilidad para poder seguir estudiando** porque yo anhelo seguir estudiando, hace poquito lo conversaba con mi papá y él ya me inscribió para empezar a estudiar el inglés en la universidad (...) él lo va a pagar, porque en el siguiente mes empiezan las maestrías y yo voy a adelantar el inglés, pero él me está apoyando.



## ¿Cree que existe voluntad política para mejorar la efectividad de la política de evaluación del trabajo docente?

Es difícil responderte esa pregunta ¿sabes por qué? Porque una persona no puede lograr el cambio en un grupo porque el Minedu son muchas personas, entonces **de repente el interés o las ganas hay, pero de uno y otro, mas no de todos;** sino no se vieran los casos de corrupción con respecto al tema de las tablets por ejemplo, esa desidia, esa corrupción; otro aspecto es que actualmente a nosotros la educación nos limita, nos limita a llamar la atención a nuestros estudiantes, a castigarlos de repente haciendo una tarea adicional o un castigo para exigir el respeto para el docente, no sé si me dejas entender. El tema está ligado con lo legal también, el código del niño y del adolescente donde nos imposibilitan a nosotros como docentes, un llamado de atención, un grito o cualquier tipo de reprimenda en contra del estudiante cuando su accionar sea negativo y eso es lo que a nosotros nos somete, nos amarra las manos para poder hacer más y **los estudiantes sí pueden faltarle el respeto a uno y eso está contemplado en la ley, la ley permite que estos mocosos nos falten el respeto, que pasen por encima de nuestra autoridad y nosotros tenemos que estar callados, sometidos, avergonzados** todavía encima porque el padre viene y te reclama por qué le gritaste a su hijo, por qué le pusiste esa nota, en lugar de decirte profesor discúlpeme, yo ayudo a mi hijo a que esta semana se ponga al día, a que haga su tarea, no, todavía el padre y el hijo vienen a faltarte más el respeto, esa es doblemente una falta porque apañás la acción negativa del hijo y todavía te enojas.

Mucho tiene que ver la voluntad política porque nosotros, **si hablamos de profesiones, somos los peor vistos, políticamente nosotros somos la última rueda del coche.** Cuando hablan de aumentos, cuando hablan de remuneración salarial **según el trabajo que nosotros desempeñamos somos mal vistos, piensan que nuestro trabajo, que nuestro trabajo solamente consistir en transmitir conocimiento, que no va más allá de la parte humana,** de lo que en verdad uno siente, a veces dejamos a los hijos en casa con los problemas, colgamos esa mochila de problemas y de conflictos que tenemos en casa, los dejamos afuera en la puerta del colegio para entrar al salón convertidos en otro ser humano, en un ser humano que llega para dar todo de sí, porque así es como yo lo veo: Los estudiantes para mí son mis hijos, mi responsabilidad, mi preocupación, porque

sé que si yo hago un buen trabajo con ellos, ellos van a ser seres humanos que más adelante, tal vez no me lo agradezcan, pero yo al verlos realizados, ingenieros o un buen electricista, un buen ser humano que aporta a su sociedad, que ayude a los demás, yo habré logrado mucho.

**¿La política de evaluación del trabajo docente ha incrementado su nivel de dominio disciplinar, le ha brindado mejores herramientas, recursos para aplicar en el aula?**

Ah sí, sí, en el sentido por ejemplo del acceso a Perú Educa, he ingresado a uno que otro curso en el que he podido estudiar y es gratis, ha mejorado. Después, también venían del Ministerio, de la Ugel a brindarnos capacitaciones.

**¿Se siente satisfecha con esta política de evaluación de la labor docente?**

No, no, hay muchas carencias. A mí nadie me ha contado de la corrupción que existe en algunas instituciones educativas en los procesos de nombramiento, yo lo he vivido y lo único que me quedaba era...a veces, un poco de debilidad, me ponía a llorar pensando que, uno quiere nombrarse, porque yo pasé la etapa, yo he dado mi examen, he pasado a la segunda y debería tener la oportunidad por lo menos de que se me tome cuenta en el momento de la entrevista, la clase modelo, pero ni siquiera eso.

**Y sobre el diseño de las pruebas ¿qué opinión le merece?**

Yo estoy de acuerdo porque soy del área, en el tema de comprensión lectora, de currículum todo está perfecto, pero en cuanto a razonamiento matemático, ahí nosotros tenemos que invertir, económicamente yo invierto en capacitarme, en matricularme en esos cursos para la evaluación sobre todo en razonamiento matemático porque no soy buena en eso; o sea no me memorizo fórmulas, no me memorizo técnicas y como no lo practico, me olvido y como los exámenes son al año o cada dos años, pierdo práctica porque no estoy ejercitando, desarrollando ejercicios de matemática, entonces tengo que volver a invertir cada vez que voy a dar examen.

**En base a su experiencia, ¿Qué piensa respecto al protagonismo que se le ha brindado a la escuela en este proceso?**

No estoy de acuerdo, no. Es bien conocido que uno en el colegio donde trabaje, si eres una persona, este... bueno, digámoslo bonito, si eres una persona comprometida con la institución; por ejemplo, ¡formen comisiones, comisión de aniversario! Yo, ¡comisión para ver los premios! Yo, como apoyas en todo, todo

el mundo te quiere, te quiere la directora, sobre todo si los haces ahorrar y logras hacer todo gratis, más todavía te quieren; entonces, esa clase de profesores se hacen querer y al momento de evaluar, como hay plazas, dicen yo quiero que se nombre ese profesor porque él es buen profesor, está siempre pilas, él ayuda; o sea no es **la evaluación imparcial, antes de, ellos ya tienen un candidato** para esa plaza, claro que tiene que pasar la primera valla que es la prueba, pero ya está con esa predisposición; por ejemplo si hay tres candidatos y logró entrar su favorito, pero tiene que pasar el filtro de la entrevista y la clase modelo, obvio que ahí le van a ayudar.

### **¿Cómo ve la relación entre el gobierno y el Sutep con respecto a la política de evaluación?**

Es una situación de comodismo, ahí se acomodan los líderes, los que están como representantes de esta organización que es el Sutep que tiene cierta representatividad para los docentes, pero **yo no me siento representada por ellos. No, yo no, porque ellos buscan siempre beneficiarse** los que están arriba, políticamente, y el resto no les interesa a lo que van, que es el beneficio de todos los docentes del Perú, no solamente de los líderes. Siempre se ha manejado de esa forma, no me parece.

### **¿Cree que la evaluación sirve para premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a los docentes con menor desempeño?**

Yo pienso que **el tema de la evaluación sí está bien porque lo que busca es que el docente cada vez se supere y vaya mejorando sus estrategias** porque tiene que conocer lo que va a enseñar, las formas, qué cosa vas a enseñar, tus competencias, cómo lo vas a enseñar, tus estrategias, cómo vas a saber si tus estudiantes han aprendido o no, tus instrumentos de evaluación. Entonces conocer eso es básico, pero hay docentes que no lo hacen, que no lo saben, que lo mandan a hacer, que pagan para que les elaboren todas estas herramientas que utilizamos para nuestro trabajo en aula, entonces **está muy bien que se dé la evaluación para purgar a aquellos coleguitas que no lo hacen, que no están preparados, que no se comprometen con el aprendizaje.**

Sin ir muy lejos, en el colegio (...) donde he trabajado en dos periodos diferentes, hay dos profesoras que a mí me admira que hasta la fecha; o sea esas profesoras van a llegar a su límite de edad y las van a cesar y nunca han sido, cómo te explico, pasan por agua caliente, a mí me consta que ellas pagan para,

compran sus sesiones, son nombradas, pero así no juega Perú. Ellas enseñaban razonamiento verbal y tú me dirás porque les dan solamente razonamiento verbal, porque la coordinadora sabía que eran malas profesoras, pero aun así las mantienen ahí, les da pena y por pena las siguen manteniendo y les dan razonamiento verbal y al profesor contratado sí, que enseñe comunicación, pero los estudiantes se van contra uno, me decían profesora, la profesora ya me jaló porque no le gusta mi cara, porque hago mucha bulla, pero cómo no van a hacer bulla esas criaturas si ella llegaba a venderles las hojas y que desarrollen y que no hagan bulla, pero explícales pues, qué son analogías, cuántos tipos de analogías existen, ejercita con ellos, desarróllalo con ellos, no, se sentaba dice ahí y llamaba e iba poniendo nota ¿ya hiciste tu tarea? Ya ¿no la has hecho? Ya, cero, cero y ella me pasaba su registro, dos, tres aprobados, todos jalados y la coordinadora me dijo: no consideres la calificación de ella, pon tu calificación, cuando se tomaba en cuenta todavía razonamiento verbal; o sea esa situación yo la he presenciado, la he palpado. Yo pienso que la evaluación a estos docentes debería purgarlos porque esa plaza debería ser de un profesor que de verdad quiera trabajar y que lo quiera hacer como debe de ser, con su sesión, planificando con los instrumentos, con todo lo que se nos da para lograr el objetivo: que el estudiante aprenda.

**¿Cree que la política de evaluación docente le ha ayudado a mejorar su desempeño laboral?**

Claro, porque a la fuerza y es así en mi caso, en mí caso porque soy desidiosa. Si tú me das a escoger un domingo entre tener que sentarme en la computadora y tener que hacer un curso y toda la semana no los he visto a mis hijos porque llegaba en la noche en la mañana trabajaba en un colegio particular y todo, entonces yo prefería estar con ellos, jugar con ellos, darles de comer, sentarme a conversar con ellos, cómo ha sido su día y lo dejo de lado, pero si yo tengo esto de que, me van a supervisar en cualquier momento, tengo que tener mis instrumentos, tengo que tener mi guía de observación, mi sesión, entonces me esfuerzo, trato, busco la forma de encontrar las estrategias para que mis estudiantes aprendan porque de repente estaban fallando en alguna competencia, no pueden, no comprenden, no analizan, no infieren, entonces tengo que preocuparme y esa desidia mía es la que el tema de la evaluación yo tomo un poquito más de fuerza, más empeño porque digo, no, me van a evaluar

y yo soy contratada y mi desempeño tiene que ser óptimo para que me vuelvan a contratar. Entonces eso tal vez es como el jalón de orejas que te da tu mamá para que hagas las cosas bien porque si tú no haces las cosas bien te va a caer tu tas, tas, entonces es algo así, en mí caso.

## DOCENTE N. 05

### ¿Cómo concibe el término evaluación?

Es la valoración que se le da al trabajo que los docentes realizan dentro de la institución educativa en varios de los aspectos como por ejemplo el manejo del portafolio docente o el trato a los estudiantes, la elaboración de material complementario, la aptitud que tengan, el clima que logre dentro del aula y fuera de ella, entonces una evaluación docente debería ser mucho más sensible porque no es una evaluación cuantitativa sino cualitativa de la labor.

### ¿Qué piensa sobre los conflictos y tensiones que acompañaron la implementación de la política de evaluación de la labor docente?

La verdad es que todo el tiempo se ha considerado a la evaluación docente como la gran castigadora, particularmente no he tenido dificultades en las evaluaciones, considero es más, que es necesaria porque nuestra capacitación docente justamente, nuestras capacidades se van desarrollando mejor con una evaluación, pero no una evaluación castigadora, o sea te voy a sacar del trabajo sino cumples, sino una evaluación para mejorar la calidad educativa que podemos brindar como docentes, eso yo considero que es de vital importancia; por que la educación ha dado un giro, un cambio, tiene otra visión y es muy importante que nosotros nos actualicemos en esa nueva visión, pues algunas veces nuestras ideas clásicas, tradicionales debemos cambiarlas por el bienestar de la educación más que nada.

### Algunos autores manifiestan que el magisterio desconfía de las evaluaciones por una serie de razones, una de ellas es que afecta la estabilidad laboral. ¿Qué piensa al respecto?

No creo que pueda afectar la estabilidad laboral, al contrario. Yo estoy en el sindicato ahora y escucho mucho sobre eso, entonces siempre ven como enemigo al estado, de alguna manera pueden tener razón porque no sabemos realmente que es lo que el estado quiere, pero tienes oportunidades variadas para poder escalar y la evaluación te permite eso. Si tú das una evaluación de

escala puedes subir tú y aumentar tu sueldo, entonces yo no lo veo mal eso. Algunos sí han considerado como que la evaluación los va a retroceder y nos van a despedir, pero yo creo que no, creo que si nosotros realmente manejamos y cambiamos nuestras ideas tradicionales podemos lograr una buena evaluación, pero siempre y cuando no hagamos lo que dice el Ministerio, como dicen algunos; sino que hagamos lo que es bueno para los chicos, la educación está cambiando, lo ha mostrado esta pandemia, mis colegas eran muy renuentes a utilizar las tecnologías al inicio del año escolar y todos llegaron a un acuerdo con que el uso del celular estaba prohibido por ejemplo, cosa con la que yo estuve en desacuerdo absoluto, pero vez ahora cuál es la importancia del celular? O sea, sin celular no estudias, no se puede, entonces hay que cambiar esas ideas de que la evaluación nos puede afectar la estabilidad laboral, al contrario, pienso que la evaluación es algo que nos permite esforzarnos un poco más para mejorar.

### **¿Cuáles son las etapas y los criterios que se toman en cuenta para evaluar al docente?**

Esta política educativa se basa en el marco del buen desempeño docente, qué es lo que debe hacer un docente para desempeñarse de la mejor manera. Por ejemplo en los procesos de evaluación de nombramiento que son las entrevistas, el currículum, la prueba, igualmente en lo que es ascenso de nivel, es una prueba de casos, no es una prueba de conocimientos; sino de situaciones en las que te puedes confundir sino conoces las políticas de estado, ni el marco del buen desempeño docente y es muy importante que los conozcamos y los apliquemos antes de la evaluación, aplicar, hacer, así como decimos a los chicos tenemos que hacer para aprender, lo mismo tenemos que hacer los docentes, hacer para aprender; quizás algunos criterios de evaluación deberían de reformularse porque los estudiantes no son robots, tú no sabes cómo pueden ellos actuar en tu clase.

### **¿Qué criterios cree que deben reformularse?**

Por ejemplo la actitud de los estudiantes, habían unos instrumentos de evaluación, sobretodo dentro del aula, al observar tu clase, que el estudiante debía estar atento en clase, el 95% de tus estudiantes debía estar pendiente de tu clase y esa es una situación bastante idónea, pero, pero es algo que no va a

ocurrir porque los estudiantes son seres humanos que tienen muchas cosas en la mente, con las justas un 70% de estudiantes puede estar completamente concentrado con lo que está haciendo, el otro 30% puede estar pensando en otra cosa porque son seres humanos, entonces si bien es cierto nosotros tenemos que **esforzarnos por lograr que el estudiante que no está prestando atención, lo haga, pero no puede ser un indicador de desempeño docente, no es que porque yo no logré que mi estudiante me preste atención entonces soy mala docente, eso no es así, porque hay una motivación intrínseca de los estudiantes que debe tenerse en cuenta.**

### **¿Cree que se está utilizando la evaluación para purgar a aquellos docentes con un rendimiento deficiente?**

La verdad no he conocido casos de esa naturaleza, entonces no te podría decir si realmente esa sea la intención de la evaluación. **El Ministerio de Educación indica que no es así porque cuando un docente no logra aprobar por ejemplo los exámenes de ascenso o los exámenes de desempeño, se les brinda una capacitación, un acompañamiento, no se lo despide inmediatamente; sino se le da un reforzamiento, entonces no considero que sea una purga,** no conozco casos donde se les haya dicho, bueno, tú no aprobaste la evaluación y se lo despide inmediatamente porque no cumples con los requisitos. Yo he visto que los capacitan, los acompañan, incluso hubo un docente en el colegio que recién se nombró y como nunca había trabajado en un colegio público sino privado, tuvo su acompañante pedagógico y fue una mejora sustancial porque el profesor era bueno de por sí, pero la acompañante lo guio para que fuera mucho mejor. Entonces no considero que sea así, aunque se ha discutido mucho al respecto.

### **¿Qué opina sobre la participación protagónica de la institución educativa en este proceso?**

**Si es en la institución educativa donde vas a trabajar, es fundamental que te evalúe, porque es allí donde vas a laborar, ciertamente puede prestarse a subjetividades,** también puede prestarse a corrupción, pero darle un papel a la escuela es importante, claro cambiando algunas ideas tradicionales o tratando de que haya mayor transparencia en los procesos, puede resultar mucho mejor la evaluación en las instituciones educativas. Quizás estamos pidiendo mucho porque la corrupción no se va a ir así nomás, es difícil en realidad, sería ideal,

que haya un comité de transparencia, un comité que pueda brindar a los postulantes las garantías del caso, sería lo mejor, porque sí se presta a subjetividades cuando los procesos de evaluación se realizan dentro de las instituciones educativas y tú lo sabes porque también lo hemos visto.

### **¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar la labor docente y cuál es su apreciación al respecto?**

La rúbrica docente pues, justamente en la rúbrica docente nos dan una serie de indicadores que nosotros tenemos que cumplir y algunos son muy exigentes, nos piden mucho cuando no depende necesariamente de nosotros. El problema del Ministerio de Educación es que quienes crean esas rúbricas o esos instrumentos de evaluación piensan que nuestros alumnos son alumnos ideales, alumnos modelos, son pedagogos de escritorio, entonces ellos no conocen la realidad que nosotros sí conocemos, no conocen la realidad de los estudiantes más que en teoría, entonces ellos creen o consideran a un docente modelo, a un alumno modelo, incluso con los ejemplos que nos dan: Todos los alumnos traen su material educativo, cuando en realidad no es así, entonces ese es el gran problema del Minedu, esa rúbrica debería adaptarse a la realidad docente y a la realidad del estudiante, más que nada.

### **¿Qué opina sobre el diseño y contenido de las pruebas?**

Bueno, en realidad las pruebas de nombramiento al comienzo eran conocimientos, se medía los conocimientos en comprensión lectora, conocimientos en matemática, en pedagogía. Me sorprendió ver últimamente una evaluación basada en casos, que es justamente como fue la evaluación docente que quizás, si pues, se presta a subjetividades respecto de qué cosas es lo que harías tú, particularmente yo haría una cosa, pero el Ministerio tiene en mente otra, entonces para mí está bien, pero para el Ministerio no está bien y cuando tú tienes que ir a dar tus evaluaciones tienes que pensar como el Ministerio, no puedes pensar como lo que sería ideal, sino con lo que está basado en el Ministerio y eso es un problema porque el Minedu piensa que todos los actores educativos son robots y todos piensan de una misma manera.

### **¿Qué mecanismos de comunicación ha empleado el Minedu para informar al docente acerca de esta política y cuál es su opinión al respecto?**

Sus mecanismos de comunicación son sus páginas Web, a través de la página



web nos enteramos de todos los aspectos, tiene también redes sociales como Facebook y pues por supuesto los medios oficiales que es a las gerencias regionales de educación, a las ugeles y a las instituciones educativas. Esos son los medios que generalmente utiliza el Ministerio, de ese modo nos enteramos todos. Me parece bien, me parece que nos permiten el alcance oportuno del material que ellos difunden. Hasta en los años anteriores se han utilizado medios virtuales, creo que es la forma más fácil de que llegue a todo, pero también ha habido canales oficiales de información, a través de los documentos oficiales que llegan a las instituciones educativas, medios físicos, pero ahora ya con la virtualidad se ha hecho más fácil llegar a mayor cantidad de docentes.

**¿Cree que la política de evaluación del desempeño docente ha logrado los objetivos propuestos; por ejemplo, ¿cree que se ha revalorizado la profesión docente?**

Yo creo que nos ha puesto en aprietos, porque la cuestión es que la educación está cambiando y la revalorización docente no se da del todo, nuestro trabajo es arduo, es complejo porque tenemos una cantidad de estudiantes muy distintos y que tenemos que planificar las actividades para todos, nos exigen cada vez más, nos piden que hagamos más cosas, pero nuestra remuneración no va de acuerdo a lo que nos están exigiendo; entonces si nos exigen esa cantidad de cambios tan grandes que nos han puesto, también deberían venir acorde con el sueldo que tenemos, porque va una con otra, nuestro trabajo se multiplica; por ejemplo, el trabajo administrativo es inmenso, son tantas cosas que tenemos que hacer, registros que elaborar, materiales de todo tipo y eso no contempla nuestro sueldo, quieren que nosotros hagamos un buen trabajo según sus indicadores de evaluación, pero nuestro sueldo no va con eso, a nosotros nos pagan por treinta horas semanales, no trabajamos treinta, trabajamos cincuenta horas semanales y esas horas de más no nos cancelan, entonces creo que no está logrando lo que el Minedu quiere porque no está colocando de manera justa en la balanza, nuestra remuneración docente y nuestro trabajo. Siempre he pensado que si el Minedu me va a pagar por cuarenta horas semanales me quedo en el colegio las horas correspondientes de lunes a viernes sin ningún inconveniente porque el Minedu me está pagando por eso, pero si no te lo cancela y te exige de más, entonces eso genera stress en el docente. No se

puede exigir de más y que tu sueldo siga siendo el mismo; entonces la evaluación no va a dar resultados, si es que nos siguen presionando y exigiendo cambios, cuando ellos tampoco ceden a cosas que necesitamos los docentes.

### **¿Cree que existe voluntad política para mejorar todos estos aspectos?**

La verdad no, la verdad no, se sigue en lo mismo, al menos con esto de la pandemia que ha sido y es terrible, peor todavía. La política educativa ha cambiado por completo con esto de la virtualidad, nos han impuesto Aprendo en casa, si bien es cierto nos dan algunas ideas, pero todo ha cambiado, todo ha cambiado y si bien es cierto que es necesario que nos adaptemos a estos cambios, también ellos deben comprendernos, ¿no? Hay mucha presión al docente y no hay una verdadera revalorización, no hay esas ganas de cambiar, de querer que el docente sea revalorizado, o que cambien algunas políticas para que nosotros nos sintamos cómodos, no hay, no hay esas ganas.

### **Entonces, ¿se siente satisfecha con la implementación de esta política?**

No, no me sentiría completamente satisfecha, porque como te digo me evalúan, me piden, me exigen, pero no hay un intercambio justo. Si bien es cierto en estos últimos meses ha tratado de valorizar nuestros esfuerzos porque, por ejemplo, la cuestión de los informes mensuales, sacó una norma que exigía que solamente presentemos un informe mensual, nada más, pero la ugeles se aprovechan de eso y ya nos piden reportes semanales, diarios y no sé qué más. Entonces, no me siento completamente satisfecha, debería existir un cambio en la evaluación para que nosotros mejoremos y seamos mejores docentes.

### **¿Cree que los niveles de tensión entre el gobierno y el Sutep han disminuido?**

Hay dos, te explico: Sutep está con el gobierno, a pesar de que algunas veces lanzan su voz de protesta, ya no representa la mayoría de docentes. Entonces hay dos sindicatos entre los docentes y también genera mayor distanciamiento porque como decía Julio César: "Divide y vencerás", entonces esa situación es algo que no logra su mejor consenso, porque con quién va a hablar el gobierno, con el Sutep o el Suter y no se puede llegar a un acuerdo estable. Yo también me pongo en el papel del gobierno, ¿no? Y con quién hablo, cuando hubo la huelga docente, con quien hablo, ¿quién representa verdaderamente a los docentes? ¿Sutep o Suter? Y lo mismo ocurre con el Colegio de Profesores del

Perú, hay dos colegios, entonces a quién le hago caso, esa división es lo que justamente genera que el gobierno y el gremio docente no pueden llegar a un acuerdo, eso es lo que creo yo. Están divididos, estamos divididos, y mientras no haya un consenso entre nosotros los docentes, no vamos a poder unirnos y llegar a un consenso con el gobierno.

**¿Cree que la política de evaluación de la labor docente ha incrementado su nivel de dominio disciplinar, ha mejorado su capacidad de planificación?**

Creo que sí, en pedagogía al menos, nos ha servido mucho, he aprendido sobre retroalimentación, sobre evaluación formativa por ejemplo, he aprendido sobre otros tipos de planificaciones, sobre educación virtual; entonces son aspectos que nos han resultado muy interesantes con las diversas capacitaciones que hemos tenido porque esos elementos son necesarios para mejorar nuestra práctica y que ya la educación deje de ser tan tradicionalista y ya necesita un cambio la educación, eso es de hecho, pero la forma de evaluarnos no es la adecuada. No obstante, esta política sí nos ayuda; es decir a los que queremos ser mejores docentes, pero a los que no, así les den las mejores estrategias.

**Entonces, ¿diría que ha mejorado también su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Por supuesto, sobre todo en la evaluación de los aprendizajes, me ha dado una nueva visión, mediante las diversas capacitaciones que nos ha brindado el Minedu y que nos sigue brindando a través de la plataforma de Perú Educa, nos llegan distintos tipos de cursos gratuitos tanto para nombrados como contratados para mejorar nuestras competencias docentes. No nos podemos quejar por eso, lo ideal que fueran cursos más especializados, pero esperemos que piensen en eso más adelante.

**Y con respecto a sus capacidades de gestión de trabajo con las familias y la comunidad ¿cree que la política en mención ha contribuido a mejorarlas?**

En realidad no, porque la evaluación se basa en los aspectos de trabajo dentro del aula, no he visto indicadores que me muestren las capacidades de gestión, que debería incluir porque el trabajo con la comunidad es importantísimo, pero la rúbrica docente se centra más en el aula y no hay más proyección, deberían de capacitarnos en esos aspectos, de gestión por ejemplo, que no hay tanta capacitación al respecto; en el MBDD va, pero no hay mayor capacitación en la gestión.

**Finalmente, ¿Cree que la política de evaluación del trabajo docente le ha brindado oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

**En general yo creo que sí, porque ya nos vamos adecuando a este cambio.** Al principio fue difícil, pero luego nos hemos ido adecuando y aunque nos stressa un poco, pero nos obliga a seguir capacitándonos, aprendiendo otras estrategias pedagógicas modernas que se puedan utilizar, el querer innovar es un elemento muy importante dentro de esta evaluación, la innovación docente, esa curiosidad por aprender más, por mejorar, eso yo creo que sí muestra la política de evaluación que tenemos, es importante para nosotros, eso creo que debemos valorar. Que hay algunos cambios que hacer, definitivamente, pero creo que la evaluación es importante porque también hay algunos docentes que dicen, no, yo ya me nombré y se duermen en sus laureles y el cambio no se da. **La evaluación es importante, la evaluación me permitió nombrarme, la evaluación me permitió tener un trabajo dentro del estado; si no hubiera habido una política docente, no hubiera podido acceder a ello, porque antes era muy difícil nombrarse;** o sea si no tenías tu vara o tu influencia por ahí, no podías conseguir trabajo para el estado y la política de evaluación cambió, cuando se empezó a evaluar a los docentes para que accedan a un contrato, a un nombramiento, todo eso cambió. Si bien es cierto, corrupción hay en todos lados, pero **la política de evaluación no es del todo mal, es meritocrática;** lo que se debe cambiar es el agobio al docente porque deben pensar que tiene una familia, una vida, somos docentes, pero también tenemos una vida personal y eso no se respeta. Si todos tienen un horario laboral, por qué no el docente. Esas horas en las que el docente tiene que planificar su clase, tiene que prepararla, tiene que diseñar instrumentos de evaluación, eso no se tiene en cuenta para la remuneración porque en tu horario de clase no te vas a poner a planificar, a revisar, tienes que usar otras horas de tu tiempo cuando deberías estar con tu familia, si el estado dijera te pago por planificar, por investigar, por adecuar material, creo que los docentes se sentirían más valorados y más respetados en su tiempo.

## DOCENTE N.º 06

**Profesor A., me gustaría saber su opinión acerca de la política de evaluación de la labor docente.**

En realidad, me parece nefasta para aquellos que tenemos claro cuáles son nuestras obligaciones y responsabilidades. Y creo que desde siempre está equivocada la forma de evaluar. Me parece que los objetivos nacionales que se formulan en la educación, como que tienen ciertos intereses y finalmente ahí ya parece que es una cuestión política porque se habla mucho de los derechos de los chicos, pero creo que al final no se piensa mucho en ellos. Me parece que las esferas que manejan el Ministerio determinan algunas cuestiones que van variando según los intereses de los que ocupan el cargo.

Haber, quiero hablar específicamente por ejemplo de la promoción a cargos o lo que fuera de nosotros los profesores. En la antigua ley era por concurso, pero ese concurso se decía que era no meritocrático, pero me parece que la forma de selección obedecía un poco a los resultados que podía ir teniendo una u otra persona porque si se trabajaba igual en base a encargaturas y algunos que eran nombrados como directores, se reasignaban y entonces de la plana docente normalmente hacían asumir al que era más antiguo, al que tenía más experiencia, pero si había alguien que por ejemplo antiguo, con mayor nivel o lo que fuera, creía que no tenía las condiciones y no aceptaba, promocionaban a otro y si en una encargatura había un profesor que tenía cualidades para gestionar, la institución lo iba encaminando, lo ratificaban en el cargo, pero si no se lo encargaban a otro. Me parece que eso era bueno hasta cierto punto porque le daba oportunidad a aquellos que tienen las mejores cualidades, por ejemplo para dirigir, para gestionar, pero lo malo era que siempre dejaron ese tiempo que hagan su auto formación, su auto capacitación y todo ello y de pronto si había un concurso se imponía alguien que, era el más antiguo, con más nivel, que tenía cualidades para ello y algunos que eran nombrados se quedaban eternamente ahí. No hubo competitividad, no hubo competencia.

**Usted sabe que cuando se implementó esta política en el segundo gobierno de Alan García, el magisterio, sobre todo el Sutep tuvo una oposición férrea a la implementación de esta política. ¿Cree usted que se justificaba esta oposición y percibe que todavía existe este grado de tensión entre el Sutep y el gobierno?, o cree que ha disminuido.**

En realidad, yo pienso que el sistema de evaluación debe implementarse; o sea soy de los que están a favor de la evaluación continua, pero no de la forma porque vamos suponiendo ahora que trabajo en un colegio grande, se puede notar muy claramente que hay quienes por ejemplo han podido, voy a poner nada más un caso, hay quienes por ejemplo han podido tener posibilidades de hacer estudios de posgrado, un doctorado, otros especializaciones u otra carrera y eso, y podrían apenas aprobar la evaluación ser directores o sub directores. Hay quienes probablemente han tenido mucho éxito sin haber tenido estudios de posgrado dirigiendo una institución y las han llevado a niveles muy altos por que han tenido capacidades de gestión y todo eso, y probablemente por no tener especialización y estudios de posgrado así tengan un alto puntaje en la evaluación queden fuera, se desperdicia el talento.

**La evaluación no está bien.**

Eso es uno. Dos: se supone que las leyes son para cumplirlas, si por ejemplo las leyes fueron dadas para que el período de Dirección cuando se dio la evaluación fue para tres años y ya vamos por seis; o sea no se cumplió. Y hay directores que tienen un rotundo fracaso. Muchos, yo diría la mayoría; por ejemplo si usted lee los foros en Perú Educa los foros referidos a los directores, los profesores y algunos excelentes profesores opinan que la generación de directores que se les ha dado la oportunidad en su mayoría están haciendo fracasar las instituciones, no se ve la mejora, a pesar de sus especializaciones, yo tengo una idea que la reduciría en cierta frase: **Los cartones y posgrados no van a mejorar la educación, si es que esos posgrados, esos estudios no nos hacen mejores para solucionar los problemas de cada institución.** Si uno estudia algo tiene que demostrarlo en el campo. Hay directores que no tienen ni idea de qué se trata su gestión, ni idea, solamente por ponerle un ejemplo, llevamos prácticamente ocho meses de clases remotas, no he escuchado dar una idea, una sola, cómo hacer el trabajo a mi directora, a mi sub directora, ni a mi coordinador, todos son doctores, pero no hay ni una idea. Entonces eso me lleva a pensar que por ejemplo para esto, **en esa parte la evaluación, no está caminando bien.**

**¿Qué criterios se considera para evaluar la labor docente?**

Se supone que se está haciendo **una evaluación formativa porque ese es el criterio mayor** que se está tomando desde la alta dirección de nuestro trabajo. Si

hacemos ahí una segmentación de los profesores, yo diría no se sabe, estoy seguro de eso, que no se sabe qué profesores realmente están trabajando y qué profesores no. Porque tenemos que aceptar que hay lugares donde los profesores no están haciendo casi nada. Y hay algunos profesores que estamos metidos prácticamente día y noche, porque hay chicos que te llaman a medianoche para preguntarte algo, hay muchachos que te llaman a las siete de la mañana para presentarte su trabajo. Hay muchachos que hay que llamarlos para preguntarles qué problemas han tenido para no presentar su trabajo. Entonces, desde todo punto de vista, la evaluación sea formativa, sea cualitativa, cuantitativa, es injusta, está mal dada. Ahora, que no haya los medios, no es problema de los estudiantes, el problema es que el docente debe tener una evaluación equitativa, justa y no se está dando.

Es equitativa cuando los criterios que valen para uno, sean para todos. Un criterio es que el profesor tenga actualizada y ordenada su carpeta pedagógica, la evaluación está en base al criterio que tenga todos sus documentos que está aplicando al día. Eso sería justo cuando a todos monitorearan, yo tengo la idea de que la Ugel por ejemplo ha monitoreado mi institución, ha monitoreado un profesor de cada grado, o sea cinco profesores de ciento cincuenta; o sea no es válida la evaluación, el monitoreo, como quiera llamarse.

**Bueno, estamos hablando de la coyuntura actual, pero dentro del periodo 2012 – 2019, ¿es similar?**

Claro, claro, igual sucede.

**¿Qué opina sobre el carácter punitivo que se le ha atribuido a esta política?**

Bueno, en mi caso, no ha sido considerada desde ese punto de vista, porque considero de que uno es competitivo siempre, importa los grados que tengan, a modo de ver, importa los grados que tenga; por ejemplo, en mi caso yo me capacito simplemente para saber, yo diría si ahora me preguntan si he tenido dificultad para desarrollar las clases remotas, yo diría que sí, por aspectos de comunicación, con respecto de los chicos sobre todo, porque por lo otro, no ando muy preocupado. Entonces, uno debe conocer, debe aprender, debe manejar cosas sin necesidad de que vaya a prepararse para aspirar a un cargo, para hacer menos cosas, para dirigir. Entonces la evaluación es una forma de saber qué nivel de conocimientos y aptitudes tiene como docente, debe hacerse siempre. El problema es que, así como nos toman una evaluación nacional a



todos o para todos lo que quieren subir de nivel. Pienso que el monitoreo debe darse a todos, a todo nivel, porque ahí vas a saber cómo es tu desempeño, uno, y dos, esas argollas que se crean en los colegios son nefastas, si nosotros vemos, por ejemplo, el solo hecho de que haya algunos profesores que faltan, lleguen tarde, no planifique, vayan tarde o están ausentes en su aula, no manejen el aula, es responsabilidad de los directivos o de los asesores en el caso de nosotros, de los sub directores, pero hay, y yo soy de la idea de que los deben sancionar a los profesores?, no, soy de la idea de que los superiores, coordinador, sub director, asesor, sabe, qué profesores tienen debilidades, entonces una manera de evaluarlos es estar ayudándolos continuamente, monitoreándolos continuamente, pero no. Si usted se da cuenta si de improviso llegan los especialistas del Ministerio de Educación, y dice haber vamos a hacer el monitoreo en el aula. ¿Se hace un sorteo al azar? ¿Caiga quien caiga? No. Lo dirigen, haber, quién puede tener su carpeta pedagógica al día, si es que no ha planificado, quien puede improvisar mejor, domina su clase, quién impone el orden, quien está puntual en su aula. A ya, vaya a fulano, de la otra área, vaya a sutano, del otro grado vaya a mengano. Entonces la información que recoge normalmente, el Ministerio, es falsa. Y por qué se queda contento con esa información, porque a ellos también les conviene. Porque la evaluación de las instancias mayores les conviene que digamos que nuestra educación está reflotando, está mejorando, los chicos van mejorando. Yo, particularmente que hago muchos análisis estadísticos y usted lo sabe, no ha mejorado. Ya llevamos años en esta reforma y no estamos mejorando, peor este año.

**Según los autores, un punto en el que se ha avanzado es el haberle otorgado un rol protagónico a la escuela en este proceso, ¿qué le parece este hecho?**

Depende, creo que es circunstancial, porque anteriormente la institución era protagónica, y más protagónica que ahora, porque antes participaba la APAFA, participaban los docentes y participaba el director. Y ellos elegían, de acuerdo a sus necesidades, yo he participado en eso; o sea, venían, se presentaban, cinco, seis, siete para una plaza, se decía, haber usted, qué sabe hacer, de qué especialidad es, entonces se auscultaba cuáles eran sus bondades en el habla digamos, pero, además, vamos suponiendo en la zona de la sierra donde trabajé,



se preguntaba además que sabía qué hacer, profesor yo soy campeón de marinera, ya me conviene porque acá no tengo profesor de arte, porque además de su especialidad podría enseñarles a los chicos arte, entonces mi institución elegía que en arte los chicos iban a aprender a bailar marinera y salían bien y así por el estilo; lo que pasó es que en esa forma de evaluación, donde había protagonismo de pronto se prostituyó porque habían algunos docentes, algunos directores que cobraban para eso, y las autoridades lo sabían, claro. Entonces como se pagaba para ello, era lógico que el director no tenía que escoger, simplemente ponía a alguien, por más desactualizado, poco capacitado que hay sido, lo llevaba a su institución y claro, tenía que perjudicarla, ¿no? Pero un director que era visionario, escogía su mejor personal y lo empezó a reflotar. Ahora es lo mismo, hágase la idea de que un director no tiene visión de desarrollo, que no le interesa la institución, le interesa nada más ser director, para hacerse conocido, pero no le interesa el desarrollo educativo de la institución, la gestión del aprendizaje no está entre sus metas, escogerá a su criterio a aquel que bueno, sean más académicos, sus parámetros, los criterios son subjetivos también.

