

Sistema Educativo Nacional: **Desempeño y Perspectivas** en la Educación

Nancy Saldaña Mendoza

Willam Suárez Peña

Yudelly Torrejón Rodríguez

Yenny Frida Sanchez Sanchez

Milagritos Caro Toro

José Manuel Macalopú Palacios

Alexander Huaman Monteza

Jannier Alberto Montenegro Juárez

Julio Cesar Montenegro Juárez

Sistema Educativo Nacional: **Desempeño y Perspectivas** en la Educación

Nancy Saldaña Mendoza

Willam Suárez Peña

Yudelly Torrejón Rodríguez

Yenny Frida Sanchez Sanchez

Milagritos Caro Toro

José Manuel Macalopú Palacios

Alexander Huaman Monteza

Jannier Alberto Montenegro Juárez

Julio Cesar Montenegro Juárez

Editora jefe	Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Editora ejecutiva	Natalia Oliveira
Asistente editorial	Flávia Roberta Barão
Bibliotecario	Janaina Ramos
Proyecto gráfico	2024 por Atena Editora Copyright © Atena Editora
Ellen Andressa Kubisty	Copyright do texto © 2024 El autor
Luiza Alves Batista	Copyright de la edición © 2024 Atena
Nataly Evilin Gayde	Editora
Thamires Camili Gayde	Derechos de esta edición concedidos a
Imágenes de portada	Atena Editora por el autor.
iStock	<i>Open access publication by</i> Atena
Edición de arte	Editora
Luiza Alves Batista	



Todo el contenido de este libro tiene una licencia de Creative Commons Attribution License. Reconocimiento-No Comercial-No Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

El contenido del texto y sus datos en su forma, corrección y confiabilidad son de exclusiva responsabilidad del autor, y no representan necesariamente la posición oficial de Atena Editora. Se permite descargar la obra y compartirla siempre que se den los créditos al autor, pero sin posibilidad de alterarla de ninguna forma ni utilizarla con fines comerciales.

Los manuscritos nacionales fueron sometidos previamente a una revisión ciega por pares por parte de miembros del Consejo Editorial de esta editorial, mientras que los manuscritos internacionales fueron evaluados por pares externos. Ambos fueron aprobados para su publicación en base a criterios de neutralidad académica e imparcialidad.

Atena Editora se compromete a garantizar la integridad editorial en todas las etapas del proceso de publicación, evitando plagios, datos o entonces, resultados fraudulentos y evitando que los intereses económicos comprometan los estándares éticos de la publicación. Las situaciones de sospecha de mala conducta científica se investigarán con el más alto nivel de rigor académico y ético.

Consejo Editorial**Multidisciplinario**

Prof^a Dr^a Aline Silva da Fonte Santa Rosa de Oliveira – Hospital Federal de Bonsucceso

Prof^a Dr^a Ana Beatriz Duarte Vieira – Universidade de Brasília

Prof^a Dr^a Ana Paula Peron – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília

Prof^a Dr^a Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás

Prof. Dr. Bruno Edson Chaves – Universidade Estadual do Ceará

Prof^a Dr^a Camila Pereira – Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Cirênio de Almeida Barbosa – Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Cláudio José de Souza – Universidade Federal Fluminense

Prof^a Dr^a Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí

Prof^a Dr^a Danyelle Andrade Mota – Universidade Tiradentes

Prof. Dr. Davi Oliveira Bizerril – Universidade de Fortaleza

Prof^a Dr^a. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a Dr^a Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof^a Dr^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a Dr^a Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Prof^a Dr^a Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Prof^a Dr^a Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof^a Dr^a Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Prof^a Dr^a Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Guillermo Alberto López – Instituto Federal da Bahia

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Prof^a Dr^a Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Delta do Parnaíba – UFDPar

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Aderval Aragão – Universidade Federal de Sergipe

Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Prof^a Dr^a Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás

Prof^a Dr^a Kelly Lopes de Araujo Appel – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal

Prof^a Dr^a Larissa Maranhão Dias – Instituto Federal do Amapá

Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás

Prof^a Dr^a Luciana Martins Zuliani – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas

Prof^a Dr^a Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof^a Dr^a Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

Prof. Dr. Maurilio Antonio Varavallo – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Max da Silva Ferreira – Universidade do Grande Rio

Prof^a Dr^a Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma

Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Prof^a Dr^a Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

Prof^a Dr^a Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Renato Faria da Gama – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Prof^a Dr^a Sheyla Mara Silva de Oliveira – Universidade do Estado do Pará

Prof^a Dr^a Suely Lopes de Azevedo – Universidade Federal Fluminense

Prof^a Dr^a Taísa Ceratti Treptow – Universidade Federal de Santa Maria

Prof^a Dr^a Thais Fernanda Tortorelli Zarili – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof^a Dr^a Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade Federal de Itajubá

Prof^a Dr^a Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof^a Dr^a Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Sistema educativo nacional: desempeño y perspectivas en la educación

Diagramación: Camila Alves de Cremo
Corrección: Yaiddy Paola Martinez
Indexación: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisión: Los autores

Datos de catalogación en publicación internacional (CIP)	
S623	Sistema educativo nacional: desempeño y perspectivas en la educación / Nancy Saldaña Mendoza, Willam Suárez Peña, Yudelly Torrejón Rodríguez, et al. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2024.
	Otros autores Yenny Frida Sanchez Sanchez Milagritos Caro Toro José Manuel Macalopú Palacios Alexander Huaman Monteza Jannier Alberto Montenegro Juárez Julio Cesar Montenegro Juárez
	Formato: PDF Requisitos del sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acceso: World Wide Web Incluye bibliografía ISBN 978-65-258-2882-4 DOI: https://doi.org/10.22533/at.ed.824240611
	1. Educación. I. Mendoza, Nancy Saldaña. II. Peña, Willam Suárez. III. Rodríguez, Yudelly Torrejón. III. Título. CDD 370
Preparado por Bibliotecario Janaina Ramos – CRB-8/9166	

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARACIÓN DEL AUTOR

Para efectos de esta declaración, el término 'autor' se utilizará de forma neutral, sin distinción de género o número, salvo que se indique lo contrario. De esta misma forma, el término 'obra' se refiere a cualquier versión o formato de creación literaria, incluidos, pero no limitando a artículos, e-books, contenidos en línea, de acceso abierto, impresos y/o comercializados, independientemente del número de títulos o volúmenes. El autor de esta obra: 1. Atestigua que no tiene ningún interés comercial que constituya un conflicto de intereses en relación con la obra publicada; 2. Declara que participó activamente en la elaboración de la obra, preferentemente en: : a) Concepción del estudio, y/o adquisición de datos, y/o análisis e interpretación de datos; b) Preparación del artículo o revisión con el fin de que el material sea intelectualmente relevante; c) Aprobación final de la obra para su presentación; 3. Certifica que la obra publicada está completamente libre de datos y/o resultados fraudulentos; 4. Confirma la citación y referencia correcta de todos los datos e interpretaciones de datos de otras investigaciones; 5. Reconoce haber informado todas las fuentes de financiamiento recibidas para realizar la investigación; 6. Autoriza la edición de la obra, que incluye registros de la ficha catalográfica, ISBN, DOI y otros indexadores, diseño visual y creación de portada, maquetación del núcleo, así como su lanzamiento y difusión según los criterios de Atena Editora.

DECLARACIÓN DE LA EDITORIAL

Atena Editora declara, para todos los efectos legales, que: 1. La presente publicación sólo constituye una cesión temporal de los derechos de autor, del derecho de publicación, y no constituye responsabilidad solidaria en la creación de la obra publicada, en los términos de la Ley de Derechos de Autor (Ley 9610/98), del art. 184 del Código Penal y del art. 927 del Código Civil; 2. Autoriza e incentiva a los autores a firmar contratos con repositorios institucionales, con el fin exclusivo de divulgar la obra, siempre que se reconozca debidamente la autoría y edición y sin ningún fin comercial; 3. La editorial puede poner la obra a disposición en su sitio web o aplicación, y el autor también puede hacerlo a través de sus propios medios. Este derecho solo se aplica en caso de que la obra no se comercialice a través de librerías, distribuidores o plataformas asociadas. Cuando la obra se comercialice, los derechos de autor se cederán al autor al 30% del precio de cubierta de cada ejemplar vendido; 4. Todos los miembros del consejo editorial son doctores y están vinculados a instituciones públicas de educación superior, conforme a lo recomendado por CAPES para la obtención del libro Qualis; 5. De conformidad con la Ley General de Protección de Datos (LGPD), la editorial no cede, comercializa o autoriza el uso de los nombres y correos electrónicos de los autores, ni ningún otro dato sobre los mismos, para cualquier finalidad que no sea la divulgación de esta obra.

El Sistema Educativo Nacional desempeña un papel importante en la formación de futuras generaciones, al ser responsable de establecer las bases educativas que orientan el aprendizaje en todo el país. Su desempeño se evalúa de manera constante mediante diversas métricas, como la calidad de la enseñanza, los logros académicos de los estudiantes y la eficacia de los programas educativos. No obstante, a pesar de los esfuerzos, persisten desafíos significativos, como las disparidades regionales y socioeconómicas que comprometen la equidad en el acceso a una educación de calidad. Estos retos destacan la necesidad de reformas continuas y la implementación de políticas inclusivas que aseguren una educación equitativa para todos.

En términos de perspectivas futuras, el Sistema Educativo Nacional debe adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad y el mercado laboral. La integración de nuevas tecnologías, el fomento de habilidades digitales, y el fortalecimiento de competencias transversales son esenciales para preparar a los estudiantes para un futuro cada vez más globalizado y tecnológicamente avanzado. Además, la formación docente y la mejora continua de los programas curriculares son fundamentales para mantener la relevancia y efectividad del sistema educativo. Estas acciones, junto con un enfoque en la educación inclusiva y sostenible, pueden ayudar a cerrar las brechas actuales y ofrecer mejores oportunidades educativas a todos los estudiantes.

Finalmente, el éxito del Sistema Educativo Nacional dependerá de la colaboración entre el gobierno, las instituciones educativas, y la sociedad en general. Es vital que se escuchen y se integren las voces de todos los actores educativos, incluyendo docentes, estudiantes, padres y la comunidad, para diseñar un sistema que responda a las necesidades reales del país. A medida que se implementan nuevas políticas y programas, es fundamental que se realicen evaluaciones continuas y ajustes necesarios para garantizar que el sistema evolucione de manera efectiva. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo se podrá asegurar un futuro educativo que permita a todos los ciudadanos alcanzar su máximo potencial.

El estudio concluye que La Política Nacional Docente en el modelo de evaluación de desempeño docente está centrada en el logro de aprendizaje de los estudiantes, por ello, la toma de decisiones es un factor muy importante para mejorar las políticas educativas, entendiendo a la educación como la base para el desarrollo y proceso humano, y que la realidad educativa en nuestro país es otro punto que es de atención inmediata, donde existe una inadecuada atención a las necesidades que tienen los estudiantes, por el poco presupuesto asignado a educación, que trae consigo, una educación segregada, sin equidad y de calidad.

PRESENTACIÓN

Como aporte a la teoría existente los elementos de aportes al modelo de evaluación de desempeño docente, busca en los docentes cambios en su formación profesional y de excelencia, para que el docente rompa esquemas en su enseñanza, mediante la investigación. Asimismo, una gestión ética, participativa y descentralizada, donde los estudiantes e instituciones mejoren los logros de aprendizajes.

A pesar que existen instituciones, documentos, leyes y normativas que regulan la política nacional docente en el modelo de evaluación de desempeño, aún existe desconocimiento de los instrumentos de evaluación, permitiendo una desinformación y rechazo a la evaluación. Aunado a esto, la poca asignación de presupuestos al sector educación y el de garantizar un retiro apropiado a los docentes.