### **¿Con qué instrumentos se evalúa la labor docente y qué opinión le merecen?**

Primero es la prueba donde tienen que obtener un puntaje aprobatorio de catorce, aprobando eso ya viene el currículum, la trayectoria y fuera de eso la capacitación, que también es un problema porque la capacitación no se da de manera justa ni equitativa porque primero se dice que se va a capacitar a todos y no se capacita a todos; por ejemplo sabemos que ha Matemática los han especializado, dos años y he sido testigo presencial acá en el colegio de eso, a Ciencia y Tecnología no ¿por qué? Porque se acabó el presupuesto. A las otras áreas, no. Sé que a inglés se ha estado capacitando, pero ha habido varias áreas que no.

### **Profesor, y ¿qué le parece el diseño y contenido de las pruebas?**

Toda la evaluación me parece, repito, errada. Por ejemplo, cuando se iba a dar las primeras Encargaturas de dirección a través de evaluación, yo participé en ese concurso, recuerdo que dijeron que era todo en línea, digital. Yo di esa prueba y estoy seguro que estaba aprobado, pero luego la anularon y el sistema

falló, fue injusto de que algunos hayamos dado, que luego lo anulen y que luego cambien de forma, porque luego dieron una capacitación de un año y les dieron ventaja a muchos que luego los capacitaron, querían que aprueben y todo ello, entonces les dieron como anteladamente los contenidos, lo que iban a evaluar y de ahí apareció lo de la bendita evaluación formativa porque primero había que saber el contenido, luego los criterios. Entonces, soy de la idea que si se tiene que evaluar se tiene que evaluar en el momento que se dice y habrá quienes están preparados y quiénes no. No tendría por qué decirle, igual a los chicos no tendría por qué decirles cuáles van a ser las preguntas, ni desarrollarlas antes de. Tendría que hacerlo después de, avisándoles que deben estar preparados para el examen. Entonces, cambió todo, porque ya no fue meritocrático porque tenía que obtener mejor nota el que había estado en la capacitación porque ya sabía las respuestas. O sea que el primer grupo de directores que ha ingresado con este sistema de evaluación, prácticamente les han regalado el puesto, a no ser que hayan tenido estudio complementario y buen puntaje en currículum, así ha sido, y ha sido injusto.

**Según su opinión, la política de evaluación del trabajo docente, ¿ha dado los resultados esperados?**

No pues, desde mi punto de vista, no.

**Y ¿cree que existe voluntad política para mejorarla?**

No, porque imaginémonos en el aula, atribuyamos una cualidad a los chicos, malos, regulares, buenos, excelentes. Lo que uno pretendería es que al final de un periodo, digamos al final del año o de un bimestre lo que quisiera entregar como resultado es que, estaban mal y al terminar el periodo, que estén bien, la mayor parte bien. Lo que le convendría y lo que le gustaría por satisfacción profesional es que los chicos hayan avanzado, la mayoría, ¿cierto? Esa es una lógica. Entonces, un director quiere lo mismo para su institución, que sus profesores si van a ser evaluados, están mal al inicio, y terminan bien. El jefe de la Ugel, es más o menos lo mismo, que sus instituciones han estado un poco mal y terminan bien. El ministro es más o menos lo mismo. Sería la representación nacional, usted sabe que no sacan toda la plata que se maneja para los diversos programas; por ejemplo, para comprar las benditas lap tops en esta emergencia, de dónde sacan dinero, del Banco Mundial, o del BID porque tienen convenio

educativo con ellos. Pero tienen que mostrar resultados. Entonces vamos suponiendo que ya cinco millones de lap tops, aprobado el crédito, crédito blando como le llaman, sin intereses. Lap top para cada alumno. Dos años. Evaluación. Y el ministro diría, no, pero miren, mis profes han estado mal, no los he supervisado, así que en lugar de mejorar hemos empeorado en la comunicación y no hay resultados. ¿Usted cree? Entonces, si no da resultado, lo que tiene que hacer, es manejar las cifras y entonces busca algún indicador que diga que estamos mejorando. Entonces, en mi modo de ver, no, como que probablemente, personalmente haya voluntad política, pero la política está atada a varias cosas como lo económico, o a intereses.

**Profesor A., ¿Cree que esta política ha contribuido a su desarrollo personal y profesional, le ha ayudado a mejorar su capacidad de planificación, de evaluación y gestión didáctica?**

En realidad, no sé hasta qué punto, pero supongo que sí, no podría establecer un rango de mejora, pero sí. Ahora, lo que pasa es que hay un paralelo que hacer, estoy consciente de que la mayor parte de colegas, en el sistema tradicional anterior ni planificaban, ni ejecutaban bien, ni evaluaban bien, porque siempre se priorizaba la estadística de resultados. La norma decía que no se debe desaprobado más de treinta por ciento. Se desaprobaba, pero hasta el veintinueve, treinta por ciento. Qué importa si han avanzado, han aprendido, si replanteo mi planificación para darles un mejor nivel de acuerdo a sus necesidades, los alumnos, qué importa la institución. Entonces, allí quienes estuvieron mal, el profesor, le echamos la culpa como que le echamos la culpa al alumno y no vale. No, estuvieron mal las autoridades, desde la institución, la Ugel, el nivel regional, nacional, porque no eran visionarios de cómo se tenía que mejorar la institución y yo tengo la idea de que se iba a mejorar competitivamente, pero a través de competencias, solamente que esas competencias tendrían que estar bien enfocadas. Yo recuerdo mucho que cuando empecé a trabajar, por ejemplo, teníamos una directora de Ugel que dijo: La única forma de desarrollar las instituciones es a través de concursos, hay que hacer todo tipo de concursos en el año. Efectivamente daba resultado. Porque el profesor de comunicación tenía que llevar a sus alumnos al concurso de comunicación y así sucesivamente. Si obtenían buena nota el director quedaba

satisfecho, pero si era al contrario, el director replanteaba la programación curricular porque no estaba funcionando. Ahora no, la competencia es mala, así se ha concebido.

### **Finalmente, ¿cómo concibe el término evaluación?**

Repito, me parece que la política está bien planteada porque, la política en general, porque debiera evaluarle conocimiento, establecer los criterios, si quieren que conozcamos mayor legislación, el currículo, nuestra área, que conozcamos proyecciones de innovaciones, de proyectos, de estrategias, deben decirnos y no evalúan. En mi opinión, no necesariamente capacitándonos primero, porque uno debe capacitarse siempre. Respecto del otro criterio que tienen, del currículum vitae, yo pienso que es necesario, pero que dependiendo de lo que queramos debe influir en más o en menos; por ejemplo, alguien que tenga doctorado, cómo va a demostrar que se ha capacitado, presentando un proyecto de innovación con tanta proyección que va a transformar su institución, ¿importa que sea director? No, ¿importa que tenga el cartón?, no, importa que él plantee el proyecto, plantee la innovación, lleve a cabo y entonces si su capacitación es válida. Entonces, recojo de información de dos cosas: si se ha capacitado verdaderamente, el título le sirve para solucionar los problemas de su institución y esos conocimientos que adquirió los lleva a la práctica.

## **DOCENTE N.º 07**

### **Profesor B. ¿qué opina de la política de evaluación de la labor docente implementada por el Minedu?**

Lo enfoco desde dos puntos de vista: Uno, es positiva porque nos permite superar retos profesionales, académicos y nos permite estar a la vanguardia de los cambios y las propuestas en educación: sin embargo, también hay un lado punitivo, el lado en el que se quiere imponer una política de evaluación para reducir el gasto público, para eliminar plazas docentes; en síntesis, para disminuir el presupuesto en educación. Si lo miramos desde ese lado, me parece muy, pero muy negativo.

### **¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Ese tipo de tensiones o confrontaciones se da porque no se hace de una manera

dialógica, sino más bien impositiva. Con respecto a la resistencia del Sindicato, continúa aún, es más, ahora hay un nuevo sindicato, el sindicato de las bases regionales que también se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo, el lado del despido, el lado de sancionar al docente, sigue todavía ese conflicto, está latente.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

La estabilidad laboral, claro que sí afecta. Ahora, que sería bueno, más bien, volver a capacitar al docente, a ponerle en un papel de vanguardia como ya dije, entonces está muy bien. Imagínese un profesor que tiene cincuenta y cinco años de edad y veinticinco años o un poco más de servicio, definitivamente si es que no se ha capacitado, en una evaluación va a salir desaprobado. Ahora, hay una cosa que es muy, pero muy importante, definitivamente el estado lo que ha hecho es abandonar al magisterio y lo que ha hecho es no invertir en educación. Yo estoy convencido de que si el estado invirtiera en educación, transformaríamos la sociedad porque invertir en educación implica presupuesto, infraestructura, capacitación a los docentes, alimentación para los niños y con eso cambiaríamos un poco el tipo de familias. Frente a eso, que el estado no invierte y encima te despide, a un docente que lo abandonó, entonces claro que sí hay riesgo, definitivamente.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

El primer criterio con el que han evaluado es la cantidad de documentación que debemos tener, programaciones, unidades, sesiones, instrumentos de evaluación, una cantidad de documentación que incluso considero innecesaria porque la pedagogía es teórica cierto, pero es más práctica o es más praxis.

El segundo criterio con el que han evaluado es el desempeño en el aula, pero un desempeño muy forzado; es decir que el profesor tenía que ser una máquina, un robot para, por ejemplo, planificar y ser preciso en hacer las cosas, cuando las circunstancias no siempre, necesariamente se presentan así. Entonces vienen y te dicen en cuarenta y cinco minutos tiene que hacer esto, esto y el otro y es imposible.

Otro criterio que se ha tenido mucho en cuenta es respecto a la participación de los estudiantes, pero entonces como que nos están recargando la responsabilidad de un estudiante que tiene problemas en la casa, sin alimentación, tiene dificultades, etc, todo tenemos que solucionarlo nosotros los docentes.

Entonces son criterios desatinados porque no nos conllevan a la mejora de la calidad educativa, más bien a lo que llevan es al hostigamiento del docente.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Considero que está bien que se le dé protagonismo a la institución educativa; sino que más bien ese protagonismo que se le ha dado a los directivos, a los comités de evaluación, etc. en realidad, ellos deberían ser primero capacitados, porque lastimosamente he sido testigo, en mi caso, de que yo como participante para el nombramiento, resulté evaluando la capacidad del evaluador. Entonces, ahí está la falencia, darle protagonismo es descentralizar, me parece bien, pero primero hay que elegir bien, quiénes van a evaluar porque de lo contrario, sucede lo que está sucediendo. Además, viene el favoritismo, viene la parte de la negación a la ética, a la moral y al final se hacen las cosas a medias o mal.

### **¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

El diseño de las pruebas ya se ha visto por los medios de comunicación, se ha cuestionado tanto, porque cierto, ha habido preguntas, por ejemplo, si quisiera ir a casos específicos, preguntas de comprensión textual que al final se ha dirigido mucho al pensamiento de otros y no al pensamiento de uno; por ejemplo se planteaban preguntas de nivel criterial y al final querían que respondamos como pensaban los señores del Minedu y no es así porque la realidad nuestra es diversa. Ahora, otra cosita también que yo cuestiono de las pruebas es, tanto se ha evaluado a los directivos, por ejemplo, han aprobado el examen, pero en la práctica es una desgracia, es una verdadera desgracia. Entonces, yo creo que ese tipo de pruebas tendrían que ser mucho más integrales para que se determine o se designe realmente a un líder pedagógico, a un líder administrativo, a un líder en gestión, a un líder como persona y a un líder, pues social, ¿no? Definitivamente. Aprueban, pero no están capacitados para el cargo. O también en el caso de los docentes, por ejemplo, estamos

aprobando, nos estamos nombrando y de verdad que muchos de dónde su nombramiento porque cuando conversas y quieres sentar una postura respecto a un tema, bueno, pues que pasó, ¿no? Y este señor que acaba de nombrarse, qué pasa, cuál es su planteamiento, en los últimos años no veo contundencia. Si hacemos un poquito de historia, se resume a un dicho que antes mucho lo tenían en cuenta: "Hijo, no importa estudia para profesor". Así, entonces, eso resume de cuerpo entero cómo es que se ha ido devaluando la carrera docente. Porque yo digo, si tuviéramos un profesor socialmente bien ubicado, imagínate, los mejores cerebros, los más capacitados, de repente estarían apostando por el magisterio.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

La revalorización docente es un proceso largo. O sea no se puede decir mucho de la noche a la mañana porque la revalorización docente mucho tiene que ver con cómo nos ve la sociedad y si miramos unos ocho, diez años atrás, creo que hemos dado un pasito, un pasito; porque yo recuerdo mucho cuando era presidente el señor Alan García, nos tiró al piso, éramos lo peor; sin embargo en los últimos tiempos, con la evaluación, aunque en algunos aspectos no muy bien planificada ni elaborada, técnicamente, lo máximo no ha sido; sin embargo cuando has ganado un concurso, cuando has ascendido de escala, cuando has ganado una plaza para dirección, como que sí la sociedad nos está viendo, ah, dicen, el profesor ha ganado un concurso, y como que está cambiando un poquito esa visión.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Veo muy pocos cambios. Esto obedece a una política neoliberal, una política de libre mercado, una política de mantener a las masas, a la población en general un poco maniatados. Cómo maniatas a una sociedad, justamente no dándoles una educación de calidad. Entonces, cambios, lo veo muy complicado. Porque el cambio más significativo sería invertir en educación por lo menos el seis por ciento, con ese seis por ciento, infraestructura de calidad, alimentación para los estudiantes, apoyo moral y psicológico, incremento del salario, vida digna para el maestro, capacitación para el maestro. Entonces, allí

diríamos muy bien, porque yo siempre digo algo que me queda muy claro: Al deporte van pocos, a la fiesta van pocos, a recrearse van pocos, pero la gran mayoría van al colegio. Entonces ahí está el cambio. Singapur es un ejemplo claro de ello, colegios bien implementados, docentes muy bien capacitados, alimentación para los estudiantes, incluso, trabajo con las familias. Y entonces qué ocurre, el cambio social, a largo plazo, pero que vea cambio de esa naturaleza, no avizoro casi nada.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Satisfecho, no, pero en algo sí contribuye, porque satisfecho es estar convencido de que sí es buena. **Medianamente satisfecho.**

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

**Creo que poco.** Honestamente qué me ha ayudado a avanzar en la planificación y en el manejo del área disciplinar, en cuanto al manejo de instrumentos, de planificación, yo aprendí mucho cuando ingresé al colegio “Rafael Narváez Cadenillas”, después prácticamente yo me auto capacité. Otro tema que me ha llevado al manejo del área disciplinar ha sido cuando me inserté en el mundo de las academias, ahí aprendí mucho. Por otro lado, también cuando me convocaron para el tema de la capacitación docente. Pero que la política, el MBDD me haya ayudado, la verdad que poco.

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Ahí **considero que sí. Por ejemplo, hemos entrado en el tema de las rúbricas, en el tema de la evaluación formativa, de la retroalimentación, hemos entrado a diseñar diversos instrumentos de evaluación** y un poco a clarificar lo que debería hacerse. Entonces, por allí creo que sí he ganado con esta política que está implementando el Minedu.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Siempre digo que esto tiene mucho que ver con la personalidad y la formación de uno mismo; por ejemplo, qué hacemos con un profesor que siempre ha sido frío apático ante la sociedad, ante las dificultades, no se sensibiliza; entonces, por más que se lo evalúe. Yo creo que no he tenido la necesidad de las evaluaciones del Minedu, sino que por mis características creo que he



cumplido con asertividad en estos aspectos de gestión, de trabajo con las familias, con la atención a los padres porque me gusta ayudar, aconsejar, atender, es parte de mi personalidad.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Yo creo que sí, incluso en la didáctica para la oralidad, para la comprensión de textos sí nos han brindado algunas estrategias que nos han permitido clarificar.

**¿Cómo concibe el término evaluación?**

La veo más orientada a lo punitivo, la veo como que es una evaluación sancionadora, para sacar docentes y para hacerle ver que muchos no debemos estar en la carrera; por allí lo veo. Estoy de acuerdo con la evaluación en el sentido de mejora porque muy fácil es que me digan: haber profesor B. usted va a ir a evaluar al rector de la universidad, si yo lo quiero tumbar, lo tumbo de inmediato, porque cuando se enfoca por el lado punitivo es muy fácil, pero lo que tenemos que ver es la evaluación más formativa, para aprender y para avanzar.

#### **DOCENTE N.º 08**

**Profesora N. ¿Qué opina de la política de evaluación del trabajo docente?**

En realidad, no hay una política de evaluación del desempeño docente, acuérdate que la evaluación de desempeño recién se ha empezado con inicial, ahorita estaban en primaria y todavía no llega a secundaria, entonces no ha habido una evaluación de desempeño. Lo que ha habido son evaluaciones para ascenso y eso es diferente. Es una evaluación para todos por igual. La convocatoria es para todos. Lo que se llama ahora la meritocracia. Consiste en que evalúan a los profesores, hay un temario, los temas son de área, son temas generales, básicos de educación, que todo el mundo tiene que saber, se supone. Y eso nos permite ir ascendiendo, subiendo de escala, que va desde la primera cuando recién se nombran y puede llegar hasta la octava escala. Y depende de eso va a variar también tu sueldo.

Yo creo que la persona tiene que estar capacitándose constantemente y es justo de que, si tú te capacites, ganes un poco más porque si tú vas a invertir en capacitarte y alguien no lo hace y no avanza, entonces no es justo que, si tú que inviertes tu tiempo, tu dinero, es justo que ganes un poco más. Yo sí estoy de

acuerdo con esta política de la meritocracia. Eso nos obliga a todos a prepararnos, a todos estar a la vanguardia.

**¿Qué opinión le merecen los conflictos y tensiones que acompañaron la implementación de esta política?**

Mira, para mí, fue una estrategia del Sutep, porque es cierto, ellos dijeron que no, que no nos presentemos y muchos tontos como yo no nos presentamos, haciendo causa, unidad de cuerpo con el sindicato; sin embargo, ellos sí se presentaron, muchos de ellos ascendieron de escala, empezaron a ganar más y nosotros no ¿te das cuenta? Entonces, dónde estaba esa unidad de cuerpo, para qué nos pidieron que no nos presentáramos si ellos iban a hacer lo contrario; nos utilizaron, fuimos tontos útiles en ese momento, pero el tiempo pasó, hubo otras convocatorias y pudimos seguir avanzando.

**Sin embargo, cuando se empezó a implementar esta política surgió una gran desconfianza en el magisterio, sobre todo porque manifestaban que afectaba la estabilidad laboral ¿Cuál es su apreciación al respecto?**

Con respecto a la estabilidad laboral, es cierto, por ejemplo, ahorita hemos ascendido de escala, todavía no hay evaluación de desempeño, pero la ley también es clara, dice que aquella persona que no aprueba por dos veces consecutivas, le van a ubicar en otra plaza dentro del Ministerio, de repente irá a la Ugel, pasará a un trabajo administrativo, pero es justo, por qué, dime tú, padre de familia, no vas a querer que tu hijo tenga un profesor que no domina su trabaja en aula, entonces es justo. No se lo despide, no hay despido. No se queda en la calle, lo reubican.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

Me parece correcto porque si el profesor no tiene buen desempeño, significa que no llega al alumno, entonces no está con el objetivo de la educación.

**¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Ahora son las pruebas, pero para lo que es desempeño utilizan rúbricas. Han ido modificándose con el tiempo; por ejemplo, había en un inicio una rúbrica que

consideraba el uso efectivo del tiempo y tenía ciertas dificultades; por ejemplo, tú no podías perder tiempo porque cuando estamos en aula, siempre suceden impases, esos minutos lo contaban con el tiempo no efectivo, muchas veces limitaba la interacción con el mismo estudiante que es necesaria. Entonces, por la tensión tú querías cumplir exacto tu clase, pero siempre hay impases, esa rúbrica la han sacado, ya no está.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Para mí está bien porque tiene lo que es pedagogía, lo que es sustento teórico y viene tu área, tu especialidad, es básico, tienes que conocer pues, es lógico ¿cómo no vas a saber tu área? tienes que saber tu área. Me parece que son conocimientos básicos y obligatorios que todo docente tiene que saber.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

La verdad es que todo lo sacan en base a directivas y un problema que tenemos es que la mayoría no tiene acceso a esas directivas por un lado o simplemente a veces, no sé, como que no les llega, no lo conocen, porque con los mismos compañeros, a veces comentamos, ¿Qué sí?, ¿cuándo ha salido? Preguntan, entonces como que muchas veces no están bien difundidas porque las políticas son claras, pero muchas veces no están bien difundidas

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Creo que está en proceso, no ha terminado todavía, entonces espero de verdad que siga mejorando, que la meritocracia no solamente se sume en dinero en efectivo, que es el sueldo porque hay una gran diferencia entre estar en la octava escala a estar en la primera, eso nos obliga a superarnos; pero creo que también el gobierno podría mejorar sus objetivos para aquellos profesores que lo puedan alcanzar, debería haber mayor impulso a la investigación docente porque me parece que ahí estamos fallando.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Ese es otro problema, los políticos van cambiando, no hay una política clara, porque cambia la persona y cambia la política. Otro ejemplo, cuando estaba Ollanta Humala, le dio mucha importancia al inglés que es justamente mi área;

entonces dijo: inglés puertas al mundo y capacitó a los profesores, nos permitió ir al extranjero, premió con becas, ¿meritocracia pues no? Meritocracia. Entonces, hubo una política que fue esa, luego han pasado otros gobiernos y cada gobierno pone lo suyo; este gobierno de turno, está ahora por la coyuntura con el programa Aprendo en casa, con sus limitaciones, con sus dificultades, pero valgan verdades no hay una política clara. Lo vemos desde los presupuestos, mientras en un gobierno dan un presupuesto, en otro varió el presupuesto; entonces no hay realmente una política clara en educación como lo tiene Cuba, Argentina y otros países. Ese es el problema que tenemos, la línea de gobierno, gobierna.

**¿Se siente satisfecho/a con la política de evaluación del desempeño docente?**

Me ha permitido ascender, tengo una escala considerable, espero terminar con la última escala, particularmente a mi persona sí, me ha permitido superar mi nivel económico, mi economía ha mejorado. Si bien es cierto, no es lo ideal, pero a cómo empecé ha mejorado bastante.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

En realidad, no nos ha ayudado a planificar, lo que ha hecho es que nosotros mismos nos intereseamos por mejorar nuestro trabajo porque si tú sabes que te van a evaluar pues obviamente tienes que trabajar con respecto a esos lineamientos, nos ha forzado a que nosotros mismos nos superemos, estamos en capacitación constante, en Perú Educa, por ejemplo, hay buenas, a veces regulares capacitaciones, otras son con nuestro presupuesto

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Creo que sí, porque acuérdate que años atrás trabajamos solamente la evaluación sumativa y hemos ido mejorando porque nos hemos dado cuenta que no solamente el alumno tiene que tener conocimientos, entonces hemos pasado a la evaluación formativa, sí, de alguna manera nos ha ayudado, hemos comprendido mejor el proceso de evaluación.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Creo que sí, tenemos más acercamiento con el padre de familia, años atrás, el padre de familia se encargaba de matricular y no aparecía hasta recoger la libreta, ahora con el cambio que ha habido, nos obligan prácticamente a convocar a todos los padres cuyos hijos no están cumpliendo con sus trabajos, por ejemplo, eso ha permitido que interactuemos más con la familia, involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Como te digo, la política nos ha obligado a buscar mecanismos y los mecanismos se dan a través de la capacitación, nos ha hecho mejorar nuestro trabajo y estamos creciendo día a día.

**Finalmente, profesora N. ¿cómo concibe el término evaluación?**

Para mí la evaluación es un proceso que busca mejorar nuestro desempeño frente a los estudiantes. No hay una política clara, cuando se implementó la evaluación docente, accedieron unos cuantos, otros no, motivados por el Sutep. Al siguiente año, hubo nuevamente la evaluación docente, pero esta vez la persona podía saltar de escala, no tenía que esperar tres años para ir a la cuarta, quinta, sexta escala; entonces dimos el examen y algunos dimos el salto, el trampolín, de la primera pasamos a la quinta. Ahora ya no se puede, fue por primera y única vez. De ahí ha venido cada tres años, cada cuatro. ¿Qué está fallando? Que no hay una verdadera política de evaluación. Entonces cuando se quejan que ¡vamos a tener que esperar tantos años para poder ascender! Es cierto, que no hay una cantidad exacta de vacantes, también es cierto; sino quedas adelante ya fue. Eso es lo cierto, pero también es cierto que como no hay política y pocos profesores han logrado alcanzar el puntaje, todos han ascendido, por ahora, en adelante ya no va a ser así, porque la ley también dice, el porcentaje de vacantes, por eso, la política no es clara, no hay mucha apertura porque lo justo es, si yo te exijo un puntaje, todo aquel que pase ese puntaje debe pasar, es lo justo, pero no lo contempla así la ley.

## DOCENTE N.º 09

### ¿Qué opinión le merece la política de evaluación de la labor docente?

Claro, en mi caso, lo que nos han tomado es prueba de ascenso de escala. Dos veces he sido sometido al ascenso de escala. Primero estuve en la primera escala, después subí a la segunda y luego a la tercera. La evaluación que nos han tomado es una evaluación escrita, el enfoque que le dan es en la parte académica, la parte profesional y la parte de tu especialidad; entonces el enfoque que le dan me parece asertivo, también dijeron que nos iban a evaluar aspectos administrativos, pero nosotros queremos que nos evalúen en el campo; por ejemplo, yo soy del área de educación física, me gustaría que me evalúen una clase donde yo haga un diseño, una sesión adecuada con los evaluadores y eso quisiera que me evalúen. Siempre vienen a evaluar en forma general, pero especialistas no. Hace unos años atrás me tocó un representante del Ministerio, ocho, diez años creo me tocó que me evalúen de esa manera, donde viene una persona en general y más se concentra en **los documentos**, menos en la práctica y a nosotros los del área nos gustaría que nos evalúen en la práctica, nos orienten sobre el trabajo que realizamos o nos califiquen en base a eso porque **de eso se trata la evaluación para poder adquirir compromisos de mejora**, **mayormente vienen por la documentación, no van al campo**.

En **nuestra área de educación física el asesor sí va a observar la clase, pero no sirve como orientador, no hay una persona especialista que nos evalúe**. Incluso para el ascenso de escala deben hacer un punto aparte con respecto a la parte teórica que nos evalúan, nuestra formación profesional, académica evaluarnos la parte práctica.

Mayormente, para ascenso de escala, en una segunda fase tienen en cuenta los méritos, la meritocracia y a veces no tenemos posibilidades de poder ir a una capacitación porque todo cuesta ahora. Una segunda especialización cuesta, una maestría, un doctorado cuesta y cuesta bien y en la condición en la que estábamos ganando, nosotros que tenemos las responsabilidades de casa es imposible. Entonces el **Ministerio debe considerar eso y capacitarnos**, darnos certificaciones para que nos apoyen en ese sentido porque por ejemplo hay muchos profesores que tienen maestría, doctorado, segunda especialización y hasta ahora no se nombran. Entonces **para el ascenso de escala se considera las pruebas y los méritos**. aspectos administrativos, pero nosotros queremos que

nos evalúen en el campo; por ejemplo, yo soy del área de educación física, me gustaría que me evalúen una clase donde yo haga un diseño, una sesión adecuada con los evaluadores y eso quisiera que me evalúen. Siempre vienen a evaluar en forma general, pero especialistas no. Hace unos años atrás me tocó un representante del Ministerio, ocho, diez años creo me tocó que me evalúen de esa manera, donde viene una persona en general y más se concentra en **los documentos**, menos en la práctica y a nosotros los del área nos gustaría que nos evalúen en la práctica, nos orienten sobre el trabajo que realizamos o nos califiquen en base a eso porque **de eso se trata la evaluación para poder adquirir compromisos de mejora**, **mayormente vienen por la documentación, no van al campo**.

En **nuestra área de educación física el asesor sí va a observar la clase, pero no sirve como orientador, no hay una persona especialista que nos evalúe**. Incluso para el ascenso de escala deben hacer un punto aparte con respecto a la parte teórica que nos evalúan, nuestra formación profesional, académica evaluarnos la parte práctica.

Mayormente, para ascenso de escala, en una segunda fase tienen en cuenta los méritos, la meritocracia y a veces no tenemos posibilidades de poder ir a una capacitación porque todo cuesta ahora. Una segunda especialización cuesta, una maestría, un doctorado cuesta y cuesta bien y en la condición en la que estábamos ganando, nosotros que tenemos las responsabilidades de casa es imposible. Entonces el **Ministerio debe considerar eso y capacitarnos**, darnos certificaciones para que nos apoyen en ese sentido porque por ejemplo hay muchos profesores que tienen maestría, doctorado, segunda especialización y hasta ahora no se nombran. Entonces **para el ascenso de escala se considera las pruebas y los méritos**.

### **¿Qué opina de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

La mayoría de personas que trabajan en el Ministerio son gente de otras áreas, no son gente que ha vivido la educación desde el mismo hecho. Hay gente que ha estado en las aulas durante diez, quince, veinte años y de ahí se ha ido a trabajar al Ministerio, vemos que hay economistas, ingenieros, abogados y no saben la realidad. Entonces, ellos se basan en unas políticas extranjeras para poder aplicarlas acá en el Perú y acá es diferente por eso **el Sutep se opone a**

que la evaluación de desempeño que ha comenzado a aplicarse en el nivel inicial y este año iba a seguir con primaria y posteriormente a secundaria, no se dé de esa manera, no es objetiva. Hay situaciones que en el día a día es irreal para poder evaluar a un docente, viendo la realidad, el contexto donde trabaja cada docente no es el mismo que las políticas que tiene el Ministerio sobre el trabajo que hacen en otros países que son más desarrollados, tienen una mejor educación, más implementación, más inversión en educación, que no es la realidad de nuestro país. Entonces no hay una política de evaluación de desempeño, hay para ingreso a la carrera pública y para ascenso de escala. En primaria estaba viendo algunos puntos, pero son irreales, para nuestra realidad, para nuestro contexto es irreal. La gente del Ministerio no sabe la realidad de la educación.

Se decía que si no aprobabas en la primera, en la segunda te ibas a una capacitación. Después de capacitarte, te evaluaban de nuevo y si desaprobabas, ya te sacaban del magisterio. Eso trajo un poco de temor en los profesores por la misma evaluación que estaban aplicando, que no es real, después nosotros sí queremos que nos evalúen en el campo, donde trabajamos, en nuestra realidad, en nuestro contexto de trabajo. No he visto casos sancionadores porque la evaluación no ha llegado a su fin, empezó con inicial, han evaluado, pero no han dado nunca resultados, está en un inicio la evaluación de desempeño, recién han empezado con inicial, después con primaria y el próximo año con secundaria y por eso estaban en problemas con el Sutep, el Ministerio. En el año 2018 estábamos con esa novedad, de la evaluación de desempeño y empezaron a ponerse inquietos, nerviosos los colegas porque la forma como la iban a dar no era la adecuada.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

En nuestro caso, es directamente con el Ministerio. La institución educativa participa en los procesos de nombramiento; por ejemplo cuando me nombré, yo hice una clase modelo donde sustenté mi trabajo real en la Educación física, eso me pareció muy objetivo para una evaluación, además de la evaluación del Ministerio y la segunda fase, la entrevista personal con la comisión evaluadora, me pareció una evaluación objetiva, siempre y cuando las personas se mantengan objetivas para calificar a las personas que concursan, pero siempre hay por ahí los recomendados, sí me ha pasado también.



**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Cada vez están mejor porque antes le daban poca importancia a la especialidad, ahora te hacen preguntas de tu especialidad, te evalúan casos, conocimientos de tu especialidad; en forma general de educación, veinte por ciento, cuarenta por ciento de tu dominio de especialidad y cuarenta por ciento de casos de tu especialidad. Me parece que cada vez son más objetivas.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Sí, porque lo hacen con bastante anticipación, siete, ocho meses antes hacen la publicación para los exámenes. Nosotros cada tres años tenemos la opción de dar examen para ascender de escala, no es todos los años. Hace como quince años, se dio un examen general para ingresar a la carrera pública se dijo y ese examen se ha mantenido. Solo un diez por ciento de docentes dio ese examen, la mayoría estaba en contra, pero el Ministerio lo dio. A los que dieron ese examen los pusieron en la tercera escala de frente, ese grupo tuvo más oportunidad, en el siguiente examen ya ascendieron a la cuarta y ahora ya están por la quinta, sexta escala; en cambio la mayoría que no dimos ese examen tuvimos que comenzar desde la primera escala, ese ha sido mi caso.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Parcialmente, no en forma general, falta. Están haciéndolo, esperamos que sigan por esa ruta. Ahora lo hacen, pero por ejemplo nos aumentan un año cien soles, al siguiente año cuando protesta el Sutep otros cien soles, pese a haber un compromiso que este año debíamos estar en un piso salarial de tres mil doscientos, pero no toman las decisiones, cada gobierno que ingresa se retracta. Con la presión del Sutep nos aumentan cien soles, con eso nos callan todo el año, el otro año, vendrá cien soles más.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Es cuestión que ojalá el Ministerio ponga gente competente que haya trabajado en la educación, que sepa las realidades que vivimos todos los docentes, no solo en la zona urbana; sino también rural para que puedan hacer una evaluación real para todos los docentes. Ojalá haya la voluntad porque a veces

las autoridades lanzan nomás las políticas, pero no conocen la realidad que vivimos los docentes, todo lo que uno pasa.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

En un sesenta, setenta por ciento, pero en forma general no, todavía falta.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

En algunas cosas ha mejorado, no en todas; por ejemplo, a través de la página Perú Educa, nos mandan capacitaciones virtuales, pero nosotros necesitamos capacitaciones en el campo porque es ahí donde nos desenvolvemos. Son interesantes, ilustrativas, pero en el campo es diferente, necesitamos un especialista que nos diga, mira de esta manera se trabaja, con estos alumnos, con este contexto. No hay. Falta mejorar eso.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Con respecto a mis status, trabajo en un colegio en la zona urbana, colegio San Juan, no hay problemas con padres de familia, con alumnos; pero sí he trabajado años atrás en un colegio en la zona rural y ahí sí se notan los problemas. En el aspecto económico hemos mejorado un poco porque el Ministerio aunque sea de a gotitas nos está aumentando. Es un sueldo...no es real, pero ojalá lleguemos a tener a tener un piso salarial acorde con los gastos que tenemos en casa. Los profesores tenemos que buscarnos otro trabajo para poder sustentarnos.

#### DOCENTE N.º 10

**Profesor, ¿cuál es su apreciación respecto a la política de evaluación de la labor docente?**

Los instrumentos de evaluación generalmente tenían que ver con recabar información en base al desempeño del maestro en el aula. En algunos casos también hablaban de una carpeta pedagógica donde debías tener toda tu planificación curricular, control de asistencia a los estudiantes, cómo trabajabas con ellos, las horas de atención al estudiante fuera del horario de clases, la atención a los padres, cómo era tu hora colegiada, todos esos criterios tenían que ver con el trabajo coordinado entre docentes, padres y estudiantes.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Yo pienso que con el tiempo se han ido aclarando algunas cosas. Al inicio, el temor de algunos maestros era el tema de evaluación y termina fuera el maestro, producto de la figura errónea del Ministerio de Educación porque empezó a evaluar a los directivos con una evaluación escrita y producto de esa desaprobación quedaban fuera; entonces por ahí hubo un mensaje hacia los maestros. Aprovechó eso el sindicato y comenzó a decirles a todos, no solamente el tema de la evaluación para descender; sino también para ascender. Comenzaron a crear un temor para que no vayan a la evaluación, un temor me parece por la falta de información, por la inadecuada comunicación del Ministerio. El tema de la meritocracia no está mal, el problema era cómo lo iban a emplear. Entonces, en el caso del caso del Ministerio, poca comunicación y en el caso del Sutep, desinformación y esa desinformación hizo que muchos maestros comiencen a tener miedo, temor. Ese temor tiene que ver también con la poca cultura de evaluación que hemos tenido como sociedad, donde ser nombrado significa estabilidad y la estabilidad no es el ser nombrado; sino tu trabajo y quizás ahí está el temor de los maestros y la reacción de algunos sectores; pero en términos generales, hoy, aunque no lo creas, hasta aquellos que eran recalcitrantes en decir, no a la evaluación, que eran los del sindicato, muchos de ellos han ascendido y han dejado que muchos maestros se quedan rezagados, entonces, era un doble discurso, el discurso: No vayas, pero yo sí voy porque quiero ganar más. Es un poquito desatención en la sociedad que tendría que informarse más, no dejarse llevar por lo que dice el Ministerio o el sindicato, sino sacar sus propias conclusiones, en qué le beneficia y en qué se perjudica. Personalmente, la estabilidad laboral, para mí, es tu trabajo, la estabilidad laboral puede estar en un documento, pero es un documento que te hace que te duermas en tus laureles; en cambio si uno va constantemente siendo un auto evaluador personal con su auto reflexión y su autocrítica, entonces podría mejorar sin necesidad de que lo evalúen, por eso que la lógica es que ellos tengan presente, bien claro, que su trabajo es su permanencia; o sea es como decir, yo quiero permanecer toda la vida aunque trabaje mal, eso no tiene mucho sentido.

### **En su opinión, ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Yo he pasado por todos, he pasado por un ascenso que fue cambiando en el camino, aunque no lo creas; por ejemplo, en mi época para ascender cuando empezamos la evaluación, era un **examen escrito**, estamos hablando del año 2009 o 2010, la primera oportunidad que hubo. Por ejemplo, ahí, fue examen escrito, después una clase modelo y fue una prueba de TICS. Ya después he visto que solamente **una pruebita**, ha habido mayores posibilidades y menos requisitos. A nosotros no, mira, a los primeros sí nos presionaron. Entonces el Ministerio ha ido también siendo flexible, de tal manera que en los últimos años hasta ha cambiado la normatividad y han dicho bueno, los que están en la segunda escala pueden pasar hasta la quinta, de acuerdo a su puntaje y algunos han dado unos saltos terribles, a nosotros no, nos dijeron, tienen que ir poco a poco, de escala en escala; o sea quieras o no, ha ido cediendo, esa es la palabra, el Ministerio ha ido cediendo a una presión social, a las circunstancias y se ha ido acomodando; de tal manera que la normatividad en su inicio fue trastocada.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

En el concepto de autonomía, ahí es una realidad, pero también depende cómo entendamos la autonomía. En algunos casos esa autonomía también ha significado corrupción y ahí está el problema. **En algunos casos ha sido bien empleada e interesante, pero en otros casos somos concedores de que las plazas han sido vendidas por algunos malos directores; de tal manera que ya la persona que llegaba ya hasta se conocían y decían no vayas porque ahí la plaza la tiene fulano de tal y era cierto. Entonces habría que entender ese criterio de autonomía con un criterio ético que se ha descuidado.** El tema de la autonomía es que algunos directores manejan padres, manejan personas y dicen no te preocupes, pero por lo bajo ellos ya recibieron. **Dos cosas: en el tema económico y en tema de acoso sexual. Todas esas cosas se ven, cuánto lo hablan, cuánto corrigen, muy poco;** entonces si vamos a tener ese tipo de autonomía, no le veo Mucho sentido, esa es una situación que entra en subjetivismo. Una **entrevista** que tiene parámetros e indicadores, pero que si quieren te la ponen recontra difícil o si quieren te la ponen recontra fácil. Entonces en ese tema de autonomía debería haber por lo menos una pequeña fiscalización, o que sean grabadas las entrevistas por ejemplo y en caso haya un reclamo, pase a una instancia, en el

caso de la entrevista, en el caso de la entrevista, de la autonomía. Lo que el Ministerio no ha medido es que muchos de ellos, de los que evalúan no garantizan que ese proceso de limpieza, de transparencia, de honestidad.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Mira lo que buscan en cierta forma, en un momento determinado es que los profesores sepan matemática y comunicación; o sea por ahí va el tema y me parece que son preguntas que están dentro de lo clásico que ellos ya están trabajando, de repente han tenido que ver mucho los resultados internacionales de los estudiantes; entonces han dicho bueno si los estudiantes están así, vamos a ver cómo están los maestros. Personalmente, me parece que habría otro tipo de instrumentos que garanticen la integridad, no solamente del factor conocimiento; sino también del ser humano y ahí hay un déficit, ahí se olvidó el Ministerio; por eso es que entran profesores de repente con mucho conocimiento, pero con poca empatía, asertividad, tolerancia hacia los estudiantes. Pienso que debería haber una evaluación más que psicológica, una evaluación actitudinal que determine el sentido de valores, el sentido de la vocación del maestro, parece mentira, pero también ahí hay un problema, un maestro sin vocación va a ser difícil que tenga voluntad para mejorar, si no te gusta algo y lo haces por hacer, imposible. Entonces no solamente se debe comenzar a seleccionar a los primeros puestos no solo por conocimiento; sino también por haber participado de repente en alguna actitud, alguna situación, algo que garantice que por lo menos ese maestro va a tratar bien al estudiante, que lo va a entender, que lo va a acompañar no solamente en el plano cognoscitivo; sino también afectivo. Algunos hablan de evaluación psicológica, pero deben tener por lo menos algunos instrumentos validados a nivel internacional donde garantice que sí puedes descubrir algunas anomalías respecto a la labor de la formación humana, en el caso del maestro.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Mira, lo que ha hecho es justificar que el maestro que quiere ganar más tiene que estudiar, por ese lado quizás sí. Ya no me hagas protesta, ni me hagas huelga porque si quieres ganas más, allí está tu examen ¿correcto? Pero, ahí viene el detalle, pero qué te dicen, te dicen que las vacantes son limitadas,

entonces seguimos teniendo en cuenta que el cambio educativo está proyectado a través de un presupuesto, nada más; o sea si aprueban cien con el mismo puntaje ellos dicen bueno, veamos a quien seleccionamos y el resto así haya aprobado y haya hecho todas las gestiones no me interesa, no hay plata, o sea te siguen postergando, de tal manera que te quedas sorprendido de que de repente cien ya deberían haber ascendido porque cumplen los requisitos; sin embargo el presupuesto es solamente para setenta, treinta quedan afuera. ¡Eso! no tiene mucho sentido, si hubiera el tema concreto de decir, bueno sabes qué, todos los que merecen, acá está el presupuesto para la cantidad, entonces diríamos que no están hablando de tramos

Lo que están haciendo es postergar el sentido de reclamo social general, entonces si tú desunes, triunfas. Le están diciendo a algunos, el que ya pudo, pudo y el otro esperará. Y a veces hay maestros, lo puedo asegurar, tengo colegas que si tú los haces dar un examen para cualquier cargo, sacan veinte siempre, pero cuando van al aula o asumen ese cargo no lo hacen bien. Habría que analizar también esa situación, la evaluación no te garantiza un buen funcionamiento del maestro, eso está clarito, por qué, si tu analizas, estamos diciendo que, en el caso de los cargos, ya no solamente en el cargo de docente; sino en cargos que tienen que ver con la mejora del magisterio, muchos de ellos ni siquiera tienen experiencia, no se han preparado, han salido del aula a tener un cargo y tienen todos los errores del mundo.

En la reciente evaluación de directores regionales tanto de ugeles como de jefes de gestión pedagógica han salido desaprobados una gran cantidad y que ganaron con laureles porque no hay una política seria. Diferente fuera, yo preparo un equipo de trabajo y después de prepararlo, lo mando a trabajar. Aquí no, aquí primero te hacen ganar y después que ganas en el tiempo te van preparando, qué significa, que si tú quieres adaptarse a eso, tienes que pasar dos años, un año, para que recién entiendas de qué se trata tu trabajo. No tiene mucho sentido, si el gobierno quisiera, debería hablar con las universidades públicas, por ejemplo, y decirles, saben qué, vamos a crear una maestría, un diplomado, una segunda especialización en tal cosa, con rigor; vamos a crear esto, un concurso, vamos a ver perfiles; que el examen me traiga a los líderes de los colegios, a los que tienen voluntad vocación de servicio, hay que evaluarlos en el tema psicológico y una vez que han pasado todo ese tamiz,

ahora sí, el diplomado, la segunda especialización o lo que quieran, gratuita y de ese grupo humano a nivel nacional, después de haberse preparado, ahora sí comencemos a seleccionar los mejores que vayan a trabajar porque ya van con la experiencia del caso para el cargo, ahí sí habría éxito.

### **¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

No, no hay, porque hablamos de meritocracia y la han entendido como solamente una calificación universitaria, es decir un examen de ingreso a la universidad te garantiza que eres el mejor profesional y ahí está el gran error y eso está pasando en todas las carreras, no solamente en el magisterio; sino no tuviéramos médicos que si no hay plata no curan, por ejemplo o abogados que defienden a violadores y a gente corrupta y a través de eso están haciéndose millonarios y conocidos y ojo que son líderes de opinión, caso Nagasaki y toda esa gente que se ha dedicado a facturar a partir de la corrupción, con la corrupción y todo son recontra conocidos y la gente que hace una labor social, de proyección y ayudan mucho a los pobres nadie los conoce, nadie los entrevista. Ese es el detalle, quién se está preocupando por tener profesionales íntegros, que se interesen por el bien común, por cosas positivas, la sociedad no te empelota, por eso es que te digo que la meritocracia se ha entendido como la persona que es exitosa a partir de conocer y hacer cosas malas o buenas, pero no le interesa si tiene un sentido que proyecte como un ejemplo a la sociedad y estamos convirtiendo en ejemplo a personas que están aprovechando su conocimiento, su experiencia para decirnos que los corruptos son buena gente o para decirnos que los violadores tienen derecho a todo.

### **¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Económicamente la política ha mejorado el tema de los maestros, sí. Eso no está en observación, ha mejorado. Que podría mejorar más, creo que sí. Podría tener otros criterios de evaluación, sí. Que podría buscar la integralidad de la persona que va a ascender y que ya no sea un tema de estudio de momento, también lo podría hacer. Qué importante sería por ejemplo que les pidieran certificados de Perú Educa, aunque sea por presión, mínimo cinco o seis al año. Por ahí te va obligando indirectamente, pero te vas manteniendo porque tenemos de todo, buenos maestros, regulares y los que tienen que mejorar, pero tenemos que obligar a los que tienen que mejorar realmente a asumir que tienen que mejorar.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Te digo una cosa, para suerte mía, yo soy uno de los maestros que no necesito una evaluación para leer y ese es otro error. Cuando aparece este tema de evaluaciones, si el Ministerio y todos se darían cuenta, el maestro estudia para el momento, como el estudiante que tiene el examen en el Perú. Entonces, que pasa, aparecen las universidades dando las capacitaciones. Por qué crees que tenemos todos estos grupos han aparecido y se han hecho de plata. Porque han entendido que así como los estudiantes necesitan la academia, los maestros también necesitan esa figura para ascender, para entrar a una dirección; entonces ellos se preocupan por hacerlos que asciendan y se acabó. El maestro estudia para ascender, para asumir un cargo, estudia para nombrarse, pero el maestro en vez de tener esa figura debería ser un lector permanente, una persona autodidacta y si tiene que ir a cursos, que vaya, pero no por el concurso. Entonces en qué hemos convertido esta figura, en dinero, todo es dinero ahora. Yo me acuerdo cuando había cargos hace muchos años y se ganaba poco, nadie quería, los cargos estaban votados, nadie se presentaba, ¡oh, qué casualidad ¡ahora se presentan todos, todos quieren. Es el tema económico el que los está llamando, no es el tema de servicio, porque si no tuvieras una persona que constantemente está progresando en su capacitación porque está interesado y tendría menos errores porque está preocupado por aprender porque le nace, no ha llegado al cargo por dinero; sino por servir y a ese servicio le acompaña el tema económico, perfecto.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Yo he ascendido recién y si me pregunta, profesor R. usted ha ido a capacitarse, no. Generalmente nunca lo hago, nunca lo he hecho. Siempre he sido de las personas que me estoy preparando día a día, permanentemente, en diferentes circunstancias, estoy ávido por aprender. Entonces cuando viene este tema de la evaluación lo que hago es ir a dar el examen. Si tú me dices la política de evaluación en qué le ha ayudado, de repente en un reconocimiento económico, pero a mi labor permanente, constante durante todo el tiempo que he sido maestro, es como un estímulo, que todos necesitan sí es cierto. Cuando yo



trabajo no me rijo por lo que me pagan sino porque me gusta enseñar; o sea necesitamos maestros apasionados y un estímulo económico como cualquier trabajador.

**Finalmente, profesor R. ¿cómo concibe el término evaluación?**

Para mí la evaluación en el caso del maestro es, la primera, su auto evaluación. El maestro tiene que entender que tiene que ser auto reflexivo, el maestro debe tener un conocimiento de él mismo, de sus bondades, de sus avances, sus fortalezas como también de sus debilidades y que a partir de eso él analice su realidad y se invoque él mismo a mejorar, una mejora continua. Para el Ministerio podría ser, recoger información para hacer que el maestro mejore. Para el maestro es recoger él mismo su información, darse cuenta de lo que tiene y de lo que espera la sociedad de él y a partir de eso comenzar a trabajar un plan, un plan personal, de mejora continua, en el tema afectivo que es principal, es decir su salud mental, si un maestro no tiene salud mental difícilmente puede ser un buen maestro, es complicado. Primero, su tema emocional, después acompaña su motivación para sus conocimientos disciplinarios, de su área si es de secundaria o disciplinarios si es de primaria o de inicial, pero enfocándose a un tema concreto, aprender a formar al estudiante para que después pueda transmitir mucha información y hacer que el estudiante también sea autónomo en su aprendizaje.

#### **DOCENTE N.º 11**

**¿Qué opinión le merece la política de evaluación de la labor docente?**

Con esta nueva ley, la de Ollanta, porque en las otras evaluaciones no participé, con Alan García hicieron una evaluación, pero esa fue un regalo prácticamente porque ahí ascendieron sin mérito. A todos los que participaron les dieron una bonificación y de frente se fueron a la cuarta escala. En la época de Alan García, el sindicato luchaba para que el maestro tuviera una mejor situación, no solo como un engaño, sino real. Hubo colegas que nunca participaban en las luchas y se inscribieron y ascendieron porque les regalaron prácticamente el ascenso. Se subieron directo a la cuarta escala y hoy están en la sexta. Pero nosotros con la ley de Reforma Magisterial hemos tenido que ascender con mérito propio porque los que no han estado preparados, no solo en el aspecto académico, sino hay que tener una cultura general, el docente tiene que tener una formación amplia, hemos ascendido. Yo estoy en la cuarta escala.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Ha sido más punitiva parece, para amenazar al docente, ya recién con este nuevo currículo, el currículo nacional, porque antes estaba el currículo del 2009 como derrotero, pero parece que han ido de fracaso en fracaso porque repartieron unos cuadernos sobre las rutas, pero eran copias de otro país. Ahora están con el currículo nacional, por lo menos están enfocándose en las competencias, pero incluso esas competencias son muy cerradas en el aspecto de definir comportamientos, conductas de los alumnos en materia de aprendizaje para definir evidencias, productos. Me parece que antes nos daban más libertad para programar, antes con contenidos y objetivos, pero ahora los diseños está más estructurados desde arriba, de modo que nosotros tenemos que orientarnos a lo que dice ese diseño que se refleja en las competencias, capacidades y desempeños, en realidad, esos desempeños son muy genéricos también y no permiten que se haga cambios en esos desempeños según las capacitaciones sobre currículo que hemos tenido, dicen que hay que mantener lo que establece la competencias que ya está definida, las capacidades y los desempeños. Son muy estrictos, muy encajonados entre comillas.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Un criterio es el técnico pedagógico, otro es el conocimiento de la especialidad. Desde esa perspectiva está bien enfocado, pero no ha habido una evaluación en el campo, eso es otra cosa. El punto de vista teórico, cognitivo es una parte, si el maestro conoce su área eso es importante porque hay colegas que no quieren aprender, mejorar, hay. Están tantos años nombrados y no han ascendido porque no han querido, no se han preparado.

**¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Para ascender no participa, el Ministerio maneja todo. Para el nombramiento sí interviene la institución educativa mediante una comisión.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

El diseño de las pruebas ha tenido deficiencias. No sé quién las ha elaborado, pero desde mi punto de vista técnico han sido muy genéricas, no han consultado

porque incluso las personas que elaboraban las pruebas han estado muy claras en la cuestión, primero del conocimiento del área y desde el punto de vista pedagógico porque la prueba tenía dos partes. Hasta el Ministerio estaba así como ahora con la pandemia. Contrataba gente para que elabore la prueba, pero esa gente no tenía el nivel y no tenía una formación, una perspectiva clara de cómo debía hacerse la evaluación del docente y también esto tenía que ver con la capacitación porque las capacitaciones en el gobierno de Ollanta no se han dado, el docente tenía que capacitarse por su cuenta, no ha habido capacitaciones planificadas por el Ministerio u orientadas a la mejora académica del docente y que se refleje a través del resultado en la prueba.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

No creo que sean apropiados porque desde que no ha capacitado y ahí está fallando pues, porque con la capacitación empieza la comunicación, no han querido gastar dinero en las capacitaciones y se han ido directo a la evaluación. Ya en estos últimos años se ve que están capacitando, pero vía virtual a través de Perú Educa, no es presencial porque es necesario también resolver dudas porque en una capacitación virtual no puedes... hay colegas que tienen bastantes deficiencias en el manejo de tecnología y eso se ve en este tiempo de pandemia y nosotros también tenemos deficiencias porque no nos han capacitado y no hemos sido formados en ese medio.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Parcialmente sí. Parcialmente bueno, aunque la crítica ahí es que se ha incrementado horas al maestro. La jornada completa llega hasta treinta, pero se le estando cargando todo; o sea el padre ya no quiere cumplir con su labor y al docente le carga toda la responsabilidad, lo stressan y al alumno le dan todas las potestades. Eso es otro tema también, tiene que haber un análisis de responsabilidades de la familia también porque el docente que pierde la paciencia o que retira del aula al alumno, al docente que impone autoridad en su aula a veces lo denuncian; o sea las leyes están fallando en ese aspecto, yo no digo que el docente va a ser un abusivo, pero tiene que tener autoridad en el aula y tienen que darle potestades; por ejemplo un alumno que es conflictivo o algunos alumnos de quinto llegan tarde todo el tiempo, no cumplen con sus

obligaciones, son alumnos problema, tiene que haber un mecanismo de sanción porque si no el colegio como institución en general pierde la autoridad y los profesores también, déjalo entrar, no está permitido que el alumno se quede fuera, dicen. Si el profesor le dijo algo al alumno, viene la mamá, se hace un problema, todavía te insultan, te quejan y lo suben Síseve. Ese es un maltrato al docente, ahora el maltratado es el docente, uno tiene que estar atento porque si no te hunden.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Sí hay voluntad de mejorar el sistema porque viene con el aspecto económico. El docente está ganando un poco más, yo tengo cargo, gano más, pero aun así no han cumplido por eso hay varios colegas que ganan dos mil y algo más y ya tienen años en el magisterio y no han ascendido, también depende en parte de ellos que no han buscado mejorar, pero de eso no se culpa a todos también porque debería implementarse el salario como se dijo, que iba a llegar a una UIT, era el mínimo por lo menos, pero hasta ahorita no han incrementado y el sistema de vida sí ha incrementado, el costo de vida.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Parcialmente, no totalmente, como le digo no a cabalidad porque los que dirigen tienen deficiencias, no han estado en el campo o se olvidan cuando estuvieron en el campo real. Ahí está el problema. La evaluación no nace solamente de un flujo de arriba hacia abajo; si no de abajo de las bases tiene que nacer la evaluación; o sea que tienen que recoger la realidad para evaluar. No se escucha al docente por eso es que en las aplicaciones la mayoría de docentes que somos pocos los que participamos del momento de... o no pocos, sino más el docente escucha que participa porque parece que hay esa tendencia de que el que está arriba conoce más, piensan, se cree. Eso tiene que ver con la autoestima del docente también; o sea, ha sido desprestigiado.

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

En la evaluación siempre hemos pedido que nos den un camino certero para evaluar, pero nos dejan en el limbo, nos dejan dudas porque es teórica la evaluación, peor con las rúbricas ahora, esas rúbricas son muy extensas y para

evaluar una sección de cuarenta alumnos porque nos dicen que evaluemos todos los días; o sea las rúbricas no son tan realistas, en todo caso. En nuestro registro cada clase tiene que ser evaluada, sí pues, pero, por ejemplo, en esta situación de pandemia están demandando que tenemos que evaluar todos los días desde el punto de vista formativo, pero antes tenía que traducirse en una cuestión numérica. **La rúbrica tiene que ser como un estándar flexible** para evaluar y que le deje al maestro libertad de manejar el sistema de evaluación.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

**Creo que ha sido creada más para castigar, tiene parte punitiva. Esa ha sido la meta y tiene un trasfondo económico: tener al docente maniatado, dominado;** pero con eso no niego que tiene algo positivo porque de lo malo nace la inspiración para mejorar, te dicen te van evaluar, te van a votar de la carrera, pero **yo nunca he tenido miedo de que me voten, cuando he tenido que hacer huelga, he salido a hacer huelga porque conozco la ley, tengo mis derechos, pero también cuando tengo que trabajar tengo que trabajar,** tengo que cumplir mi labor docente.

**¿Qué viene a ser la evaluación para usted?**

Es un **proceso de seguimiento, de acompañamiento, de monitoreo también se podría decir para descubrir experiencias en el proceso de enseñanza de los aprendizajes para mejorar ese proceso, para encontrar estrategias nuevas o mejorar esas estrategias que ya se tiene,** el profesor es bien creativo.

## **DOCENTE N.º 12**

**¿Qué opinión le merece la política de evaluación de la labor docente?**

**Personalmente, estoy muy de acuerdo con la evaluación, creo que la evaluación es muy importante para avanzar profesionalmente, para mejorar nuestro trabajo. Solamente evaluando te vas a dar cuenta cómo estás realizando tu trabajo. Entonces yo creo que evaluarse es muy bueno.** La forma cómo te evalúan eso es otra cosa; hay algunos parámetros que de repente no están acorde con el trabajo que realizamos dentro del aula porque la evaluación se da al desempeño que nosotros tenemos con nuestros estudiantes, pero al margen de eso nosotros como docentes y estando dentro de este sistema tenemos que acatar y esmerarse en cumplir todos estos criterios que se considera en las evaluaciones.

En el colegio he sido evaluada dos veces, he sido monitoreada como parte del trabajo pedagógico con los alumnos todos los años. Entra el monitor, observa la clase y no te dice nada en ese momento, después te llama y te dice algunas observaciones que vio que de repente no estaban acorde con los criterios que están indicados en la ficha que desde el Ministerio ya está dada. Entonces, por ese lado, personalmente no me incomoda que me evalúen, pero también veo que **el resultado de nuestra evaluación, al final se queda en nada porque luego te dicen: Profesora - en mi caso - faltó un poquito más, de repente, que los chicos estén más atentos porque hubo un grupo que estaba en otras cosas. Eso y nada más, el resto está bien.** Creo que una evaluación debe ser comprometida desde ambas partes, tanto el que va a evaluar, a monitorear como el que es evaluado, pero esa situación decepciona porque yo esperaba que me sugieran, que me digan mire profesora esto, esto y esto ha estado así, no sé por qué, de repente algunos maestros se limitan al hacer comentarios.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

**Sinceramente era porque se creía de que era una evaluación para poder despedir a los maestros, entonces el maestro actuó a la defensiva, ¡por qué dejarse evaluar, con eso de que el gobierno quiere sacarnos!, pero se dice que no es así, se juzgó antes de y por eso que muchos maestros tenían esa actitud. Yo siempre decía pero por qué vamos a estar oponiéndonos a una evaluación, los maestros mucho nos dejamos llevar por lo que dicen y no nos informamos mucho. ¿Quién ha sido despedido porque ha sido evaluado? Nadie.**

Ahora la evaluación de ascenso de escala, también, otra situación. **Ahí ha habido algo muy injusto porque nosotros por ejemplo que estábamos en una escala, tercera, cuarta escala, porque no dimos el examen nos quitaron una escala; en cambio los que dieron el examen les regalaron una escala más, aparte de que ascendieron. Son acciones de este mismo sistema que vivimos, pero yo mi trabajo lo oriento a mis alumnos. Para mí lo que más me satisface, me preocupa, es justamente la aceptación de mi forma de trabajar de mis alumnos.** El resto yo siempre decía si me evalúan y me encuentran algo que está mal y que me digan, bien, para poder mejorar, si de repente es tan grave lo que estoy haciendo para dejar el magisterio, dejaré pues, ni modo, si no hay un tiempo para ser

capacitados para mejorar nuestro trabajo. A veces uno hace lo que personalmente cree que también necesita; por ejemplo, nosotros en nuestro trabajo remoto, estoy haciendo algunos tutoriales para tratar de entregar al muchacho lo mejor posible las actividades de cada semana para que lo entiendan mejor y así trabajen con más facilidad, pero eso depende de la vocación de cada uno para trabajar como docentes.

### **¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Primero era **la parte de la documentación** que debemos tener, la programación, todo eso. Luego ya en el trabajo con los muchachos, **la empatía que debemos tener** y eso es tan importante porque si el muchacho no se encuentra anímicamente bien frente al profesor en esa clase, entonces qué va a aprender, nada. Para mí este era el criterio más importante. Esa empatía que debe haber entre el maestro y el alumno. Otro criterio es tratar de motivar a todos los muchachos, eso está bien porque sabemos que nuestros alumnos al igual que nosotros tienen problemas, sus contextos, sus familias son tan diversas, pero en su mayoría se trata de que ellos participen como corresponde. **El dominio del tema que uno debe tener, de tu especialidad, debes conocer tus temas**, el conocimiento está avanzando tanto y como maestros tenemos que estar constantemente preparándonos para estar acorde con la época que se está viviendo.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Tiene un **rol importante porque para la evaluación de nombramiento, primero teniendo claro cuál es su visión, su misión de la institución, al momento que un maestro va a ser nombrado tendrá que orientarlo para que justamente de sus formas, sus estrategias de trabajo de ese maestro tienen que enfocarse a cumplir esa visión y esa visión de la institución**, entonces creo que en ese caso tiene un rol muy importante en el nombramiento de los docentes.

### **¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

**En la evaluación para el ascenso de escala son las pruebas y como te decía en las visitas al aula, las fichas del Ministerio.**

### **¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

No sé si estoy en contra de lo que dice la mayoría, pero yo veo que sí, la prueba al menos en mi área, Arte, que comprende cuatro lenguajes que son las artes visuales clásicas, la música, el teatro y la danza nos ha permitido...antes nosotros egresábamos de una escuela basados solamente en un lenguaje; por ejemplo yo soy egresada de la escuela de Bellas Artes, mientras que hay otros maestros que son egresados de la Escuela de Música, entonces éramos maestros de una sola área, de un solo lenguaje y ahora a través de estas pruebas de escala nos ha permitido darnos cuenta de esta situación real que vivimos y nos ha motivado a capacitarnos para tener conocimiento de todos los lenguajes y eso gracias a esas pruebas porque justamente han venido las preguntas de todos los lenguajes del Arte; por ese lado, lo vi muy positivo, los maestros con quienes comentábamos la prueba después de haberla rendido, decíamos, mira lo que nos falta. Algunos dicen, no que por qué debemos evaluarnos, sí debemos evaluarnos, la evaluación en toda profesión, en toda acción que tú haces, es buena.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Creo que el Ministerio se ha preocupado por informar, pero nuevamente te digo, somos los maestros los que por múltiples problemas, actividades y compromisos, somos un poco desinteresados en informarnos porque ahora que hay tantos medios y te estoy hablando de años anteriores, había formas de informarse de todas las políticas del estado, pero no y muchos también nos resistimos y decimos; Hay no, yo ya no, para qué y no nos informamos porque si nosotros nos informáramos, si leyéramos más, entonces uno lo entiende... todo esto, si bien es cierto son especie de estrategias que utiliza el mismo Fondo Monetario que nos tiene solamente como marionetas (ininteligible) que en nuestro país se da, pero al margen del sistema y todo como maestra si tú analizas con tus alumnos que lo que se tiene que hacer justamente es una actitud del maestro de estar a la par con los avances que se están dando, no podemos quedarnos y decir esto no va conmigo porque mira ahora, había muchos maestros que no querían utilizar el celular, el internet, que eso no es para mí y mira cómo ahora nos coge esta pandemia y todos tenemos que utilizar el internet. El Ministerio se preocupa porque todos los docentes estemos informados, pero no lo hacemos



por un sinnúmero de ocupaciones, batallando contra tantas cosas que nos recargan y nos dejamos llevar por lo que dijo un colega.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Yo creo que sí, pero por ejemplo esto de las escalas si hubiese sido una cosa más equitativa, lo que cada uno se merecía, la cosa hubiera sido diferente porque hay un cierto descontento de los maestros que no fueron considerados en valorar, en respetar la escala que ya tenían. En lo que no estoy muy de acuerdo es que las escalas, al final te dan como mérito en tu remuneración, pero eso no demuestra que quien tiene más escala es mejor maestro que el que tiene menos escala y eso está demostrado porque la forma cómo se ha evaluado, cuando se ha favorecido a un grupo porque se dio el examen y ascendieron una escala, pero se les adicionó una más a favor mientras que al otro que no rindió ese examen se le quitó, eso ha ocasionado en los maestros un resentimiento, un sinsabor que no les permite superar para realizar una buena labor.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Creo que sí, pero creo que las estrategias que están utilizando no...pero insisto que la evaluación es buena, en todos los campos; ahora que el Ministerio lo vea con intenciones de despido, ahí no estoy de acuerdo, pero eso no se va a dar. Si tú como maestro te preparas, porque creo que esa es la finalidad de esta política de evaluación, que el maestro no se quede con lo que estudió y eso le basta.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Yo sí porque veo la evaluación como algo importante para poder mejorar mi trabajo. Quizás mi realidad es diferente a la de muchos maestros, como muchos me dicen, claro como tú no tienes hijos, no tienes familia bajo tu responsabilidad y yo les digo que sí debemos evaluarnos; lamentablemente muchos satanizaron estas evaluaciones y hay maestros que incluso se han resistido y no han dado la evaluación, simplemente dijeron no, por qué, para qué, lo apreciaron desde un punto de vista negativo, pero si tú lo ves por el otro lado, que sí te permite avanzar profesionalmente, personalmente estoy satisfecha.

### **¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Para mí sí me ha ayudado porque el simple hecho de resolver los casos de la prueba de escala, el resolver esa evaluación porque yo ya voy tres exámenes, felizmente en todos he ido ascendiendo, el hecho de darse cuenta en la primera que había cosas que no lo estabas haciendo incentivaba a prepararse y dentro de esos casos que venían en las pruebas son casos reales que implican usar estrategias diferentes.

### **¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Ha brindado mejores oportunidades, el hecho de estar en una escala diferente también te da oportunidad de asumir algún cargo jerárquico o dentro de la distribución de horas si tú tienes más escala tienes prioridad a seleccionar tú las aulas que vas a trabajar y son beneficios que profesionalmente te da el hecho de ser evaluada, quien no tuvo la oportunidad de evaluarse se queda. Hubo un caso real de una colega que primero se resistió así como yo en el primer examen cuando hubo esa oportunidad de saltar de escala, nos resistimos, yo te decía pues, era una de las que me dejé llevar por el resto, pero ya una vez que me di cuenta que era importante hemos avanzado y esta colega que tenía para llegar a un cargo jerárquico, el hecho de no tener la escala, ya no puede; entonces el evaluarse también te da esa oportunidad.

### **¿Cómo concibe el término evaluación?**

Es un recojo de información de cómo estás realizando tu trabajo para poder mejorarlo, lo que estamos haciendo también ahora con los chicos, la evaluación formativa porque eso es la evaluación al margen de las pruebas, yo lo veo por ese lado por eso es que te decía que me decepcionaba que los maestros que me iban supuestamente a evaluar en el aula, al final me decían una cosita así nada más y punto, cuando yo necesitaba que intercambien conmigo otros aspectos más importantes; entonces la evaluación es el proceso en el cual tú demuestras qué es lo que estás haciendo bien y qué es lo que falta mejorar.

## DOCENTE N.º 13

### **¿Qué opinión le merece la política de evaluación de la labor docente?**

Lo que pasa es que los instrumentos son muy rígidos en cuanto solamente especifican respuestas sí o no, o no te dan margen de una respuesta intermedia y te ponen por ejemplo recuerdo algunas de las preguntas que tenía que ser el cien por ciento de las actividades que tenías que desarrollar y no siempre uno logra un desarrollo de la atención del estudiante en un cien por ciento, es difícil, siempre hay muchachos que no responde a los estímulos del aula porque ya tienen otros problemas que vienen no dentro del aula, sino puedes ser problemas internos, biológico de ellos o problemas emocionales o también hábitos traídos de la casa.

### **¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Si hablamos de la intencionalidad de la política de evaluación al magisterio, claro porque detrás las intenciones y la instrumentalización de las acciones de evaluación al magisterio había desde inicio de los años noventa...yo percibía dos intenciones: una, el despido de maestros, había que tener una justificación para despedir maestros porque así nomás no los podían despedir porque la ley los amparaba en tanto tenían seguridad y estabilidad en su cargo; entonces la única manera de sacarlos era evaluándolos por eso es que hicieron los cambios de leyes del magisterio, la Carrera Pública Magisterial que hizo Alan García y la de Ollanta, pero que en realidad no fue el proyecto original que presentó la primera Ministra de Educación; sino que el congreso donde se juntaron apristas y fujimoristas cambiaron los términos de ese proyecto y orientarlo a lo que Alan García había propuesto.

La intencionalidad entonces era reducir los maestros con estabilidad laboral y dejar solamente maestros en un gran alto porcentaje de contratados y frente a eso los maestros utilizaron su gremio, en este caso el Sutep para poder primero poner en evidencia la intencionalidad de estos procesos de evaluación al magisterio y proponer nuevas formas de evaluación y justamente las últimas evaluaciones responden a esa lucha, a esa posibilidad de flexibilidad, de amplitud y de ubicación también de las pruebas porque las primeras eran la mayoría eminentemente teóricas, como se decía en el gremio parecían pruebas

de ingreso a la universidad, pero el Ministerio defendía su posición; sin embargo, después la realidad les iba dando la razón a los del magisterio, fueron adaptando las pruebas, haciéndolas más contextualizadas a la práctica docente.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Entraba el director, el profesor de la especialidad, pero el instrumento que utilizaban era el mismo que la Ugel les había dado, pero son muy rígidos; por lo tanto, a veces sales desaprobado. Donde uno sale generalmente aprobado, en la planificación. Si cuentas con tu plan anual, si cuentas con tu unidad didáctica, tienes tu sesión, si los propósitos guardan correspondencia con las actividades, con los instrumentos que utilizas, con los medios y materiales, con lo que se ha previsto y diseñado también. Ahí tienes opción a tener un buen puntaje, lógicamente si eres responsable en esa parte, pero cuando ya se trata del desarrollo ahí es cuando el instrumento falla porque tienen que ser más abiertos para considerar aspectos que a veces escapan del control.

En cuanto a las pruebas, el mayor porcentaje del contenido, del sentido de las preguntas tiene carácter más didáctico, tecnológico, son criterios tecnicistas mejor dicho, no hay criterios que tengan que ver con identificación del perfil real del estudiante con respecto por ejemplo a la carencia de hábitos para el estudio, de allí que el desempeño del estudiante no responda mucho a la falta de una acción profesional, a la falta de una didáctica eficiente, pertinente de los maestros; sino más bien responde a factores externos por ejemplo la ausencia de los padres o compartir el estudio con el trabajo, eso escapa a las posibilidades de que el profesor con todas esas carencias del estudiante pueda hacer un trabajo eficaz desde el punto de vista didáctico.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

Claro en la intencionalidad, aunque en los hechos traten de decir que no, pero tiene esa intencionalidad, mientras no se cambie de enfoque en cuanto a la función del estado.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Las pruebas para determinar tu escala magisterial son otro tipo de evaluación, tiene que ver con una evaluación de una parte teórica que si estás actualizado tienes opción a sacar un buen puntaje. Y lo otro que tiene que ver con aparentemente la aplicación que vendría a ser la presentación de casos y ahí también ya es demasiado abierto, muy subjetivo porque a veces hay respuestas que según tu percepción del caso podrías desarrollar tal o cual acción o tomar tal o cual actitud, pero el Ministerio tiene sus propios parámetros para evaluar eso. Como son subjetivas a veces corres el riesgo de perder algunos puntos en esa parte de la prueba.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Los únicos canales que tiene el Ministerio de Educación para transferir sus actividades y el conocimiento del sentido y la finalidad de estas, han sido siempre las capacitaciones u orientaciones a través de las ugeles, las reuniones que nos convocan o las visitas que ellos hacen a los colegios. Tal vez el mecanismo está bien, pero parece ser que no concuerda la implementación de las reformas, de los cambios; por un lado no logra conectarse con las aspiraciones que los maestros quisieran en cuanto a cambios y como que también las propuestas tampoco responden pertinentemente a las necesidades de cambio en el aula y en el contexto mismo de la escuela. Por un lado, se tiene la intención, pero al momento de desarrollar los lineamientos, las políticas de acción, se cae todavía en el tecnicismo y no hay actividades realmente significativas como nosotros tratamos de hacer con los alumnos. Ese principio de la significatividad no se aplica con respecto al tratamiento de los procesos de evaluación y de supervisión de los maestros.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

No, ni siquiera lo que ellos esperaban. Se puede hablar de estadísticas en cuanto rendimiento cuantitativo, pero en cuanto rendimiento cualitativo que significa la formación moral, intelectual, cognoscitiva del estudiante, no. Ahí adolecemos mucho porque en realidad todo esto que estamos conversando solamente tiene un enfoque instrumental, tecnológico; ni siquiera tiene un enfoque pedagógico porque la pedagogía no solamente investiga los problemas del aula; sino los

factores externos que influyen en el aula y uno de los factores que influyen son los medios de comunicación principalmente la televisión porque si se trata de formación cívica, de formar la memoria colectiva en los estudiantes, de formar en ellos la identidad con respecto al medio local y nacional, lo poco que hacemos en el aula es diluido, casi desaparecido por los contenidos que diariamente la televisión difunde, por ejemplo no veo celebración de efemérides, no se difunde, ni en la radio ni en la televisión, nada; por lo tanto hay una pérdida de la identidad, de memoria histórica y los actos cívicos se disuaden, se pierden.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Definitivamente si un gobierno ha asimilado, se ha identificado, guarda cierta afinidad con esta política educativa, no la va a cambiar porque para lograr eso tendría que incluso cambiarse la Constitución Política porque el estado tendría que tener mayor presencia como ente garante de la educación en este caso y si es garante de la educación pública tendría que asumir la política de cambios con autoridad y también dentro del marco legal porque si hiciera algunas cosas que no están acordes con garantizar la escuela pública más contextualizada, más pertinente estaría realizando acciones inconstitucionales y por lo tanto el mismo congreso lo podría vacar creo que se denomina eso.