Para una mejor comprensión el libro está compuesto por capítulos. Capítulo I, Introducción; Capítulo II, Marco Teórico; Capítulo III: Materiales y Métodos; Capítulo IV: Resultados del Estudio; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI; Conclusiones y Capítulo VII. Propuesta.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Formulación del problema de investigación	2
1.1.1 Problemas específicos	2
1.2 Obejivos de la investigación.....	2
1.2.1 Objetivo general	2
1.2.2 Objetivo específico	2
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	3
2.1. Antecedentes de la investigación.....	3
2.2. Teorías y enfoques	5
2.2.1. Política educativa.....	6
2.2.2. Consejo Nacional de Educación	6
2.2.3. El docente como actores educativos	6
2.2.4. Política docente	7
2.2.5. Proyecto Educativo Nacional.....	8
2.2.6. Proyecto Educativo Regional	8
2.2.7. Desempeño docente	9
2.2.8. La evaluación del desempeño del docente	10
2.2.9. Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
2.2.10. La praxeología de la investigación.....	16
2.2.11. El análisis axiológico de la investigación.....	16
2.2.12. La ontología de la investigación.....	16
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo de estudio de investigación.....	17
3.1.1 Tipo de estudio	17
3.1.2 Diseño de investigación	17
3.1.3 Escenario de estudio.....	17
3.1.4 Participantes	18

ÍNDICE DEL CONTENIDO

3.2. Técnicas e instrumentos	18
3.2.1. Herramienta	18
3.3. Procedimiento	18
3.4. Método de análisis de información.....	18
3.5. Aspectos éticos.....	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO	20
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	30
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES	32
CAPÍTULO VI. PROPUESTA.....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS.....	38

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación está referida a la implementación de la Política Nacional Docente: Modelo de Evaluación del Desempeño en la Educación Básica, un acercamiento a los actores, que parte desde lo inicial hasta su desarrollo, fue bordada desde el paradigma hermenéutico interpretativo y método cualitativo con un enfoque metodológico basado en la teoría fundamentada con triangulación teórica.

Si analizamos la realidad que se vive en los países del continente Europeo, se tiene como ejemplo a California, ya que actualmente en ese país el estado en su preocupación por la enseñanza impartida a los estudiantes ha decidido invertir para la retención de ellos, por lo que en dicho país existe una escasez de educadores, principalmente en matemáticas, ciencias y estudiantes con discapacidades, a ello se suma también el bajo rendimiento que tienen los estudiantes actualmente, los estudiantes negros y latinos están obteniendo puntajes bajos al nivel aceptable. Asimismo, se mencionó que el 75% de los distritos escolares estatales están presentando deficiencias en cuanto a cantidad de maestros y a la calidad de enseñanza que están recibiendo y esas escuelas son las que presentan una proporción de tres veces más en escasez de lo mencionado (Blume, 2020).

Asimismo, en Florida se albergaron inconvenientes dado que miles de docentes se reunieron a protestar por la falta de materiales necesarios para la educación así como el salario que reciben como pago de la enseñanza, en cuanto a la educación que los maestros están brindando consideran que no es la adecuada ya que existe gran cantidad de maestros que no están certificados, los cuales no son muy considerados para la enseñanza y no existe inversión por parte del estado para estos docentes, por ello las protestan ya que tanto docentes como estudiantes requieren de más apoyo para el sistema educativo de Florida. La educación es importante no importa el lugar en que se encuentre, esta debe ser impartida por docentes que cumplan con los requisitos claves para la formación y el desarrollo de conocimientos de los educandos (Shwendiman, 2020).

Por consiguiente, en Escocia, la realidad de la formación docente también es preocupante ya que la formación de los profesionales está siendo limitada, por lo que esta debería ampliarse para que se obtengan buenos resultados, asimismo existe riesgos que los futuros docentes se queden atrapados con la poca mala formación que se brinda actualmente, por ello se debe enseñar que el aprendizaje no es solo un recuerdo sino la parte principal para la práctica que se viene después. Dados los sucesos que se da, se menciona que este marco va a desempeñar un rol esencial para que se garantice que la capacitación que recibe la nueva generación de docentes esté basada en evidencia y sea de alta calidad en todos los proveedores de capacitación, por ello consideran que la capacitación será la base para los nuevos docentes de los cuales se espera buenos resultados a futuro (Gibbons, 2020).

1.1 Formulación del problema de investigación

De las evidencias anteriores se formula la siguiente pregunta ¿Qué mecanismos limitan la sostenibilidad del modelo de evaluación del modelo de evaluación del desempeño docente, como política nacional educativa desde un análisis de los actores?

1.1.1 Problemas específicos

Es por esta razón, que se buscó responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo los actores perciben la evaluación de desempeño docente?
2. ¿Cómo es el proceso de análisis de los datos en comparación constante desde la teoría fundamentada?
3. ¿Cómo construir el análisis teórico con triangulación metodológica entre datos?
4. ¿Cuáles son los mecanismos que permiten la sostenibilidad de la evaluación de desempeño docente?
5. ¿Cómo sería el modelo ideal de evaluación de desempeño docente?

1.2 Obejtivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Evaluar la implementación de la Política Educativa aplicada a la evaluación de desempeño docente en la educación básica regular.

1.2.2 Objetivo específico

1. Analizar la evaluación de desempeño docente desde la percepción de los actores.
2. Codificar el proceso de análisis de los datos de la información teórica en comparación constante.
3. Distinguir los mecanismos que permiten la sostenibilidad de la evaluación de desempeño docente desde el análisis teórico.
4. Construir el análisis teórico con triangulación metodológica.
5. Proponer un modelo de Política Nacional Educativa en evaluación de desempeño docente contenido los mecanismos de sostenibilidad desde los actores.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Salarirche (2015) en su artículo denominado “Historical Approach to the Educative Evaluation: From Generation of the Measurement to the Generation Eclectic”, nos habla del proceso histórico que ha tenido la evaluación educativa desde el 2000 a.c hasta 1930. Donde se muestra que era usada en un inicio por los chinos para elegir a sus funcionarios hasta la aparición de un nuevo paradigma denominado naturalista. Se concluye, que a pesar que hay proceso histórico de evaluación aún es muy confuso diferenciar los términos de medición, evaluación y calificación. En consecuencia, las prácticas que hoy se realizan como evaluación a la vez pueden ser de calificación o de medición, por ello la investigadora le da una denominación a esta nueva generación, como ecléctica.

Asimismo, Hidalgo (2018) publica un artículo: “Otra Evaluación del Desempeño Docente es Posible”, donde se menciona que la evaluación docente es uno de los temas donde hay más debate y problemas, respecto a los sistemas educativos en Latinoamérica. Lo cual puede afrontar consecuencias buenas y malas en cuanto a su carrera profesional y porque no mencionar su remuneración mensual en su continuidad como profesional docente. Este artículo concluye en que la demanda actual que nos exige la sociedad es que los docentes sean intelectuales, además, críticos; profundos conocedores de las injusticias y falta de equidad tanto educativas como sociales, respecto de su origen y consecuencias y que trabaje con modestia defendiendo los cambios.

Componer los antecedentes al nivel internacional, contamos con la investigación de Nazarena (2016) que en su investigación tuvo como presentar una perspectiva integral, partiendo de los desarrollos recientes sobre la temática y los desafíos que la misma implica, en el contexto general latinoamericano y particular argentino. En las conclusiones se asume que la evaluación integral puede resultar una estrategia de mejora del proceso de toma de decisiones de los hacedores de las políticas, y de los resultados sociales finalmente conseguidos por las mismas, además de ello desarrolla características de evaluación, en donde se presentan criterios que conforman la perspectiva, dejando en claro la variedad de componentes que definen el desarrollo de las políticas.

Castaño (2016) en su tesis la finalidad fue el análisis de los planes de desarrollo de la ciudad de Bogotá, dados mediante la Constitución de 1991, la metodología tuvo un enfoque mixto en el que se empleó un método histórico socio crítico, el cual concluye que, el poder constitucional es concebido como norma de normas de la cual fluyen todas las leyes, principios, reglamentos y demás disposiciones jurídicas, considerado un actor real de poder, en el lenguaje de análisis de políticas públicas y como un factor dinámico de éstas. Asimismo, determina que toda política pública sea gobernanza con información, por otro lado, en cuanto a la enseñanza de los niños de las escuelas sin excepción alguna el docente debe brindar las mismas oportunidades y el mismo trato, ~~sin ofender a nadie y la~~

enseñanza que se brinda en las escuelas debe ser gratuita y generalizada, con accesibilidad según la capacidad de cada alumno.

Galván y Fariás (2017) en su investigación se plantearon los siguientes objetivos a cubrir en la investigación: a) Describir parte de las características y prácticas de un profesor que obtiene una evaluación del desempeño docente sobresaliente. b) Describir parte de las características y prácticas de un profesor que obtiene una evaluación del desempeño docente deficiente. c) Establecer una metodología que permita retroalimentar a los profesores de los resultados de la evaluación docente en función de las características positivas, para mejorar su desempeño. En la cual se concluyó que existe relación entre las características personales y la evaluación del desempeño de los docentes, además los alumnos en la actualidad exigen un mejor desempeño de los docentes y preguntan por qué se realiza las actividades y cómo para que ellos puedan aplicarlo en su carrera profesional.

El estudio realizado por Jiménez tuvo como finalidad el intentar comprender los procesos y el sistema de evaluación acordes a los principios de sostenibilidad desde la perspectiva que aporta el paradigma de la complejidad, se hizo empleo de la teoría fundamentada, en la cual se concluye que, la evaluación es muy importante en la ética del alumno, ya que se requiere de formación de profesionales por ello se debe tener cuidado cuando esta sea aplicada. Asimismo, es fundamental tener en claro las características que esta contiene, por ello se debe reconocer las relaciones establecidas entre los que lo organizan en el mismo plano, la ética debe ser incluida en esta parte como una función. Es en donde se considera que existe la justicia, el respeto en la ética ya que lo que se realice va a repercutir en nuestra práctica educativa de manera general. Por ello si se habla de la evaluación en el aula se debe tener en cuenta los principios que se asocian a esta (Jiménez, 2016).

El estudio realizado por Martínez, Guevara y Valles (2016) tuvieron como fin determinar la relación que existe entre el desempeño docente y la calidad educativa, el método empleado fue mixto, de nivel correlacional, en el que concluye que, para mejorar ello se debe tener en cuenta que el director asuma su papel en la institución como tal y no descuide la gestión educativa. Además, los docentes opinan que la calidad educativa no es problema solo de ellos, sino que existen factores que influyen como son la escuela, el contexto, se incluyen ellos mismos como factores influyentes y el gobierno. Por otro lado, en cuanto a la correlación entre las variables ya mencionadas no se halló ningún tipo de correlación dado que el valor obtenido mediante el Chi-cuadrado de Pearson fue de 0.578, el cual indica una inexistente relación.

El estudio de Gálvez y Milla (2015) tuvo como finalidad el diseño de un modelo de evaluación del desempeño docente a partir del dominio Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco de buen desempeño docente. Asimismo, se empleó el método aplicativo proyectivo de enfoque cualitativo, mediante ello se determinó los niveles bajos que existen en el desempeño y que ello se relaciona con la preparación del aprendizaje

y el fallo de los fines en el proceso de evaluación, por ello la elaboración de un modelo repercute en los problemas, incluyendo una nueva manera de evaluación, partiendo del punto de vista del docente y el progreso de su desempeño.

A nivel regional y local no existen instituciones universitarias que realicen investigaciones sobre evaluación de políticas educativas en evaluación de desempeño docente.

Analizando las fuentes primarias concluimos que se han realizado estudios diversos por instituciones internacionales y nacionales sobre evaluación de desempeño, permitiendo un acercamiento a la investigación. Las fuentes secundarias presentan investigaciones relacionadas a la política docente centradas en evaluación de desempeño docente, pero no abordadas como políticas educativas docente, teniendo un poco de limitaciones.

La investigación empírica en Ciencias Sociales, da cuenta que desarrollarlas, no implica la utilización de un solo modelo de investigación y esto, debido al contexto complejo de la realidad, especialmente cuando existe una infinidad de investigaciones de corte cualitativo, pero muy pocas con teoría fundamentada.

2.2. Teorías y enfoques

Política pública y a la gestión pública

Según Barco (2017) citado por Pérez (2019) define a la política pública y a la gestión pública, usando una metáfora como las dos caras de una moneda, y al problema público como aquellos inconvenientes que tiene la persona ya sea de manera particular o en conjunto, es el estado que tiene que actuar a través de decisiones que permitan resolver o crear condiciones para que se resuelvan (Alza, 2013). Del mismo modo, las políticas públicas tienen que estar orientadas en un enfoque basado en derechos que permitan visualizar los problemas desde la realidad encontrada y así los ciudadanos pongan en marcha sus derechos, que parte por el derecho a la vida el cual trae consigo los demás derechos como el de educación que permiten el desarrollo humano (Arobes, Arciniega y Ormea, 2015).