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Continúa, porque el enfoque es que el estado debe disminuir su responsabilidad no solo en educación, sino también; entonces de acuerdo a la Constitución mientras menos interviene el estado, coincide con los artículos donde el estado es un agente secundario, subsidiario le llaman ellos, por eso es la empresa privada la que debe asumir el mando en todas las áreas de la función política del estado y en este caso el sector educación.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

No, definitivamente no. Puedo darle cierta validez en aquellos aspectos que te ha obligado a actualizarte, a desarrollar una disciplina de planificación curricular, a desarrollar tu capacidad de autodidacta con respecto al conocimiento de la selección de medios y materiales, la capacidad de buscar elementos de la realidad nacional que te sirvan como elementos para darle significatividad

**a las sesiones y actividades**, en eso sí tiene algo bueno, **pero con respecto a la solución...porque la finalidad de la educación es construir al nuevo ciudadano**, pero ya llevamos casi treinta años, desde el año noventa y cinco que se aplicó este sistema y vemos un país desmemoriado históricamente, con una terrible falta de civismo que lo hemos visto en el proceso de la pandemia, un país que adolece de falta de solidaridad cuando los grandes empresarios han subido las medicinas a grandes cantidades, las clínicas hasta cincuenta, quinientos, seiscientos mil para atender a los enfermos de covid; entonces qué hemos creado en todos estos treinta años, porque no funciona; la finalidad, repito, de la educación vista desde el campo de la pedagogía es construir al nuevo ciudadano, **reconstruir la familia para reconstruir y reconstruir la sociedad misma y no. Inclusive en cuanto a respuestas científicas tecnológicas, entonces como conjunto, como un estado que forma los cuadros científicos y tecnológicos de su país, es un fracaso.**

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Algunas cosas son positivas en tanto la permanente exigencia con respecto a los procesos de planificación, en cuanto a los esfuerzos por tener acciones más finas para poder hacer un trabajo de planificación más pertinente y también más oportuno. Eso de alguna **manera te ha exigido a desarrollar ciertas actitudes para la planificación y te ha obligado a ir más allá de las orientaciones que el Ministerio a través de las ugeles y capacitaciones que ellos hacen y a desarrollar tu capacidad de autodidacta.** Por esa parte sí tiene cosas positivas. **Con respecto a resolver los problemas graves de la educación y su relación con la satisfacción de los problemas fundamentales** de la sociedad como el problema de la productividad, de la formación moral; por ejemplo, la formación cívica, ahí falla el sistema.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

**Como mandato porque ellos siempre están diciendo que tenemos que trabajar con los padres, con los estudiantes de manera extra por eso es que ahora tenemos treinta horas los de secundaria, sí ayuda porque tenemos un diálogo más continuo y cercano con los padres de familia y los estudiantes,** por ese lado

ha sido bueno, pero vuelve a fallar en el sentido de que los alumnos que son convocados a las horas de reforzamiento llegan los alumnos que siempre sobresalen; en cambio los que no sobresalen no llegan y cuando se convoca a los padres de familia se repite la cosa; parece que hay factores externos, económicos principalmente que impide la presencia de los padres de manera mayoritaria y también hay un problema sancionador porque hay que tener cuidado en la palabra, en el gesto, en el ademán porque tanto los alumnos como los padres pueden ser malinterpretados y pueden iniciar un proceso administrativo en contra tuyo. Esos aspectos legales en contra del maestro limitan el trabajo más abierto con los alumnos y padres de familia. Ahí hay una falla en la política educativa.

### **¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

De manera personal sí porque una evaluación es un cuestionamiento a lo que vienes haciendo y eso te plantea dos posibilidades: o bien te amilanas o si has tenido condiciones anteriores asumes el desafío; entonces el primer desafío fue entender de qué se trata, adónde va esa evaluación y creo que tiene desempeños por ejemplo **el conocimiento del alumno, que siempre ha sido una inquietud mía desde que salí de la universidad**. El maestro tiene que identificar el perfil real del estudiante, no el ideal porque te lo plantea la teoría psicológica.

En la realidad el alumno responde a factores como su casa, su contexto, su propio desarrollo personal y eso te da unas características que se llaman perfil real del estudiante; entonces siempre he planteado esas características y **cuando vino esta evaluación con este desempeño de conocer al estudiante como que estimuló esto de estudiar un poco más las teorías y también el contexto mismo del estudiante. A mí me gusta leer y cuando la evaluación de desempeño docente obligó al maestro a leer, yo tenía ya los pre requisitos para la lectura disciplinada, reflexiva, eso ayudó mi desarrollo personal ayudó bastante y también para mi desarrollo profesional.**

### **¿Cuál es su concepción del término Evaluación?**

No sé en qué libro leí un concepto de evaluación que lo asimilé como mi concepción que la evaluación viene a ser **un proceso social de observación del desempeño del docente, cuando uno dice proceso social quiere decir que se da**



dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también hay elementos que le pueden restar a su desempeño y entonces ahí la forma de observar su desempeño no solamente se restringe al aspecto didáctico, al aspecto de la planificación curricular, diseño de materiales y su propio desenvolvimiento dentro del aula; sino también observa qué elementos les está ayudando; en otras palabras, el perfil real de los alumnos, cómo está reaccionando a esa acción del docente y también los medios del contexto como la presencia de los contenidos de los medios de comunicación y también los modelos de la comunidad que en estos tiempos los modelos de la sociedad están los modelos negativos como la imagen del avezado delincuente, del extorsionador, de aquel que se gana la vida corrompiendo o desarrolle faltándole a las normas sociales y también otros como para qué voy a estudiar si puedo ser futbolista y gano millones o entro al mundo chollywood y gano quince mil dólares mensuales; entonces todos estos factores son tomados en cuenta en la evaluación como proceso social.

#### **DOCENTE N.º 14**

**¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?**

Los procesos en algunos momentos han ido cambiando en cuanto a la evaluación para asumir algunos cargos, encargaturas, direcciones. En algunos casos pueden haber sido favorables y en otros no. No siempre ha sido el mismo proceso de evaluación. A mí, personalmente me ha favorecido o me ha perjudicado. No sé cuáles han sido los criterios en los que se basan para estar cambiando tanto los procesos de evaluación.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Sí en el primer examen hubo mucha polémica con el Sutep, había cosas que no quedaba muy claras, pero con todas esas protestas del Sutep se aprobó. Algunos nos favorecimos porque ascendimos de escala, ganamos un poquito más, se nos avizoraba un futuro prometedor en base a nuestros estudios porque para ascender de escala debías tener maestría; o sea te daban requisitos para que te esfuerces a poder mejorar y ganar más.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

No creo que atente contra la estabilidad porque si bien es cierto ansía con la Carrera Pública Magisterial, yo lo veía hasta cierto punto bueno porque se evalúa la meritocracia, justamente a mayor escala, mayor estudio tenías posibilidad de ganar un poco más; o sea hasta ese punto yo lo veía óptimo por eso en el primer examen que hubo yo me presenté y ascendí cuando había mucha polémica y ascendí y me benefició económicamente y te incentivaba a que te esfuerces, estudies y mejores, no era tanto que si no aprobabas te iban a votar.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

El primer examen a pesar de la polémica no era un examen punitivo para sacar gente del magisterio. Yo lo veía que como era opcional y el que quería postulaba y ascendía y si no aprobabas no pasaba nada y creo en la medida en que se nos evalúe para mejorar y que sea voluntario, en alguna forma uno puede optar por mejorar profesionalmente o no, pero si hay una evaluación con un trasfondo y a veces existe la confusión de que no vas a aprobar, bueno pues todo el mundo va a tener miedo a que pierdas el trabajo y el sustento familiar. Hasta el momento no se ha visto que alguien que haya desaprobado el examen haya sido despedido porque al final la ley no permite eso.

**¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

La prueba es un factor y lo que falta es su trabajo en aula. En base a tu prueba tú asciendes, es lo único que se da hasta el momento, pero no debería ser lo único. La prueba debería ser un indicador, pero se tendría que evaluar lo que el docente hace en el aula. Por ejemplo, siempre he estado ascendiendo en escala, pero en un examen que me tocó, por una pregunta no logré ascender y es frustrante porque incluso en las preguntas en el examen en algunos casos las respuestas pueden prestarse a ambigüedad porque son casuísticas que yo puedo aplicar y me dan buen resultado, pero para el Minedu esa situación no necesariamente es la correcta.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

El examen se limita solamente a conocimientos, en algunos casos con su casuística de su desempeño laboral, pero **muy poco se tienen en cuenta la evaluación in situ y la práctica docente porque** si bien es cierto la teoría es importante para aplicarle en la vida diaria, mejor es la realidad en la cual convivo con mis estudiantes, con mis clases, mis estrategias que no necesariamente pueden responder a lo que el Ministerio me plantea para que me puedan dar un buen resultado y que los chicos tengan un aprendizaje significativo. **Esa parte falta insertar para que la evaluación sea más justa, falta incorporar el rendimiento en clase, los logros que uno puede tener en su aula.**

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

**Definitivamente no ha utilizado los mejores medios, ha entrado muchas veces al guerrazo, a imponer y no ha entrado a dialogar con las bases sindicales.** Así como hay una gran difusión de esto de la pandemia, también debió haber una gran difusión para los maestros sobre los beneficios de la evaluación. Si bien es cierto, **bueno mi persona no tiene tanto miedo al examen porque he ascendido y obtenido muchas cosas por concurso, pero no todos los maestros tienen las mismas capacidades para poder ascender solamente por un examen, entonces hay una discriminación, sobre todo con maestros antiguos** que en la medida en la que avanzan en su edad siempre hay un desgaste y ellos definitivamente van a estar en desventaja porque manejan ciertas estrategias durante años y de un momento cambiarles de golpe y ponerles el examen, para ellos puede ser hasta cierto punto ofensivo porque pueden faltarles poco tiempo para cesar y están en un camino de contar cuánto les queda y motivarlos a que se esfuercen porque no todos tienen un mismo ritmo de exigencia y para algunos sí puede afectarles este tipo de evaluación.

Creo que el Minedu **debió utilizar otras estrategias para tener un buen diálogo y un buen entendimiento,** pero sobre todo que en ningún momento se tome el tema del despido porque si alguien llegó al magisterio pues debió respetársele su estabilidad laboral.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha logrado los objetivos? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Hasta cierto punto sí ha dado resultados porque ha obligado a muchos maestros que se durmieron en sus actualizaciones, capacitaciones y ahora saben que para poder alcanzar tienen que llevar una maestría, un doctorado, un diplomado. Hoy en día hay mucha más exigencia en gran parte del magisterio, en saber que hay que estar leyendo, capacitándote porque vas a ser permanentemente evaluado y tienes que rajártelas pues. En parte yo siento que la política bien o no, pero ha logrado que muchos maestros estudien, se capaciten y al final es bueno porque un maestro mejor capacitado, mejor estudiado da un mejor resultado a sus alumnos también.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Yo siento que no hay voluntad, que todo esto viene pautado desde el Banco Mundial, este tipo de evaluación y que lastimosamente el Minedu ha venido repitiendo y siendo obediente a intereses extranjeros que no se preocupan mucho por el maestro en sí, sino por cumplir ciertas directivas internacionales igual que la ideología de género se trató de imponer una política y si no hay la presión social de oponerse, básicamente era una imposición de parte del Ministerio; entonces cuando quieres imponerle a alguien a golpes, siempre va a ver una reacción en contra. Yo no veo buena voluntad del Ministerio porque cuando ha querido imponer ha recibido rechazo del magisterio y en algunos casos hasta de la sociedad porque no se busca llegar con diálogo sino imponer. Tiene sus pros y sus contras, pero siento que no hay voluntad de mejora de parte del Ministerio.

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Creo que se ha tranquilizado. El Sutep ha perdido credibilidad por el magisterio porque en los diferentes movimientos de protesta se ha visto que al final, justamente iban a defender al magisterio, pero después los líderes sindicales han hecho su negociado bajo la mesa que levantadas las huelgas ya había un arreglo oscuro; entonces el magisterio no es tonto y se ha dado cuenta por eso se ha fraccionado con Suter, hasta que el Sutep nuevamente ha tenido poder y por ahí otros intereses hasta que el magisterio se ve decepcionado de sus representantes. No veo que haya mejorado, que se ha tranquilizado por el tema

de la pandemia, ahorita no hay evaluaciones, pero el proceso va a seguir y bueno hasta cierto punto es bueno porque te obliga a actualizarte, a capacitarte, pero hasta cierto punto es stressante porque no todos se pueden dedicar a eso porque tienen familia, tienen otras actividades, situaciones; no obstante hoy en día el profesor de la escuela pública está mejor pagado que la particular porque antes se salían debido a que los colegios particulares pagaban más y el docente trabajaba en dos instituciones, pero hoy en día el magisterio público está muy bien remunerado y debería dedicarse de lleno solamente a su institución educativa, hacer un buen trabajo y ya no estar dobleteando en dos instituciones porque al final no rinde lo mismo.

### **¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Podría decir que hoy en día sí, pero desde que empezó la política no necesariamente estoy satisfecho con la evaluación porque incluso en los procesos CAS que evalúa por ejemplo los colegios de Alto Rendimiento, yo fui evaluado, ingresé al colegio Mayor, pero posteriormente me di cuenta que se manoseaba las políticas de ingreso en los procesos de selección CAS, que se prestaba para poner a ciertas personas con ciertos requisitos y siento que ahí la política de evaluación no es la mejor porque se puede prestar a favoritismos.

### **¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Siento que sí porque de alguna forma como el Ministerio te está evaluando, monitoreando a través de tus directivos hay que estar leyendo, si hoy en día tengo tal o cual cargo es producto de lo que me he esforzado. Particularmente sí me ha beneficiado. A mí y a muchos maestros nos ha exigido a mejorarnos.

### **¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Parte de mi otra carrera que es la Psicología, me ayudó a comprender más la conducta humana, a ser más tolerante, a comprender que todo tiene un origen, sí me ha ayudado, pero a raíz de la carrera extra que me he forjado, por el ámbito de la educación no creo tanto.

### **¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Siento que sí porque en base a lo que yo tengo consigo ciertos cargos. Yo sé que en algunos casos se ha perjudicado también a algunos colegas porque no

se ha tenido en cuenta su desempeño, sino simplemente ciertas cosas como por ejemplo el profesor G. para mí ha sido un subdirector respetable, pero lastimosamente el proceso de evaluación no le ha favorecido, entonces de nada ha servido que él haya hecho un buen trabajo si al final son otros los indicadores que le han perjudicado y le han sacado de un cargo que a mi entender ha sido bien llevado; o sea me parece que fue un error administrativo más que por una evaluación de proceso, alguien puede ser postergado.

No creo que el tema de educación haya incidido para mejorar como ser humano porque hablamos de competencias, cosas que son más que todo para la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos, ha sido por el tema de psicología que me ha ayudado a comprender a mis alumnos y me ha brindado mejores herramientas para ayudarlos a vencer ciertas situaciones.

### **¿Cómo concibe el término evaluación?**

Es una forma de medir que tanto tú has logrado. Lastimosamente para el Ministerio la evaluación es que tanto sabes a la hora de dar un examen, entendido que no podemos medir que tanto uno sabe limitándolo solamente a conocimiento porque Gardner nos habla de inteligencias múltiples y que los chicos aprenden de diferentes maneras porque tienen distintas inteligencias entonces no solo podemos limitarnos al conocimiento, entonces la evaluación es ver que tanto uno sabe o que tanto ha logrado aprender a lo largo de su trabajo, ver que tanto uno ha logrado.

## **DOCENTE N.º 15**

### **¿Qué opinión le merece la política de evaluación de la labor docente?**

Bueno, te diré que no solamente yo, sino todos los maestros del Perú estamos inmersos en estas constantes evaluaciones que se dan y que son propicias, el problema es el modo cómo se vienen aplicando, pero después es oportuno que al maestro siempre se lo mantenga en la búsqueda de sus dificultades para ir mejorando la calidad educativa.

### **¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

El problema no era la evaluación, al maestro siempre se lo ha evaluado de diferentes formas, de tal manera que el primer tipo de evaluación era

simplemente una evaluación de uso, es decir de presentación de documentos, de lo que iba logrando, de los cursos que iba...; o sea meritocracia, pero en un primer intento así; no una meritocracia tan...como la que están haciendo ahora que los maestros como sea se consigue sus títulos, sus grados. Antes el maestro realmente tenía menos oportunidades porque para muchos llevar una maestría, un doctorado, era en dólares en las universidades nacionales. La Universidad (...) acá en Trujillo lo flexibilizó tanto que ya los maestros pudimos recién empezar a pensar en mejorar, antes no se podía, más por motivos económicos no porque no había interés de parte de los maestros.

Entonces, qué pasa, en el gobierno de Alan García lanzan la meritocracia y aparece toda la mafia de los que aparecen con doctorado, con diplomado, con maestría, sin que los hayan llevado, **contra eso es la lucha, contra la forma y aparte de ello también había unas fichas que se aplicaban donde el que determinaba prácticamente era el director** y si el maestro le caía bien aprobaba y si el maestro le caía mal desaprobaba, si el maestro le pagaba aprobaba, entonces los directores se convirtieron en una especie de mercantil y hasta ahora, por ejemplo para los contratos se sabe que, debes haber escuchado, se sabe que los maestros ofrecen, los directores te piden. Esa forma de estar en las manos de alguien sin calidad, sin el conocimiento debido de lo que es una evaluación en donde deben dejar de lado las cuestiones personales, familiares e irse nada más a los valores. **La no existencia de una ficha en donde solamente se tome en cuenta realmente la labor del maestro, esa es la lucha**, que se encuentra la manera... hay una propuesta de evaluación **en donde al maestro realmente se lo evalúe por sus competencias, por sus capacidades, por su desempeño en clase**, por cómo lleva su magistratura porque si no el proceso evaluativo queda muy subjetivo, en la búsqueda de la objetividad es en la que estamos, que la evaluación más que equitativa, sea más real y correcta.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

**Claro, muchos maestros han sido despedidos, tú habrás leído últimamente cómo el congreso, fuera de sus facultades está reincorporando a catorce mil maestros me parece, que habían sido despedidos, de manera arbitraria, no tan arbitraria,**

apoyados en la ley porque la ley les dio un plazo para que se actualizaran, sacaran su título pedagógico; la mayoría están ahí, por ejemplo, eran profesores que no habían sacado los títulos pedagógicos y estaban ejerciendo años, entonces ahí tuvieron la oportunidad y les dieron un plazo para ello y también ahí hubo un aprovechamiento terrible, cómo obtener las licenciaturas todo eso. Ese es el problema que generó el tipo de evaluación que se está objetando.

### **¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la política de evaluación docente?**

He participado en diferentes evaluaciones. He participado en evaluaciones de concurso, he participado en evaluaciones de desempeño y he sido aprobada en diferentes evaluaciones. Si tuve una mala experiencia en el colegio donde laboro y concursé para ser ratificada en un cargo, donde me evaluó la directora, me evaluaron algunos ítems mal evaluados, precisamente de lo que te hablaba, muy subjetiva la ficha y aparte la forma que el aplicador evaluó; por ejemplo en uno de los ítems me calificaron mal, hice mi reclamo demostré con pruebas que me habían calificado mal para que ratifiquen mi ficha y con ello alcanzo la nota que corresponde, pero se demoraron y viene el problema de los plazos, lo llevan al CONEI y lo someten a una elección, cosa que no correspondía porque se supone que tú estás en una evaluación y ese es el resultado de tu evaluación, nadie tiene que volverte a evaluar, entonces el CONEI vota porque se quede así nada más porque ya no pueden mover el cuadro de horas porque ya había sido aprobado. Ese perjuicio más que económico, porque a mí no me pagaban, antes esos cargos no eran remunerados ahora sí, ya me correspondía; pensé mal, me equivoqué, me afectó en lo emocional. Encontramos ahí la falta de compromiso de las personas, la deslealtad entre nosotros mismos los maestros porque si fuéramos unidos y viéramos que a un maestro se le está vulnerando sus derechos, todos pelearíamos porque los derechos se respeten.

En este caso los criterios eran la asistencia, la puntualidad, contribuir en el manejo y la estructuración de los instrumentos de gestión de la institución, otro criterio era si había participado, apoyado en algunos concursos a los estudiantes, si presentaba sus instrumentos de evaluación a tiempo, en esa ficha también estaba la escala, el tiempo de servicio, eran como quince ítems.



¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?

Esa es la mala idea que se tiene, todavía se mantiene, todo el mundo tiene miedo a ser evaluado no porque no sabe; sino porque saben que los resultados no se ajustan a la realidad. Sabemos que la evaluación tiene dos propósitos esenciales: uno es recojo de información para tomar medidas y enmendar y la otra que es la de promover; esa es la problemática porque no se centra, no recoge bien lo que se quiere medir.

¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?

Eso diera resultado si nuestra idiosincrasia fuera diferente, pero nosotros ejercemos el poder por el poder, la gente no distingue que le han dado una responsabilidad, no un poder. Entonces al no hacer esa distinción, te lleva a cometer errores. Sobre la promoción interna, el maestro que labora en un colegio tiene derecho a promoverse, sí, pero muchas veces se le da preferencia a colegas que vienen de otros colegios, que también tienes derecho, pero si en la institución hay maestros que se también se han capacitado, pero les niegan el derecho a participar porque la calificación interna lo descalificó. Lo que nosotros necesitamos es que se busque la capacidad de participación de los maestros en todas las jerarquías, pero las fichas deben ser tal, que pueda manejarlas cualquier persona con capacidad de comprensión y análisis de una manera imparcial. Es como cuando nosotros elaboramos una prueba con preguntas que no se relacionan con la competencia, no es que el alumno no sepa, es que la prueba está mal hecha. Se les exige a los estudiantes que hagan autoevaluación, pero nosotros no somos capaces de hacer nuestra propia autoevaluación, no vemos nuestros errores. Entonces aparece la **necesidad de la co evaluación, que te vea tu compañero, pero también debe despojarse, para no mirar ni al amigo ni al compañero, sino a la persona que se está desempeñando, que te vea tal cual porque el propósito de eso es mejorar**, pero si tú vas a presentarte en una evaluación en donde el propósito va a ser ascender, obviamente tienes que manejarte de una manera distinta observando a tu observador y hasta tirándote al suelo delante de él porque sabes que estás en sus manos porque no confías, no tiene esa capacidad, ese criterio de evaluar sin ver quién es la persona, por eso creo que hay tanta corrupción.

**¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Se utilizan las guías y las pruebas.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Si el diseño de la prueba fuera aplicado con la misma calidad con que ha sido hecha, está en algo. Soy una convencida de que no depende de los diseños, sino de la formación de los evaluadores, hay que darle a la evaluación un nuevo status y para eso hay que empezar porque aparezca un staff especializado en evaluar todo tipo de cosas, desde los instrumentos hasta las personas finalmente.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

No. La intención del Minedu estuvo buena, pero no fue la mejor forma de ver cómo el maestro se desempeña, cómo debe recibir incentivos. Por eso hubo muchos maestros que no se presentaban a las evaluaciones porque había mucha incertidumbre. No estaba acorde con la ley, la ley dice que el Ministerio está en la obligación de capacitar antes de aplicar una prueba para ascenso, para desempeño ha debido capacitar a los maestros. Por ejemplo, esta nueva manera del trabajo remoto, quién iba a pensarlo, pero como hemos entrado los maestros, una vez más demostramos que salimos adelante, pero no hubo ni la más ligerísima preparación, todo se iba dando en el camino. A nadie se le adecuó.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

No. El concepto por lo menos se ha logrado, darle al maestro la idea de que tiene que estar sometido a la evaluación constante, pero el proceso tiene muchas falacias, falta mucho, por lo menos algunos maestros que todavía no comprenden que la evaluación es necesaria, pero tenemos que empezar a mirar las cosas desde otro punto de vista.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Podría decirse que no hay porque si hubiera voluntad política ya se hubiera

suspendido la manera de evaluar a los docentes hasta encontrar una forma más adecuada, más acorde con la necesidad de recoger información respecto a los ítems que se quiere evaluar que deber ser exclusivamente su desempeño en el aula el cual si tiene un seguimiento adecuado permite al maestro acceder a una buena calificación. Mientras se siga evaluando situaciones de memoria, conceptos con alternativas engañosas buscan solamente confundir al maestro para hacer que desaprobe y no logre el puntaje puesto que los cupos para cubrir los ascensos son pocos; entonces se busca desaprobar al maestro, no tener la decisión de que todos los maestros en realidad de acuerdo a cada una de sus situaciones ponen todo de su parte sin la intervención del gobierno antes de evaluar así lo dice la ley, debe implementarlos, capacitarlos, actualizarlos; como eso todavía está en proceso, la evaluación sigue siendo en contra del maestro.

#### **¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

No, no estoy satisfecha en la medida en que por un error personal no fue efectiva, voy a llamarlo error, pero más que nada fue una cuestión personal que en su momento tuvo la sartén por el mango y no pensó dos veces. Entonces es una cuestión de valores, cómo escoger a todo un staff para que sean evaluadores sincronizados y vean el producto de su evaluación tal cual sin irse hacia los extremos ni entre el lado emotivo, el lado personal.

#### **¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

De ninguna manera, la política de evaluación del desempeño no sirve mientras que no, después de que se haya evaluado no se haga una retroalimentación, eso nunca se ha hecho hasta ahora, cómo podría una evaluación aplicada simplemente para obtener resultados hacer que se mejore el nivel de dominio disciplinar, no puede. Se supone que cuando hacen una evaluación formativa, ahí recién el maestro podrá ir mejorando su actuar, caso contrario simplemente es punitiva.

#### **¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Hemos aprendido mucho sobre evaluación, ahora sabemos perfectamente cómo se hace una prueba y otros aspectos importantes, pero la verdad todavía no hay una política que se dé cuenta, aunque parezca descabellado, que la evaluación

también tiene su lado emotivo, en el cual tiene que ver cómo se siente el evaluado en ese momento; por ejemplo, hay profesores que son sometidos a evaluaciones psicológicas cuando han tenido un problema en su aula, después el resultado en su evaluación es que ese maestro está alterado. Cómo no va a salir que está alterado si está en todo un proceso de investigación. Entonces lo castigan al maestro y en función a qué lo castigaron, lo sacaron de su puesto de trabajo sin ganar nada, cómo regresa ese maestro a trabajar ¿feliz, en buenas condiciones psicológicas? Eso está pasando, no hay garantía de que se tome en cuenta cuál es el sentimiento real del maestro ante diferentes situaciones.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Depende del estado, acá en el colegio los padres no son tan participativos como en otros lugares por ejemplo en la sierra, acá los padres se desaparecen, hay que estarlos llamando; sin embargo, en las áreas de tutoría alguno que otro participa ahí ya no depende tanto del maestro, no puede hacer más.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Bueno, sí mira yo particularmente no me tengo que quejar. He hecho una carrera intachable, nadie me puede decir a mí que he cobrado, que he traficado, que he hecho cosas indignas a la profesión. Estoy a punto de cesar y me voy con todo eso, pero eso no sirve para alimentarse, siempre con la amargura de haber sido mal pagado en todos los sentidos, en el sentido económico, en el sentido emocional, en el sentido de manejo de justicia. Así nos vamos la mayoría de maestros, no muy satisfechos, de repente sí con la labor cumplida, pero eso es en la utopía, en la mística, en cuanto a lo personal hay mucha decepción.

#### **DOCENTE N.º 16**

**¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?**

Yo sí creo que hay un adelanto en el desempeño del docente puesto que ha habido varias capacitaciones en formación docente de las cuales he podido participar. Yo me siento segura de mi desempeño en la medida que puedo aplico estos conocimientos que nos han impartido en estas experiencias pedagógicas y considero que sí ha habido un adelanto en cuanto al desempeño docente.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Lo que se buscaba era la mejora para el magisterio, para el docente desde el Sutep, pero muchas veces no se cumple lo que proponen porque de repente hay intereses de por medio, pero al final nos desencantamos con lo que dicen que van a conseguir, una mejora, pero a veces no lo consiguen y eso crea una cierta desconfianza. Dicen ve el Sutep cuánto logró, pero creo que es parte de la política del gobierno.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

En parte sí afecta porque antes había estabilidad laboral, ahora para tener estabilidad laboral se tiene que dar las evaluaciones cada cierto tiempo para que puedas mantenerte.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Mira hay criterios que sí tienen que ver con nuestro trabajo y es importante conocerlos porque sí te ayudan a mejorar tu desempeño en el campo pedagógico, pero hay otros que no deberían aplicarse porque genera un poco de dificultad sobre todo a aquellos maestros que no conocen. Para el ascenso de nivel lo que han empleado es la comprensión lectora y la producción de textos para medir también en nosotros cómo está nuestra comprensión y es bueno porque uno después se analiza en nuestro nivel de comprensión y de redacción, pero como que los criterios no son tan claros; mas, en la medida que uno puede lo hace.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

No, no creo que es para purgar o desmerecer el trabajo; sino para emitir un juicio sobre la calidad de la enseñanza que estamos brindando, pero quieras o no repercute en el maestro. Nos dicen que no va a ser punitiva, solamente es un acompañamiento que busca la mejora en ustedes, pero de dónde sabemos nosotros que hacen un informe y estamos cayendo. A veces nos dicen los directivos vamos a ser el acompañamiento, pero de todas maneras tiene que

haber una ficha para poder ver cómo está trabajando el maestro y no sabemos si puede ir en tu contra, aunque nos dicen que no y al decirnos nuestras fortalezas y debilidades sabemos cómo debemos desempeñarnos.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Creo que está bien su participación porque si no existiera la evaluación no podríamos validar nuestro trabajo o cómo estamos yendo. Aunque no ha habido mucha coherencia o ha existido descoordinación porque a veces de un momento a otro nos dicen va a haber monitoreo o va a haber evaluación y de un momento a otro pasan los criterios o una rúbrica para poder evaluarte.

### **¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Las pruebas donde se mide la comprensión y producción textual, pero algunas son ambiguas y últimamente las rúbricas que forman parte para mejorar, pero hay que tener cuidado en la elaboración de las preguntas porque miden los niveles de competencia: inicio, logrado, destacado.

El Minedu también siempre venía a hacer el monitoreo con sus fichas y hay algunos criterios que no están claros cuando uno conversa con el especialista entonces nos detallan un poco los indicadores de la rúbrica.

### **¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Cuando yo di el examen y vi las preguntas parecía que la capacidad de *Infiere* tan parecida como si fuera la *Opinión crítica*, no sabía cómo diferenciarlo claramente y ahí he tratado de prepararme un poco más para saber diferenciar más que todo el *Nivel inferencial* con el *Crítico valorativo*.

### **¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

No me parece que hayan sido muy acertados en esta política, no ha habido el conocimiento con anticipación para aplicar las pruebas o los criterios para evaluar al docente.

### **¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Creo que en este tiempo que hemos estado trabajando bajo estas políticas, puedo decir que sí. El poner en práctica lo que he aprendido me conlleva a pensar que ha sido positiva. Quizás no al cien por ciento; pero me ha ayudado,

poco a poco estoy internalizando las nuevas estrategias o metodologías. Respecto a la revalorización del docente se ha conseguido poco porque todavía hay muchas cosas que hacer y si nosotros no damos lo mejor para mejorar la calidad educativa, lo agentes la comunidad, los padres de familia podrían avalar nuestro trabajo y darle la importancia que se debe a la evaluación. También depende del esfuerzo que le ponga uno porque a veces nos salimos de los parámetros que nos brindan para innovar, para manejar la parte creativa y nos da mejores resultados mejores, pero de hecho no se puede dejar de lado lo establecido.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

Parcialmente, no puedo decir totalmente que no, en lo que discrepo es en la forma cómo se evalúa y ahí tiene que ver el manejo de criterios. Cada maestro debe ser consciente de lo que debe de hacer, de su responsabilidad. Estoy de acuerdo con que se debe evaluar, pero como te decía hay criterios que no están claros y eso dificulta un poco, pero a través de los talleres, lecturas, capacitaciones tratamos de aplicar lo mejor para el estudiante.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Creo que sí, estamos en un constante aprendizaje y todo lo que sea en función al bienestar del estudiante, el maestro de vocación tiene que estar en ese nivel de poder conducir al estudiante para su aprendizaje.

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Desde mi punto de vista siempre he deseado que los chicos desarrollen sus competencias, sus capacidades y en la medida en que uno puede aplica ciertos criterios que de hecho están dentro del programa curricular y trato de ajustar esos criterios de acuerdo a las necesidades y características de los estudiantes para su bienestar, sí me ha ayudado.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Es un poco difícil tratar de estar en constante coordinación que de hecho es importante estar en constante diálogo con los padres de familia según esta política del gobierno, pero en la medida que puedo hago lo posible por interactuar con ellos porque es necesario involucrarlos en el aprendizaje de sus hijos.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Creo que sí, todo lo que estoy plasmando en los estudiantes es producto de mi preocupación de dar lo mejor a los estudiantes, para ellos tengo que ir conociendo, aprendiendo porque el aprendizaje no tiene un límite; sino que continuamos todos los días en ello.

**¿Cómo concibe el término evaluación?**

Es un proceso que tiene que ver no tanto con la cantidad que el maestro sabe; sino más que todo con sus cualidades y su desempeño para saber qué educación estamos brindando para los estudiantes.

#### **DOCENTE N.º 17**

**¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?**

No se ha evaluado netamente lo que es nuestra especialidad, sino en forma general, más ha habido de otras áreas, no ha habido una evaluación personalizada y como siempre son preguntas ambiguas, el temor del docente que se había generado en el ambiente era que si no apruebas vas a perder el trabajo porque hay otros docentes más capacitados, pero siempre el gobierno ha dicho que nos capacita, pero somos nosotros los que hemos buscado la información para llevarlo a la práctica con nuestros estudiantes.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Se luchaba por una situación, un nivel que ya se había ganado y había un temor de que si no te pasas a la nueva carrera y muchos de los docentes dieron el examen y todos aprobaron y nosotros por estar en esto del Sutep y que se iba a arreglar en algún momento porque estaba normado que podíamos mantenernos en nuestro mismo nivel, y ese año en el primer examen de ascenso todos ascendieron al quinto, sexto nivel y entiendo que no todos estaban capacitados para ascender, pero fue una manera del estado para presionar, aprobaron a todos y en mi trabajo, no te voy a mencionar nombres, pero había profesores que estaban en el quinto o sexto nivel y en el aula eran un desastre; entonces cómo si en el aula eran un desastre iban a aprobar. Me parece que ahí les dieron



la mano a todos, ahora ellos están en séptimo, octavo nivel, pero ahí sí estoy seguro que les regalaron a todos el quinto y sexto nivel.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Claro porque nos hicieron empezar de cero y de ahí el que quiere ascender de escala tiene que estudiar por su cuenta, aunque el estado siempre hacía publicidad de que ellos nos capacitan, la cosa era distinta por eso que los padres decían: *Los maestros no quieren estudiar porque son burros porque el estado les está facilitando para que se capaciten, sino que ellos no quieren*, se generó un comentario negativo hacia los docentes por parte del Ministerio de Educación.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Nos evalúan información teórica y no hay presencia de evaluación en el aula para ascenderte cómo es tu desempeño con los estudiantes porque pienso que ahí debe ser la evaluación, donde tú sabes desenvolverte porque nosotros los de Arte tenemos cuatro componentes y yo soy de la especialidad de música, pero el área de Arte y Cultura incluye pintura, teatro, música, danza y yo estudié música en el Conservatorio; entonces cuando llegué al campo no estaba preparado y tuve que estudiar por mi cuenta porque tenía que conocer los cuatro componentes porque hay estudiantes que no les gusta la música, les gusta la pintura o la danza o el teatro.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

Con la nueva reforma que le denominan ellos, que a las finales nos pasaron sin consultar, estábamos en un nivel determinado y nos volvieron para empezar desde cero conforme cierto tiempo porque no podemos ascender de escala cada año, nos quitaron todo lo que habíamos ganado en años para empezar a escalar desde cero dependiendo del grado de preocupación en su preparación de cada docente, capacitándose, de acuerdo a la meritocracia como le llamaron ellos. No fue justo porque nos quitaron, yo estaba en el cuarto nivel y nos bajaron a cero, nos bajaron a cero y luego hemos tenido que estudiar por nuestra cuenta, preparándonos de acuerdo al tiempo que disponíamos, pero no es suficiente el

tiempo porque el colegio donde trabajamos es bastante exigente, no como en otros colegios donde de repente se dispone de más tiempo y además demandaba gasto. Entonces no era suficiente lo que me preparaba.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

En el caso del docente nombrado nosotros llegamos a una institución donde de acuerdo a los logros que hemos alcanzado, nuestro puntaje, nos dan a elegir la institución educativa, en mi caso a mí me dieron a elegir a qué institución quería ir, yo había postulado para esta institución educativa, pero como te digo, esto **se ha manejado siempre con corrupción, las plazas las escondían o las vendían**. Yo sabía que existía esa plaza porque había estado antes como profesor contratado en el área y mi amigo iba a postular a superior, al conservatorio, entonces me dijo: Tú me apoyas estos años, con la orquesta y todo y esta plaza va a quedar y tú puedes ingresar. Entonces postulé y gané y me dijeron, pero si en esta institución educativa no hay plaza, si quieres puedes irte al colegio Antenor Orrego en Laredo, yo dije no pero yo he ganado **esta plaza, sabía el código y todo, yo sabía que existía, la habían vendido esa plaza**. Fueron como dos años de lucha, de juicio al Minedu y logré ganar, pero perdí dos años de nombramiento, claro que seguía contratado en el colegio porque **se había armado una red de corrupción donde nada mandaban a Lima, acá nomás se arreglaba**. Me llegaban documentos de Lima diciendo que no era procedente mi nombramiento, incluso me sacaron del cuadro de nombramiento y de todo, no había justicia.