Si se habla de políticas públicas, no solo se refiere a las elecciones de los partidos o a los políticos mismos, esto va más allá de todo ello, es una extensa variedad de decisiones públicas, referente a aquellos sistemas políticos que practican la democracia, las personas encargadas de ello se atribuyen a tomar decisiones que tienen que ver con la asignación de presupuestos, la extensión de las leyes y la incorporación de innovación tecnológica, asimismo el personal encargado de este sector busca influir en estas decisiones y ayudan a llevarlo a cabo o a eliminarlas.

2.2.1. Política educativa

Por otro lado, Bokova (2016) menciona que toda política educativa se debe basar en un principio claro y fundamental, referente a la educación ya que este es un derecho fundamental para la persona, lo cual debe fomentarse por el elevado valor que tiene esta. Así también, menciona sobre la educación, que esta es esencial por lo que permite que el ser humano alcance su potencial, esta es una fuerza que promueve la transformación económica, social positiva y política. A ello, le agrega que el aprendizaje de calidad debe ser el segundo principio para guiar las políticas educativas, ya que el acceso a la educación no es suficiente, porque se busca la calidad de la enseñanza.

Por su parte, Hinnant (2016) menciona que la política educativa tiene orientación a la implementación de la instrucción política. Asimismo, da a conocer que la estructura política en los países es diseñada para disminuir la influencia que tienen los docentes, aun así, los docentes ejercen un poder amplio durante la fase de implementación hasta la actualidad.

2.2.2. Consejo Nacional de Educación

El Consejo Nacional de Educación (CNE, 2016) tomó en cuenta cinco líneas prioritarias de las políticas educativas al 2021. En la tercera línea se establece a la revaloración de los docentes como principal motor de calidad, donde se busca tener una mejor visión profesional para brindar una educación de calidad y ser un actor protagónico en la construcción y desarrollo del país. En este sentido, Sandra Carrillo publica un artículo sobre las actitudes de los docentes de instituciones educativas de educación básica de Lima, para ello coge como base los estudios que realizaron Cuenca y Portocarrero (2003) y Cuenca y Carrillo (2015).

2.2.3. El docente como actores educativos

En las instituciones educativas hay dos elementos muy importantes, en primer lugar están los estudios modernos que han resaltado la importancia de los docentes para el desarrollo de los sistemas escolares, siendo considerados ahora como los actores centrales en la comprensión y modificación del aprendizaje en los estudiantes, así como para la mejora de la calidad de los sistemas escolares y por siguiente varios investigadores han demostrado cómo la profesión docente se ha visto afectada por la necesidad de enseñar en un contexto de diversidad académica, social, cultural y étnica, rompiendo así con las lógicas estandarizadas y monolíticas utilizadas durante décadas por los maestros (Villalobos et al, 2017).

Dowd (2018) menciona que el valor de un docente en la vida de un estudiante no puede ser exagerado. Convertirse en maestro ofrece una oportunidad infinita para ayudar a todos los estudiantes a comprender y alcanzar su máximo potencial. La enseñanza no es solo una profesión con estándares rigurosos. También, es un llamado a servir a los

demás. Si le gusta trabajar con niños y cree que la educación tiene el poder de cambiar vidas, entonces puede tener lo necesario para convertirse en un maestro ejemplar. Por ello, Solheim (2017) menciona que los maestros deben poseer una gran cantidad de conocimiento y habilidades con respecto a las prácticas de enseñanza y evaluación para cumplir con esas demandas y estándares de educación de calidad.

Por su parte, Goodwin & Slotnik (2019) afirman que los maestros no son diferentes, puede que, al principio, necesitan muchas experiencias positivas para ayudarlos a desarrollar una pasión por la enseñanza y el aprendizaje. Estas experiencias a menudo vienen cuando ellos mismos son estudiantes. Quizás un maestro dinámico los inspire o aliente a ingresar a la profesión, o se enamoren de un área de contenido en particular. Sus incursiones iniciales en el aula pueden despertar una verdadera pasión por la enseñanza, especialmente cuando ven bombillas sobre las cabezas de los estudiantes. Asimismo, Brad (2019) menciona que el maestro al frente de la sala tiene el mayor impacto en el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, los directores, deben centrarse en ayudar a sus maestros a crecer y mejorar.

2.2.4. Política docente

La política docente está diseñada para profesionalizar a los docentes, que se puedan desarrollar estándares y mejorar el desarrollo, la gestión y la utilización de docentes, ya que los maestros son considerados el factor individual con gran importancia que se relaciona con la escuela, inclusive más que cualquiera otra cosa, gracias a estudios se ha logrado demostrar que la calidad de la educación está relacionada y depende de la calidad de los docentes, por ello la entrega de una buena educación es trabajo del gobierno ya que este debe invertir en educación, en el desarrollo profesional continuo de los docentes para una mejor enseñanza (Businge, 2020). La investigadora Carrillo (2017) realizó un análisis de cómo ha ido evolucionando la política docente en nuestro país desde el año 2001- 2014, determinando que durante la última década los docentes han mostrado un cambio en sus actitudes relacionadas a su práctica docente y su rol fundamental en la sociedad.

Por otro lado, en esta investigación se plantean tres reflexiones muy importantes de las políticas educativas centradas en los docentes. La primera está relacionada con las reformas educativas y la sostenibilidad en el tiempo, en el cual se determina que estas deben ser planteadas a largo plazo para que se pueden evidenciar resultados, así el docente irá reflexionando desde su misma práctica los cambios que se están dando y exhorta en que las acciones próximas a la mejora de su práctica deberían ser integrales, sin olvidar la parte emocional y subjetiva.

El Instituto de Estudios Peruanos y el Diálogo Interamericano en un informe de seguimiento al estado de las políticas públicas docentes PREAL (Programa de promoción de la Reforma Educativa en América Latina), cuyo objetivo es generar debates sobre

el análisis a las políticas docentes al nivel de América Latina, el informe se realizó en nueve dimensiones comunes, pero fue agrupado en tres categorías; me centré en la categoría Gestionar para un buen desempeño. En definitiva, las evaluaciones docentes deben continuar con un buen nivel técnico y transparente, donde el docente conozca los instrumentos de evaluación y sus criterios que están relacionados con el Marco del Buen Desempeño Docente (Cuenca y Vargas, 2018).

El Acuerdo Nacional por la Educación en el año 2001, planteó que era necesario la profesionalización de la carrera docente, estableciéndose como objetivo de la política educativa, a los aprendizajes presentes y futuros, posibles y deseables, de una sociedad determinada, luego vendría la propuesta por la nueva docencia en el año 2003, donde la nueva visión de la política docente estaba basada en competencias mediante un sistema de evaluación y certificación (MINEDU, 2003, p. 63,82).

2.2.5. Proyecto Educativo Nacional

El Proyecto Educativo Nacional del Consejo Nacional de Educación en el año 2007 estableció como eje principal la renovación de la carrera pública magisterial. Es así como, el 2007, se publicó la Ley N° 29062, en la cual se informa que los docentes tendrían una evaluación censal, ocasionando una serie de conflictos entre el sindicato (SUTEP) y el gobierno (Cuenca y Stojnic, 2008, p. 54). Además, en el año 2012, se promulga la Nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944 a través de la cual se integran los 2 regímenes laborales vigentes. La característica principal de esta reforma es la meritocracia, mejoras en las condiciones de trabajo, salarios y el desarrollo profesional (OCDE, 2016, p. 16).

El Marco del Buen Desempeño Docente fue aprobado el mismo año que se dio la ley de reforma Magisterial, dándose inicio al proceso de implementación de las políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión docente. Asimismo, es un manual que permite diseñar, así como implementar las políticas centradas en formar, evaluar y el desempeño del docente. Trayendo consigo el cumplimiento del objetivo tres del Proyecto Educativo Nacional (PEN): la preparación del docente hace que los mismos ejerzan de manera profesional su carrera (MINEDU, 2012).

En nuestro país el Consejo Nacional de Educación (CNE) es un órgano especializado, consultivo y autónomo del Ministerio de Educación (MED), que tiene como fin la participación en la formulación, así como el acuerdo, el acompañamiento y la evaluación del Proyecto Educativo Nacional, las políticas y planes educativos de mediano y largo plazo, y las políticas intersectoriales que contribuyen al desarrollo de la educación (MINEDU, 2012).

2.2.6. Proyecto Educativo Regional

Por su parte, el Proyecto Educativo Regional (PER) y los Proyectos Educativos Locales (PEL), que constituyen los instrumentos rectores de la gestión descentralizada y

la planificación de los procesos educativos; a partir de su aprobación y difusión se logrará aplicar las políticas educativas regionales y locales, propuestas recogidas de la participación activa y comprometida del Estado, la sociedad civil y sus instituciones representativas (Municipalidad Provincial de Bagua, 2009).

En las instituciones educativas el Ministerio de Educación norma la implementación del Proyecto Educativo Institucional como un instrumento de planificación estratégica participativa que orienta la gestión de los procesos que se desarrollan al interior de una institución educativa para aprovechar un entorno favorable para el aprendizaje y buscar su mejora (MINEDU, 2016).

2.2.7. Desempeño docente

Es por esta razón, que se presentó como una necesidad urgente de atender la legitimidad social de la política docente, en contextos de inestabilidad políticas por disputas de poder al interior del Estado, que han llevado a un cuestionamiento de la continuidad de la política docente, generando que las evaluaciones de desempeño diseñadas para ser implementadas el 2017, se vieron rehusadas por una protesta magisterial, extensa y doblegada en varias regiones del país, cuyo trasfondo recae al sector educación. El Ministerio de Educación (MINEDU) en el Tramo I inició el proceso de evaluación, con la aprobación del instrumento pedagógico rúbrica de evaluación y las modificatorias que se dieron en el proceso (RSG N°078-2017/RM N°317-2017); posteriormente la norma técnica de evaluación RSG 141-2017. Por otro lado, RM N°317-217; RSG N°234-2017; RM N° 726- 2017. Posteriormente se desarrolló, la evaluación del II tramo establecido según RM N°165-2018; RVM N° 143-2019, alineadas a la ley de Reforma Magisterial (MINEDU, 2018). En virtud de los resultados, respecto a evaluación de desempeño docente, “se trata de la evaluación de desempeño docente, la cual verifica la labor de los maestros en el aula y que este año ya no será aplicada a los docentes de primaria a fin de “sensibilizar, informar y ajustar instrumentos”, según informó la titular del sector, Flor Pablo.

Kim (2018) menciona acerca de la evaluación educativa, la cual está constituida por varias actividades, en ello se mencionan a la evaluación de los estudiantes, la medición, las pruebas, la evaluación del programa, así como también del personal de la escuela en la que se incluyen principalmente a los docentes y también se evalúan el plan de estudios. Estas evaluaciones son consideradas con el intento sistémico de recopilación de información acerca de algún objeto que sirva de guía para a conocer decisiones que mejoren la situación observada y poder brindar información responsable y decisiones comprensibles acerca de los fenómenos involucrados.

Del mismo modo, Casanova (2017) afirma que el desempeño docente se refiere la importancia que adquiere la etapa de supervisión, en especial el dominio pedagógico que se expresa en cada clase, en cuanto a la etapa de supervisión en tres fases, que

se consideran los momentos antes y después de la observación lo cual es importante para el desarrollo profesional, que viene a ser un instrumento al servicio de la evaluación del desempeño del docente. Además, menciona también que cada institución educativa desarrolla actividades en donde se establece procedimientos que conducen a resultados esperados.

Asimismo, Cadez, Dimovski & Zaman (2017) mencionan que el desempeño docente está relacionado con el número de educandos, los títulos y la calidad de educación que se imparte. Aun así, las medidas consideradas para el desempeño solo suelen ser aplicadas en el nivel organizacional, por el contrario, los maestros particulares solo se responsabilizan de la enseñanza que imparten por curso que se les asignan. Si bien es cierto los indicadores de cantidad de enseñanza se pueden observar, pero los indicadores de una buena enseñanza no son directamente observables, por ello que se mide a través de evaluaciones.