La corrupción estaba en la DRELL y en los colegios también. Esto dependía de la DRELL en ese momento, la institución educativa también se prestó, pero cuando hablé con el director, le conté todo, cómo iba el proceso y le dije usted va a tener problemas si no se apega a la norma, a lo legal porque lo mío está en juicio y mientras no haya una respuesta usted no puede contratar a otro, inclusive me sacaron del contrato, me mandaron a la banda, fue una cosa como para aburrirse, pero como uno siempre está con el máximo líder que es Dios, pasó el tiempo y logré.

### **¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

**Solamente la prueba, no hay otro instrumento más.**

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Hay de todo porque por ejemplo encuentro preguntas que a veces no vienen al caso para un docente. Nos preguntan fechas cuando lo importante es saber quién creó esa obra y que técnica utilizó tal pintor, tal compositor para poder enseñarle al alumno. Mayormente son preguntas así que no te ayudan para avanzar.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Me parece que no. Creo que ellos conversan más con los representantes de los movimientos y siempre hemos tenido la mala suerte de que estos siempre han jalado para su lado de tal manera que el maestro importaba muy ...para el Minedu hemos sido y seguimos siendo la última rueda del coche, no se preocupa, nos da como un contenta muchachos un chupetín, pero no hay nada.

Por ejemplo, ahora lo escucho hablar al ministro a cada rato que la evaluación para los estudiantes que no empezaron la educación remota, va a haber como recuperación en enero y febrero, pero ¿y los maestros? Ahora se ha lanzado que los sábados también se van a transmitir los programas del gobierno “Aprendo en casa” por la televisión y quién consultó al maestro si...nosotros no trabajábamos ni sábados ni domingos y ahora trabajamos, estamos metidos en la computadora todo el día. En el gobierno hacen todo lo que ellos quieren, no toman en cuenta al docente. Ahora porque estamos gastando más energía nos dan gigas, pero esas gigas estoy viendo en el celular, no me sirve de nada porque yo tengo un plan pos pago y trabajo en mi PC porque no tengo lap top, por qué no fijar un bono especial para que todos los docentes puedan pagar el incremento en el gasto de energía porque de nada sirve y nosotros estamos participando de la corrupción porque cuánto dinero saca el estado para decir que estamos dando internet a los maestros, que les estamos dando las tablets a los estudiantes y hasta ahorita no hay nada, pero los padres creen lo que el gobierno dice, los maestros están bien, les están dando su internet. Siempre ha sido así el gobierno así, siempre, no cambian. Creo que es el único país en el mundo donde la educación es lo último.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha logrado los objetivos? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

No se han logrado al cien por ciento porque debe haber una remuneración equitativa. Conforme van ascendiendo, te van aumentando, pero como te digo son cien soles, no hay más de cien, en cada escala. Si hablamos de igualdad, todos tenemos las mismas necesidades y si un pan cuesta un sol o cinco soles, a todos les va a costar igual.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

La verdad que no visualizo nada que quieran mejorar, solo queda en palabras, ellos dan sus sermones para la televisión, pero en lo concreto no hay nada. Por ejemplo, nosotros por ascender de una escala a otra, cien soles más por ascender, cien soles más. Qué son cien soles más cuando un congresista gana quince mil, un maestro gana dos mil y tantos, no más. De repente los que están en la quinta escala están ganando tres mil, es cierto la meritocracia, pero no hay una política para que no estemos muy separados en la parte económica.

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Ha disminuido porque ahora ya no estamos en esto del Sutep, de la huelga porque si tú haces huelga no te pagan y te descuentan hasta el mes y luego dicen que te van a devolver y te mandan a la Derrama donde te devuelven en víveres o una u otra cosa. El gobierno tiene la forma cómo presionar para que uno no reclame sus derechos. Ha disminuido también porque el gobierno ha dividido al Sutep, ahora hay dos. Ha logrado lo que quería porque siempre era el Sutep, que era la voz representativa del maestro, pero ahora no lo es.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

No estoy al cien por ciento satisfecho, pero tengo que ajustarme a la política; sino voy a quedarme, tengo que seguir en ese ritmo.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Claro porque en mi caso personal me veo en la obligación de seguir ascendiendo, sigo estudiando, preparándome, sigo leyendo, capacitándome virtualmente ahora y por la parte económica porque lo que ganamos no alcanza porque tengo hijos que están estudiando y me veo en la necesidad de avanzar, si no avanzo no logro mis objetivos, ya me he creado una disciplina así y tengo que continuar.

### **¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

No ha mejorado, sino que de repente hacemos la evaluación más sintética de acuerdo a la evaluación formativa, entonces ya no evaluamos la teoría, siempre es la práctica y eso siempre lo he tenido presente porque en la música no aprendemos la teoría, sino la práctica. He sido de poca teoría con mis alumnos, más me gustaba la práctica porque he estudiado en ese ritmo en el Conservatorio, entonces ahora con la evaluación formativa eso ya lo sabía, inconscientemente ya lo venía aplicando, solo que no sabía ese nombre, lo aplicaba, pero no sabía cómo se denominaba.

### **¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Ahora trato de educar con lo que está de moda, la tecnología, la modernidad. Ahora con la evaluación formativa el alumno mismo se dé cuenta de lo que le falta y nosotros les damos los instrumentos para ello. Antes le decíamos te falta, te faltó emplear el color rojo, por ejemplo, en este dibujo; ahora le decimos qué crees que podemos añadir para que este dibujo se vea un poco mejor, podría ser el amarillo, el rojo, le damos alternativas; entonces el estudiante dice ah, creo que debe ser el rojo.

### **¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Yo estudié la maestría porque dije no quiero quedarme simplemente como Licenciado en música para seguir avanzando y no he estudiado el doctorado porque la situación económica no alcanza. Entonces he mejorado porque he querido hacerlo, no por quedar bien con el gobierno; sino porque quiero seguir ascendiendo en la escala para tener una mejor remuneración.

### **¿Cómo concibe el término evaluación?**

La evaluación debe ser justa, de acuerdo a lo que nosotros nos dedicamos, no a teorías, a cosas que no nos van a servir; sino al desempeño con el estudiante, en nuestra práctica laboral, como estrategia, como aprendizaje, evaluar al maestro de acuerdo a su desempeño docente porque eso es lo importante, cómo conduce su clase, cómo es con el alumno, si el alumno aprende o no aprende.

## DOCENTE N.º 18

**¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?**

Bueno, hasta ahora cómo he venido siendo evaluada ha sido mediante un monitoreo y un acompañamiento, en algunos años se ha dado así como un acompañamiento y no como algo para juzgar el trabajo, sino para mejorarlo. Quienes me han evaluado han sido los coordinadores y me ha permitido mejorar la práctica educativa.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Creo que en cierta medida es justificada la oposición que hubo entre el sindicato y el Ministerio de Educación porque tenían razones suficientes para hacer precisamente esas quejas. Los profesores en el transcurso, aparte de la evaluación que tenemos en aula, tenemos una evaluación para pasar de una escala a otra. Algunos profesores no logran aprobarla en el periodo que corresponde y como que trunca el desarrollo de cada profesor.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Creo que sí, para aquellos profesores en los que la evaluación no resulta satisfactoria, sí se ven afectados en su estabilidad laboral. Pero en la propuesta estaba que les hacen una primera, segunda y tercera evaluación. Al desaprobado esa tercera evaluación es donde ellos pierden su estabilidad laboral. No conozco ningún caso, pero la norma así lo estipula.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios, fases o etapas establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Las fichas de desempeño tienen varios criterios como el dominio de la clase, el movilizar las competencias de los estudiantes, el manejo conductual o emocional en el aula. Son varios los criterios que establecen las fichas con las que evalúan el desempeño docente y que en algunos no me parece muy adecuados todos los indicadores que están dentro de esos criterios. Son un tanto opresivos al desarrollo de una clase y no logran verse realmente, pero eso no significa que descalifique a un profesor.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

Lamentablemente esa es la imagen que nos da, es lo que busca aparentemente el Ministerio, castigar a aquellos que no están "aptos" para continuar con su labor docente. Cuando la evaluación se da en las organizaciones siempre se evalúa el trabajo de las distintas áreas, pero es una evaluación para mejorar las debilidades o desventajas que haya; sin embargo, esta evaluación tiene un carácter camuflado en ser más punitiva.

**¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Creo que esto ha mejorado las situaciones que se venían dando en años anteriores en los que la comisión evaluadora no tenía mucha objetividad en el proceso de selección para nombrar a un docente, al menos en mi experiencia, en este último examen he vivido una etapa de transparencia porque en alguna otra oportunidad no la he tenido, he observado irregularidades o situaciones beneficiadas para alguien bajo otras condiciones, no necesariamente a una clase modelo o a un buen desempeño. Sí se ha mejorado esa parte de la comisión evaluadora, para mí ha sido muy stressante cada vez que he postulado a un nombramiento, pasar por la entrevista, la clase modelo, es bien stressante para cada profesor y pasa a una etapa de tranquilidad cuando has logrado el objetivo y sientes una estabilidad laboral.

**¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Hasta ahora solamente la rúbrica, la rúbrica para el desempeño y para el ascenso de escala una prueba única.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Creo que sí. He tenido la experiencia antes de nombrarme con pruebas en las que había mucho conocimiento teórico que había que aprender, memorizar para poder dar un examen y un conocimiento bastante amplio. Por ejemplo, entraba la matemática, entonces para los profesores que nos hemos especializado en letras había una gran dificultad. En el último examen, el primer examen que he dado ya para el ascenso de escala, observando los exámenes anteriores vi que

en realidad partía no de conocimientos teóricos, sino de la aplicación más que todo de estos conocimientos a una situación de aprendizaje.

Entonces para mí sí me ha sido mucho más favorable este tipo de pruebas, ha habido un cambio desde las pruebas anteriores que daba en mi etapa de contratada a esta prueba de ascenso que he dado, me parece que ha mejorado muchísimo, está mejor enfocada en experiencias, en situaciones reales que podrían darse en el aula y que permiten la reflexión más que una memorización que tenía que hacerse hace cinco, seis años atrás en una prueba de docentes.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Los mecanismos que ha usado son sus plataformas educativas que el mismo mecanismo por el que me he informado. Tal vez podría haber un mecanismo más personalizado, tienen las ugeles, las gerencias que podrían transmitir algún tipo de información específica.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha logrado los objetivos? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

No creo que se hayan logrado porque no hay una revalorización del docente realmente, generalmente hay una opresión al docente, más que una revaloración. Una de las formas de opresión es precisamente en esta evaluación de desempeño que se da con las rúbricas standarizadas y con indicadores que no todos deberían estar allí, porque cuando nos evalúan los especialistas de las ugeles y también el comité directivo de la institución educativa, esos indicadores oprimen mucho al trabajo y la buena voluntad del docente.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación?**

Creo que no. Hasta ahora no he visto ninguna situación de mejora.

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Creo que ha disminuido debido a la coyuntura, no se visualiza mucho porque no se ve en las noticias, en las manifestaciones porque están prohibidas, pero las discrepancias están permanentes. No se ha llegado a un acuerdo a pesar de que el sindicato ya ha aceptado de alguna manera estas evaluaciones. Hasta el año pasado todavía era una situación tensa, hubo algunas movilizaciones, huelgas; entonces se veía porque teníamos la libertad de hacerlo también.



**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

No. Realmente las políticas no son muy adecuadas, los criterios que se han considerado, los indicadores específicamente no son muy adecuados para evaluar realmente lo que se tendría que ver en un desarrollo de las capacidades, del dominio del docente, de su capacidad de gestión, considero que todos no son adecuados.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Por una iniciativa propia de cada profesional, sabiendo lo que viene en un futuro, que es la evaluación; por iniciativa propia realmente, como que la política nos conduce a mejorar y hace el intento, por ejemplo, hoy tenemos muchas capacitaciones a través de Perú Educa, este año se han incrementado.

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

De alguna manera sí, en el sentido de que sé lo que me van a evaluar, sé lo que va a venir; entonces pensando de repente en las consecuencias que pueda tener el no dar el logro esperado en una ficha de evaluación, tendemos a mejorar.

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

No, creo que no. Esa podría ser una debilidad que todavía sigue permanente. No hay una mejora, un incremento en la comunicación con las familias, en un trabajo más articulado con ellas

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

No. Creo que tenemos las mismas oportunidades de años atrás. En el aspecto mío, todavía no.

**¿Cómo concibe el término evaluación?**

Como un proceso en el que vamos a recoger algún tipo de información sobre nuestra capacidad docente, nuestra habilidad en el desarrollo de situaciones didácticas y pedagógicas, evaluar para un mejoramiento de nuestra práctica educativa, no para tener solamente un logro o un calificativo, una nota; sino que eso implique mejorar nuestras habilidades y competencias como docentes.

## DOCENTE N.º 19

### **¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente a partir del año 2012?**

Justamente como mencionas a partir de esa fecha, ese marco, permite... me parece que es una oportunidad de crecimiento para el sector, no solamente para los docentes; sino también para los estudiantes porque en la medida en que los docentes estén mejor preparados, actualizados, que justamente eso es lo que recogen los indicadores de la evaluación para saber en qué está fallando y poder corregir eso y brindar un mejor servicio; por lo tanto, me parece que se constituye en una oportunidad para todos los miembros del sector, tanto estudiante y docentes.

### **¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Recuerdo que en esa época para acceder a la evaluación, era opcional porque así lo establecía la norma. Ahora, respecto de las apreciaciones de cada persona, es una cuestión subjetiva, pero de manera general la norma estaba planteada desde una perspectiva meritocrática; por lo tanto, los conflictos que se vieron en la resistencia, creo que básicamente era por el temor a salir de la zona de confort en un primer momento; obviamente los docentes estaban acostumbrados a procesos diferentes. Definitivamente es comprensible el miedo que puede generar de alguna manera, el cambio y que la gente pusiera resistencia.

Yo participé de ese proceso voluntario, me inscribí y ascendí de escala. En ese contexto podría decirte que la resistencia básicamente es de las personas que probablemente no habían analizado bien la norma y las características propias, la idiosincrasia de ese entonces de la población docente.

### **Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Justamente ese es uno de los aspectos que creo que por falta de información, de análisis de la norma no se comprendía como debía ser. Para mí no afecta la estabilidad laboral debido a lo siguiente: Cuando nosotros estamos frente a una función, tiene que ser un servicio de calidad; entonces, en ese proceso es complicado decir que si tú no brindas ese servicio de calidad, tengas que seguir

manteniéndote en el cargo. Entonces, si la ley promulgada era, que a las personas que no se alineaban al servicio de calidad y no respondía a esa exigencia, después de una tercera evaluación lo iban a separar del sector. Eso me parece correcto porque por ejemplo si hacemos una comparación en el hogar, si una persona que trabaja para ti y no rinde, no responde los indicadores para los cuales la has contratado, no la vas a seguir manteniendo y pagándole un sueldo sin que te responda a los resultados; entonces, ese proceso hace que las personas que quieren mantenerse en el confort concluyan que definitivamente atenta contra la estabilidad laboral, pero no es cierto. Si tú lo interpretas desde la perspectiva de que tú haces un buen trabajo y por ese trabajo te remuneran, entonces es como tiene que ser. En todo caso todos los sectores tendrían esa misma circunstancia.

**En su opinión, ¿Cuáles son los criterios establecidos por la política de evaluación docente?**

Los que están establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, están establecidas las competencias y los criterios que están relacionados a su formación profesional en el nivel o área que se desenvuelve, a su actualización, al trato con los estudiantes, al trabajo de las competencias con los estudiantes. Tenemos todo ese instrumento, ese conjunto de directrices que de alguna manera son objetivas y permiten evaluar el desempeño docente, siempre apuntando a que se tiene que prestar un servicio de calidad.

**¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

Como decía, no es que a la primera que te evalúan, desapruebas y te dejan fuera. Entrás a un proceso de capacitación, de acompañamiento donde depende mucho la actitud del profesional para hacer frente a esto y te lo da el estado, tú no tienes que pagar por ello. Simultáneamente a eso, el Ministerio tiene toda una serie de paquetes de capacitación ya sea de manera virtual, presencial; incluso proporciona material impreso a los docentes de todo el Perú donde está justamente este proceso, todas las herramientas y el material que necesitan. Un profesional desde su perspectiva tiene que acceder a la lectura, a la auto capacitación, pero también acceder a las capacitaciones que el Ministerio brinda.

Particularmente, yo tengo cuarenta y cinco años y estoy en la quinta escala, si hacemos ese conteo de tres años yo sí tendré la oportunidad de alcanzar el máximo nivel en pleno ejercicio de mis funciones, te hablo de manera particular; ahora si lo generalizamos habría que analizar la realidad de cada docente caso por caso. Pienso que una política debe implementarse con cierta estructura, ciertos procesos, ciertos tiempos decir porque sería ilógico que una persona que recién ingresa, de veinte años vaya a estar directamente en la séptima u octava escala, tiene que haber todo un proceso de manera gradual. Entonces, pienso que sí hay oportunidades. Lo que pasa es que hemos estado acostumbrados a un proceso en el que al profesor no le pasaba nada. Llegaba tarde, no tenía su planificación, su programación, llegaba a improvisar al aula y seguía ganando normal, no había una evaluación de su trabajo y obviamente cuando vienen los cambios, el rechazo y todo ello ha sido basado en esa percepción. Los cambios, los grandes cambios que el Perú necesita, su implementación no va a hacerse de manera súbita y de manera que todos estén inmersos con las mismas características en ese proceso.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Concuerdo con ello debido a que, por ejemplo, la Ley de la Reforma Magisterial todavía está en etapa de implementación al 2021, entonces en este proceso van a ir dándose los otros aspectos que la misma ley lo considera como el tema de la investigación, va a haber un grupo de maestros dentro de las instituciones educativas que se van a dedicar a hacer investigación exclusivamente, eso no tenemos por ejemplo, pero son aspectos que se van a ir implementando.

Ahora, a tu pregunta, la oportunidad que esta ley permite a las instituciones educativas es partir de sus programaciones curriculares analizar, hacer un diagnóstico de las características particulares de sus estudiantes y que responda a esas necesidades, obviamente sin salirse de los programas curriculares de todos los niveles que establece el marco curricular, eso es por el lado pedagógico. Por el lado administrativo, ahora las instituciones educativas son más autónomas, por ejemplo si un docente incumple una serie de sus funciones, el director puede abrirle un proceso administrativo, sancionarlo hasta treinta días, lo que antes no se podía hacer, todo tenía que enviarse a la Ugel, ahora le dan cierta autonomía a las instituciones educativas, obviamente en el marco de lo legal y articulado con sus jefes inmediatos superiores para poder establecer sus

propias metas, establecer una visión institucional, ejercer el tipo de liderazgo y hacer que todos avancen en ese proceso para responder a las características propias de los estudiantes que han elegido estar en esa institución educativa.

Entonces darle esa autonomía a las instituciones educativas les permite, incluso desde la selección de su personal; o sea, ahora para que un docente llegue a ser nombrado, se lleva a cabo gran parte del proceso dentro de la institución educativa, no es que esta elija quienes van a participar porque eso lo hace el Ministerio, todos dan su evaluación y el Ministerio según la elección del participante asigna a las instituciones educativas y de esos participantes que llegan asignados por el Ministerio es el colegio quien entre ellos hace la evaluación y puede determinar quién se queda a apoyar a su gestión, lo que antes no era posible.

**¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Lo que está establecido en la norma son las rúbricas, la rúbrica de desempeño docente que definitivamente es un instrumento completo, me parece que tiene todos los indicadores establecidos que te permiten medir desde la participación del estudiante, la creatividad, la criticidad, la evaluación, el manejo del clima laboral entre el docente y el estudiante y que justamente está orientado a que el docente promueva el desarrollo de las competencias y no solamente a aprender el contenido como se hacía tradicionalmente, ahora no, esta rúbrica te permite evaluar que el docente haga un trabajo por competencias, haga un trabajo desde su área desarrolle las competencias, pero articuladas a las seis competencias transversales, a gestionar su aprendizaje de manera autónoma principalmente, eso por ejemplo a veces lo dejamos de lado, cómo consigues tú que el alumno se auto evalúe, cómo consigues tú que el alumno sea crítico, puede ser con estrategias específicas del área, pero si tú no articulas la competencia transversal que es gestiona su aprendizaje de manera autónoma, prácticamente dejas de lado el trabajar ese proceso de criticidad con los estudiantes.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Si hablamos de las pruebas son esas evaluaciones que el Ministerio hace para el ascenso de escala o el acceso a cargos directivos o para nombramiento. Esas pruebas en un principio se escuchaba que se filtraba la prueba, se vendían las

claves, probablemente sucedió así; sin embargo lo que he notado, las veces que he participado en todos estos procesos a lo largo de estos años es **que las pruebas posteriores ya estaban mejor trabajadas no en el sentido de formulación de la pregunta; sino de la logística, por ejemplo las pruebas venían con nombre, la ubicación de las alternativas no era la misma, han elaborado pruebas más personalizadas**. Eso de alguna manera, en un escenario donde la prueba se filtra, el que está a cargo de la logística, saca la prueba, cómo sabe qué prueba le va a tocar a la persona que quisiera comprar la prueba, imposible.

Si hablamos de **la elaboración propiamente de las pruebas, este tema de la presentación, eran casos, estaba orientada también a un desarrollo de competencias y no solo de contenidos; había cierto nivel de contenido, de conocimiento, pero orientado al desarrollo de competencias**. Yo sí estoy de acuerdo, han mejorado en la parte logística para garantizar que no se filtre.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

Yo me afilié a un número, a los celulares y por ahí ejemplo me llegan mensajes desde el mismo Ministerio, de las diferentes oficinas informando sobre este proceso; por ejemplo, ese mensaje que me llegó decía: (Nombre de la docente) tú tienes los requisitos para acceder a la evaluación de directivos de UGEL, puedes inscribirte en el siguiente link; eso me parece genial porque si bien es cierto que ellos **brindan información a través de la televisión, la radio, la prensa, etc., pero además están transmitiendo información de manera personalizada** porque ellos tienen la data y según eso a los que se han afiliado les llega a sus celulares ese tipo de mensajes; entonces así te garantizan que la difusión llegue realmente a todas aquellas personas que pueden estar interesadas en este proceso. Entonces yo te hablo de manera particular y a partir de ahí uno empieza a investigar, qué requisitos se necesita, el perfil y uno puede decidir inscribirse en el proceso. Entonces, **no solo son los masivos; sino ahora han implementado mecanismos más individualizados**.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha dado los resultados esperados?**

Creo que para decir que ha logrado todavía tienen que pasar ciertos procesos porque está en implementación, o sea está en avance sí y lo está logrando sí, pero este año, secundaria por ejemplo todavía no se evalúa y por este tema de

la coyuntura se ha postergado la evaluación para los docentes de primaria, pero por ejemplo a quiénes se iba a evaluar este año, a los que estaban en cuarta escala, ellos eran los llamados en ser los primeros en ser evaluados en este proceso de desempeño docente y ahí el director también cumplía un rol fundamental en ese proceso. Creo que **en este proceso de implementación sí se está cumpliendo los objetivos para estos procesos; ahora va a seguir avanzando y en esa medida se va a ir reajustando ciertos mecanismos como la logística para que haya más transparencia o el acceso general a la información para que todos tengan las mismas oportunidades, a eso responde el espíritu de la norma.**

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

Pienso que sí, por lo menos lo que se ha visto en los últimos años: uno, que las **pruebas se personalizan**, ahí están manifestando justamente esa intención; ahora, con el Presidente y el Ministro que han estado en la línea de trabajo, eso es un indicador que me permite decir que sí. Qué más, **el tema de hacer llegar la comunicación a todos**, antes quiénes accedían a altos cargos, los más antiguos o a los que les llegaba la información, pero al resto no; entonces eso ahora ya se está superando; además, **las capacitaciones que hay, ahora en Perú Educa puedes tener acceso a muchos temas para capacitarte.**

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Pienso que ha disminuido y básicamente por responsabilidad de los mismos dirigentes del Sutep. Ellos mismos llamaban a reunión diciendo a los docentes que no participen en los procesos de evaluación y eran los primeros en inscribirse, después de ofrecerles que iban a luchar. Definitivamente el Sutep ha perdido credibilidad, ha perdido el respaldo por sus mismas acciones. Ahora hay dos fracciones por un mismo fin. **Es necesario que hay un movimiento sindical, pero un Sutep fuerte, sincero, que no engañe ni mienta a los maestros que no leían bien la norma.** **Ha disminuido definitivamente porque ahora si llaman a una huelga qué reclamarían, ¿incremento de salario? Si ahora hablando de la parte remunerativa, las escalas han permitido ganar más, ya no depende solamente del estado, depende de mí.**

### **¿Se siente satisfecho/a con la política de evaluación docente?**

Sí me siento satisfecha porque me parece una oportunidad para que nuestros estudiantes que son la razón de nuestro trabajo puedan tener ese servicio de calidad que es su derecho, porque ellos merecen docentes capacitados, que sean los orientados en su proceso de desarrollo y al término de la EBR sean chicos autónomos, competentes que resuelvan los problemas de su entorno, que sean entes propositivos para el crecimiento de su familia... o sea que salgan competentes.

### **¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

Claro, porque para poder acceder a las evaluaciones uno acude al temario y ahí te remite a buscar información tanto del área disciplinar como del proceso metodológico; entonces el que tú te empapes leyendo información sobre eso porque es una exigencia para poder participar de este proceso y obtener un buen puntaje para acceder a las metas que tú como persona te has planteado definitivamente mejora tu rendimiento, tu trabajo. En la medida en que haya estas evaluaciones, las personas se van a capacitar más en todos los aspectos y eso va a permitir un mejor servicio.

### **¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Claro, porque para acceder a esos niveles de mayor responsabilidad o a ascenso de escala te están evaluando tu competencia, lo mínimo es que si tu trabajo es formar competentes, tú tienes que tener esos indicadores de competencia para que haya una coherencia porque sería ilógico que tú no seas una persona competente y tu trabajo sea formar competentes, entonces va acorde la evaluación porque nosotros trabajamos en un enfoque por competencias y eso es para que al término de la educación secundaria ese alumno debe salir competente, pero en realidad salen alumnos sin saber leer, sin saber interpretar, multiplicar y de quién fue la responsabilidad, del que estuvo a cargo, del que debió formarlo competente y no lo hizo.

### **¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

Claro porque la LRM que justamente tiene en uno de sus aspectos la parte meritocrática, también incluye otros procesos dentro de lo que son las funciones



del docente y dentro de las metodologías, estrategias y políticas que se implementan; por ejemplo, las aulas abiertas, la rendición de cuentas, el trabajar con los padres de familia. Dentro del ejercicio docente, una de las estrategias metodológicas que se recomienda para poder trabajar, para hacer un trabajo por competencias es el ABP (Aprendizaje basado en problemas, Aprendizaje basado en productos), entonces el estudiante ya no va a estar en cuatro paredes, el aprendizaje está más allá de las paredes del aula y el contacto es más directo con los padres de familia; no solo para pedirles su colaboración; sino para llegar a ellos, para involucrarlos en este proceso.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Definitivamente, en el ámbito personal yo como te dije, tengo cuarenta y cinco años de edad, el que se implemente una política de meritocracia me ha permitido acceder, avanzar, estoy en la quinta escala y no solo eso; sino ejerciendo funciones de mayor responsabilidad. Me ha permitido un crecimiento profesional, pero también un crecimiento personal porque en ese ascenso que he venido dando, la parte económica ha venido incrementándose, entonces me permite a mí como persona, como madre de mis hijos el poder brindarles el sostén, el que se concreten mis proyectos personales, ya sea de vivienda, de mejores condiciones para mí y mi familia. Entonces gracias a la implementación de esta política, me ha permitido avanzar profesional y personalmente. Por ejemplo, mi objetivo personal es retornar a mi lugar de origen, yo soy de Pomabamba, Áncash y tengo la oportunidad de concursar desde acá para Pomabamba, lo que antes no era posible. Quiero regresar a mi lugar de origen para poder brindar mi apoyo en el ejercicio de mis funciones. Entonces son proyectos personales se pueden concretar gracias a la implementación de esta política, con lo cual estoy totalmente satisfecha.

**Finalmente, profesora J. ¿cómo concibe el término evaluación?**

Es un proceso que te permite recoger información; por ejemplo, si tú estás evaluando con las rúbricas observando la clase del docente, vas a recoger información ¿para qué? Para que según cada criterio de la rúbrica, tú puedas hacer el acompañamiento y el monitoreo al docente y le digas, mira, he identificado en estos datos que he recogido que necesitan ser trabajados, necesitan ser orientados de manera diferente; entonces recoges esa información

para asesorar, para intervenir, para corregir, para mejorar. Ese es el sentido de la evaluación, no debe concebirse como algo sancionador porque la evaluación parte de tener altas expectativas de la otra persona.

## DOCENTE N.º 20

**¿Qué opinión le merece la actual política de evaluación de la labor docente?**

Creo que es propicio que se evalúe si se lo concibe desde la óptica de un proceso aleccionador, constructivo, de acompañamiento, donde el docente se sienta apoyado, seguro de lo que está haciendo y de la objetividad de la persona que lo está evaluando. Respecto a la política, creo que hay muchos aspectos por mejorar como el trato igualitario a los docentes en el aspecto económico, el hecho de ignorar totalmente los años de labor docente en calidad de contratado y los procesos de corrupción en los diferentes entes.

**¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

Creo que en parte fueron justificados debido al temor que surgió en los docentes. Por un lado, el Minedu no ha sabido inspirar confianza en los docentes al comunicar la política y por el otro, los docentes en lugar de alarmarse, debieron analizar detenidamente la norma y prepararse para estar a la estatura de una evaluación.

**Algunos autores sostienen que el magisterio desconfía de la evaluación por una serie de razones, entre ellas aluden que afecta la estabilidad laboral, ¿Qué opina al respecto?**

Personalmente me afecta porque soy contratada, entonces no tengo estabilidad laboral. Ahora si me despojo de esta realidad y lo enfocamos desde otro punto de vista, desde la perspectiva de la eficiencia, no creo que afecte la estabilidad laboral porque el principal protagonista de la estabilidad laboral es uno mismo, con su nivel de preparación, sus ansias por aprender y superarse. Si alguien se ve afectado laboralmente es porque no dio la talla, no se preocupó por prepararse y por lo tanto no debe estar en las aulas porque los estudiantes merecen tener a los mejores maestros para su formación personal y académica.

### **¿Cuáles son los criterios establecidos por la actual política de evaluación docente?**

Los criterios son los que están plasmados en las rúbricas que tienen que ver con la destreza y habilidad didáctica del docente en el aula, la capacidad para establecer un clima favorable con sus estudiantes y todos los demás criterios establecidos en el MBDD. También se exige toda la documentación pedagógica respectiva que es muy agobiante, demasiado porque el tiempo se va más en elaborar documentos que en prepararse y capacitarse para brindar un mejor servicio, con eso estoy en completo desacuerdo.

### **¿Cree que la evaluación es un elemento que puede premiar o castigar, o que se está tratando de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

No creo que quiera castigar, pero no me parecen justas las etapas o los años que hay que esperar para ascender de escala y que los años que se labore como docente contratado no sean considerados para el ascenso en la escala magisterial. Significa que si un docente ha trabajado quince, veinte años como contratado y a los cincuenta se nombra, no se le considera ningún año para que pueda hacer carrera, me parece que esa es la parte más injusta y hasta inhumana de la política, el no considerar el trabajo y el esfuerzo de toda una vida entregada a la enseñanza y lo digo porque lo he visto en las capacitaciones, docentes ya mayores y aún no logran nombrarse.

### **¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

Está bien que la institución educativa tenga la potestad de evaluar a su futuro personal docente, siempre y cuando sea personas íntegras y sobretodo objetivas y no siempre es así. He escuchado de algunos colegas sobre casos de corrupción indignantes que han vivido en estos procesos y yo mismo escuché en una oportunidad a un profesor que decía como si nada que él iba a pagar sus diez mil soles para asegurar su plaza de una vez. Imagínate.

### **¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

Se utilizan las pruebas para el nombramiento, para el ascenso de escala magisterial y para el acceso a cargos que implican mayor responsabilidad como los cargos directivos y para el desempeño se utilizan las rúbricas, las cuales tienen algunos indicadores que no se ajustan mucho a la realidad.

**¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

Creo que sí se ha mejorado en su elaboración, antes tenían bastante contenido teórico, incluso uno tenía que memorizar muchos datos. Últimamente me parecen mejor elaboradas en el sentido de que ya no exigen demasiado conocimiento teórico; sino más bien te presentan casos, experiencias, situaciones en las que debes dilucidar cómo actuarías o qué sería lo más pertinente.

**¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

En mi caso siempre me he enterado de los procesos de estos procesos de evaluación a través de los mismos colegas o porque empezaban las capacitaciones, las cuales siempre han sido solventadas por nosotros mismos. Luego están las directivas donde especifican los requisitos que uno debe cumplir. Sí, son de una claridad y entendimiento considerable.

**¿Cree que la política de evaluación docente ha logrado los objetivos? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

Parcialmente. Ha logrado que los docentes se preocupen un poco más por su preparación. En cuanto a la revalorización docente, se está dando de manera muy paulatina. Deberían empezar por asignarle un salario justo al docente desde los contratados hasta la primera escala, puesto que el actual salario aún es indigno de un docente debidamente preparado, hablo por los que realmente nos preocupamos por brindar el mejor servicio a nuestros estudiantes y amamos a nuestros estudiantes, lo cual nos incita a entregar todo nuestro esfuerzo en las aulas, pero aquellos que no lo hacen, creo que no tendrían nada que reclamar.

**¿Cree que existió voluntad política para mejorar la política de evaluación docente?**

No lo creo. Si fuera así se empezaría por revalorizar la profesión docente asignándole un salario acorde con su esfuerzo y no hostigándolo con tanto documento y documento que hay que presentar.

**¿Cree que el nivel de tensión entre el Gobierno y los intereses del Sutep debido al proceso de instauración de las evaluaciones ha disminuido?**

Sí parece que ha disminuido, ya no hay un enfrentamiento tan enconado, como a raíz de las últimas protestas incrementaron el salario básico al docente, pero aún faltan muchos otros aspectos por mejorar en esta política.

**¿Se siente satisfecho/a con la actual política de evaluación docente?**

No. Aún no logro nombrarme, entonces cómo podría decir que estoy satisfecha con una política que no me ha permitido lograr una estabilidad laboral. Es verdad que solo he postulado una vez, pero aun así, no tengo motivos para estar satisfecha porque creo que soy una profesional preparada y no es justo que no tenga estabilidad laboral.

**¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

De alguna manera, puesto que uno tiene que tener su planificación de manera obligatoria, entonces en ese proceso de elaboración con los demás colegas uno aprende. En cuanto al dominio disciplinar, en parte, con los materiales que el Minedu proporciona, me refiero a los libros, sí ayudan; la otra parte, es debido a mi propio esfuerzo.

**¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

Parcialmente, en algunos aspectos, pero en el caso de la evaluación hay demasiado agobio al docente con una cantidad de instrumentos que hay que presentar; o sea te dicen que hay que evaluar todos los días, pero no te dicen cómo hacerlo, el tiempo se te va evaluando y ¿en qué momento se desarrolla la clase?

**¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

En cierta manera sí, porque nos exigen que atendamos de manera extra a los estudiantes con rendimiento académico deficiente y eso implica en muchos casos solicitar la presencia de los padres de familia. Lo malo es que de manera impositiva tienes que presentar sí o sí un informe donde obligatoriamente tienes que haber atendido a tantos estudiantes y eso recarga más la labor docente, no habría problema al respecto, a mí me encanta hablar con los padres, ayudar a los estudiantes, pero la cuestión es que el estado no reconoce económicamente esa entrega y ese tiempo.

**¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

Hasta el momento no, de ninguna manera. Lo que hay es un agobio muy grande al docente con tanto documento que presentar, en lugar de dejarnos tiempo para prepararnos en nuestra área disciplinar.

**Por último, ¿Cómo concibe el término evaluación?**

Es una oportunidad de auto reflexión de parte del docente acerca de la manera cómo está conduciendo y desarrollando su profesión, es una oportunidad para afianzar sus fortalezas y superar aquellos aspectos que no están contribuyendo al logro de sus objetivos profesionales.