Jesus, N. et al. (2017) afirma que en muchos casos el maestro suele aprender a enseñar por sus propios medios, por ello que cuando imparte una clase al alumnado lo hace por intuición, dado que se rige por la rutina y experiencia adquiridas en su medio, por ello el aprendizaje de observación, a través del contacto duradero con el docente afecta sus prácticas de enseñanza, por ello que es importante las estrategias que apoyen al docente con el manejo de las expectativas y las motivaciones del alumnado, estimulando así el interés de aprender y mejorando su éxito académico y así la comunidad docente ponga en práctica dichas habilidades en el proceso de aprendizaje y monitoreo de las prácticas docentes.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente Sawchuk (2015) menciona que es un proceso formal el cual es usado por las instituciones educativas para revisar y calificar el desempeño y la efectividad de los docentes en el aula, asimismo los resultados que se obtienen de estas evaluaciones son utilizados para proporcionar capacitaciones a los docentes que necesiten de ello, por consiguiente estos son regidos por las leyes del estado, se basan en las observaciones de los sucesos que ocurren el interior del aula, estos son dirigidos por los directores o administradores de dichas escuelas.

2.2.8. La evaluación del desempeño del docente

La evaluación del desempeño del docente es el proceso formal que utiliza una institución educativa para calificar el desempeño de los mismos en el interior del aula y los resultados que se obtienen a través de ello es de utilidad para brindar capacitaciones y se guie en su desarrollo profesional. El docente es considerado un recurso esencial en las instituciones educativas, por ello llegar a conocer sus fortalezas y aspectos que practican también es importante ya que podrían mejorar su desarrollo, desde este punto de vista la evaluación docente es necesaria para mejorar la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje para lograr aumentar los estándares de la educación (Abdu, 2017).

Artés, et al., (2014) considera que es de suma importancia la evaluación del desempeño docente, ya que repercute en la calidad de la enseñanza; Por ello considera la evaluación a los estudiantes como una buena herramienta para saber el desempeño docente por lo que este ayuda a mejorar su rendimiento y también al rendimiento de los estudiantes que es el efecto principal, así también, menciona que la calidad de la enseñanza es una medida de calidad de enseñanza del docente, por ello el docente debe tener un buen desempeño y ello repercuta y mejore en la formación del alumnado para un buen futuro profesional que lo espera.

Por otro lado, Lyde, Grieshaber & Byrns (2016) afirma que para evaluar la enseñanza de los docentes se hace uso de dos tipos de medición, la evaluación que se usa para determinar el desempeño del docente el cual repercuten en las decisiones del personal, pero ello no puede ser útil, por ello se menciona también la evaluación formativa hace referencia a proporcionar información sobre las bondades de la enseñanza y su campo de mejora. La evaluación formativa es definida de la mejor manera como un proceso que se utiliza por profesores y estudiantes durante las enseñanzas impartidas y el aprendizaje que se obtiene para mejorar los resultados en cuanto a logros de los educandos.

En tal sentido, en un informe de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) se menciona que, se han realizado revisiones de las políticas educativas en América Latina entre los años 2000-2015 denominada “Continuidades en las políticas públicas en educación en Perú: aprendizajes, docentes y gestión descentralizada”, en el cual se detalla que, durante la última década, el Perú comparte con varios países latinoamericanos la creciente preocupación por la calidad de los docentes (p. 56). Esta revisión se centró teniendo en cuenta a la calidad y la equidad educativa centrada en tres ejes temáticos, “el primer eje, estrategias de promoción de los aprendizajes, aborda las políticas públicas y medidas que se implementaron durante el periodo analizado y que tuvieron como foco el mejoramiento de los aprendizajes”.

Por otro lado, el segundo eje analizó las políticas públicas de desarrollo docente desde una perspectiva más analítica que permite atender a los docentes sus demandas tomando en cuenta su contexto, su práctica pedagógica y lo más importante su salud mental. El tercer eje, Gestión educativa descentralizada, analiza las políticas públicas y medidas que han marcado el proceso de descentralización del sistema educativo” (UNESCO, 2017).

La afirmación anterior surge sobre mejorar las políticas educativas a la confirmación de los menores resultados que obtienen los educandos en los exámenes nacionales e internacionales. De esta manera, se determinó una relación lineal entre el desempeño docente y los logros académicos de los alumnos y en varios países se manifestó una tendencia a responsabilizar a los docentes ante la sociedad por los deficientes resultados educativos (MINEDU, 2018).

2.2.9. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), presentados por las Naciones Unidas, son considerados como un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad (NU.CEPAL, 2018). Para agregar a lo anterior, el objetivo cuatro, está relacionado a educación, en el cual se busca asegurar una buena educación, la cual debe ser inclusiva, igualitaria y de buena calidad, que promueva oportunidades de aprender en el proceso de la vida.

Además, se busca que los estudiantes tengan un acceso igualitario en su formación académica ya sea técnica o universitaria que permita tener acceso al empleo y emprendimiento permitiendo una educación una buena educación para el desarrollo y estilos de vida sostenibles, asimismo los derechos humanos, la equidad de género, a ello se le suma la promoción de una cultura de paz sin violencias, en donde se valore la diversidad cultural y que se colabore con el desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, su indicador busca también una educación para los ciudadanos a nivel mundial y la educación para el desarrollo sostenible, integrada la equidad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles las políticas nacionales de educación, los planes de estudio, la formación del profesorado y la evaluación de los estudiantes (NU. CEPAL, 2018).

Aunado a esto, la meta de ampliar de manera considerable la oferta de docentes aptos, incluido a través del apoyo internacional para la formación de docentes en los países que se encuentran en desarrollo, principalmente aquellos que están atrasados y porque no mencionar los pequeños estados isleños en desarrollo (NU.CEPAL, 2018). Conviene destacar los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS), estos tienen como base los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, pese a que incluyen nuevas esferas como el cambio climático, así también la discrepancia en la economía, la nueva tecnología, la paz, la justicia entre otras precedencias. Asimismo, la finalidad está interrelacionadas, a menudo con la clave del progreso, en donde se involucrarán las controversias que se dan a menudo, que están asociadas con otro. Con respecto al objetivo cuatro, es garantizar una educación inclusiva, igualitaria y de calidad, además de fomentar oportunidades de aprendizaje para todos en toda la vida.

El informe que realizó el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y el Diálogo Interamericano presenta un informe el 2018, sobre cinco temas importantes como son: la política pública; política educativa; política docente; calidad de la educación; formación de los docentes. En un inicio se realiza un análisis simultáneo del estado y las políticas centrada en Argentina, Costa Rica, Panamá y Perú. Asimismo, sobre las políticas docentes del Salvador, Honduras y República Dominicana (Cuenca y Vargas, 2018, p. 7,32). También, se detalló los avances de los ejes relacionados a la existencia de normas de desempeño

docente, la estructura clara de una carrera profesional de corte meritocrático y la claridad e idoneidad de las evaluaciones de los docentes.

El Diálogo Interamericano en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Fundación Salvadoreña para el desarrollo Económico y Social (FUSADES) se reunieron el 28 y 29 de junio del 2018 en Salvador para discutir las políticas docentes en América Latina tuvo como fin aumentar el perfil de varias reformas docentes en la región, motivar su debate y ayudar a construir consensos entre los formuladores de políticas públicas, las organizaciones no gubernamentales, sindicatos, universidades, y otros actores relevantes sobre la importancia de llevar a cabo reformas docentes sistémicas que eleven el prestigio de la profesión; asimismo, (Moreno, 2018) representante del BID en El Salvador expresó sobre los bajos niveles de rendimiento de los estudiantes de América Latina en lectura y matemática, pero dejó bien claro que los docentes son un factor clave para mejorar estos resultados, detallando que los maestros que son más eficientes, tienen estudiantes con mejores logros de aprendizaje y finalmente, Ariel Fiszbein, Director del Programa de Educación del Diálogo Interamericano, dedicó sus palabras de apertura a la necesidad de crear consenso sobre cómo mejorar las políticas docentes y en particular el reto de introducir mecanismos meritocráticos en la carrera docente, el qué hacer para tener una educación de calidad no es el problema enfatizó que los informes que realizaron de políticas docentes en América Latina, se han desarrollado según un marco común, el cual está compuesto de nueve dimensiones agrupadas en tres categorías.

En cada país, se ha concordado en una nota para cada dimensión, con ocho informes publicados se pueden observar algunas tendencias comunes. Específicamente, las dimensiones más difíciles, donde ha habido menos progreso, son las que implican un sistema meritocrático. Isabel Román Vega, de la Nación de Costa Rica, empezó exponiendo los logros que se han tenido en el sistema educativo costarricense, crecimientos importantes en cuanto a la inversión y la cobertura educativa, junto con las reformas curriculares. Sin embargo, el bajo rendimiento y el logro educativo siguen siendo deficientes. Al mismo tiempo, enfatizó que los directores son administradores, no líderes, y que el sistema actual de evaluación es de los años 60, desactualizado y sin credibilidad. Enfatizó “la necesidad de una solidaridad social educativa, la cual definió como las contribuciones individuales en forma de pago de tributos para un beneficio colectivo, igual que el establecimiento de procesos para la transferencia de conocimiento de los docentes jubilados a la nueva generación de profesores.

El segundo reto es la formación inicial, donde existe una fuerte necesidad de preparar a los docentes no solamente para enseñar sino para aprender, también, y entender el proceso de aprendizaje. Como dos retos finales, Castro Mena comentó que la supervisión integral en particular, la comunicación y articulación entre varios actores del sistema educativo y la formación continua específicamente la evaluación de su efectividad requiere de atención. Marelisa Tribaldos, detalló los logros que ha alcanzado Panamá, en

particular los avances en cobertura y acceso, a la vez expresó que todavía quedan muchos retos en cuanto a la calidad educativa a pesar que han tenido tasas altas en crecimiento económico. Todos los maestros en formación pertenecientes a Inglaterra, deben cumplir con una serie de estándares mínimos.

Deben, tener formación de inglés y matemáticas y ciencia también, en el grado C/ grado 4 o superior. Hasta abril de 2020, las personas que ingresan a la capacitación también deben aprobar pruebas de habilidades profesionales en alfabetización y aritmética antes de comenzar su curso. Las pruebas de habilidades se eliminarán a partir de abril de 2020 y se reemplazarán con un nuevo sistema mediante el cual los proveedores aseguran las habilidades fundamentales de inglés y matemáticas de los alumnos antes del final de su formación inicial docente (Roberts & Foster, 2019).

Cuenca, R. y Vargas (2018) Director General e Investigador Principal del Instituto de Estudios Peruanos, manifestó que desde el 2000, ha habido un crecimiento significativo en muchos indicadores, en particular en los que se relacionan con la eficiencia, el gasto en educación y el desempeño estudiantil, donde la carrera docente peruana tiene una forma piramidal de ocho niveles y, aunque no todos los docentes llegarán al octavo nivel, el Marco del Buen Desempeño Docente provee expectativas claras que son complementadas con ley de reforma magisterial. Velasco Taipe, directora de la Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación del Perú, estableció como su objetivo dar una visión de lo que viene a futuro bajo la gestión actual del ministerio. Reafirmó que, para tal fin, hay que cambiar el imaginario público de los docentes, en particular, afirmó “hay un trabajo fuerte social para recuperar el prestigio de la profesión docente.”

A la vez, hay que construir un sistema de incentivos para promover la carrera docente. El segundo punto en la trayectoria es la formación inicial. En esta área, hay dos tareas fundamentales para avanzar: El modelo de servicio educativo de las escuelas pedagógicas y el proceso de licenciamiento. En cuanto a la evaluación docente, concordó que ha sido un área de mucho avance en los últimos años en particular para crear una cultura de evaluativa en el país. El último elemento de las políticas docentes que Velasco Taipe comentó fue la importancia de un sistema de gestión transparente, en particular un sistema unificador de datos.

El concepto de políticas docentes, se entiende como políticas públicas, no se utiliza simplemente cuando son diseñadas y analizadas las políticas educacionales, es usual que los docentes sean conocidos como un tema incluido en estas políticas, que rigen con calidad en la educación y ello da menor importancia en el papel que rige el mismo (Beca y Cerri, 2015). Se busca docentes que tengan estos dos principios importantes: una buena educación en la cual esté incluida la ética como principio, además de la práctica de valores, como la responsabilidad y su desempeño como profesional, debe ser apto a las participaciones en la ciudadanía como un intermediario para el cambio de la sociedad, la cual se desea honestidad y justicia, en donde ponga frente de manera adecuada y oportuna cualquier acto de inmoralidad (Galván y Farías, 2018).

De igual modo, una educación debe fortalecer todos los ámbitos. En la cual incluyan las relaciones interpersonales entre todos los actores, se debe fomentar una buena comunicación, que sea empática y fluida, que enmarque la unidad en los educandos, la tolerancia y más valores que son principales en el desarrollo de los mismos, que rija con equidad para formar una sociedad con valores y principios morales, que sean organizados y partícipes del desarrollo. Por lo tanto, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2017) tiene que reorientar las políticas docentes en evaluación de desempeño, porque las políticas del Estado precisan tendencias de manera general que guían las acciones del estado en el largo plazo con el objetivo de alcanzar el bienestar de las personas y el desarrollo sostenible del país”.

Asimismo, Gelfman (2018) afirma frecuentemente las instituciones educativas no invierten en la excelencia de la docencia, la cual debe ser innovadora que pueda satisfacer las necesidades de los educandos, los estudiantes de hoy aprenden más y participan de manera más efectiva al participar directamente en lugar de recibir información pasivamente. El papel del maestro está cambiando de un profesor a un facilitador de recursos públicos de Internet creíbles y actividades y debates dinámicos en grupo.

Por otra parte, es importante tener en cuenta el principio de educación de calidad el cual debe garantizar la buena formación tanto personal como profesional en los maestros; además a través de la capacitación, retroalimentaciones y actualizaciones se obtendrán mejores resultados en cuanto a la enseñanza de los mismos, a ello se le suma un sistema de monitoreo y una evaluación la cual mide el avance, por ello una buena calidad en cuanto a enseñanza educativa se mide también en los logros de los aprendices. Una persona desde su niñez hasta ser profesionales necesita de una buena formación: Una enseñanza que acapare todos los niveles y modalidades educativas, según lo requerido tanto regional como local, en la que no debe existir discriminación alguna, en la que se debe tener como prioridad la igualdad de oportunidad sin excepciones, pero es el dialogo intercultural sobre los derechos humanos, que transforma a las personas en sus decisiones políticas, sociales, religiosas..., es decir toman sus propias decisiones sin afectar a los demás (Tubino, 2015, p. 63).

Por su parte Reed (2019) menciona que una sociedad sin educación tendrá dificultades para proporcionar servicios básicos a su gente, ya que tales países generalmente sufren de economías en crisis, atención médica deficiente y, por supuesto, educación inadecuada. Además, de los beneficios que una sociedad orientada a la educación brinda a sus hijos, una fuerza laboral altamente calificada también generará menos delitos para el público en general. Del mismo modo, Andrew (2019) menciona que la educación es muy importante dado que esta nos ayudará a marcar la diferencia y asumir roles a futuro resolviendo problemas, ya que se obtienen nuevos conocimientos que serán de suma importancia para la vida profesional y el desarrollo del país.

Así también, Enugu (2009) afirma que para decir que se recibe una educación de calidad es necesario cumplir con estos requisitos, los estudiantes deben estar listos a

participar y aprender, apoyado asimismo por el aprendizaje, además los ambientes deben ser saludables, seguros y deben estar protegidos, además se debe brindar un contenido que se refleje en sus currículos y materiales, especialmente en las áreas de alfabetización, para que con ello puedan sacar a flote sus habilidades y su conocimiento, por ello que los docentes que imparten esta educación deben estar capacitados brindando enseñanzas acorde con lo necesitado y que facilite el aprendizaje de los alumnos.

2.2.10. La praxeología de la investigación

La praxeología, permitió sumergirse en aspectos sobre cómo se están dando los cambios en la política nacional docente en evaluación de desempeño; cómo se sintieron los docentes al ser evaluados; si la evaluación mejoró su práctica pedagógica desde la autorreflexión, y cómo se debe reorientar las políticas educativas en la evaluación de desempeño para su sostenibilidad (Arandía y Portales, 2015). La epistemología acercarse a los autores, determinando cuáles son los criterios de sostenibilidad de la política docente en el modelo de evaluación de desempeño docente. Asimismo, definir el paradigma, el enfoque, las teorías y subcategorías que fueron emergiendo desde el recojo de información y el análisis de los documentos.

2.2.11. El análisis axiológico de la investigación

El análisis axiológico, determinó la importancia de la moralidad y la ética en todo el proceso de la evaluación docente, donde los actores exigen al evaluador ser objetivo, imparcial, justo y con autoridad moral, para que así los registros brinden una evaluación auténtica.

2.2.12. La ontología de la investigación

La ontología, permitió asumir la investigación desde un enfoque cualitativo, fue bordada desde el paradigma hermenéutico interpretativo y método cualitativo con un enfoque metodológico basado en la teoría fundamentada (TF) o Grounded Theory, según Strauss y Corbin (1998) “La teoría es el resultado de un proceso analítico que se realiza en forma simultánea a la recolección de datos” (Bernal, 2016, p. 85). Además, se partió con una aproximación filosófica que subyace a nuestra mirada de la realidad social desde un enfoque intercultural sobre los derechos humanos que permite la convivencia y el reconocimiento de la diversidad (Tubino, 2015). Permitiendo aterrizar o atender la política educativa docente de acuerdo a los contextos que presenta cada país, región y localidad, para ello se tomó la filosofía de Bédard (Arandía y Portales, 2015).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio de investigación

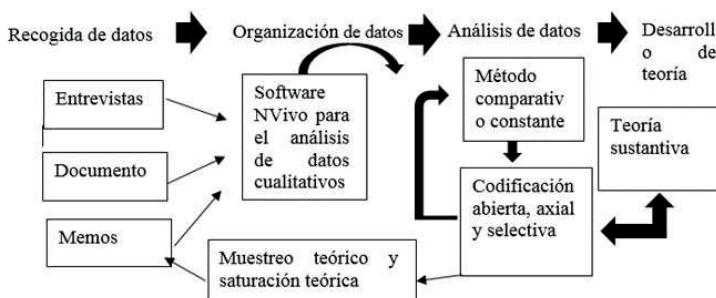
3.1.1 *Tipo de estudio*

Este estudio, un acercamiento a los actores, es una investigación que se enmarcó dentro del paradigma hermenéutico interpretativo, desde la metodología cualitativa (Verd y Lozares, 2016) con el diseño metodológico de la teoría fundamentada (Cuñat, 2007) de análisis de contenido. A un nivel de profundidad integrativo que permitió evaluar la Política Nacional, centrada en su modelo de evaluación de desempeño docente, y determinar los mecanismos que limitan la sostenibilidad del modelo evaluativo (Hurtado, 2007).

Se recolectó información tanto teórica como de las entrevistas, se codificó en forma axial, abierta y selectiva, analizando los datos en forma simultánea, aplicándose las estrategias del método de comparación constante y el muestreo teórico, que permitió encontrar de la categoría, sus características, semejanzas y diferencias, permitiendo interrelacionarse entre ellas. En consecuencia, emergió la teoría.

3.1.2 *Diseño de investigación*

Se hizo uso del diseño no experimental, puesto que las categorías se han ido identificando en el desarrollo de la investigación.



Fuente: Modelo basado Cristina G. Vivar1, María Arantzamendi1, Olga López-Dicastilio1, Cristina Gordo Luis.

3.1.3 *Escenario de estudio*

El escenario de estudio es al nivel regional latinoamericano visto desde el análisis documental y con un recojo de información de las entrevistas al nivel provincial y regional. El trabajar con toda la población es muy difícil, por lo que se decidió trabajar con un grupo, participando directivos, docentes, especialistas, el director de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua y del Director Regional de Educación de Amazonas.

3.1.4 Participantes

Docentes de Educación básica Regular que laboran en el ámbito de la UGEL Bagua, conformados por el Director de la UGEL Bagua, jefe de Gestión pedagógica, docentes, directores de instituciones educativas que participaron en la evaluación de docentes del nivel inicial, directivos y docentes que serán los aplicadores de rúbricas de aula para el año 2020 -2021 y el Director Regional de Educación de Amazonas.

3.2. Técnicas e instrumentos

Técnicas cualitativas, tenemos el Análisis documental: Revisión de la literatura, documentos oficiales de trabajo interno, informes de investigación, evaluaciones generales, autorías realizadas, controles por áreas, artículos, legislación vigente, marco normativo y regulatorio

3.2.1. Herramienta

La entrevista. Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) se refiere a la habilidad de hacer preguntas, así como también atender respuestas. Por otro lado, es la técnica de recolección de los datos, las cuales influyen por las características del entrevistador

3.3. Procedimiento

El paradigma hermenéutico dialógico del análisis documental de los datos de la investigación de muestreo empírico de estudio cualitativo que tuvo como propósito primordial determinar los mecanismos que permitan asegurar la sostenibilidad del modelo de evaluación del desempeño docente, como política nacional educativa, desde el análisis de los actores.

La Teoría Fundamentada como metodología y el apoyo del paquete informático NVivo, desde el análisis de los datos y con las entrevistas realizadas a docentes de Educación Básica Regular, a miembros participantes del comité de evaluación del desempeño docente que evaluaron al nivel inicial y a directivos, especialistas, funcionarios y personas del sistema educativo que están certificados en el instrumento pedagógico rúbricas de observación de aula.

3.4. Método de análisis de información

El estudio tuvo como perspectiva cualitativa debido al enfoque cualitativo con una triangulación dentro de métodos, porque se incluyó un análisis documental, entrevistas individuales que tuvo que codificarse y analizarse separadamente con el software NVivo. Luego, se compararon constantemente para validar los hallazgos y asignar el aporte a la teoría existente.

3.5. Aspectos éticos

Giusti y Tubino (2007) aborda la importancia de los derechos humanos, destacando la necesidad de una acción recíproca entre las personas y el Estado para beneficiar a la sociedad. Se subrayan cuatro conceptos clave: respeto, que implica valorar la integridad y libertad de los demás; solidaridad, que va más allá de la empatía y busca una participación activa en la realidad social; democracia equitativa, que requiere una evaluación continua de la legalidad y validez de las políticas; y justicia, que demanda el trato igualitario y la correcta aplicación de castigos y derechos.

CAPITULO IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO

Objetivo i: Analizar la evaluación de desempeño docente desde la percepción de los actores

Resultados de las entrevistas a grupos de interés.

Resultados de entrevista a directivos, especialistas, funcionarios y actores del sistema educativo de UGEL y DRE certificados en el instrumento pedagógico rúbricas de observación de aula – Región Amazonas

En opinión de los especialistas de la región Amazonas, manifiestan que la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación procura la mejora de la calidad educativa, ya que permite diagnosticar el actual desenvolvimiento del docente en el aula y el empleo de sus recursos respecto de la finalidad ulterior de la misma y la meta programada. Además, propicia la mejora pedagógica continua de incentivar el auto capacitación y actualización. Sugieren que esta no sea punitiva sino retro alimentadora, formadora y de largo proceso.

Los actores idealizan a los evaluadores como profesionales de educación conocedores del marco del buen desempeño directivo, docente y de los procesos didácticos. Expertos en la rúbrica de evaluación para una sesión de aprendizaje; y poseedores de capacidad de observación, objetividad, imparcialidad, comunicación asertiva, empatía y ética.

Los docentes que fueron certificados para ser evaluadores, indicaron que, para ser certificarse como evaluador, fueron capacitados en un taller sobre la aplicación y análisis de las rúbricas de evaluación con sus respectivos criterios, empleándose el análisis de videos, para finalmente ser evaluados respecto de su performance.

Además, propusieron que para la sostenibilidad del modelo evaluativo agregarle la planificación curricular, la optimización del tiempo, el uso de materiales didácticos, y la opinión/relación de los padres. Finalmente, que el ministerio capacite y acompañe a los docentes asegurando una evaluación justa y formativa.