MATRIZ DE CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS

PREGUNTA 1: ¿Qué opina sobre la política de evaluación de la labor docente?				
CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Aunque parcialmente, <b>estoy de acuerdo con la evaluación</b> que hasta ahora se ha ejecutado.</i>	La política de evaluación del desempeño docente es positiva y meritocrática, es una oportunidad para los docentes y estudiantes, ayuda a brindar un mejor servicio, mejora el trabajo docente y lo obliga a prepararse y a estar a la vanguardia.	La política de evaluación del desempeño docente tiene muchas falencias, es nefasta, el Ministerio desconoce la realidad, no hay una evaluación personalizada, no hay una política seria. No hay una política de evaluación de desempeño, recién ha empezado con inicial, lo que hay son evaluaciones para ascenso.	La mayoría de docentes considera que la política de evaluación de su desempeño es aceptable, no está del todo mal, están de acuerdo con que se evalúe al docente, pero no en la forma cómo se ha venido desarrollando; además todavía no existe una política de evaluación de desempeño, empezó en Educación Inicial, este año iba a continuar con Primaria y el siguiente año con Secundaria.
D2	<i>Es una <b>buena herramienta</b> para la evaluación de los docentes, lo que se requiere es seguir implementando con mejores oportunidades para los docentes y menor subjetividad en algunos procesos.</i>			
D3	<i>El proceso de evaluación del Minedu <b>está bien</b>; lo malo es cómo se ejecuta en algunas instituciones educativas.</i>			
D4	<i><b>Hay muchas falencias</b> con respecto a lo que se exige y lo que el Ministerio nos da, el docente tiene que invertir en su capacitación; o sea de mi sueldo, tengo que pagar para poder capacitarme y poder rendir un buen examen.</i>			
D5	<i>La política de evaluación <b>no es del todo mal, es meritocrática</b>; debemos valorar la innovación docente, esa curiosidad por aprender más, por mejorar, eso creo que sí muestra la política de evaluación que tenemos.</i>			
D6	<i><b>Me parece nefasta</b> para aquellos que tenemos claro cuáles son nuestras responsabilidades y desde siempre está equivocada la forma de evaluar, los objetivos nacionales que se formulan en la educación, tienen ciertos intereses.</i>			
D7	<i><b>Es positiva</b>, nos permite superar retos profesionales, académicos, estar a la vanguardia de los cambios y las propuestas en educación; sin embargo, hay un lado punitivo, en el que se quiere imponer una política de evaluación para reducir el gasto público.</i>			
D8	<i>No hay una política de evaluación del desempeño docente, recién se ha empezado con Inicial. Lo que ha habido son evaluaciones para ascenso. Yo sí estoy <b>de acuerdo con esta política de la meritocracia</b>, nos obliga a prepararnos y estar a la vanguardia.</i>			
D9	<i>No hay una política de evaluación de desempeño, hay para ingreso a la carrera y ascenso de escala. En primaria estaba viendo algunos puntos, pero son irreales, para nuestro contexto. <b>La gente del Ministerio no sabe la realidad de la educación.</b></i>			
D10	<i><b>No hay una política seria</b>. Diferente fuera, preparo un equipo de trabajo y después lo mando a trabajar. Aquí no, primero te hacen ganar y después te van preparando, si quieres adaptarte tiene que pasar un año para que entiendas de qué se trata tu trabajo.</i>			
D11	<i>Nosotros con la ley de Reforma Magisterial hemos tenido que ascender con mérito propio, no solo en el aspecto académico, sino hay que tener una cultura general, el docente tiene que tener una formación amplia, hemos ascendido.</i>			
D12	<i>Estoy <b>muy de acuerdo con la evaluación</b>. Solamente evaluando te vas a dar cuenta cómo estás realizando tu trabajo y mejorarlo. La forma cómo te evalúan es otra cosa; hay algunos parámetros que no están acorde, pero tenemos que acatar estos criterios.</i>			
D13	<i>Si un gobierno se ha identificado con esta política educativa, no la va a cambiar porque tendría que cambiarse la Constitución Política porque el estado tendría mayor presencia como ente garante de la educación pública.</i>			
D14	<i>Los procesos han ido cambiando para asumir algunos cargos, encargaturas, direcciones. A mí, personalmente <b>me ha favorecido o me ha perjudicado</b>. No sé cuáles han sido los criterios en los que se basan para estar cambiando tanto los procesos de evaluación.</i>			
D15	<i>Estas constantes evaluaciones que se dan <b>son propicias, el problema es el modo cómo se vienen aplicando</b>, pero es oportuno que al maestro se lo mantenga en la búsqueda de sus dificultades para ir mejorando la calidad educativa.</i>			
D16	<i><b>Hay un adelanto en el desempeño del docente</b>, ha habido varias capacitaciones en formación docente y en la medida que puedo aplico estos conocimientos que nos han impartido en estas experiencias pedagógicas.</i>			
D17	<i><b>No ha habido una evaluación personalizada y como siempre son preguntas ambigüas</b>. El gobierno ha dicho que nos capacita, pero somos nosotros los que hemos buscado la información para llevarla a la práctica con nuestros estudiantes.</i>			
D18	<i>Hasta ahora he venido siendo evaluada mediante un monitoreo, se ha dado así como un acompañamiento y <b>no como algo para juzgar el trabajo, sino para mejorarlo</b>.</i>			
D19	<i>Es un <b>a oportunidad de crecimiento</b> para los docentes y estudiantes, en la medida en que los docentes estén mejor preparados, actualizados, para saber en qué está fallando y poder corregir, se brindará un mejor servicio.</i>			
D20	<i>Hay <b>muchos aspectos por mejorar</b> como el trato igualitario a los docentes en el aspecto económico, el hecho de ignorar los años de labor docente en calidad de contratado y la corrupción en los diferentes entes.</i>			



**PREGUNTA 2: ¿Qué piensa de las tensiones y conflictos que acompañaron la implementación de esta política?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	No fue un factor positivo o que apoyó toda esta situación, el magisterio busca el bienestar de todos los educandos, pero el gobierno creó un clima poco o nada armónico.	Se defendía la estabilidad laboral y lo que el docente había ganado hasta ese momento, había un temor porque se creía que era una evaluación para poder despedir a los maestros, había que tener una justificación porque así nomás no los podían despedir, la ley los amparaba en tanto tenían seguridad y estabilidad en su cargo. Surgieron estas confrontaciones porque no se hace de una manera dialógica, sino más bien impositiva.	La evaluación favoreció profesional y económicamente a aquellos docentes que se sometieron a ella puesto que la vieron desde una perspectiva meritocrática. La resistencia de los maestros se originó por el temor al cambio, a salir de la zona de confort.	Los conflictos suscitados debido a la implementación de la política encontraban su justificación en el temor de los docentes a perder su trabajo y por ende el sustento familiar, se la concibió como la gran castigadora, esto se originó debido a los mecanismos de comunicación equivocados por parte del Ministerio y a la poca cultura de evaluación; además los docentes se sintieron utilizados por el Sutep ya que les dijeron que no se presenten a la evaluación, pero ellos sí se presentaron y ascendieron, también se vieron beneficiados aquellos docentes que sí se sometieron a ser evaluados puesto que vieron una oportunidad para acceder a la meritocracia.
D2	Creo que las huelgas tuvieron peso para llegar a consensos y también el diálogo con las autoridades.			
D3	Se reclamaba más sueldo de lo que estamos percibiendo y también <b>se defendía la estabilidad laboral.</b>			
D4	Es una situación de comodismo, ahí se acomo <b>dan los líderes, los que están como representantes.</b>			
D5	Todo el tiempo se ha considerado a la evaluación docente como la gran castigadora, particularmente <b>no he tenido dificultades en las evaluaciones, considero es más, que es necesaria para mejorar.....</b>			
D6	Yo pienso que el sistema de evaluación debe implementarse; o sea soy de los que están a favor de la evaluación continua, pero no de la forma.			
D7	Ese tipo de confrontaciones se da porque <b>no se hace de una manera dialógica, sino más bien impositiva.</b>			
D8	Fue una estrategia del Sutep porque <b>ellos dijeron que no nos presentemos y muchos tontos como yo no nos presentamos; sin embargo, ellos sí se presentaron, ascendieron, empezaron a ganar más y nosotros no.</b>			
D9	Se decía que si no aprobabas en la primera, en la segunda te ibas a una capacitación, te evaluaban de nuevo y si desaprobabas, te sacaban del magisterio. Eso <b>trajo un poco de temor en los profesores por la misma evaluación que estaban aplicando, que no es real.</b>			
D10	...desinformación y <b>esa desinformación hizo que muchos maestros comiencen a tener miedo, temor.</b> Ese temor tiene que ver también con la <b>poca cultura de evaluación</b> que hemos tenido como sociedad.			
D11	El sindicato <b>luchaba para que el maestro tuviera una mejor situación, no solo como un engaño, sino real.</b> Hubo colegas que nunca participaban en las luchas y se inscribieron y ascendieron, les regalaban el ascenso.			
D12	Era porque <b>se creía que era una evaluación para poder despedir a los maestros</b> , entonces el maestro actuó a la defensiva, ¡por qué dejarse evaluar, con eso de que el gobierno quiere sacarnos!, pero no es así, se juzgó antes de.			
D13	Detrás las intenciones y la instrumentalización de la política <b>había la intención de despedir maestros, había que tener una justificación porque así nomás no los podían despedir porque la ley los amparaba en tanto tenían seguridad y estabilidad en su cargo</b> ; la única manera de sacarlos era evaluándolos.			
D14	Sí en el primer examen hubo mucha polémica con el Sutep, pero con todas esas protestas se aprobó. Algunos <b>nos favorecimos porque ascendimos de escala, ganamos un poquito más, se nos avizoraba un futuro prometedor.</b>			
D15	<b>El problema no era la evaluación.</b> La lucha es la no existencia de una ficha de evaluación en donde se tome en cuenta la labor del maestro, sus competencias, sus capacidades, cómo lleva su magistratura; si no el proceso evaluativo queda muy subjetivo, que la evaluación sea más equitativa, real y correcta.			
D16	Lo que se buscaba era la mejora para el magisterio desde el Sutep, al final nos desencantamos con lo que dicen que van a conseguir, una mejora, pero a veces no lo consiguen y eso crea una cierta desconfianza.			
D17	<b>Se luchaba por un nivel que se había ganado y había un temor</b> y por estar en esto del Sutep ese año en el primer examen todos ascendieron, pero no todos estaban capacitados, en el aula eran un desastre.			
D18	En cierta medida es justificada la oposición que hubo entre el sindicato y el Ministerio de Educación porque <b>tenían razones suficientes</b> para hacer precisamente esas quejas.			
D19	<b>Según la norma, la evaluación era opcional y estaba planteada desde una perspectiva meritocrática. Las apreciaciones de cada persona, son una cuestión subjetiva. Los conflictos que se vieron en la resistencia eran por el temor al cambio, a salir de la zona de confort.</b>			
D20	En parte fueron <b>justificados debido al temor en los docentes. Por un lado, el Minedu no inspiró confianza</b> al comunicar la política y por el otro, los docentes no analizaron detenidamente la norma.			



**PREGUNTA 3: ¿La política de evaluación de desempeño docente afecta la estabilidad laboral?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS EN	INTERPRETACIÓN
		EN EL DISCURSO	EL DISCURSO	
D1	Es una <b>manera de seleccionar qué docentes tienen las capacidades</b> que el Ministerio requiere para que pueda también exigir a los estudiantes desarrollar sus capacidades.	Sí afecta. Ha sido más punitiva, para amenazar al docente. Los profesores tienen miedo de perder su trabajo, la intencionalidad era reducir los maestros con estabilidad laboral y dejar maestros en un gran alto porcentaje de contratados. El estado no invierte en educación y despide a un docente que abandonó, sí hay riesgo, definitivamente.	Busca la estabilidad laboral docente, tienes oportunidades para poder escalar y aumentar tu sueldo. No afecta la estabilidad laboral debido a que debemos brindar un servicio de calidad y si no lo brindas, es complicado que sigas manteniéndote en el cargo. La estabilidad laboral es tu trabajo, si uno va constantemente siendo un auto evaluador, podría mejorar sin necesidad de que lo evalúen.	La mayoría de docentes piensa que la política sí afecta la estabilidad laboral por su carácter punitivo y amenazador, lo cual causó el temor de los docentes a perder su trabajo, sumado al abandono del estado durante todos estos años; no obstante una minoría opina que esta política busca estabilidad laboral y mejores oportunidades profesionales y económicas, no afecta la estabilidad laboral, se evalúa la meritocracia y el servicio de calidad educativa.
D2	<b>Busca la estabilidad laboral docente</b> , pero moralmente, no todos merecen estar en las aulas.			
D3	Los profesores se sienten preocupados dado que están siendo evaluados, <b>tienen miedo de perder su trabajo</b> , pero hay que verle el lado bueno, nos permite preocuparnos más por nuestra capacidad.			
D4	Tengo la necesidad primigenia de nombrarme para tener un sueldo fijo, una estabilidad y seguir estudiando.			
D5	<b>No creo que pueda afectar la estabilidad laboral, al contrario</b> , tienes oportunidades variadas para poder escalar y la evaluación te permite eso. Si das una evaluación de escala puedes subir tú y aumentar tu sueldo.			
D6	La evaluación es una <b>forma de saber qué nivel de conocimientos y aptitudes tiene como docente</b> , debe hacerse siempre, debe darse a todos, a todo nivel, porque ahí vas a saber cómo es tu desempeño			
D7	Claro que <b>sí afecta</b> . El estado no invierte en educación y encima <b>despide a un docente que lo abandonó</b> ; entonces claro que sí hay riesgo, definitivamente.			
D8	La ley dice que aquella persona que no aprueba por dos veces consecutivas, <b>le van a ubicar en otra plaza dentro del Ministerio</b> , pero es justo por qué dime tú, no vas a querer que tu hijo tenga un profesor que no domina su trabajo.			
D9	En el año 2018 estábamos con esa novedad, de la evaluación de desempeño y empezaron a ponerse inquietos, nerviosos los colegas porque <b>la forma como la iban a dar no era la adecuada</b> .			
D10	<b>La estabilidad laboral es tu trabajo, puede estar en un documento, pero hace que te duermas en tus laureles; en cambio si uno va constantemente siendo un auto evaluador, podría mejorar sin necesidad de que lo evalúen.</b>			
D11	<b>Ha sido más punitiva</b> parece, <b>para amenazar al docente</b> , ya recién con este nuevo currículo, el currículo nacional, porque antes estaba el currículo del 2009 como derrotero, parece que han ido de fracaso en fracaso porque repartieron unos cuadernos sobre las Rutas, pero eran copias de otro país.			
D12	Aquí ha habido algo muy injusto porque nosotros que estábamos en la tercera, cuarta escala, porque no dimos el examen nos quitaron una; en cambio a los que sí dieron les regalaron una escala más y ascendieron.			
D13	La intencionalidad entonces era <b>reducir los maestros con estabilidad laboral</b> y dejar solamente maestros en un gran alto porcentaje de contratados.			
D14	<b>No creo que atente contra la estabilidad, se evalúa la meritocracia</b> . A mayor escala, mayor estudio, ganas un poco más; o sea hasta ese punto yo lo veía óptimo por eso en el primer examen yo me presenté y ascendí y me benefició económicamente, no era tanto que si no aprobabas te iban a votar.			
D15	Claro, muchos maestros <b>han sido despedidos</b> , tú habrás leído últimamente cómo el Congreso, fuera de sus facultades está reincorporando a catorce mil maestros me parece, que habían sido despedidos, la ley les dio un plazo para que se actualizaran y sacaran su título pedagógico.			
D16	En parte <b>sí afecta porque antes había estabilidad laboral</b> , ahora para tener estabilidad laboral se tiene que dar las evaluaciones cada cierto tiempo para que puedas mantenerte.			
D17	Claro porque <b>nos hicieron empezar de cero</b> y de ahí el que quiere ascender de escala tiene que estudiar por su cuenta, aunque el estado siempre hacía publicidad de que ellos nos capacitan; era falso y se generó un comentario negativo hacia los docentes por parte del Ministerio de Educación.			
D18	Aquellos profesores cuya evaluación no resulta satisfactoria, <b>sí ven afectada su estabilidad laboral</b> . No conozco ningún caso, pero la norma estipula que después de tres evaluaciones pierden su estabilidad laboral			
D19	<b>Para mí no afecta la estabilidad laboral debido a lo siguiente: Cuando nosotros estamos frente a una función, tiene que ser un servicio de calidad; entonces, en ese proceso es complicado decir que si tú no brindas ese servicio de calidad, tengas que seguir manteniéndote en el cargo.</b>			
D20	<b>Me afecta porque soy contratada, no tengo estabilidad laboral</b> , pero si me despojo de esta realidad, no creo que afecte la estabilidad laboral porque el principal protagonista de la estabilidad laboral es uno mismo.			

**PREGUNTA 4: ¿Cuáles son los criterios utilizados para evaluar la labor docente? ¿Le parecen pertinentes?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>En las pruebas, los criterios son imparciales, pero en la entrevista, creo que hay subjetividad.</i>	La carpeta pedagógica que incluye la programación anual, diseño de unidades, sesiones, instrumentos de evaluación, a veces documentación innecesaria que no conlleva a mejorar la calidad educativa sino a hostigar al docente, el dominio del tema, la movilización de las competencias de los estudiantes, el manejo conductual o emocional en el aula. Algunos indicadores dentro de esos criterios son un tanto opresivos al desarrollo de una clase.	Los que presenta el MBDD donde están establecidas las competencias y los criterios relacionados a su formación profesional, a su actualización, al trato y al trabajo de las competencias con los estudiantes. Son directrices objetivas.	Los criterios para evaluar la labor docente mayormente se centran en la documentación contenida en la carpeta pedagógica, documentación muchas veces innecesaria y agobiante para el docente, para los docentes de Educación Física y Arte no hay presencia de evaluación de desempeño en el campo, eso es lo que ellos requieren; también se evalúa el dominio del tema; la movilización de las competencias de los estudiantes; el manejo conductual o emocional en el aula. Algunos indicadores dentro de esos criterios son un tanto opresivos al desarrollo de una clase; una sola docente manifiesta que los criterios de evaluación del desempeño docente establecidos en el MBDD, son objetivos.
D2	<i>Creo que <b>la mayoría de esos criterios sí son pertinentes</b> para evaluar el desempeño.</i>			
D3	<i>Las pruebas, las entrevistas están bien, pero la <b>clase magistral</b> para nombramiento debe ocupar un sesenta por ciento porque es el campo donde nos desenvolvemos.</i>			
D4	<i>No son los criterios; sino <b>debe haber más transparencia</b> con los procesos de evaluación, buscar otro camino.</i>			
D5	<i>En lo que es ascenso de nivel, es una prueba de casos, no de conocimientos; sino de situaciones en las que te puedes confundir sino conoces las políticas de estado; <b>algunos criterios de evaluación deberían de reformularse</b> porque los estudiantes no son robots.</i>			
D6	<i>Que el profesor tenga actualizada y ordenada su <b>carpeta pedagógica</b>. La Ugel ha monitoreado mi institución, cinco profesores de ciento cincuenta; o sea no es válida la evaluación, no es equitativa, es válida cuando los criterios que valen para uno, sean para</i>			
D7	<i>La cantidad de <b>documentación pedagógica, incluso innecesaria</b>; el desempeño en el aula, pero un desempeño muy forzado; <b>la participación de los estudiantes</b>, pero nos recargan la responsabilidad de sus problemas. Son criterios desatinados que no conllevan a mejorar la calidad educativa, sino al <b>hostigamiento del docente</b>.</i>			
D8	<i>Hay un temario, <b>los temas son de área, son temas generales</b>, básicos de educación, que todo el mundo tiene que saber, se supone. Y eso nos permite ir ascendiendo, subiendo de escala.</i>			
D9	<i>Mayormente vienen por la <b>documentación</b>, no van al campo. Para ascenso de escala se considera las pruebas y los méritos, pero una capacitación o posgrado cuesta y <b>con nuestro sueldo es imposible</b>. El Ministerio debe capacitarnos, darnos certificaciones para apoyarnos en ese sentido.</i>			
D10	<i>Se hablaba de una <b>carpeta pedagógica</b> donde debías tener tu planificación curricular, control de asistencia, las horas de atención extra al estudiante, atención a los padres, tu hora colegiada, esos criterios tenían que ver con el trabajo coordinado entre docentes, padres y estudiantes.</i>			
D11	<i>Un criterio es el técnico pedagógico, otro es el conocimiento de la especialidad. Desde esa perspectiva está bien enfocado, pero no ha habido una evaluación en el campo, eso es otra cosa. El punto de vista teórico, cognitivo es una parte, si el maestro conoce su área eso es importante.</i>			
D12	<i>La parte de la <b>documentación</b>, la programación, todo eso; en el trabajo, la <b>empatía con los estudiantes</b>, para mí este era el <b>criterio más importante</b>; tratar de motivar a todos los muchachos; el <b>dominio del tema</b>.</i>			
D13	<i>Tu <b>plan anual</b>, tu unidad didáctica, tu sesión, si los propósitos guardan correspondencia con las actividades, con los <b>instrumentos</b> que utilizas, con los medios y materiales, con lo que se ha previsto y diseñado también.</i>			
D14	<i>No sé que criterios consideran para que algunos procesos de evaluación vayan cambiando.</i>			
D15	<i><b>La asistencia, la puntualidad</b>, contribuir en el <b>manejo y la estructuración de los instrumentos de gestión</b> de la institución, participar y apoyar en algunos concursos a los estudiantes, presentar los instrumentos de evaluación a tiempo.</i>			
D16	<i>La <b>comprensión lectora y la producción de textos</b> para medir cómo está nuestra comprensión y es bueno porque uno después se analiza en nuestro nivel de comprensión y de redacción.</i>			
D17	<i>Nos evalúan <b>información teórica y no hay presencia de evaluación en el aula</b>, cómo es tu desempeño con los estudiantes porque ahí debe ser la evaluación, donde tú sabes desenvolverte.</i>			
D18	<i>El dominio de la clase, el movilizar las competencias de los estudiantes, el manejo conductual o emocional en el aula. <b>No me parecen muy adecuados todos los indicadores que están dentro de esos criterios. Son un tanto opresivos al desarrollo de una clase.</b></i>			
D19	<i>En el MBDD están establecidas las competencias y los criterios relacionados a su <b>formación profesional, a su actualización, al trato y al trabajo de las competencias</b> con los estudiantes. <b>Son directrices objetivas.</b></i>			
D20	<i>Los establecidos en el MBDD vinculados a la destreza y habilidad didáctica del docente en el aula, la capacidad para establecer un clima favorable con sus estudiantes, etc. Además, la documentación pedagógica que es <b>muy agobiante</b>.</i>			

**PREGUNTA 5: ¿Cree que la evaluación es un elemento que premie o castigue, o que trate de purgar a aquellos profesores con un rendimiento más bajo?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Es una manera de seleccionar qué docentes tienen las capacidades que el Ministerio requiere para que también ellos puedan exigir a los estudiantes desarrollar las propias.</i>	Es una evaluación más orientada a lo punitivo, ha sido creada para sancionar, por ello la existencia del temor, aunque traten de decir que no, busca castigar a aquellos que no están aptos para ejercer la docencia. No es una evaluación punitiva, sirve para emitir juicios sobre la calidad de enseñanza, permite la superación del docente, si desaprueba no se lo despiden inmediatamente, entra a un proceso de capacitación gratuito donde depende mucho su actitud profesional.	Está muy bien que se dé la evaluación para purgar a aquellos coleguitas que no se comprometen con el aprendizaje. Me parece correcto porque si el profesor no tiene buen desempeño, significa que no llega al alumno, entonces no está con el objetivo de la educación. La lógica es que ellos tengan bien claro que su trabajo es su permanencia; o sea es como decir, yo quiero permanecer toda la vida aunque trabaje mal, eso no tiene mucho sentido.	Las opiniones están equilibradas. La mitad de los docentes entrevistados conciben que la intencionalidad- aunque intenten ocultarlo- de la política de evaluación es sancionar, castigar a aquellos docentes que carecen de aptitudes para ejercer la docencia, lo cual para algunos es correcto puesto que si no demuestran un desempeño efectivo, no merecen estar en las aulas. La otra mitad sostiene que no tiene carácter punitivo, mas bien ayuda a conocer la calidad de educación que se está brindando y a que el docente fortalezca sus capacidades, además si un docente desaprueba no es despedido inmediatamente; sino que ingresa a una fase de capacitación donde dependerá de su actitud aprobar en las siguientes evaluaciones. La nota particular la pone un docente quien manifiesta que la permanencia en el cargo la garantiza el trabajo del mismo docente, no tiene lógica querer mantenerse demostrando un desempeño deficiente.
D2	<i>No es una evaluación punitiva, pero no solo se debe evaluar los conocimientos del docente; sino también se le debe brindar herramientas para poder mejorar su práctica pedagógica.</i>			
D3	<i>Hay que verle el lado bueno, al profesor le permite superarse, preocuparse más por su capacidad.</i>			
D4	<i>Está muy bien que se dé la evaluación para purgar a aquellos coleguitas que no se comprometen con el aprendizaje.</i>			
D5	<i>Cuando un docente no logra aprobar los exámenes de ascenso o de desempeño, no se lo despiden inmediatamente; sino se le da un reforzamiento, entonces no considero que sea una purga.</i>			
D6	<i>En mi caso, no ha sido considerada desde ese punto de vista, porque considero de que uno es competitivo siempre y no soy de la idea de que deben sancionar a los profesores; sino que una manera de evaluarlos es estar ayudándolos y monitoreándolos continuamente, pero no se da.</i>			
D7	<i>La veo más orientada a lo punitivo, la veo como que es una evaluación sancionadora, para sacar docentes y para hacerle ver que muchos no debemos estar en la carrera; por allí lo veo.</i>			
D8	<i>Me parece correcto porque si el profesor no tiene buen desempeño, significa que no llega al alumno, entonces no está con el objetivo de la educación.</i>			
D9	<i>No he visto casos sancionadores porque la evaluación de desempeño está en un inicio, empezó con Inicial, pero no han dado nunca resultados, después con Primaria y el próximo año con Secundaria y por eso estaban en problemas el Ministerio con el Sutep.</i>			
D10	<i>La lógica es que ellos tengan presente, bien claro, que su trabajo es su permanencia; o sea es como decir, yo quiero permanecer toda la vida aunque trabaje mal, eso no tiene mucho sentido.</i>			
D11	<i>Yo siempre decía por qué vamos a oponernos a una evaluación, los maestros nos dejamos llevar por lo que dicen y no nos informamos mucho ¿Quién ha sido despedido porque ha sido evaluado? Nadie.</i>			
D12	<i>Claro en la intencionalidad, aunque en los hechos traten de decir que no, pero tiene esa intencionalidad, mientras no se cambie de enfoque en cuanto a la función del estado.</i>			
D13	<i>Creo que ha sido creada más para castigar, tiene parte punitiva. Esa ha sido la meta y tiene un trasfondo económico: tener al docente maniatado, dominado;</i>			
D14	<i>El primer examen a pesar de la polémica no era un examen punitivo para sacar gente del magisterio. Era opcional y si no aprobabas no pasaba nada. Hasta el momento no se ha visto que alguien que haya desaprobado el examen haya sido despedido, la ley no permite eso.</i>			
D15	<i>Esa es la mala idea que todavía se mantiene, todo el mundo teme ser evaluado no porque no sabe; sino porque los resultados no se ajustan a la realidad. La evaluación se propone recoger información para tomar medidas y promover; esa es la problemática porque no recoge bien lo que se quiere medir.</i>			
D16	<i>No, no creo que es para purgar o desmerecer el trabajo; sino para emitir un juicio sobre la calidad de la enseñanza que estamos brindando, pero quieras o no repercute en el maestro.</i>			
D17	<i>Nos quitaron todo lo que habíamos ganado en años para empezar a escalar desde cero dependiendo del grado de preocupación en la preparación de cada docente, capacitándonos por nuestra cuenta, de acuerdo a la meritocracia como le llamaron ellos. No fue justo.</i>			
D18	<i>Lamentablemente esa es la imagen que nos da, es lo que busca aparentemente el Ministerio, castigar a aquellos que no están "aptos" para continuar con su labor docente. Esta evaluación tiene un carácter camuflado en ser más punitiva.</i>			
D19	<i>No es que a la primera que te evalúan, desapruebas y te dejan fuera. Entrás a un proceso de capacitación, de acompañamiento donde depende mucho la actitud del profesional para hacer frente a esto y te lo da el estado, tú no tienes que pagar por ello.</i>			
D20	<i>No creo que quiera castigar, pero no me parecen justos los años que hay que esperar para ascender de escala y que los años como docente contratado no sean considerados para el ascenso. Es la parte más injusta de la política.</i>			

**PREGUNTA 6: ¿Qué piensa sobre el protagonismo de la escuela en este proceso?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Sí estoy de acuerdo, pero se vuelve un aspecto negativo cuando se favorece a alguien.</i>	Darle protagonismo es darle autonomía, descentralizar, si el docente va a trabajar en una institución educativa es fundamental que sea evaluado por ella; pero las comisiones no tienen ningún tipo de preparación, siempre se ha manejado con corrupción, lo cual desilusiona y desmoraliza al docente.	Me entrevistaron e hice una clase modelo donde sustenté mi trabajo real, eso me pareció muy objetivo. Ha mejorado en situaciones que se venían dando sin mucha objetividad para nombrar a un docente. En este último examen he vivido una etapa de transparencia.	Los docentes consideran que brindarle protagonismo a la institución educativa es darle autonomía, significa descentralizar, su participación en los procesos de evaluación para nombramiento es muy importante puesto que es el lugar donde los docentes se van a desenvolver laboralmente; sin embargo la falta de preparación de las comisiones evaluadoras, la presencia de la corrupción: "No me interesa que usted se nombre acá, insistí y me pidió ¡quince mil soles!, ¡quince mil soles!" e incapacidad moral por parte de algunos malos directores ha sido muy evidente, desmoralizante y desalentadora para aquellos docentes que la han experimentado en carne propia, se ha evidenciado en cobros excesivos de dinero, venta de las plazas, falta a la verdad y acoso sexual debido a que se han olvidado los criterios éticos; aunque hay un mínimo de docentes que han experimentado procesos de verdadera autonomía, objetividad y transparencia.
D2	<i>Su consideración es importante, pero debería haber un especialista para que la evaluación sea justa.</i>			
D3	<i>Nos desilusionamos porque vamos a concursar y nos encontramos con corrupción. No en todas, pero hay.</i>			
D4	<i>Me dijo: No me interesa que usted se nombre acá, insistí y me pidió ¡quince mil soles!, ¡quince mil soles!</i>			
D5	<i>Si es en la institución educativa donde vas a trabajar, es fundamental que te evalúe, porque es allí donde vas a laborar, puede prestarse a subjetividades, también a corrupción, pero darle un papel a la escuela es importante.</i>			
D6	<i>En esa forma de evaluación, donde había protagonismo de pronto se prostituyó porque habían algunos docentes, algunos directores que cobraban para eso, y las autoridades lo sabían.</i>			
D7	<i>Darle protagonismo es descentralizar, pero primero hay que capacitar a quiénes van a evaluar porque de lo contrario, viene el favoritismo, la negación a la ética, a la moral y al final se hacen las cosas a medias o mal.</i>			
D9	<i>Para ascenso de escala, es directamente con el Ministerio. La institución educativa participa en los procesos de nombramiento; cuando me nombré, me entrevistaron e hice una clase modelo donde sustenté mi trabajo real en la Educación física, eso <b>me pareció muy objetivo</b>, siempre y cuando las personas se mantengan objetivas.</i>			
D10	<i>En el concepto de autonomía, ahí es una realidad. En algunos casos ha sido bien empleada e interesante, pero también ha significado corrupción, las plazas han sido vendidas por algunos malos directores y el tema de acoso sexual. Habría que entender ese criterio de autonomía con un criterio ético que se ha descuidado.</i>			
D11	<i>Para ascender no participa, el Ministerio maneja todo. Para el nombramiento sí interviene la institución educativa mediante una comisión.</i>			
D12	<i>Tiene un <b>rol importante</b> porque en el momento que un maestro va a ser nombrado tendrá que orientarlo para que sus estrategias de trabajo las enfoque a cumplir la visión y esa visión de la institución.</i>			
D13	<i>Yo no he participado de los dos últimos procesos para ascenso de escala, entonces no sé si la institución educativa interviene en este proceso o qué características ha adoptado.</i>			
D15	<i>Eso diera resultado si nuestra idiosincrasia fuera diferente, pero ejercemos el poder por el poder, la gente no distingue que le han dado una responsabilidad, no un poder. El no hacer esa distinción, lleva a cometer errores.</i>			
D16	<i>Está bien su participación para validar nuestro trabajo. Aunque no ha habido mucha coordinación porque a veces de un momento a otro nos dicen va a haber evaluación y nos pasan los criterios o una rúbrica para evaluar.</i>			
D17	<i>Se ha manejado siempre con corrupción, las plazas las escondían o las vendían. Yo gané la plaza de nombramiento, sabía que existía, sabía el código y todo, pero me dijeron que no había plaza, la habían vendido. Se había armado una red de corrupción donde nada mandaban a Lima, acá nomás se arreglaba.</i>			
D18	<i>Ha mejorado en situaciones que se venían dando sin mucha objetividad para nombrar a un docente. En este último examen <b>he vivido una etapa de transparencia</b> porque anteriormente he observado irregularidades.</i>			
D19	<i>Esta ley les permite <b>hacer un diagnóstico de las características particulares de sus estudiantes</b> y responder a esas necesidades, eso es por el lado pedagógico. Por el lado administrativo, ahora <b>las instituciones educativas son más autónomas</b>, por ejemplo en sancionar a su personal cuando incumple sus funciones, antes no se podía.</i>			
D20	<i>Está bien que tenga la potestad de evaluar siempre y cuando sea personas íntegras y objetivas. Escuché en una oportunidad a un profesor que decía como si nada que mejor iba a pagar sus diez mil soles para asegurar su plaza.</i>			



**PREGUNTA 7: ¿Qué instrumentos se utilizan para evaluar el trabajo del docente? ¿Qué le parecen?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Se utiliza las <b>pruebas</b> para obtener el contrato docente y la <b>rúbrica</b> para el desempeño.</i>	Se utiliza las pruebas cuyos criterios son tecnicistas, no hay criterios que tengan que ver con identificación del perfil real del estudiante; las guías de observación y la rúbrica docente, la cual tiene una serie de indicadores que se deben cumplir. El problema es que quienes crean esos instrumentos de evaluación son pedagogos de escritorio, no conocen la realidad de los estudiantes más que en teoría. Podría haber otro tipo de instrumentos que garanticen la integridad, no solo del factor conocimiento; sino del ser humano y ahí hay un déficit, ahí se olvidó el Ministerio.	La rúbrica de desempeño docente que es un instrumento completo, tiene todos los indicadores que permiten medir los criterios orientados a que el docente promueva el desarrollo de las competencias y no solamente a aprender el contenido como se hacía tradicionalmente.	Los instrumentos utilizados para nombramiento docente son la prueba, la guía de entrevista y la guía de observación para la clase modelo; para ascenso de escala magisterial se utiliza únicamente la prueba cuyos criterios son tecnicistas, puesto que carece de criterios que se relacionen con el perfil real del estudiante, son elaboradas por personas que no tienen el nivel ni la formación, ni una perspectiva clara de cómo debe hacerse la evaluación del docente; y para el desempeño en el aula se utiliza la rúbrica de desempeño docente, la cual tiene una serie de indicadores que se deben cumplir y que demuestran que el problema es que quienes crean esos instrumentos de evaluación son pedagogos de escritorio, no conocen la realidad de los estudiantes más que en teoría. Podría haber otro tipo de instrumentos que garanticen la integridad, no solo del factor conocimiento; sino del ser humano. Hay una única docente para quien la rúbrica de desempeño es un instrumento completo, posee todos los indicadores que permiten medir los criterios orientados a que el docente promueva el desarrollo de las competencias y no solamente a aprender el contenido como se hacía tradicionalmente.
D2	<i>Las <b>pruebas</b> tienen solo cierto nivel de confiabilidad, por eso estoy de acuerdo solo con las <b>guías de observación</b>.</i>			
D3	<i>Está <b>la prueba</b> y la <b>guía de observación</b> para la clase modelo que debería tener un peso de 60%.</i>			
D4	<i>Las <b>pruebas</b> y las <b>guías de observación</b>, pero la <b>evaluación no es imparcial</b>, antes de, ellos ya tienen un candidato.</i>			
D5	<i>La <b>rúbrica docente</b> nos da una serie de indicadores que debemos cumplir. El problema es que <b>quienes crean esos instrumentos de evaluación son pedagogos de escritorio, no conocen la realidad de los estudiantes más que en</b></i>			
D6	<i>La <b>prueba, el currículum, la trayectoria, la capacitación</b>, que también es un problema porque no se da de manera justa ni equitativa ya que no se capacita a todos.</i>			
D7	<i>Las <b>pruebas que han sido muy cuestionadas</b> y la <b>rúbrica</b> para evaluar el desempeño en el aula.</i>			
D8	<i>Ahora son <b>las pruebas, pero para el desempeño utilizan rúbricas</b>, las cuales han ido modificándose; por ejemplo había una que consideraba el uso efectivo del tiempo y por la tensión tú querías cumplir exactito tu clase, pero siempre hay impases. Esa ya no está.</i>			
D9	<i>Es una <b>prueba escrita</b>, enfocan la parte académica, profesional y de tu especialidad. En nuestra área de educación física el asesor sí va a observar la clase con <b>una guía, pero no sirve como orientador</b>, no hay una persona especialista que nos evalúe.</i>			
D10	<i>Me parece que habría <b>otro tipo de instrumentos que garanticen la integridad, no solo del factor conocimiento; sino del ser humano</b> y ahí hay un déficit, ahí se olvidó el Ministerio.</i>			
D11	<i>Las <b>rúbricas y la prueba</b> en la que el Ministerio contrataba gente para que la elabore, pero es gente que no tenía el nivel ni la formación, una perspectiva clara de cómo debía hacerse la evaluación del docente.</i>			
D12	<i>En la evaluación para el ascenso de escala son <b>las pruebas y como te decía en las visitas al aula, las fichas del Ministerio</b>.</i>			
D13	<i>Las <b>fichas de la Ugel y las pruebas cuyos criterios son tecnicistas</b> mejor dicho, no hay criterios que tengan que ver con identificación del perfil real del estudiante.</i>			
D14	<i>La <b>prueba</b> es un factor, en base a ella asciendes, debería ser un indicador, pero se tendría que evaluar lo que el docente hace en el aula. Las respuestas pueden prestarse a ambigüedad porque son casuísticas que a mí me dan buen resultado, pero para el Minedu no.</i>			
D15	<i>Se utilizan <b>las guías que tienen sus criterios con sus respectivos ítems y las pruebas</b>. El problema son los evaluadores.</i>			
D16	<i>Las <b>pruebas</b> donde se mide la comprensión y producción textual, pero algunas preguntas son ambiguas y últimamente las <b>rúbricas</b> que miden los niveles de competencia.</i>			
D17	<i><b>Solamente la prueba</b>, no hay otro instrumento más. Contiene preguntas que no contribuyen a mejorar nuestro trabajo.</i>			
D18	<i>La <b>rúbrica para el desempeño y para el ascenso de escala una prueba única que ha mejorado, antes tenía mucho conocimiento teórico, ahora parte de la aplicación de estos conocimientos a situaciones en el aula</b>.</i>			
D19	<i>La <b>rúbrica de desempeño docente que es un instrumento completo, tiene todos los indicadores que te permiten medir los criterios orientados a que el docente promueva el desarrollo de las competencias y no solamente a aprender el contenido como se hacía tradicionalmente</b>.</i>			
D20	<i>Las <b>pruebas</b> para nombramiento y ascenso y para el desempeño se utilizan <b>las rúbricas</b>, las cuales tienen algunos indicadores que no se ajustan mucho a la realidad.</i>			