También indicaron sentirse satisfechos por ser parte de la mejora educativa nacional, al mismo tiempo que es una gran responsabilidad al deber, porque deben ser capaces de registrar con justicia y profesionalmente lo observado en cada evaluación.

Expresaron que los instrumentos complicados para evaluar son: las encuestas familiares, el registro del comportamiento y respeto a la convivencia en el aula, y las pautas de la gestión del espacio y los materiales en el aula. En tanto que, respecto de las rúbricas; lo primordial es la comprensión de ésta por el evaluado; se debe ser objetivo, registrar todas las evidencias por criterios de calificación, y tener especial cuidado para razonamiento, creatividad, o pensamiento crítico.

Los expertos proponen entre otras opiniones, la evaluación del impacto del material proporcionado por el ministerio, adicionar la evaluación de la planificación curricular basada

en la evaluación diagnóstica inicial, contextualizar la evaluación docente a la realidad única de cada aula, implementar la formación docente en servicio, formar expertos en capacitación y actualización docente que brinde apoyo permanente a los docentes. Y la elección de directores del Ministerio de educación como resultado de una evaluación a docentes de profesión.

Así mismo, sugieren en los instrumentos de evaluación de desempeño docente, comunicar claramente el desempeño esperado y los criterios de evaluación, en especial en el nivel inicial. Agregar un indicador del patrón de comportamiento estudiantil, así como de las actividades promotoras del razonamiento creatividad y pensamiento crítico. E implementar una evaluación cada dos años en los estudiantes para confirmar el logro de estándares de aprendizaje más que la preocupación por una sola sesión.

La implementación de una política de desempeño docente que trascienda los gobiernos; la creación por parte de los gobiernos locales de convenios para fortalecer vía especialistas las capacidades docentes y de los actores educativos a través del acompañamiento pedagógico, y así poder exigir resultados. Finalmente, el estado debe tanto ser más riguroso en la aplicación de la normatividad, como honrar los incentivos, como reconocer Maestría y Doctorado según Ley de Reforma Magisterial.

Resultados de entrevista a miembros del comité de evaluación de desempeño docente del sistema educativo de UGEL y DRE – Región Amazonas

Los miembros del comité evaluador indicaron estar de acuerdo con la Política Docente de evaluación de desempeño, la consideraron apropiada, y que contribuye a la formación docente. Más expresaron que debe realizarse de manera justa y adecuada según sea el caso.

Al preguntarles si fueron capacitados por la DREA o UGEL, hubo respuestas mixtas, algunos indicaron que el Gobierno Regional de Educación no fortaleció las competencias antes de la evaluación de desempeño docente; no se tuvo ninguna capacitación previa a dicha evaluación. En tanto que otros dijeron que el MINEDU si lo hizo mediante una inducción, o taller de profundización.

En opinión del comité de evaluación docente, manifestaron que el tiempo de capacitación brindado fue corto; por lo que se debe fortalecer las rúbricas, y capacitarlos con mayor número de días en horarios factibles que permitan mejorar calidad educativa de las instituciones.

Como aspectos más difíciles a evaluar mencionaron la evaluación del aula y la retroalimentación, el trabajar con los padres de familia, y el desempeño 2 y Desempeño 5 .

Además, los docentes del comité de evaluación indicaron que se debe realizar evaluaciones continuas para evidenciar con exactitud el rendimiento de los docentes; los evaluadores participantes deben ser idóneos para obtener una evaluación ideal. Y capacitar a los docentes a través de cursos virtuales y presenciales sobre el uso adecuado de las rúbricas.

A su vez, manifestaron considerar pertinente los instrumentos de evaluación a los docentes, recomendando que esta evaluación debe ser por lo menos 2 veces al año y realizar ajustes en la ficha de evaluación respecto a los familiares, cerciorarse que cada docente cuente con un proyecto innovador anual, y brindar un plan de mejora o de acción, según el análisis obtenido por cada docente.

Asimismo, sugieren como mecanismos que permiten la sostenibilidad del desempeño de docente, tener al docente como centro de la evaluación, mantener la Política Nacional Educativa. Además, de mantener a los docentes constantemente capacitados por el Ministerio de Educación. Asimismo, reconocer el desempeño del docente durante el tiempo de evaluación.

Propusieron que, como parte del modelo de evaluación para hacer reflexionar al docente sobre su trabajo en aula, se debe de considerar el desarrollo de talleres de reflexión sobre la práctica metodológica, realizar sesiones de aprendizaje en base a las rúbricas por los directores, y hacer comprender a la evaluación como parte del trabajo en el aula.

Los miembros del comité mencionaron que para ellos la comunicación interpersonal es un proceso de comunicación, el cual se da a través de una actitud abierta frente a un dialogo y de escucha respetando la opinión de los demás.

Para los docentes evaluadores el Compromiso ético se manifiesta en mantener una conducta correcta, practicando valores y principios morales, tales como el respeto a la dignidad ajena y ser veraces más allá de la amistad.

Finalmente, como comité, los docentes sintieron comodidad y aceptación del docente a evaluar, aunque otros percibieron incomodidad y temor, a la vez que el rechazo del docente a evaluar.

Resultados de entrevistas a docentes del nivel inicial que fueron evaluados en el tramo I y II en la Región Amazonas.

En el caso de los docentes evaluados, todos manifestaron que la UGEL, les había informado sobre la evaluación.

Indicaron que el proceso de evaluación se desarrolló de acuerdo a lo establecido por MINEDU, fue personal, a través de la observación de una sesión de clase inopinada y se les comunicó que se brindarían los resultados, pero no lo cumplieron. Además, se desarrolló una encuesta a los padres de familia.

Los educadores indicaron que la Política Nacional procura reconocer las debilidades para ejercer procesos de mejoramiento. Ayuda a organizar mejor su tiempo y predispone la mejora pedagógica continua al incentivar la auto capacitación y actualización. También indicaron debe ser más flexible y en algunos casos no aplicarse, dado que las rúbricas no se cumplen.

Los docentes dividieron sus opiniones sobre los instrumentos de evaluación, así mencionaron que los consideraban descontextualizados y sin tomar en cuenta lo que el docente desea; y por otro lado los hallaron prácticos, bien planteados e interesantes al ayudar a descubrir cómo se desenvolvía cada estudiante.

Los docentes señalaron que lo que más les preocupó durante la evaluación fue el tiempo, porque el primer tramo fue considerado, posteriormente ya no se evaluó, el comportamiento e involucramiento de los niños, la entrevista a los padres de familia. También mencionaron que faltó más estrategias para trabajar las rúbricas de aula.

Afirmaron que, durante el proceso de desempeño en la evaluación, se sintieron estresados, nerviosos, y temerosos al inicio del desarrollo de la misma.

Los docentes consideraron que la evaluación realizada a su práctica docente si evalúo aspectos importantes de su desempeño en el aula. Además, algunos sugirieron considerar los años de servicio de cada docente en esta evaluación.

Sobre los calificadores, los docentes manifestaron que eran personas con conocimiento a fondo de los aspectos y criterios que tenía que evaluar, generaban confianza y estabilidad, pero a su vez sería bueno que dieran a conocer si los evaluados presentaron un correcto desempeño, dejar la ficha de evaluación, teniendo en cuenta que también serían evaluados sus desempeños durante el proceso.

Todos los docentes refirieron que la política de evaluación docente ha mejorado su desempeño. Ellos se sienten con la obligación de demostrar su valía, y mejorar su proceso de enseñanza, empleo de espacios en el aula y trato con los estudiantes. Así proponen actividades e investigaciones que fortalecen la relación estudiante maestro, generando un desarrollo positivo en los estudiantes siendo un factor de motivación para los docentes. En otro lado se pudo observar opiniones donde expresan que no se necesita ser evaluados, porque cada docente debe de realizar sus actividades de manera consciente. Señalaron que, para poder tener mejores resultados sobre el desempeño del docente, la evaluación debe de ser más de un día, un solo día no es suficiente para medir su capacidad. Además, el descuido con respecto a las capacitaciones en base teórica y pedagógica dificulta el crecimiento a los docentes, indicaron que la evaluación no debe ser condicionante más bien continuo, es decir permanente, fortaleciendo lo que el docente necesita para mejorar su práctica pedagógica.

Los actores dieron a conocer que los aspectos de retroalimentación que se debería tomar en cuenta es el hecho de evaluar también a los estudiantes, tener en cuenta una estrategia para cada área, mantener al docente en constante capacitación y actualización sin que este se sienta condicionado y que deben de evaluarlos por un docente del mismo nivel educativo que ellos.

Asimismo, propusieron que se deberían realizar determinadas encuestas para tener conocimiento sobre que desea ser evaluados los docentes, otorgar al docente una rúbrica de evaluación previa, teniendo en cuenta que los padres son una pieza esencial en la educación del niño(a) u adolescente; generar una guía docente, para conocimiento sobre los instrumentos de evaluación.

Resultados de entrevistas a docentes del nivel inicial, primaria y secundaria que serán evaluados en la Región Amazonas

Los docentes que van a ser evaluados en las posteriores manifestaron que la Política Nacional Educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación, es necesaria, pues mejorará la calidad educativa, pero se debe seleccionar al mejor personal o debe ser capacitado. Ellos respaldan la ley de la carrera pública magisterial, pero a su vez exigen retroalimentación a los docentes sobre su desenvolvimiento en el aula, exhortando a los docentes a capacitarse y estar actualizado. También se halló que algunos refirieron que generará inestabilidad, no hay la capacitación docente adecuada, y ha sido mal formulada, responde a modelos de otros países.

Respecto de los instrumentos e indicadores de evaluación, los maestros por evaluar, los consideraron correctos e importantes, pues apuntan a conseguir las metas. La gran mayoría tiene más conocimiento de las rúbricas de evaluación de aula que, de los otros instrumentos de evaluación, conceptualizándolas como herramientas buenas siempre y cuando se realicen capacitaciones. Más también existen los que opinan que los indicadores son complejos, que están mal planteados y que las rúbricas no se ajustan a la realidad, son cerradas y debería permitir más libertad al docente para romper paradigmas. En relación a cómo considera la Política Nacional docente del modelo de evaluación de desempeño, de esta consulta, las opiniones están divididas, mientras unos indican que la Política Nacional sobre evaluación de desempeño no es la adecuada, indicando que es copia de modelos que se realizan en otros países. También, expresan que está mal planteada, y es subjetiva. Y hasta sugieren que sólo se debe aplicar a la educación superior o como una especie de test vocacional. Otros docentes resaltan que la política es positiva pues permite un seguimiento del docente, ayuda a optimizar su desenvolvimiento en el aula.

A su vez indicaron, que son conscientes de que serán evaluados en su desempeño docente, se sentían bien, tranquilos, porque como docente deben estar preparados para toda evaluación, y que con esta evaluación podrán reconocer sus actitudes, fortalezas y debilidades. Algunos indicaron sentirse incómodos, nerviosos y preocupados por sentirse amenazados.

Los aspectos que considera la evaluación en el aula son de suma importancia como: el manejo del clima del aula, monitoreo a los estudiantes, el involucramiento de los estudiantes, el desarrollo de habilidades y aspectos metodológicos de enseñanza. Asimismo, mencionaron que hay aspectos que se deben tomar en cuenta para evaluar el desempeño docente: aspectos socioculturales, valores, psicopedagógicos, la capacitación gratuita MINEDU, DRE, UGEL, aspectos conductuales del estudiante, el contexto donde se desarrollan las prácticas, valoración al docente y las rúbricas de evaluación de aula. Cuando se les preguntó, si siente que la política nacional de evaluación de desempeño docente ha mejorado la del docente, en sus respuestas vertidas se hallaron opiniones contradictorias, hay quienes manifiestan que tanto la calidad docente como el aprendizaje de los estudiantes sí han mejorado, se hallan más activos y atentos a los nuevos enfoques y contenidos; y otros que consideran que lo obtenido es más de lo mismo, y que el estado

debería procurar antes una educación gratuita y de calidad.

Los docentes consultados aún por evaluar, manifestaron considerar como deficiencias en el modelo de evaluación de desempeño docente lo siguiente: la evaluación en una sola sesión, la falta de capacitación y especialización a los docentes, la ausencia de acompañamiento en la práctica, poca sensibilidad, bajo presupuesto para el sector educación, bajos salarios, demasiada rígida, inestabilidad en la política docente, propuestas de gobierno no de políticas. Proponen que se debe agregar indicadores actitudinales que promueva demostrar las habilidades docentes, y mayor información sobre los instrumentos de evaluación.

En opinión de los docentes en espera de ser valorados, aducen que se debe implementar capacitación constante a los docentes, rescatar las mejores prácticas, diseñar un modelo de evaluación completo, estableciendo desempeños y capacidades, seleccionando a los mejores profesionales y otorgando recursos a los docentes. Y dar leyes que favorezcan una jubilación digna al docente.

En referencia a la consulta, las respuestas obtenidas fueron sensibilizar a los docentes, brindarles capacitación en temáticas científicas y medir los conocimientos, evitar los cambios continuos en los currículos, evaluar el aspecto psicológico del docente, desarrollar modelos educativos propios reflejantes de la realidad de cada zona del país, y formular instrumentos de acuerdo a la planificación y contexto del trabajo.

Objetivo ii: Codificar el proceso de análisis de los datos de la información teórica

CODIFICACIÓN	CATEGORIAS (ajuste)
CODIFICACIÓN ABIERTA (identificación de conceptos).	Política nacional de evaluación; competencias de los evaluadores; Procesos de certificación; aspectos de sostenibilidad; sensación de los evaluadores; instrumentos más difíciles de evaluar; rúbricas de evaluación en el aula; criterios de ajustar en instrumentos; mecanismos de sostenibilidad; fortalecimiento de competencias; aspectos para optimizar la evaluación; pertinencia de instrumentos; contenidos de un modelo de evaluación; comunicación interpersonal; compromiso ético; sentir al momento de ser evaluado; información de la evaluación; Procesos de evaluación ; evalúa aspectos importantes; qué faltó a los evaluadores; deficiencias de los instrumentos de evaluación; aspectos para reorientar la política de evaluación, cómo debe ser el Modelo de evaluación de desempeño; PEN; PER, PEL; plan bicentenario; 35 políticas de estado; política nacional de la modernización pública al 202; RM N° 165- 2018 MINEDU; Revisión de políticas educativas 2000-2015; RVM N°284-2019
CODIFICACIÓN AXIAL (comparación constante)	SUBCATEGORIAS

Relación con las categorías con subcategorías	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de sostenibilidad Utilización efectiva del poco presupuesto. -Trabajo con el estado, la sociedad y los docentes. Respeto a los docentes. -Formación incesante. -Implementar un software de seguimiento continuo. Sensibilidad a los docentes sobre el trabajo dedicado. Evaluaciones diferenciadas. Condiciones económicas.
CODIFICACIÓN SELECTIVA (Integración alrededor de una categoría).	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta Nacional Educativa de Evaluación de Desempeño Docente -Conceptos de Educación -Realidad de la Educación en el Perú. - Elementos del Modelo ideal de Evaluación de Desempeño Docente. Metas esperadas. Aspecto legal. -PEN; PER, PEL; plan bicentenario; 35 políticas de estado; política nacional de la modernización pública al 2022; RM N° 165- 2018 MINEDU; Revisión de políticas educativas 2000-2015; RVM N°284-2019

Fuente: Elaboración propia

Objetivo iii: Distinguir los mecanismos que permiten la sostenibilidad de la evaluación de desempeño desde el análisis teórico

Del mismo modo, al preguntarles sobre cuáles serían los mecanismos que permitirían la sostenibilidad de la política evaluativa, expresaron que el presupuesto es un factor importante para poder atender la formación docente y mejorar las condiciones económicas del docente. Seguidamente, expresaron que es importante trabajar estado, sociedad y docentes en forma colaborativa en la mejora de los aprendizajes. Consideran muy importante el trabajo directo con los padres de familia porque son un elemento muy importante para el trabajo en aula. Encima, mencionan que las evaluaciones tienen que ser diferenciadas por regiones y costumbres para que el modelo de evaluación de desempeño docente sea un modelo único a seguir. De manera análoga, se coincidió con las expresiones que brindó la directora de UGEL Bagua, sobre la política nacional educativa de evaluación de desempeño, reafirmando que la evaluación permite identificar dificultades en la práctica docente, pero al preguntarle sobre los documentos de gestión de corto plazo, indicó que estos se deben contextualizar para poder atender la demanda de una educación pertinente, intercultural y bilingüe. Sumado a esto, el fortalecimiento de la identidad de los docentes bilingües.

Objetivo iv: Construir el análisis teórico con triangulación metodológica

Propuesta teórica de la Evaluación de Desempeño Docente

Cuadro General

Dentro de la información teórica obtenida, se ha podido llegar a los siguientes puntos importantes que se debe de considerar para una nueva propuesta nacional de evaluación de desempeño docente: los conceptos de educación según investigaciones y autores, la realidad que vive nuestro país en el ámbito de la educación, elementos que se debe de tener en cuenta para obtener un mejor modelo de evaluación y junto a ello aspectos legales y finalmente las metas esperadas.

Conceptos de Educación según información teórica.

Con la recolección teórica, se llegó a que la educación es fundamental en el desarrollo y proceso humano y que esta debe de ser de calidad y sobre todo brindar equidad, ya que son ejes centrales para la mejora de la educación en nuestro país pluricultural.

Realidad Educativa en el Perú

Cuando nos referimos a la realidad de la Educación en nuestro país, de manera general, se puede observar la mala decisiones en las políticas públicas relacionadas a educación y la gestión pública que ha tenido este ámbito tan importante, ocasionando la desatención a la primera infancia, la ausencia de la inclusión en la educación, en sintonía entre las comunidades y formación bilingüe de cada región y un mal manejo de presupuesto, porque a pesar que se ha incrementado el presupuesto en el año 2018 solo un el 37,8% de estudiantes de segundo grado de primaria, alcanzó un nivel esperado en lectura y el 14,7% en matemáticas. Asimismo, en sexto grado se evaluó en ciudadanía, alcanzando un 33,5 %. Aunado a esto, los resultados del cuarto grado del nivel secundario, en lectura obtuvieron 16,2%; en matemática 14,1%; en Historia Geografía y Economía un 11,6%; y en ciencia y tecnología un 8,5%. Además, en las evaluaciones censales de EIB, son las que tienen menor avance en castellano L2, de los estudiantes evaluados solo lograron en el año 2018 un nivel esperado un 10,4%. En efecto, al nivel nacional. Si analizamos los resultados de la prueba PISA, los resultados del año 2018 son alentadores, pero no suficientes, ocupamos el 64 puesto de 77 países evaluados, claro se ha mejorado en 3 puntos en lectura; 13 puntos en matemática; y siete puntos en ciencia, entre el año 2015 al 2 y es cuando se puede afirmar que la educación en nuestro país no ha cumplido sus promesas de universalidad y calidad. Muchas veces los docentes realizan métodos de aprendizaje basados en una práctica rutinaria y mecánica, y aunque muchos docentes tomen como inadecuada una evaluación, a veces es necesario para conocer el desarrollo

de ellos mismos y de los estudiantes y poder tomar decisiones inmediatas para una mejora continua.

Elementos del Modelo Ideal de la Evaluación de Desempeño

Un aspecto importante a tratar son los elementos del modelo ideal, ya que la evaluación docente es un implemento cuyo fin es optimizar la política nacional en formación docente y la calidad educativa, la cual da credibilidad a la carrera pública magisterial. Como objetivos estratégicos del Proyecto Nacional Educativo, se plantea tener en cuenta el sustituir una educación que produzca igualdad, se debe considerar dentro de esta hacer universal la educación inicial, ya que la mitad de los niños de 4 y 5 años no se encuentran dentro del sistema educativo, de igual manera que todas las instituciones deben de recibir paquetes de insumos para el desarrollo de su aprendizaje. Los estudiantes alcanzan aprendizajes adecuados y de calidad, a través de la entrega de guías metodológicas para estudiantes y docentes, el fortalecimiento del rol pedagógico, el poder establecer estándares de aprendizaje y junto a ello diseñar un currículo de manera regional que garantice el aprendizaje. Con el fin de lograr una docencia con objetivos, donde se pueda generar normas precisas de la buena docencia, restaurar y fortalecer la formación docente e implementar la carrera pública magisterial.

Asimismo, el poner en orden una gestión ética que va dirigida a la participación y descentralización, el proporcionar la creación y la creación en el ambiente de la educación y el poder romper fronteras de una educación cerrada. Como elementos de la evaluación, este tiene como fin afirmar hasta qué grado se han desarrollado las competencias y desempeño profesional en el aula, a la vez debe de considerar criterios de evaluación, pautas de observación y materiales de aula, las visitas que se dan para la aplicación de la evaluación son de manera inopinada. En el 2016, el PEN, plantea 4 tipos de evaluaciones: un primer concurso de ascenso de la 1° y 2° escala salarial, para directores de UGEL, las evaluaciones de desempeño docente y para la ubicación de directivo de áreas de gestión pedagógica en UGEL y DRE.

Aspectos legales

Respecto a aspectos legales, se debe de tener en claro que el MINEDU es el ente encargado de precisar, conducir y concertar la política educativa. La evaluación es necesaria, salvo que algunos docentes, que en el momento de la evaluación estén de licencia u ocupen un cargo en otra área, la ley de Reforma Magisterial N°29944 y la ley N°3054, donde se modifican los artículos 11, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 33, 35, 38, 39, 41, 42, 48, 57, 60, 65 y la Tercera Disposición Complementaria donde mencionan las ocho escalas magisteriales y los cuatro ámbitos de desempeño laboral.

Asimismo, se establece la estabilidad en la carrera pública mediante una prueba de desempeño docente, la cual se realiza cada 5 años, pero si el docente no aprueba la evaluación recibe retroalimentación para que a través de ello fortalezca sus capacidades para luego participar de una evaluación extraordinaria, si esta se desaprueba se le retira de la carrera pública magisterial, considerada por ello como una evaluación punitiva, porque inversamente no se está fortaleciendo la revalorización de la docencia como la dignificación salarial en función a capacidades acreditables, el desarrollo profesional impulsado a la investigación e innovación.

Metas Esperadas.

Respecto a las metas esperadas, se desea obtener retroalimentación de instituciones encargadas, teniendo como referencia experiencias en corporaciones internacionales, la creación de nuevas estrategias, soporte pedagógico para escuelas polidocentes, multigrado y unidocentes, la evaluación permita diagnosticar el intelecto, las aptitudes y competencias de los servicios, los cambios en el sistema educativo para la mejora, el desarrollo de la propuesta a 2021, oportunidad y mejores resultados, que sean de calidad y que todos tengan acceso, tener una gestión descentralizada y libre que obtiene soluciones y es financiada con igualdad, por una humanidad educada y ciudadanos comprometidos por su comunidad. Del análisis de los documentos y de las entrevistas, se realizó la triangulación teórica determinándose los aportes a la teoría, la cual determinó los mecanismos de sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente.

Objetivo v: Proponer un modelo de Política Nacional Educativa en evaluación de desempeño docente contenido los mecanismos de sostenibilidad desde los actores (ver anexo 1).

CAPITULO V. DISCUSIÓN

Del resultado de la comparación constante entre la teoría emergente y el marco teórico, los aportes a la teoría existente son: los conceptos de educación según investigaciones y autores, la realidad que vive nuestro país en el ámbito de la educación, elementos que se debe de tener en cuenta para obtener un mejor modelo de evaluación, junto a ello aspectos legales y finalmente las metas esperadas.

Con la recolección teórica y el marco teórico, se determinó que la educación es la base para el desarrollo y proceso humano y que esta debe de ser de calidad y sobre todo brindar equidad, ya que son ejes centrales para la mejora de la educación en nuestro país pluricultural. Cuando nos referimos a la realidad de la Educación en nuestro país, de manera general se puede observar la mala gestión que ha tenido este ámbito tan importante, desde la desatención a la primera infancia, la ausencia de la inclusión en la educación en sintonía entre las comunidades y formación bilingüe de cada región y un mal manejo de presupuesto, porque a pesar que se ha incrementado el presupuesto en educación, en el año 2018 solo un el 37,8% de estudiantes de segundo grado de primaria, alcanzó un nivel esperado en lectura y el 14,7% lo alcanzó en matemáticas.