**PREGUNTA 8: ¿Qué opina sobre el diseño de las pruebas? ¿Se ha mejorado en su elaboración?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>No tengo un punto específico para criticarlas, intentan reunir las capacidades del docente para su desempeño.</i>	No capturan la aptitud, el conocimiento y la experiencia docente, se limitan solo a conocimientos, últimamente están basadas en casos y se presta a subjetividades respecto de qué cosas es lo que harías tú, particularmente yo haría una cosa, pero el Ministerio tiene en mente otra, entonces para mí está bien, pero para el Ministerio no está bien. Poco se tiene en cuenta la evaluación in situ, mis estrategias, los logros que uno puede tener en su aula. Formulan preguntas que no ayudan a que el docente avance, conceptos con alternativas engañosas que buscan confundir al maestro para que desaprobe puesto que los cupos para cubrir los ascensos son pocos. Permiten que entren profesores con mucho conocimiento, pero con poca empatía, asertividad y tolerancia.	Han mejorado muchísimo, están mejor enfocadas en experiencias reales en el aula y que permiten la reflexión más que una memorización que tenía que hacerse hace cinco, seis años atrás. Tienen cierto nivel de conocimientos básicos y obligatorios para todo docente, pero orientados al desarrollo de competencias. Están mejor trabajadas en el sentido de la logística: venían con nombre, la ubicación de las alternativas no era la misma, han elaborado pruebas más personalizadas.	Las pruebas no capturan la aptitud docente, se limitan a evaluar conocimientos memorísticos que no contribuyen a la mejora del trabajo docente, con alternativas engañosas que pretenden desaprobar al maestro porque las vacantes para cubrir los ascensos son limitadas. Últimamente están basadas en casos, pero devienen en subjetividad debido a que lo que según el criterio de un docente está bien, para el Ministerio puede que no precisamente. Facilitan el ingreso de maestros con bastante conocimiento, pero carentes de empatía y verdadero interés por el estudiante. La evaluación en el aula donde se pueden apreciar las estrategias, los logros con los estudiantes no tiene mucha presencia. Por otro lado, están los docentes - en menor escala - para quienes las pruebas han mejorado en gran magnitud, tanto en la presentación de los casos, que inducen a la reflexión como en el aspecto logístico.
D2	<i>Son muy extensas y no capturan la aptitud, el conocimiento y la experiencia del docente. Se ha mejorado en su elaboración, antes se medía conceptos memorísticos, conocimientos de pedagogía y en cuanto a la especialidad.</i>			
D3	<i>Debemos de pasar la valla en nuestra especialidad porque la gran mayoría no pasa la sub de prueba razonamiento lógico.</i>			
D4	<i>En comprensión lectora y currículum, perfecto; pero en razonamiento matemático, tengo que invertir mi dinero.</i>			
D5	<i>Últimamente están basadas en casos y se presta a subjetividades respecto de qué cosas es lo que harías tú, particularmente yo haría una cosa, pero el Ministerio tiene en mente otra, entonces para mí está bien, pero para el Ministerio no está bien.</i>			
D6	<i>Toda la evaluación me parece errada. Yo di una prueba para encargatura de dirección y estoy seguro que aprobé, pero la anularon y fue injusto porque luego capacitaron y les dieron como anteladamente los contenidos.</i>			
D7	<i>Se las ha cuestionado tanto porque se planteaban preguntas de nivel criterial y querían que respondamos como pensaban los señores del Minedu. Los directivos han aprobado, pero en la práctica es una desgracia.</i>			
D8	<i>Está bien porque tiene pedagogía, tu área, tu especialidad, es básico, tienes que conocer pues, es lógico ¿cómo no vas a saber tu área? Son conocimientos básicos y obligatorios que todo docente tiene que saber.</i>			
D9	<i>Cada vez están más objetivas porque antes le daban poca importancia a la especialidad, ahora te evalúan conocimientos de tu especialidad, casos de tu especialidad y conocimientos generales de educación.</i>			
D10	<i>Lo que buscan es que los profesores sepan matemática y comunicación; son preguntas dentro de lo clásico, de repente por los resultados de los estudiantes. Permiten que entren profesores con mucho conocimiento, pero con poca empatía, asertividad y tolerancia.</i>			
D11	<i>El diseño de las pruebas ha tenido deficiencias. Han sido muy genéricas, incluso las personas que las elaboraban no han estado muy claras en la cuestión, primero del conocimiento del área y desde el punto de vista pedagógico.</i>			
D12	<i>Estas pruebas de escala nos han permitido darnos cuenta de esta situación real y nos ha motivado a capacitarnos porque justamente han venido las preguntas de todos los lenguajes del Arte; por ese lado, lo vi muy positivo.</i>			
D13	<i>Tienen una parte teórica y la presentación de casos y ahí ya es muy subjetivo porque hay respuestas que según tu percepción podrías tomar tal o cual actitud, pero el Ministerio tiene sus propios parámetros para evaluar eso.</i>			
D14	<i>Se limita solamente a conocimientos, en algunos casos con su casuística de su desempeño laboral, pero muy poco se tiene en cuenta la evaluación in situ, la realidad en la cual convivo con mis estudiantes, mis estrategias y logros con ellos.</i>			
D15	<i>Mientras se siga evaluando situaciones de memoria, conceptos con alternativas engañosas que buscan solamente confundir al maestro para hacer que desaprobe y no logre el puntaje puesto que los cupos para cubrir los ascensos son pocos; entonces se busca desaprobar al maestro.</i>			
D16	<i>Las preguntas de la capacidad infiere eran parecidas a las de Opinión crítica, no sabía cómo diferenciarlas y he tratado de prepararme un poco más para saber diferenciar más que todo el Nivel inferencial con el Crítico valorativo.</i>			
D17	<i>Hay de todo, encuentro preguntas que a veces no vienen al caso para un docente, que no te ayudan a avanzar. Nos preguntan fechas cuando lo importante es saber quién creó esa obra y que técnica utilizó tal pintor, tal compositor para poder enseñarle al alumno.</i>			
D18	<i>Han mejorado muchísimo, están mejor enfocadas en experiencias, en situaciones reales que podrían darse en el aula y que permiten la reflexión más que una memorización que tenía que hacerse hace cinco, seis años atrás.</i>			
D19	<i>Están mejor trabajadas en el sentido de la logística: venían con nombre, la ubicación de las alternativas no era la misma, han elaborado pruebas más personalizadas. En la presentación, eran casos, había cierto nivel de conocimiento, pero orientado al desarrollo de competencias.</i>			
D20	<i>Me parecen mejor elaboradas en el sentido de que ya no exigen demasiado conocimiento teórico; más bien te presentan casos en los que debes dilucidar la actuación más pertinente.</i>			

**PREGUNTA 9: ¿Cuáles son los mecanismos de comunicación de la política? ¿Le parecen apropiados?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	Mediante un decreto, entre los mismos docentes o los directores, quienes comunican a su personal.	No ha habido formas dialógicas, sino más bien impositivas; el Ministerio ha entrado muchas veces al guerrazo, a imponer y no ha dialogar con las bases sindicales, debió utilizar otras estrategias para un buen entendimiento; no han sido los mecanismos más apropiados porque con la capacitación empieza la comunicación y no han capacitado, no han querido gastar dinero en las capacitaciones y se han ido directo a la evaluación, de allí el temor por la falta de información, por la inadecuada comunicación del Ministerio. Ellos (el Ministerio) conversan más con los representantes y siempre hemos tenido la mala suerte de que estos han jalado para su lado. El maestro importa muy poco. Para el Minedu hemos sido y seguimos siendo la última rueda del coche, no se preocupa.	El Ministerio se ha preocupado por informar las políticas del estado, pero los maestros por múltiples problemas, somos un poco desinteresados en informarnos y muchos también nos resistimos. Brindan información a través de las redes sociales, la televisión, la radio, la prensa, etc., pero además están transmitiendo información de manera personalizada, han implementado mecanismos más individualizados.	Los docentes consideran que no se han utilizado los mecanismos más apropiados, no ha habido formas dialógicas de parte del Ministerio, sino más bien impositivas; por lo que debió utilizar otras estrategias comunicativas; además, el Ministerio no capacitó cuando con la capacitación empieza la comunicación, pero no quieren invertir en eso y van directo a la evaluación y por esa inadecuada comunicación surge el temor; por lo que uno de ellos expresa que para el Minedu "hemos sido y seguimos siendo la última rueda del coche". En contraposición a ello, dos de las docentes entrevistas manifiestan que el Ministerio sí se preocupa por informar sobre las políticas implementadas y más bien es el docente el que no demuestra un verdadero interés; además ha implementado mecanismos de comunicación más personalizados.
D2	Las redes sociales, la página web del Minedu, debería darse prioridad a los docentes que laboran en el sector rural.			
D3	Mayormente se usa las redes sociales para informar al profesor de las políticas que el gobierno implementa.			
D5	A través de la página web, las <b>redes sociales</b> , los documentos a los medios oficiales como las gerencias regionales de educación, las ugeles y las instituciones educativas. Me parece bien porque nos permiten el alcance oportuno del material que ellos difunden.			
D6	La información que recoge normalmente, el Ministerio, es falsa. Y se queda contento porque les conviene. Porque la evaluación de las instancias mayores les conviene que digamos que nuestra educación está reflatando, está mejorando, los chicos van mejorando.			
D7	<b>No ha habido formas dialógicas; sino más bien impositivas</b> , ocasionando la resistencia docente y del sindicato debido al lado punitivo.			
D8	Todo lo sacan en base a <b>directivas</b> y un problema es que la mayoría no tiene acceso a esas directivas, las políticas son claras, pero muchas veces no están bien difundidas.			
D9	Sí, porque lo hacen con bastante anticipación, siete, ocho meses antes hacen la publicación para los exámenes.			
D10	Comenzaron a crear un temor para que no vayan a la evaluación, un temor por la <b>falta de información, por la inadecuada comunicación</b> , por la poca comunicación del Ministerio.			
D11	<b>No creo que sean apropiados</b> , desde que <b>no ha capacitado</b> y ahí está fallando porque <b>con la capacitación empieza la comunicación, no han querido gastar dinero en las capacitaciones y se han ido directo a la evaluación.</b>			
D12	<b>El Ministerio se ha preocupado por informar las políticas del estado</b> , pero los maestros por múltiples problemas, somos un poco desinteresados en informarnos y muchos también nos resistimos.			
D13	Los canales del Ministerio para transferir sus actividades y la finalidad de estas, han sido siempre <b>las capacitaciones u orientaciones a través de las ugeles</b> . Tal vez el mecanismo está bien, pero parece ser que no logra conectarse con las aspiraciones de los maestros.			
D14	No ha utilizado los mejores medios, ha entrado muchas veces <b>al guerrazo</b> , a imponer y no ha dialogar con las bases sindicales, debió utilizar otras estrategias para un buen entendimiento.			
D15	No. La intención del Minedu estuvo buena, pero no fue la mejor forma de ver cómo el maestro se desempeña, cómo debe recibir incentivos. Por eso hubo muchos maestros que no se presentaban a las evaluaciones porque había mucha incertidumbre.			
D16	No me parece que hayan sido muy acertados en esta política, no ha habido el conocimiento con anticipación para aplicar las pruebas o los criterios para evaluar al docente.			
D17	Me parece que no. Ellos conversan más con los representantes y siempre hemos tenido la mala suerte de que estos han jalado para su lado. El maestro importa muy poco. <b>Para el Minedu hemos sido y seguimos siendo la última rueda del coche, no se preocupa.</b>			
D18	Los mecanismos son sus plataformas educativas, el mismo por el que me he informado. Podría haber un mecanismo más personalizado, tienen las ugeles, las gerencias que podrían transmitir información específica.			
D19	Brindan información a través de la televisión, la radio, la prensa, etc., pero además están transmitiendo información de manera personalizada, <b>han implementado mecanismos más individualizados.</b>			
D20	Siempre me he enterado a través de los mismos colegas o porque empezaban las capacitaciones, las cuales siempre han sido solventadas por nosotros mismos. Luego están las directivas que sí, son claras y entendibles.			

**PREGUNTA 10: ¿Cree que la política de evaluación docente ha logrado los objetivos propuestos? ¿Se ha revalorizado la profesión docente?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Al cien por ciento no, pero en un sesenta, setenta por ciento, considero que sí.</i>	No está logrando lo que el Minedu quiere porque nos exigen más, pero nuestra remuneración no va de acuerdo a lo que nos están exigiendo, no nos alcanza; nos pagan por treinta horas semanales, pero trabajamos cincuenta y nuestro trabajo administrativo es inmenso. Ni siquiera lo que ellos esperaban. Se puede hablar de estadísticas en rendimiento cuantitativo, pero en cualitativo adolecemos mucho. No hay una revalorización del docente, hay una opresión al docente. Una de las formas de opresión es en esta evaluación de desempeño con las rúbricas y con indicadores que no todos deberían estar allí. Yo, que hago análisis estadísticos, sé que la educación no ha mejorado. Ya llevamos años en esta reforma y no estamos mejorando. La información que recoge normalmente, el Ministerio, es falsa. Y se queda contento porque les conviene. Porque a la evaluación de las instancias mayores les conviene que digamos que nuestra educación está reflatando.	Pienso que sí, está mejorando, esta política educativa ha sido positiva, al profesor lo incentiva, lo obliga a superarse, a capacitarse porque vas a ser evaluado y al final es bueno porque un maestro mejor capacitado da un mejor resultado a sus alumnos. En este proceso de implementación sí está cumpliendo los objetivos, va a seguir avanzando y reajustando ciertos mecanismos como la logística para que haya más transparencia o el acceso general a la información para que todos tengan las mismas oportunidades.	La mayoría de docentes sostiene que la política no ha logrado los objetivos, sobre todo la revalorización del docente, lo que se ha hecho es recargarlo y agobiarlo con un "inmenso trabajo administrativo" y oprimirlo con algunos de los criterios de evaluación establecidos en las rúbricas; económicamente se les reconoce treinta horas semanales, pero en realidad trabajan cincuenta, el salario docente no es acorde con lo que se le exige, no le "alcanza", capacitarse o realizar estudios de posgrado con su sueldo "es imposible"; además, la información que recoge normalmente, el Ministerio, es falsa y se conforma porque a la evaluación de las instancias mayores les conviene decir que nuestra educación está reflatando. Como contraparte tenemos algunos docentes que piensan que la política sí ha dado los resultados esperados y va a continuar perfeccionando aquellos aspectos que sean necesarios para brindar las mismas oportunidades a todos los docentes, ha sido positiva pues ha incentivado al docente a capacitarse para brindar un mejor servicio a los estudiantes.
D2	<i>Creo que no, que el proceso de evaluación que se está desarrollando con los cambios en el currículo y el tema de desarrollo de competencias, todavía está en una fase... inicial.</i>			
D3	<i>Pienso que sí, está mejorando, esta política educativa está bien, al profesor lo incentiva, lo obliga a superarse.</i>			
D4	<i>Para mí personalmente no, a mí no, uno como profesor, económicamente no nos alcanza y tenemos que ajustar.</i>			
D5	<i>No está logrando lo que el Minedu quiere porque nos exigen cada vez más, pero nuestra remuneración no es acorde; nos pagan por treinta horas semanales, pero trabajamos cincuenta y nuestro trabajo administrativo es inmenso.</i>			
D6	<i>No. Yo, particularmente que hago muchos análisis estadísticos, sé que la educación no ha mejorado. Ya llevamos años en esta reforma y no estamos mejorando, peor este año.</i>			
D7	<i>Técnicamente, lo máximo no ha sido; sin embargo cuando has ascendido de escala, ganado una plaza para dirección, como que sí la sociedad nos está viendo mejor y como que está cambiando un poquito esa visión.</i>			
D8	<i>Está en proceso, espero que la meritocracia no solo se sume en efectivo porque hay una gran diferencia entre estar en la octava escala y la primera, el gobierno podría mejorar sus objetivos para los profesores que puedan alcanzarlos.</i>			
D9	<i>Parcialmente. Están haciéndolo, pero nos aumentan un año cien soles, protesta el Sutep otros cien, con eso nos callan todo el año, el otro año vendrá cien soles más, pese a haber un compromiso de un piso salarial de tres mil doscientos.</i>			
D10	<i>Lo que ha hecho es justificar que el maestro que quiere ganar más tiene que estudiar. Ya no me hagas huelga porque si quieres ganas más, allí está tu examen, pero las vacantes son limitadas, el resto así haya aprobado no me interesa, no hay plata; o sea te siguen postergando.</i>			
D11	<i>Parcialmente bueno, sí, pero al docente que impone autoridad lo denuncian; eso es un maltrato, ahora el maltratado es el docente, uno tiene que estar atento porque sí no te hundan.</i>			
D12	<i>Yo creo que sí, pero esto de las escalas hubiese sido más equitativo porque no demuestra que quien tiene más escala es mejor maestro que el que tiene menos escala y eso por la forma cómo se ha evaluado, se ha favorecido a un grupo.</i>			
D13	<i>Ni siquiera lo que ellos esperaban. Se puede hablar de estadísticas en rendimiento cuantitativo, pero en rendimiento cualitativo que significa la formación moral, intelectual, cognoscitiva del estudiante, no. Ahí adolecemos mucho.</i>			
D14	<i>Hasta cierto punto sí porque ha obligado a muchos maestros a capacitarse porque vas a ser permanentemente evaluado y tienes que rajártelas; al final es bueno porque un maestro mejor capacitado da un mejor resultado a sus alumnos.</i>			
D15	<i>No. El concepto por lo menos se ha logrado, darle al maestro la idea de que tiene que estar sometido a la evaluación constante, pero el proceso tiene muchas falencias, falta mucho.</i>			
D16	<i>Creo que en este tiempo que hemos estado trabajando bajo estas políticas, puedo decir que sí. El poner en práctica lo que he aprendido me conlleva a pensar que ha sido positiva. Quizás no al cien por ciento; pero me ha ayudado.</i>			
D17	<i>No se han logrado al cien por ciento porque debe haber una remuneración equitativa. Conforme van ascendiendo, te van aumentando, pero no hay más de cien, en cada escala. Si hablamos de igualdad, todos tenemos las mismas necesidades.</i>			
D18	<i>No creo que se hayan logrado porque no hay una revalorización del docente, hay una opresión al docente; ejemplo, en esta evaluación de desempeño que se da con las rúbricas standarizadas y con indicadores que no todos deberían estar allí.</i>			
D19	<i>En este proceso de implementación sí se está cumpliendo los objetivos, va a ir reajustando ciertos mecanismos como la logística para que haya más transparencia o el acceso general a la información para que todos tengan las mismas oportunidades.</i>			
D20	<i>Parcialmente. Ha logrado que los docentes se preocupen más por su preparación. Deberían empezar por asignarle un salario justo al docente desde los contratados hasta las primeras escalas, puesto que el actual salario aún es indigno.</i>			



**PREGUNTA 11: ¿Cree que existe voluntad política para mejorar la actual política de evaluación docente?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>No, no creo que exista una voluntad para mejorarla, no.</i>	No. Hay mucha presión al docente y no se lo ha revalorizado. Si no hay resultados, se maneja las cifras con algún indicador que diga que estamos mejorando. El cambio más significativo sería invertir en educación por lo menos el seis por ciento, allí ocurre el cambio social a largo plazo, pero no avizoro casi nada. No hay una política clara, porque cambia la persona que gobierna y cambia la política. No hay porque hablamos de meritocracia y la han entendido como una calificación universitaria, un examen de ingreso te garantiza que eres el mejor profesional y ahí está el gran error. No visualizo que quieran mejorar, dan sus sermones para la televisión, pero en lo concreto no hay nada. Qué son cien soles más cuando un congresista gana quince mil. No hay una política para que no estemos muy separados en la parte económica. La ley permite que los estudiantes nos falten el respeto, que pasen por encima de nuestra autoridad y nosotros tenemos que estar callados, sometidos, avergonzados, ahora el maltratado es el docente.	Creo que sí hay voluntad de mejorar el sistema porque viene con el aspecto económico; aunque no han cumplido porque debería implementarse el salario como se dijo, que iba a llegar a una UIT, la remuneración docente ha mejorado y eso ha permitido que el profesor se capacite. Creo que sí, la finalidad de esta política es que el maestro se prepare, que no se quede con lo que estudió. Pienso que sí. Uno, las pruebas se personalizan, ahí están manifestando esa intención, el tema de hacer llegar la comunicación a todos; además, las capacitaciones que hay, ahora en Perú Educa puedes tener acceso a muchos temas para capacitarte.	La mayoría de docentes sostiene que no existe voluntad política puesto que no se ha revalorizado la profesión docente, en lugar de eso se lo presiona cada vez más, incluso le ha quitado toda la autoridad en el aula, permitiendo que los estudiantes le falten el respeto y hasta lo avergüencen, "ahora el maltratado es el docente". Una evidencia de que hay voluntad sería la inversión del seis por ciento en educación y que los salarios no estén tan distanciados "qué son cien soles más (entre cada escala) cuando un congresista gana quince mil". No existe una política permanente, porque con cada gobierno, cambia; además, se habla de meritocracia, pero la han entendido como una calificación universitaria, un examen de ingreso garantiza quién es el mejor profesional, lo cual es un gran error. Cinco docentes manifiestan que sí hay voluntad de mejorar porque la remuneración docente se ha incrementado, permitiendo que el profesor se capacite; ha buscado que el maestro se prepare; las pruebas se han personalizado, han tratado de hacer llegar la comunicación a todos y mantiene al docente en permanente capacitación con una diversidad de temas.
D2	<i>Creo que sí, si no que a veces las personas a cargo no están lo suficientemente preparados como lo requiere el cargo, a veces por el tema de corrupción o de repente por la designación a dedo.</i>			
D3	<i>En cuanto a las remuneraciones ha mejorado porque con respecto al 2016 y el año actual estamos ganando más y eso ha permitido que el profesor se capacite.</i>			
D4	<i>La ley permite que los estudiantes nos falten el respeto, que pasen por encima de nuestra autoridad y nosotros tenemos que estar callados, sometidos, avergonzados.</i>			
D5	<i>La verdad no, se sigue en lo mismo. Hay mucha presión al docente y no se lo ha revalorizado, no hay esas ganas de cambiar algunas políticas para que nosotros nos sintamos cómodo.</i>			
D6	<i>No. Si no hay resultados, se maneja las cifras con algún indicador que diga que estamos mejorando. Probablemente haya voluntad política, pero la política está atada a lo económico o a intereses.</i>			
D7	<i>Veo muy pocos cambios, el más significativo sería invertir en educación por lo menos el seis por ciento, allí diríamos bien, ocurre el cambio social a largo plazo, pero que vea cambio de esa naturaleza, no avizoro.</i>			
D8	<i>Ese es otro problema, no hay una política clara, porque cambia la persona y cambia la política, cada gobierno pone lo suyo, mientras en un gobierno dan un presupuesto, en otro varió el presupuesto.</i>			
D9	<i>Ojalá haya voluntad del Ministerio y ponga gente competente que sepa las realidades que vivimos los docentes, tolo lo que uno pasa, en la zona urbana y rural para que puedan hacer una evaluación real para todos los docentes.</i>			
D10	<i>No hay porque hablamos de meritocracia y la han entendido como una calificación universitaria, un examen de ingreso te garantiza que eres el mejor profesional y ahí está el gran error.</i>			
D11	<i>Sí hay voluntad de mejorar porque viene con el aspecto económico. El docente está ganando un poco más, pero aun así no han cumplido porque debería implementarse el salario como se dijo, que iba a llegar a una UIT, era el mínimo por lo menos.</i>			
D12	<i>Creo que sí, pero creo que las estrategias que están utilizando no son las adecuadas. Creo que la finalidad de esta política es que el maestro se prepare, que no se quede con lo que estudió.</i>			
D13	<i>Por un lado, se tiene la intención, pero al momento de desarrollar los lineamientos, las políticas de acción, se cae todavía en el tecnicismo y no hay actividades realmente significativas.</i>			
D14	<i>Siento que no hay voluntad, este tipo de evaluación viene pautado desde el Banco Mundial y lastimosamente el Minedu ha venido repitiendo y siendo obediente a intereses extranjeros que no se preocupan mucho por el maestro en sí, sino por cumplir ciertas directivas internacionales.</i>			
D15	<i>No hay porque si hubiera voluntad política ya se hubiera suspendido la manera de evaluar a los docentes hasta encontrar una forma más adecuada, exclusivamente su desempeño en el aula el cual si tiene un seguimiento adecuado permite al maestro acceder a una buena calificación.</i>			
D17	<i>No visualizo que quieran mejorar, dan sus sermones para la televisión, pero en concreto no hay nada. Qué son cien soles más cuando un congresista gana quince mil. No hay una política para que no estemos muy separados en la parte económica.</i>			
D18	<i>Creo que no. Hasta ahora no he visto ninguna situación de mejora.</i>			
D19	<i>Pienso que sí. Uno, las pruebas se personalizan, ahí están manifestando esa intención. El tema de hacer llegar la comunicación a todos. Las capacitaciones que hay, ahora en Perú Educa tienes acceso a muchos temas para capacitarte.</i>			
D20	<i>No lo creo. Si fuera así se empezaría por revalorizar la profesión docente asignándole un salario acorde con su esfuerzo y no hostigándolo con tanto documento y documento que hay que presentar.</i>			

**PREGUNTA 12: ¿Cree que el nivel de tensión que existió entre el Gobierno y los intereses del Sutep al gestarse la política ha disminuido?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>No he escuchado alguna protesta o comunicado a través de los medios de comunicación.</i>	Continúa aún, el sindicato de las bases regionales también se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo, el lado del despido, el lado de sancionar al docente. Ellos se basan en políticas extranjeras y acá en el Perú es diferente por eso el Sutep se opone. Continúa porque no se escucha al docente por eso es que en las aplicaciones, más escucha que participa. Eso tiene que ver con la autoestima del docente; o sea, ha sido desprestigiado. ¿Quién representa a los docentes? ¿Sutep o Suter? Estamos divididos, y mientras no haya un consenso entre nosotros, no vamos a llegar a un consenso con el gobierno. Ellos nos motivaron a no participar cuando se implementó la evaluación docente, accedieron unos cuantos, otros no. Nos utilizaron, fuimos tontos útiles. Continúa porque no se escucha al docente, en las aplicaciones, más escucha que participa porque hay esa tendencia de que el que está arriba conoce más, se cree. Eso tiene que ver con la autoestima del docente; o sea, ha sido desprestigiado. Continúa, porque el enfoque es que el estado debe disminuir su responsabilidad no solo en educación y la empresa privada debe asumir el mando en las áreas de la función política del estado y en este caso el sector educación. No ha mejorado. El Sutep ha perdido credibilidad porque en las protestas los líderes sindicales han hecho su negociado bajo la mesa que levantadas las huelgas ya había un arreglo oscuro; el magisterio no es tonto y se ha dado cuenta. A pesar de todo el diálogo no se ha roto, la evaluación no es rechazada por el Sutep, es la forma de implementación la que se sigue conversando hasta llegar a buen puerto, pero las relaciones con el Sindicato están el nivel de conversatorio. Ha disminuido porque si haces huelga no te pagan. El gobierno sabe cómo presionar para no reclamar nuestros derechos. Además, ha logrado lo que quería, ha dividido al Sutep que siempre era la voz representativa del maestro. Ha disminuido debido a la coyuntura, pero las discrepancias están permanentes. No se ha llegado a un acuerdo a pesar de que el sindicato ha aceptado de alguna forma estas evaluaciones. Hasta el año pasado todavía era una situación tensa. Ha disminuido porque ahora si llaman a una huelga qué reclamarían, ¿incremento de salario? Si ahora las escalas han permitido ganar más, ya no depende solamente del estado, depende de mí. Parece que ha disminuido, ya no hay un enfrentamiento tan enconado a raíz de que en las últimas protestas incrementaron el salario al docente, pero es insuficiente y aún faltan muchos otros aspectos por mejorar en esta política.	Con el tiempo se han ido aclarando algunas cosas. Hoy hasta los del sindicato han ascendido y han dejado que muchos maestros se queden rezagados, entonces, era un doble discurso: No vayas, pero yo sí voy porque quiero ganar más. Ha disminuido porque si tú haces huelga no te pagan. El gobierno sabe cómo presionar para que uno no reclame sus derechos, ha dividido al Sutep, ha logrado lo que quería porque era el Sutep la voz representativa del maestro, ahora no lo es. Ha disminuido porque si llaman a una huelga qué reclamarían, ¿incremento de salario? Si ahora las escalas han permitido ganar más, ya no depende solamente del estado, depende de mí.	El conflicto entre el Sutep y el gobierno está latente, continúa porque no se escucha al docente, el sindicato se opone a la evaluación teniendo en cuenta el lado punitivo y a la aplicación de una evaluación de desempeño que no es objetiva porque se basa en políticas extranjeras y nuestra realidad es diferente; además el Sutep se encuentra dividido-cosa que el gobierno anhelaba y lo ha logrado- y ha perdido credibilidad entre los docentes por su falta de ética. La visión antagónica es que el nivel de conflicto sí ha disminuido, incluso muchos del sindicato ascendieron y ocasionaron que muchos maestros se queden rezagados con un doble discurso: "No vayas, pero yo sí voy porque quiero ganar más". Ha disminuido porque el establecimiento de las escalas ha permitido que los docentes ganen más; por lo tanto ya no depende solo del estado sino de cada docente el percibir un mejor salario. También ha disminuido porque el gobierno sanciona a aquellos docentes que protestan y reclaman sus derechos.
D2	<i>Se ha podido llegar a algunos acuerdos y plantear beneficios para los docentes contratados.</i>			
D3	<i>Los representantes del Sutep lo que buscan es protagonismo y beneficiarse económicamente.</i>			
D4	<i>No me siento representada por ellos porque buscan siempre beneficiarse políticamente, no me parece.</i>			
D5	<i>¿Quién representa a los docentes? ¿Sutep o Suter? Estamos divididos, y mientras no haya un consenso entre nosotros los docentes, no vamos a poder unirnos y llegar a un consenso con el gobierno.</i>			
D7	<i>Continúa aún, es más, ahora hay un nuevo sindicato, el de las bases regionales que también se opone a la evaluación punitiva, del lado del despido, de sancionar al docente, sigue todavía ese conflicto, está latente.</i>			
D8	<i>Ellos nos motivaron a no participar cuando se implementó la evaluación docente, accedieron unos cuantos, otros no. Nos utilizaron, fuimos tontos útiles.</i>			
D9	<i>Ellos se basan en políticas extranjeras y en el Perú es diferente por eso el Sutep se opone a que la evaluación de desempeño que ha comenzado a aplicarse en el nivel Inicial y no se dé de esa manera, no es objetiva.</i>			
D10	<i>Con el tiempo se han ido aclarando algunas cosas. Hoy hasta los del sindicato han ascendido y han dejado que muchos maestros se queden rezagados; entonces, era un doble discurso: No vayas, pero yo sí voy porque quiero ganar más.</i>			
D11	<i>Continúa porque no se escucha al docente, en las aplicaciones, más escucha que participa porque hay esa tendencia de que el que está arriba conoce más, se cree. Eso tiene que ver con la autoestima del docente; o sea, ha sido desprestigiado.</i>			
D13	<i>Continúa, porque el enfoque es que el estado debe disminuir su responsabilidad no solo en educación y la empresa privada debe asumir el mando en las áreas de la función política del estado y en este caso el sector educación.</i>			
D14	<i>No ha mejorado. El Sutep ha perdido credibilidad porque en las protestas los líderes sindicales han hecho su negociado bajo la mesa que levantadas las huelgas ya había un arreglo oscuro; el magisterio no es tonto y se ha dado cuenta.</i>			
D15	<i>A pesar de todo el diálogo no se ha roto, la evaluación no es rechazada por el Sutep, es la forma de implementación la que se sigue conversando hasta llegar a buen puerto, pero las relaciones con el Sindicato están el nivel de conversatorio.</i>			
D17	<i>Ha disminuido porque si haces huelga no te pagan. El gobierno sabe cómo presionar para no reclamar nuestros derechos. Además, ha logrado lo que quería, ha dividido al Sutep que siempre era la voz representativa del maestro.</i>			
D18	<i>Ha disminuido debido a la coyuntura, pero las discrepancias están permanentes. No se ha llegado a un acuerdo a pesar de que el sindicato ha aceptado de alguna forma estas evaluaciones. Hasta el año pasado todavía era una situación tensa.</i>			
D19	<i>Ha disminuido porque ahora si llaman a una huelga qué reclamarían, ¿incremento de salario? Si ahora las escalas han permitido ganar más, ya no depende solamente del estado, depende de mí.</i>			
D20	<i>Parece que ha disminuido, ya no hay un enfrentamiento tan enconado a raíz de que en las últimas protestas incrementaron el salario al docente, pero es insuficiente y aún faltan muchos otros aspectos por mejorar en esta política.</i>			

**PREGUNTA 13: ¿Se ha sentido satisfecho/a con la política de evaluación del desempeño docente?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Totalmente satisfecha no, tampoco insatisfecha</i> , el Minedu podría mejorar esa política de evaluación.	No, porque me exigen, pero no hay un intercambio justo. No, he vivido la corrupción en carne propia. La evaluación sea formativa, cualitativa, cuantitativa, es injusta. Definitivamente no. Puedo darle cierta validez en que te ha obligado a desarrollar una disciplina de planificación curricular y gestión didáctica, pero con respecto a la finalidad que es construir al nuevo ciudadano, es un fracaso. No, las políticas, los criterios, los indicadores no son muy adecuados para evaluar la capacidad docente. Medianamente satisfecha, se toma en cuenta los méritos y experiencia del docente. En algo sí contribuye, medianamente satisfecho. Parcialmente, los que dirigen tienen deficiencias, la evaluación tiene que nacer de las bases, tienen que recoger la realidad para evaluar.	Yo sí porque veo la evaluación como algo importante para poder mejorar mi trabajo. Hay maestros que se han resistido y no han dado la evaluación, lo apreciaron desde un punto de vista negativo, pero si tú lo ves por el otro lado, sí te permite avanzar profesionalmente, personalmente estoy satisfecha. Sí me siento satisfecha porque es una oportunidad para que nuestros estudiantes tengan ese servicio de calidad que es su derecho, ellos merecen docentes capacitados, que sean los orientados en su proceso de desarrollo y al término de la EBR salgan competentes. Me ha permitido ascender, superar mi nivel económico, mi economía ha mejorado, no es lo ideal, pero a cómo empecé ha mejorado bastante. Satisfecho en un cien por ciento no, pero más contento por los apoyos del Minedu.	Con respecto a esta pregunta hay tres posiciones: Aquellos docentes que definitivamente no están satisfechos debido a la rigurosa exigencia y exiguo salario, a lo injusta y errada que consideran que es la evaluación, al fracaso en cumplir la finalidad de construir al nuevo ciudadano, a lo desmoralizante que ha sido experimentar la corrupción en carne propia: "Lo único que me quedaba, a veces me ponía a llorar" y a la falta de pertinencia de algunos indicadores para evaluar la capacidad docente; aquellos que se encuentran medianamente satisfechos porque se toma en cuenta los méritos y experiencia del docente, porque no se asume que la evaluación debe nacer de las bases y recoger la realidad para evaluar y porque debe buscar la integralidad del docente y no sea un tema de estudio de momento y por último, aquellos que sí se sienten satisfechos porque les ha permitido mejorar su trabajo y avanzar profesionalmente, porque es una oportunidad para que los estudiantes tengan el servicio de calidad que se merecen y salgan competentes y porque les ha permitido ascender y mejorar su nivel económico, lo cual los hace sentir más contentos y aliviados.
D2	<i>Medianamente satisfecha</i> , es mucho mejor que la política de evaluación anterior, ya que se toma en cuenta la trayectoria del docente, sus méritos, si es un docente destacado, sus conocimientos y su práctica pedagógica.			
D3	<i>Satisfecho en un cien por ciento no, pero más contento</i> , más aliviado por los apoyos del Minedu.			
D4	<b>No. A mí nadie me ha contado de la corrupción</b> que existe en algunas instituciones educativas en los procesos de nombramiento, <b>yo lo he vivido y lo único que me quedaba era...a veces, me ponía a llorar</b>			
D5	<b>No, no me siento completamente satisfecha, porque me evalúan, me piden, me exigen, pero no hay un intercambio justo; debería existir un cambio en la evaluación para que nosotros mejoremos.</b>			
D6	<b>Desde todo punto de vista, la evaluación sea formativa, sea cualitativa, cuantitativa, es injusta, está mal dada. El docente debe tener una evaluación equitativa, justa y no se está dando.</b>			
D7	Satisfecho, no, pero en algo sí contribuye, porque satisfecho es estar convencido de que sí es buena. <b>Medianamente satisfecho.</b>			
D8	<i>Me ha permitido ascender, tengo una escala considerable, me ha permitido superar mi nivel económico, mi economía ha mejorado. Si bien es cierto, no es lo ideal, pero a cómo empecé ha mejorado bastante.</i>			
D9	<i>En un sesenta, setenta por ciento, pero en forma general no, todavía falta.</i>			
D10	Económicamente la política ha mejorado el tema de los maestros, sí. Eso no está en observación, ha mejorado. <i>Que podría mejorar más, creo que sí. Podría tener otros criterios de evaluación, sí. Podría buscar la integralidad de la persona que va a ascender y que ya no sea un tema de estudio de momento.</i>			
D11	<b>Parcialmente, no a cabalidad porque los que dirigen tienen deficiencias.</b> La evaluación no nace de un flujo de arriba hacia abajo; si no de las bases; o sea que tienen que recoger la realidad para evaluar.			
D12	<i>Yo sí porque veo la evaluación como algo importante para poder mejorar mi trabajo. Hay maestros que han resistido, pero si lo ves por el otro lado, te permite avanzar profesionalmente, personalmente estoy satisfecha.</i>			
D13	<b>Definitivamente no.</b> Puedo darle cierta validez en que te ha obligado a desarrollar una disciplina de planificación curricular y gestión didáctica, pero con respecto a la finalidad de la educación que es construir al nuevo ciudadano, formar los cuadros científicos y tecnológicos de su país, <b>es un fracaso.</b>			
D14	<b>Hoy en día sí</b> , pero desde que empezó la política no necesariamente porque en algunos procesos CAS me di cuenta que se manoseaba las políticas de ingreso, ahí se puede prestar a favoritismos.			
D15	<b>No, no estoy satisfecha</b> en la medida en que por un error personal no fue efectiva. Es una cuestión de valores, de escoger a todo un staff para que sean evaluadores sincronizados y vean el producto de su evaluación tal cual.			
D16	<b>Parcialmente, no puedo decir totalmente que no</b> , en lo que discrepo es en la forma cómo se evalúa y ahí tiene que ver el manejo de criterios. Estoy de acuerdo con que se debe evaluar, pero hay criterios que no están claros.			
D17	<b>No estoy al cien por ciento satisfecho</b> , pero tengo que ajustarme a la política; sino voy a quedarme, tengo que seguir en ese ritmo.			
D18	<b>No. Realmente las políticas no son muy adecuadas, los criterios, los indicadores no son muy adecuados</b> para evaluar el desarrollo de las capacidades, el dominio del docente, su capacidad de gestión.			
D19	<i>Sí me siento satisfecha porque es una oportunidad para que nuestros estudiantes tengan ese servicio de calidad que es su derecho, ellos merecen docentes capacitados, que sean los orientados en su proceso de desarrollo y al término de la EBR salgan competentes.</i>			
D20	<b>No. Aún no logro nombrarme, cómo podría estar satisfecha con una política que no me ha brindado estabilidad laboral.</b> Solo he postulado una vez, pero aun así, no tengo motivos para estar satisfecha.			

**PREGUNTA 14: ¿La política de evaluación ha incrementado su capacidad de planificación y su nivel de dominio disciplinar?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<b>No, creo que esto es como un colador para seleccionar a algunos docentes y puedan laborar.</b>	Claro, porque para acceder a las evaluaciones uno acude al temario del área disciplinar y del proceso metodológico y el que te empapes leyendo al respecto, mejora tu rendimiento. Me ha motivado a leer un poco más y participe de algunas capacitaciones.	Que la política me haya ayudado, la verdad que poco. No nos ha ayudado a planificar, lo que ha hecho es forzarnos a que nosotros mismos nos superemos, estemos en capacitación constante, a veces por el estado, otras con nuestro presupuesto.	La mayoría de docentes expresa que la política sí les ha ayudado a fortalecer estas capacidades porque para acceder a las evaluaciones deben capacitarse y empaparse al respecto, lo cual mejora su rendimiento; han ingresado a cursos gratuitos en Perú Educa, han aprendido otro tipo de planificaciones, los ha obligado a desarrollar actitudes para la planificación y de autodidactas, a exigirse a mejorar, a seguir ascendiendo, a permanecer leyendo, a mejorar su economía "porque lo que ganamos no alcanza, tengo hijos" ; pero no ha logrado resolver problemas fundamentales como el de la formación moral. Por otro lado están aquellos para quienes la política no les ha ayudado a planificar ni a incrementar su dominio disciplinar porque si bien hay capacitaciones virtuales interesantes; los docentes requieren capacitaciones en el campo, especialistas que les ayuden a mejorar su labor; por lo cual la política es inservible sino se hace una retroalimentación después de haber evaluado, caso contrario no puede hacer que mejore el nivel de dominio disciplinar y simplemente es punitiva; además, no se le brinda libertad al docente para programar porque hay que mantener lo que ya está establecido y no se lo capacita para su mejora académica.
D2	<b>Me ha motivado a leer un poco más, me informe</b> acerca del tema y participe de algunas capacitaciones.			
D3	<b>Sí porque un profesor tiene que estar preparado, capacitado</b> , debe tener bastante conocimiento porque tenemos una sagrada misión, nosotros estamos difundiendo conocimientos, estamos formando ciudadanos.			
D4	<b>Ah sí, en el acceso a Perú Educa</b> , he ingresado a uno que otro curso en el que he podido estudiar y es gratis, ha mejorado. Después, también <b>venían del Ministerio, de la Ugel a brindarnos capacitaciones.</b>			
D5	<b>Creo que sí, en pedagogía al menos</b> , nos ha servido mucho, <b>he aprendido sobre otros tipos de planificaciones</b> , sobre educación virtual; elementos necesarios para mejorar nuestra práctica.			
D6	<b>En realidad no sé hasta qué punto, pero supongo que sí, no podría establecer un rango de mejora, pero sí.</b>			
D7	<b>Creo que poco</b> . Qué me ha ayudado a avanzar en la planificación, en el manejo del área disciplinar, de instrumentos, el ingreso a instituciones particulares y yo me auto capacité, <b>pero que la política me haya ayudado, la verdad que poco.</b>			
D8	<b>No nos ha ayudado a planificar</b> , nos ha forzado a que nosotros mismos estemos en capacitación constante, a veces por el estado, otras con nuestro presupuesto porque si sabes que te van a evaluar tienes que trabajar en esos lineamientos.			
D9	<b>En algunas cosas, no en todas; nos mandan capacitaciones, pero necesitamos capacitaciones en el campo, un especialista que nos diga, así se trabaja, con estos alumnos, con este contexto. No hay. Falta mejorar eso.</b>			
D10	<b>Te digo una cosa, para suerte mía, yo soy uno de los maestros que no necesito una evaluación para leer y ese es otro error. Cuando aparece este tema de las evaluaciones, si el Ministerio y todos se darían cuenta, el maestro estudia para el momento, como el estudiante que tiene el examen en el Perú.</b>			
D11	<b>Antes nos daban más libertad para programar, ahora hay que mantener lo que establecen la competencias, las capacidades y los desempeños. No ha habido capacitaciones orientadas a la mejora académica del docente y que se refleje en la prueba.</b>			
D12	<b>Para mí sí me ha ayudado</b> porque el hecho de resolver los casos de la prueba y te das cuenta que había cosas que no lo estabas haciendo, <b>incentivaba a prepararse</b> y esos casos que venían son casos reales que implican usar estrategias diferentes.			
D13	<b>Te ha obligado a desarrollar actitudes para la planificación y tu capacidad de autodidacta</b> . Con respecto a <b>resolver</b> los problemas graves de la educación y fundamentales de la sociedad como <b>el problema de la productividad, de la formación moral, ahí falla.</b>			
D14	<b>Siento que sí</b> porque como el Ministerio te está evaluando a través de tus directivos hay que estar leyendo, si hoy tengo tal o cual cargo es producto de lo que me he esforzado. Particularmente sí me ha beneficiado. Nos ha exigido a mejorarnos.			
D15	<b>La política no sirve mientras no se haga una retroalimentación después de haber evaluado. Cómo podría una evaluación solo para obtener resultados hacer que se mejore el nivel de dominio disciplinar, no puede. En una evaluación formativa, el maestro mejorará su actuar, caso contrario simplemente es punitiva.</b>			
D16	<b>Creo que sí</b> , estamos en un constante aprendizaje y todo lo que sea en función al bienestar del estudiante, el maestro de vocación tiene que estar en ese nivel de poder conducir al estudiante para su aprendizaje.			
D17	<b>Claro, porque me veo en la obligación de seguir ascendiendo, sigo estudiando, capacitándome virtualmente ahora y por la parte económica porque lo que ganamos no alcanza, tengo hijos.</b>			
D18	<b>Por una iniciativa propia de cada profesional, sabiendo lo que viene en un futuro, que es la evaluación; por iniciativa propia realmente, como que la política nos conduce a mejorar y hace el intento.</b>			
D19	<b>Claro, porque para acceder a las evaluaciones uno acude al temario tanto del área disciplinar como del proceso metodológico y obtener un buen puntaje para acceder a las metas que como persona te has planteado; entonces el que tú te empapes leyendo al respecto, mejora tu rendimiento, tu trabajo.</b>			
D20	<b>De alguna manera</b> . Uno tiene que tener su planificación y en ese proceso de elaboración con los demás colegas uno aprende. En cuanto al dominio disciplinar, en parte, con los materiales que el Minedu proporciona; la otra parte, es debido a mi propio esfuerzo.			



**PREGUNTA 15: ¿La política de evaluación ha mejorado su gestión didáctica y de evaluación de los aprendizajes?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Las estrategias que utilizo las he obtenido en las capacitaciones con mis propios recursos económicos.</i>	Claro, por la evaluación tengo que tener mis instrumentos y buscar estrategias para que mis estudiantes logren la competencia. Sobre todo en la evaluación de los aprendizajes, me ha dado una nueva visión, mediante las capacitaciones. Sí, en el tema de las rúbricas, de la evaluación formativa, de la retroalimentación, en el diseño de diversos instrumentos de evaluación. Años atrás trabajamos la evaluación sumativa y ahora hemos pasado a la evaluación formativa. Te ha obligado a seleccionar medios y materiales, a buscar elementos de la realidad para darle significatividad a las sesiones. Sí, porque si tu trabajo es formar competentes, tú tienes que tener esos indicadores de competencia. Ahora sabemos perfectamente cómo se hace una prueba, pero todavía no hay una política que se dé cuenta de que la evaluación también tiene su lado emotivo, cómo se siente el evaluado en ese momento.	Las estrategias que utilizo las he obtenido en las capacitaciones con mis propios recursos económicos. No ha servido para mejorar la práctica de los docentes ya que es una evaluación un poco subjetiva. Siempre hemos pedido que nos den un camino certero para evaluar, pero nos dejan en el limbo porque es teórica la evaluación, peor con las rúbricas, son muy extensas, deben ser más flexibles y que le deje al maestro libertad de manejar el sistema de evaluación. El resultado de nuestra evaluación se queda en nada porque te dicen: Profesora faltó un poquito más de atención de los chicos. Nada más, el resto está bien. Una evaluación debe ser comprometida desde ambas partes, pero esa situación decepciona porque yo esperaba que me sugieran. Profesora faltó un poquito más de atención de los chicos. Nada más, el resto está bien. Una evaluación debe ser comprometida desde ambas partes, pero esa situación decepciona porque yo esperaba que me sugieran. No ha mejorado, con la evaluación formativa, ya no evaluamos la teoría, sino la práctica y eso siempre lo he tenido presente.	Una gran mayoría de los docentes entrevistados señalan que debido a la política se ven en la obligación de tener sus instrumentos y buscar estrategias para que los estudiantes logren sus competencias; les ha brindado una nueva visión en la evaluación de los aprendizajes, en el tema de las rúbricas, de la retroalimentación, en el diseño de diversos instrumentos de evaluación; ahora ya no evalúan de manera sumativa sino formativa; los ha obligado a seleccionar medios y materiales y elementos de la realidad para darle significatividad al aprendizaje porque si la labor docente consiste en formar competentes, el mismo docente tiene que poseer esos indicadores de competencia; lo que falta es una política que considere cómo se siente el docente evaluado en ese momento. Una minoría indica que las estrategias que utilizan las han obtenido con sus propios recursos económicos y no les ha ayudado mejorar su práctica docente porque es una evaluación subjetiva y teórica; no les brindan un camino certero para evaluar, peor con las rúbricas que son muy extensas y parametradas y el resultado de la evaluación decepciona porque los monitores no les brindan ningún aporte significativo.
D2	<i>No ha servido de mucho para mejorar la práctica de los docentes ya que es una evaluación un poco subjetiva.</i>			
D3	<i>Sí, porque hay en el caso de matemática, hay nuevas formas cómo uno puede desarrollar sus ejercicios.</i>			
D4	<i>Claro, por la evaluación tengo que tener mis instrumentos, busco la forma de encontrar las estrategias para que mis estudiantes aprendan porque de repente estaban fallando en alguna competencia.</i>			
D5	<i>Por supuesto, sobre todo en la evaluación de los aprendizajes, me ha dado una nueva visión, mediante las capacitaciones que nos brinda el Minedu para mejorar nuestras competencias docentes.</i>			
D6	<i>Yo tengo la idea de que se mejora competitivamente, pero a través de competencias, solamente que esas competencias tendrían que estar bien enfocadas.</i>			
D7	<i>Ahí considero que sí, hemos entrado en el tema de las rúbricas, en el tema de la evaluación formativa, de la retroalimentación, hemos entrado a diseñar diversos instrumentos de evaluación.</i>			
D8	<i>Creo que sí, porque años atrás trabajamos solamente la evaluación sumativa y hemos ido mejorando porque no solamente el alumno tiene que tener conocimientos, entonces hemos pasado a la evaluación formativa, sí, de alguna manera nos ha ayudado, hemos comprendido mejor el proceso de evaluación.</i>			
D10	<i>Yo he ascendido recién y si me pregunta profesor, usted ha ido a capacitarse, no. Nunca lo he hecho. Siempre he sido de las personas que me estoy preparando día a día, en diferentes circunstancias, estoy ávido por aprender. Cuando viene este tema de la evaluación lo que hago es ir a dar el examen.</i>			
D11	<i>En la evaluación siempre hemos pedido que nos den un camino certero para evaluar, pero nos dejan en el limbo porque es teórica la evaluación, peor con las rúbricas ahora, son muy extensas, estas deben ser ser más flexibles para evaluar y que le deje al maestro libertad de manejar el sistema de evaluación.</i>			
D12	<i>El resultado de nuestra evaluación se queda en nada porque te dicen: Profesora faltó un poquito más de atención de los chicos. Nada más, el resto está bien. Una evaluación debe ser comprometida desde ambas partes, pero esa situación decepciona porque yo esperaba que me sugieran.</i>			
D13	<i>Te ha obligado a actualizarte, a desarrollar tu capacidad de autodidacta con respecto al conocimiento de la selección de medios y materiales, la capacidad de buscar elementos de la realidad nacional que te sirvan como elementos para darle significatividad a las sesiones y actividades, en eso sí tiene algo bueno.</i>			
D14	<i>En parte la política bien o no, ha logrado que muchos maestros estudien, se capaciten. Hay más exigencia en gran parte del magisterio, hay que estar leyendo, porque vas a ser permanentemente evaluado.</i>			
D15	<i>Hemos aprendido mucho sobre evaluación, ahora sabemos perfectamente cómo se hace una prueba y otros aspectos importantes, pero todavía no hay una política que se dé cuenta de que la evaluación también tiene su lado emotivo.</i>			
D16	<i>Sí me ha ayudado porque siempre he deseado que los chicos desarrollen sus competencias, sus capacidades y trato de ajustar esos criterios de acuerdo a las necesidades y características de los estudiantes para su bienestar.</i>			
D17	<i>No ha mejorado, sino que hacemos la evaluación más sintética con la evaluación formativa, ya no evaluamos la teoría, siempre es la práctica y eso siempre lo he tenido presente porque en música no aprendemos la teoría, sino la práctica.</i>			
D18	<i>De alguna manera sí, sé lo que me van a evaluar, lo que va a venir; entonces pensando en las consecuencias que pueda tener el no dar el logro esperado en una ficha de evaluación, tendemos a mejorar.</i>			
D19	<i>Claro, porque para acceder a niveles de mayor responsabilidad o a ascenso de escala te están evaluando tu competencia, lo mínimo es que si tu trabajo es formar competentes, tú tienes que tener esos indicadores de competencia para que haya una coherencia, de lo contrario, sería ilógico.</i>			
D20	<i>Parcialmente, pero en la evaluación hay demasiado agobio con una cantidad de instrumentos que hay que presentar; o sea te dicen que hay que evaluar todos los días, pero no te dicen cómo hacerlo, el tiempo se te va evaluando.</i>			

**PREGUNTA 16: ¿La política de evaluación ha contribuido a mejorar sus capacidades de gestión y de trabajo con las familias y la comunidad?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>¿Esta política? No, porque finalmente, si he mejorado en estos aspectos, me lo he forjado yo.</i>	<p>¿Esta política? No, porque finalmente, si he mejorado en estos aspectos, me lo he forjado yo. En realidad no, la evaluación se basa en aspectos de trabajo dentro del aula; no he visto indicadores que muestren estas capacidades, deberían haber. No, podría ser una debilidad, no hay una mejora en la comunicación con las familias. Las leyes están fallando en ese aspecto, el docente pierde autoridad, si le dijo algo al alumno, viene la mamá, te insultan, te quejan, te hunden. Si un docente no ha llegado al cargo por dinero; sino por servir y a ese servicio le acompaña el tema económico, perfecto. No he tenido la necesidad de las evaluaciones del Minedu, sino que por mis características creo que he cumplido con asertividad en estos aspectos de gestión, de trabajo con las familias, con la atención a los padres porque me gusta ayudar, aconsejar, atender, es parte de mi personalidad.</p>	<p>Es como el jalón de orejas que te da tu mamá para que hagas las cosas bien porque si no te cae tu tas, tas. Creo que sí, tenemos más acercamiento con el padre de familia, nos obligan prácticamente a convocar a todos los padres cuyos hijos no están cumpliendo con sus trabajos por ejemplo, eso ha permitido que interactuemos más con la familia, involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos. Como mandato porque siempre están diciendo que tenemos que trabajar con los padres, con los estudiantes de manera extra, sí ayuda, pero falla en el sentido de que los alumnos convocados a reforzamiento no llegan, llegan los que sobresalen y con los padres es lo mismo. Claro, porque incluye estrategias y políticas por ejemplo las aulas abiertas, el ABP donde el estudiante ya no va a estar en cuatro paredes, el aprendizaje está más allá de las paredes del aula y el contacto es más directo con los padres de familia; no solo para pedirles su colaboración; sino, para involucrarlos en este proceso.</p>	<p>El mayor porcentaje de docentes no ha experimentado mayor contribución en el desarrollo de estas capacidades puesto que la evaluación se basa en aspectos de trabajo dentro del aula y no hay una mejora en la comunicación con las familias, lo que se ha hecho es quitarle autoridad al docente y muchos padres contribuyen a ello porque si se les llama la atención a sus hijos, lo insultan y lo hunden. La posición antagónica es que sí ha ayudado porque incluye estrategias y políticas donde el aprendizaje va más allá de las paredes del aula y el contacto es más directo con los padres de familia, se exige al docente a atender a los estudiantes de manera extra y a convocar a los padres cuyos hijos no están cumpliendo con sus obligaciones, eso permite una mayor interacción con la familia e involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos, pero falla porque los alumnos convocados a reforzamiento no llegan, llegan los que sobresalen y con los padres sucede lo mismo.</p>
D2	<i>Con respecto a mi capacidad de gestión y trabajo en la comunidad, considero que no he mejorado.</i>			
D3	<i>Más que todo ha ayudado en la parte económica porque ahora ganamos más, el profesor se siente un poco más contento, más aliviado y puede hacer su trabajo con mejor predisposición.</i>			
D4	<i>Es como el jalón de orejas que te da tu mamá para que hagas las cosas bien porque si no te cae tu tas, tas.</i>			
D5	<i>En realidad no, porque la evaluación se basa en los aspectos de trabajo dentro del aula; no he visto indicadores que muestren las capacidades de gestión y trabajo con la comunidad, deberían considerarse.</i>			
D7	<i>No he tenido la necesidad de las evaluaciones del Minedu, sino que por mis características creo que he cumplido con asertividad en estos aspectos de gestión, de trabajo con las familias, con la atención a los padres porque me gusta ayudar, aconsejar, atender, es parte de mi personalidad.</i>			
D8	<i>Creo que sí, tenemos más acercamiento con el padre de familia, nos obligan prácticamente a convocar a todos los padres cuyos hijos no están cumpliendo con sus trabajos por ejemplo, eso ha permitido que interactuemos más con la familia, involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos.</i>			
D10	<i>Es el tema económico el que los está llamando, no el tema de servicio porque si no, tuviera una persona que constantemente está preocupada por aprender porque le nace, no ha llegado al cargo por dinero; sino por servir y a ese servicio le acompaña el tema económico, perfecto.</i>			
D11	<i>Las leyes están fallando en ese aspecto, el docente no debe ser abusivo, pero debe tener autoridad en el aula y tiene que haber un mecanismo de sanción porque si no el colegio como institución pierde la autoridad y los profesores también, si el profesor le dijo algo al alumno, viene la mamá, te insultan, te quejan, te hunden.</i>			
D12	<i>Sí, porque uno tiene que atender de manera extra a los estudiantes y también solicitar la presencia de los padres.</i>			
D13	<i>Como mandato porque siempre están diciendo que tenemos que trabajar con los padres, con los estudiantes de manera extra, si ayuda, pero falla en el sentido de que los alumnos convocados a reforzamiento no llegan, llegan los que sobresalen y con los padres es lo mismo.</i>			
D14	<i>No creo tanto, me he forjado otra carrera que es la Psicología, eso me ayudó a comprender más la conducta humana, a ser más tolerante, a comprender que todo tiene un origen.</i>			
D15	<i>Depende del estado, acá en el colegio los padres no son tan participativos como en otros lugares por ejemplo en la sierra, acá los padres se desaparecen, hay que estarlos llamando; sin embargo en las áreas de tutoría alguno que otro participa ahí ya no depende tanto del maestro, no puede hacer más.</i>			
D16	<i>Aunque es un poco difícil estar en constante coordinación, es importante dialogar con los padres de familia según esta política del gobierno, en la medida que puedo hago lo posible por interactuar con ellos porque es necesario involucrarlos en el aprendizaje de sus hijos.</i>			
D18	<i>No, creo que no. Esa podría ser una debilidad que todavía sigue permanente. No hay una mejora, un incremento en la comunicación con las familias, en un trabajo más articulado con ellas.</i>			
D19	<i>Claro, porque incluye estrategias y políticas por ejemplo las aulas abiertas, el ABP donde el estudiante ya no va a estar en cuatro paredes, el aprendizaje está más allá de las paredes del aula y el contacto es más directo con los padres de familia; no solo para pedirles su colaboración; sino, para involucrarlos en este proceso.</i>			
D20	<i>En cierta manera sí, nos exigen atender de manera extra a los estudiantes y eso implica la presencia de los padres. Se hace con mucha diligencia, pero el estado no reconoce económicamente esa entrega y ese tiempo.</i>			

**PREGUNTA 17: ¿La política de evaluación docente le ha brindado mejores oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	<i>Para ello, yo he tenido que separar mis tiempos para realizar mis estudios de posgrado.</i>	<p>Sí, ahora estamos con una remuneración regular, el profesor se siente un poco más contento.</p> <p>Definitivamente. Estoy en la quinta escala y ejerciendo funciones de mayor responsabilidad. Me ha permitido un crecimiento profesional y personal porque la parte económica ha venido incrementándose y me brinda mejores condiciones para mí y mi familia. Nos ha hecho mejorar nuestro trabajo. En un reconocimiento económico, pero a mi labor permanente, es como un estímulo. Te da oportunidad de asumir algún cargo jerárquico. Sí porque el conocimiento del alumno ha sido una inquietud mía siempre, y esta evaluación me estimuló a estudiar más las teorías y el contexto del estudiante.</p> <p>La evaluación me permitió nombrarme, si no hubiera habido una política docente, no hubiera podido acceder a ello, lo que se debe cambiar es el agobio al docente porque tenemos una vida personal, una familia y eso no se respeta.</p>	<p>Ha sido creada más para castigar y tener al docente maniatado, tiene algo positivo porque de lo malo nace la inspiración para mejorar, te dicen que te van a votar de la carrera, pero yo nunca he tenido miedo, cuando he tenido que hacer huelga, he salido porque conozco la ley, pero cuando tengo que trabajar cumpla mi labor docente. No creo que el tema de educación haya incidido para mejorar como ser humano, profesionalmente, siento que sí porque en base a lo que tengo consigo ciertos cargos. He hecho una carrera intachable, no he hecho cosas indignas a la profesión. Estoy a punto de cesar y me voy con la amargura de haber sido mal pagado en todos los sentidos. Así nos vamos la mayoría, con la labor cumplida, pero con mucha decepción. No. Creo que tenemos las mismas oportunidades de años atrás. En el aspecto mío, todavía no. De ninguna manera, lo que hay es un agobio muy grande al docente con tanto documento, en lugar de dejarnos tiempo para prepararnos en nuestra área. Tenemos que buscarnos otro trabajo para poder sustentarnos.</p>	<p>La mayoría docente asegura que la política sí les ha brindado mejores oportunidades de desarrollo, por ejemplo en el aspecto económico están ganando un poco mejor, en el aspecto profesional les ha permitido mejorar su desempeño, profundizar en el estudio de las teorías y el contexto del estudiante, asumir cargos jerárquicos y ascender de escala, lo cual se traduce en un reconocimiento económico a su labor permanente y en mejores condiciones de vida para ellos y sus familias; en el caso de una docente, la política le permitió nombrarse y tener estabilidad laboral, pero cree se debe cambiar el agobio al docente porque tiene una vida personal, familiar y eso no se respeta. Como contraparte están los docentes para quienes la política ha sido creada más para castigar y maniatar al docente, no les ha brindado mayores oportunidades de desarrollo profesional ni personal, lo que hay es un agobio muy grande al docente con la exigencia de tantos documentos, tiene que buscarse otro trabajo para poder sustentarse y en el caso de una docente que se encuentra a punto de cesar, se va muy decepcionada y con la amargura de haber sido mal pagada en todos los sentidos: "así nos vamos la mayoría", manifiesta.</p>
D2	<i>Me ha servido de manera indirecta para mejorar mi desempeño docente, ya que a partir ella he tenido que prepararme más; es decir participar de cursos presenciales y/o virtuales que ha ofrecido el Minedu.</i>			
D3	<i>Sí porque antes, el profesor iba a enseñar a regañadientes por la remuneración que era muy baja, pero ahora estamos con una remuneración regular, el profesor se siente un poco más contento.</i>			
D4	<i>Uno quiere nombrarse, porque yo he dado mi examen, he pasado a la segunda y debería tener la oportunidad por lo menos de que se me tome cuenta en el momento de la entrevista, la clase modelo, pero ni siquiera eso.</i>			
D5	<i>Me permitió nombrarme, tener un trabajo dentro del estado; si no hubiera habido una política docente, no hubiera podido acceder a ello, lo que se debe cambiar es el agobio al docente porque tenemos una familia, una vida personal y eso no se respeta.</i>			
D6	<i>No podría señalar hasta qué nivel ha contribuido, pero considero que de alguna forma, sí.</i>			
D7	<i>Yo creo que sí, incluso en la didáctica para la oralidad, para la comprensión de textos sí nos han brindado algunas estrategias que nos han permitido clarificar.</i>			
D8	<i>La política nos ha obligado a buscar mecanismos y los mecanismos se dan a través de la capacitación, nos ha hecho mejorar nuestro trabajo y estamos creciendo día a día.</i>			
D9	<i>En el aspecto económico hemos mejorado un poco porque el Ministerio aunque sea de a gotitas nos está aumentando. Es un sueldo...no real, ojalá tengamos un piso salarial acorde con nuestros gastos. Tenemos que buscar otro trabajo para sustentarnos.</i>			
D10	<i>De repente en un reconocimiento económico, pero a mi labor permanente, es como un estímulo, que todos necesitan sí es cierto. Cuando trabajo no me rijo por lo que me pagan sino porque me gusta enseñar; necesitamos maestros apasionados.</i>			
D11	<i>Ha sido creada más para castigar y tener al docente maniatado, no niego que tiene algo positivo porque de lo malo nace la inspiración para mejorar, te dicen te van a votar de la carrera, pero yo nunca he tenido miedo de que me voten, cuando he tenido que hacer huelga, he salido porque conozco la ley, pero cuando tengo que trabajar cumpla mi labor docente.</i>			
D12	<i>Ha brindado mejores oportunidades, el hecho de ser evaluada y estar en una escala diferente te da oportunidad de asumir un cargo jerárquico o el beneficio profesional de tener prioridad a seleccionar las aulas que vas a trabajar.</i>			
D13	<i>Sí porque el conocimiento del alumno ha sido una inquietud mía siempre, y cuando vino esta evaluación con este desempeño me estimuló a estudiar más las teorías y el contexto del estudiante. Además, me gusta leer y cuando la evaluación obligó al maestro a leer, ya tenía los pre requisitos para ello.</i>			
D14	<i>No creo que el tema de educación haya incidido para mejorar como ser humano. Profesionalmente, siento que sí porque en base a lo que yo tengo consigo ciertos cargos.</i>			
D15	<i>He hecho una carrera intachable, no he hecho cosas indignas a la profesión. Estoy a punto de cesar y me voy con la amargura de haber sido mal pagado en todos los sentidos. Así nos vamos la mayoría, con la labor cumplida, pero con mucha decepción.</i>			
D16	<i>Creo que sí, todo lo que estoy plasmando en los estudiantes es producto de mi preocupación de dar lo mejor a los estudiantes, para ellos tengo que ir conociendo, aprendiendo porque el aprendizaje no tiene un límite; sino que continuamos todos los días en</i>			
D17	<i>Yo estudié la maestría porque no quiero quedarme como Licenciado y no he estudiado el doctorado porque la situación económica no alcanza. He mejorado porque he querido hacerlo, quiero seguir ascendiendo en la escala para tener una mejor remuneración.</i>			
D18	<i>No. Creo que tenemos las mismas oportunidades de años atrás. En el aspecto mío, todavía no.</i>			
D19	<i>Definitivamente. Estoy en la quinta escala y ejerciendo funciones de mayor responsabilidad. Me ha permitido un crecimiento profesional y personal porque en ese ascenso que he venido dando, la parte económica ha venido incrementándose y me brinda mejores condiciones para mí y mi familia.</i>			
D20	<i>Hasta el momento no, de ninguna manera. Lo que hay es un agobio muy grande al docente con tanto documento que presentar, en lugar de dejarnos tiempo para prepararnos en nuestra área.</i>			



**PREGUNTA 18: Desde la perspectiva de evaluación al docente ¿Cómo concibe el término evaluación?**

CÓDIGO	TRANSCRIPCIÓN: UNIDAD DE SIGNIFICADO	CONVERGENCIAS EN EL DISCURSO	DIVERGENCIAS EN EL DISCURSO	INTERPRETACIÓN
D1	Es un <b>proceso constituido por etapas, secuencias</b> , de alguna forma es muy parecido a un examen de admisión a una universidad <b>para saber qué conocimientos maneja o domina el docente.</b>	Es un proceso que te permite recoger	En el caso del maestro es, su auto evaluación, su conocimiento de él mismo, de sus bondades, avances, fortalezas y debilidades y que a partir de eso analice su realidad y se invoque a una mejora continua.	Es un proceso que permite el recojo de información para hacer el respectivo acompañamiento al docente y asesorarlo u orientarlo y mejorar su desempeño; es un proceso de acompañamiento para descubrir experiencias en el proceso de enseñanza y mejorarlo con estrategias nuevas o mejorar las estrategias que ya se tiene; es un proceso social de observación del desempeño del docente, o sea se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también que le restan a su desempeño; para el maestro es su auto evaluación, el conocimiento de sus fortalezas y debilidades para invocarse a una mejora continua. Es una oportunidad de auto reflexión acerca de la manera cómo está conduciendo y desarrollando su profesión, para afianzar sus fortalezas y superar debilidades.
D2	Es una <b>buena herramienta para reconocer qué fortalezas y debilidades tienen nuestros maestros para apoyarlos</b> a través de programas que permitan realmente mejorar las prácticas pedagógicas.	información para que según cada criterio de la rúbrica, puedas hacer el		
D3	Me parece <b>magnífico que se evalúe al docente porque se combina conocimientos y el trabajo en sí</b> del docente que incluye la clase magistral que es la parte medular del profesional en pedagogía, me parece correcto.	acompañamiento al docente para		
D4	La evaluación sí está bien, busca que el docente se supere y <b>mejore sus estrategias porque tienes que conocer qué vas a enseñar, tus competencias; cómo lo vas a enseñar, tus estrategias; cómo saber si tus estudiantes han aprendido o no, tus instrumentos de evaluación.</b>	asesorar, intervenir y mejorar. mejorar nuestro desempeño frente a los		
D5	<b>Valoración que se le da al trabajo que los docentes realizan</b> dentro de la institución educativa, <b>debería ser más sensible porque no es una evaluación cuantitativa sino cualitativa</b> de la labor.	estudiantes. Es un proceso de		
D6	La evaluación es una <b>forma de saber qué nivel de conocimientos y aptitudes tiene como docente</b> , debe hacerse siempre.	seguimiento, de acompañamiento para descubrir		
D7	La veo más <b>orientada a lo punitivo, sancionadora</b> , para sacar docentes. Estoy de <b>acuerdo con la evaluación en el sentido de mejora, más formativa</b> , para aprender y para avanzar.	experiencias en el proceso de enseñanza de los aprendizajes y mejorarlo para encontrar estrategias		
D8	Para mí la evaluación es un <b>proceso que busca mejorar nuestro desempeño frente a los estudiantes ¿Qué está fallando? Que no hay una verdadera política de evaluación.</b>	nuevas o mejorar esas estrategias que ya se tiene. Es un proceso social de observación del desempeño del docente, quiere decir que se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también hay elementos que le pueden restar a su desempeño, debe ser justa, de acuerdo a lo que nos dedicamos,		
D9	Se concentran en los documentos y a nosotros nos gustaría que nos evalúen y califiquen en la práctica, nos orienten sobre el trabajo que realizamos porque <b>de eso se trata la evaluación para poder adquirir compromisos de mejora.</b>	que se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también hay elementos que le pueden restar a su desempeño, debe ser justa, de acuerdo a lo que nos dedicamos, no a teorías que no nos van a servir.		
D10	En el caso del maestro es, <b>su auto evaluación, su conocimiento de él mismo, de sus bondades, avances, fortalezas y debilidades y que a partir de eso analice su realidad y se invoque a una mejora continua.</b> Para el Ministerio, recoger información para hacer que el maestro mejore.			
D11	Es un <b>proceso de seguimiento, de acompañamiento para descubrir experiencias en el proceso de enseñanza de los aprendizajes y mejorarlo para encontrar estrategias nuevas o mejorar las que ya se tiene</b> , el profesor es creativo.			
D12	Es un <b>recojo de información de cómo estás realizando tu trabajo para poder mejorarlo</b> , es el proceso en el cual tú demuestras qué es lo que estás haciendo bien y qué es lo que falta mejorar.			
D13	Viene a ser un <b>proceso social de observación del desempeño del docente</b> , quiere decir que se da dentro de un contexto donde hay elementos que le favorecen, pero también hay elementos que le pueden restar a su desempeño.			
D14	Es una <b>forma de medir que tanto tú has logrado, es ver que tanto uno sabe o que tanto ha logrado aprender a lo largo de su trabajo</b> . Lastimosamente para el Ministerio la evaluación es que tanto sabes a la hora de dar un examen.			
D15	La evaluación tiene dos propósitos esenciales: uno es <b>recojo de información para tomar medidas y enmendar y la otra que es la de promover</b> ; esa es la problemática porque no se centra, no recoge bien lo que se quiere medir.			
D16	Es un <b>proceso que tiene que ver no tanto con la cantidad que el maestro sabe; sino más que todo con sus cualidades y su desempeño para saber qué educación estamos brindando para los estudiantes.</b>			
D17	La evaluación debe ser justa, <b>de acuerdo a lo que nosotros nos dedicamos, no a teorías, a cosas que no nos van a servir; sino al desempeño con el estudiante, en nuestra práctica laboral, como estrategia, como aprendizaje, cómo conduce su</b>			
D18	Como un <b>proceso en el que vamos a recoger información sobre nuestra capacidad docente, nuestras habilidades didácticas y pedagógicas para mejorar</b> nuestras habilidades y competencias.			
D19	Es un proceso que te permite recoger información. Si tú estás evaluando la clase del docente, vas a <b>recoger información ¿para qué? Para que según cada criterio de la rúbrica, puedas hacer el acompañamiento al docente para asesorar, para intervenir, para corregir, para mejorar.</b>			
D20	Es una oportunidad de <b>auto reflexión de parte del docente acerca de la manera cómo está conduciendo y desarrollando su práctica pedagógica</b> , para afianzar sus fortalezas y superar los aspectos que no están contribuyendo al logro de ello.			