Asimismo, en sexto grado se evaluó en ciudadanía, alcanzando un 33,5 %. Aunado a esto, los resultados del cuarto grado del nivel secundario, en lectura obtuvieron 16,2%; en matemática 14,1%; en Historia Geografía y Economía un 11,6%; y en ciencia y tecnología un 8,5%. Además, en las evaluaciones censales de EIB, son las que tienen menor avance en castellano L2, de los estudiantes evaluados solo lograron en el año 2018 un nivel esperado un 10,4%. En efecto. Si analizamos los resultados de la prueba PISA, los resultados del año 2018 son alentadores, pero no suficientes, ocupamos el 64 puesto de 77 países evaluados, claro se ha mejorado en 3 puntos en lectura; 13 puntos en matemática; y siete puntos en ciencia, entre los años 2015 y 2018. Por esta razón, nos encontramos por debajo de otros países sudamericanos y aún hay mucho que trabajar, porque hay un 50% de estudiantes que se ubican en los niveles más bajos. En tal sentido, se puede afirmar que la educación en nuestro país no ha cumplido sus promesas de universalidad y calidad, porque a veces los docentes realizan métodos de aprendizaje basados en una práctica rutinaria y mecánica, y aunque muchos tomen como inadecuada una evaluación de desempeño, a veces es necesario conocer el desarrollo de ellos mismo y de los estudiantes, para poder tomar decisiones y propuestas de mejora para una mejora continua. La teoría del nuevo modelo de evaluación de desempeño docente según el análisis encontrando la relación entre las categorías sus propiedades y dimensiones, considera que se debe sustituir la educación que produce desigualdades por una educación inclusiva, porque aún existen brechas en niños de 4 y 5 años que no están en el sistema educativo y que son las políticas estatales las que tienen que buscar el desarrollo óptimo y oportuno de las capacidades cognitivas de los estudiantes y que para ello se tendrá que fortalecer en insumos a las instituciones educativas.

En suma, los docentes tienen que pasar de un ejercicio muy poco profesional a una docencia con aspiraciones de excelencia, para ello se tiene que restaurar y fortalecer la formación docente, donde los estándares tienen que estar claros para que así, se tenga que seguir implementando la carrera Pública Magisterial. Además, debe proporcionar las innovaciones educativas. Por otro lado, es importante tener una gestión ética, orientada a la participación y descentralización. Aparte, se deben romper paradigmas de una educación encerrada y esquematizada.

La política nacional docente en el modelo de evaluación de desempeño, está respaldada por aspectos legales considerados en un primer lugar al Ministerio de Educación, La ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias, al Marco de Buen Desempeño Docente, el Proyecto Educativo Regional , el Proyecto Educativo Local y los Proyectos Educativos Institucionales, porque son a través de ellos que se implementan las políticas docentes, entonces se busca la profesionalización de la función pública como fuente generadora de funcionarios y servidores idóneos donde las políticas se establezcan de acuerdo a las necesidades de cada región, localidad y deben aterrizar en las instituciones educativas. También, es importante fortalecer la revalorización de la docencia como la dignificación salarial en función a capacidades acreditables, el desarrollo profesional impulsado a la investigación e innovación para que así, el docente se sienta retado para reorientar su formación docente y su práctica pedagógica. La evaluación aplicada debe ser formativa para retroalimentar en su momento por las instituciones que se encuentran más cercanas a ellos. A decir verdad, la evaluación sumativa es una evaluación que también debe ser aplicada para recoger evidencias en un proceso y luego se debe volver a retroalimentar, así los resultados serían mejores en la educación.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES

1. La Política Nacional Docente en el modelo de evaluación de desempeño docente está centrada en el logro de aprendizaje de los estudiantes, por ello, la toma de decisiones es un factor muy importante para mejorar las políticas educativas, entendiendo a la educación como la base para el desarrollo y proceso humano.
2. La realidad educativa en nuestro país es otro punto que es de atención inmediata, donde existe una inadecuada atención a las necesidades que tienen los estudiantes, por el poco presupuesto asignado a educación, que trae consigo, una educación segregada, sin equidad y de calidad. En ese mismo contexto, los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales son poco alentadoras. Es por esta razón que se buscó proponer un modelo descentralizado que permita fortalecer las competencias docentes desde sus instrumentos de gestión de mediano plazo así mejorar los logros de aprendizaje.
3. En los elementos de aportes al modelo de evaluación de desempeño docente, se busca en los docentes cambios en su formación profesional y de excelencia, para que el docente rompa esquemas en su enseñanza, mediante la investigación. Asimismo, una gestión ética, participativa y descentralizada, donde los estudiantes e instituciones mejoren los logros de aprendizajes.
4. Existen instituciones, documentos, leyes y normativas que regulan la política nacional docente en el modelo de evaluación de desempeño, pero que aún existe desconocimiento de los instrumentos de evaluación, permitiendo una desinformación y rechazo a la evaluación. Aunado a esto, la poca asignación de presupuestos al sector educación y el de garantizar un retiro apropiado a los docentes.
5. Las metas esperadas por la evaluación de desempeño docente, están centradas en brindar retroalimentación por reflexión de las instituciones encargadas a través del resultado obtenido, aplicándose diversas estrategias de mejora en las instituciones que la necesitan. El centro de Nacional de Planeamiento Estratégico, respalda al Proyecto Educativo Nacional, estableciendo alcanzar seis objetivos al 2021.
6. Los mecanismos de sostenibilidad del modelo de evaluación de desempeño docente, permite reorientar las metas esperadas, atendiendo los requisitos formativos de los docentes desde los instrumentos de gestión descentralizada para así fortalecer al Proyecto Educativo Nacional y tener sostenibilidad en el modelo de evaluación de desempeño docente.
7. La teoría fundamentada permite representar la realidad social desde los actores y brindar aportes a la teoría existente.

CAPITULO VI. PROPUESTA

MODELO DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN POLITICA NACIONAL DOCENTE: MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE HERMENÉUTICO, DESDE EL DIÁLOGO INTERCULTURAL

1. Síntesis de la necesidad identificada.

La construcción de un modelo de política pública al goce efectivo de derechos, donde los actores principales encuentren significado a la evaluación, porque al conversar podemos interpretar lo que escuchamos y darle un significado propio que permita argumentar nuestras ideas, para tener relación con la nueva gestión pública, y siendo la educación un objetivo principal de mejorar los aprendizajes, nos hemos centrado en cinco aspectos fundamentales que se han obtenido como teoría de la investigación, donde es importante conocer los avances en la política educativa centrada en la evaluación de desempeño docente que arrastra necesidades muy importante que se tienen que atender de forma emergente, desde las políticas de la escuela hasta llegar a los instrumentos de gestión descentralizada a corto plazo, y a largo plazo, ya que el único responsable de mejorar las políticas públicas es el estado y sus gobiernos descentralizados.

Asimismo, se han descubierto elementos básicos para obtener un modelo de evaluación de desempeño docente, como tomar decisiones de acuerdo al Proyecto Educativo Nacional, porque es allí donde se definen los diagnósticos, lineamientos y políticas en materia educativa, los objetivos de la formación docente, la calidad educativa, enseñanza multicultural que permita atender con docentes a zonas con mayor necesidad, no obstante se trabaja al revés, porque el PEN se está implementando en forma directa sin haberse hecho un análisis al PER Y PEL de las diferentes regiones y localidades. Los aspectos legales es otra de las categorías en que se menciona en la teoría fundamentada, tenemos como principal aspecto la educación inclusiva pertinente a la diversidad cultural. En el anexo 1 se presenta la propuesta teórica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdu, A. (2017). Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals . Northwest Journal of Educational Studies, 103-113.

Alvarez, L. S. (2000-2015). Informe Nacional del Perú. Revisión de políticas educativas. Informe sobre las políticas actuales. Lima.

Alza, C. (21 de junio de 2013). Espacio para el análisis y la propuesta. Obtenido de carlosalzabanco.wordpress.com/: <https://carlosalzabanco.wordpress.com>

Andrew. (11 de Febrero de 2019). ForexTradingCoach. Obtenido de The Importance of Good Quality Education: <https://theforextradingcoach.com/the-importance-of-good-quality-education/>

Arandía, O. y Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: Una perspectiva filosófica. AD-minister, 123-147.

Arobes, S.; Arciniega, A. y Ormea, B. (2015). Hacia la construcción de un modelo de gestión pública orientado. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública,, 1-8.

Artés, J. et al. (2014). Research Evaluation and Professors Teaching Performance. Educación and Science, 1-24.

Beca, C. y Cerri, M. (2015). Políticas docentes como desafío de Educación Para Todos más allá del 2015. Apuntes, Educación y Desarrollo, 1-15.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: PEARSON.

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. La Sabana, Colombia: PEARSON. Berrios, M. (10 de abril de 2019). Este año no habrá evaluación de desempeño para docentes.

La República, pág. 19.

Blume, H. (11 de Enero de 2020). Los Angeles Times. Obtenido de Newsom's budget includes \$900 million to address California teacher shortage: <https://www.latimes.com/california/story/2020-01-11/newsoms-budget-includes-900-million-to-address-california-teacher-shortage>

Bokova, I. (01 de Enero de 2016). Effective teacher policies. Obtenido de Education International: <https://www.ei-ie.org/en/detail/4505/effective-teacher-policies>

Brad, J. (28 de Marzo de 2019). National Association of Secondary School Principals. Obtenido de Three steps to improve teacher performance: <http://blog.nassp.org/2019/03/28/three-steps-to-improve-teacher-performance/>

Businge, C. (15 de Enero de 2020). New Vision. Obtenido de What is the new National Teachers policy?: https://www.newvision.co.ug/new_vision/news/1498331/national-teachers-policy

Cadez, S.; Dimovski V. & Zaman, M. (2017). "Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality". Studies in Higher Education, 1455- 1473.

Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *La Revista Peruana de Investigación Educativa*, 5-30.

Casanova, J. (2017). "Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards ". *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2973-2981.

Castaño, J. (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. Barcelona: Universidad de Barcelona.

CEPLAN. (02 de Mayo de 2017). Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD. Obtenido de Centro Nacional de Planeamiento Estratégico: <https://www.ceplan.gob.pe/organizacion-ceplan/normas-legales/>

CNE. (2016). Líneas prioritarias de política educativa al 2021, año del Bicentenario: acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país. LIMA: Consejo Nacional de Educación.

Cuenca, R. y Stojnic, L. (2008). La cuestión docente Perú: carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional. Reseña. BUENOS AIRES, TUCUMAN: FLAPE.

Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes. Lima: Diálogo Interamericano e Instituto de Estudios Peruanos.

Cuñat, R. (2007). Aplicación de la Teoría Fundamentada(Grounded Theory) al estudio del proceso de creación de Empresas. DIALNET, 1-13.

Dowd, M. (20 de Julio de 2018). Chron. Obtenido de Importance of Becoming a Teacher: <https://work.chron.com/importance-becoming-teacher-2258.html>

Enugu, S. (2009). Features of Quality Education. University of Science and Tecnology, 1-6.

Galván, J. y Fariás, G. (2018). Características Personales y Práctica Docente de profesores universitarios y su relación con la evaluación de desempeño. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-25.

Gálvez, E. y Millan, H (2015). Modelo de evaluación de desempeño docente para el domminio 1: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el marco del buen desempeño docente. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú.

Gelfman, R. (16 de Noviembre de 2018). University World News. Obtenido de Transformation through teaching excellence: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20181114104938158>

Gibbons, A. (03 de Enero de 2020). Tes. Obtenido de Teacher training framework sets bar 'worryingly low': <https://www.tes.com/news/teacher-training-framework-sets-bar-worryingly-low>

Giusti, M. y Tubino, F. (2007). Débates de la ética contemporánea. En S. L. F., Ética y derechos humanos (págs. 177-183). Lima: Atenea E.I.R.L.

Goodwin, B. & Slotnik, W. (25 de Marzo de 2019). Phi Delta Kappan. Obtenido de Desacreditando el mito de la meseta de rendimiento docente: <https://kappanonline.org/teacher-performance-plateau-slotnik-goodwin/>

Hinnant, B. (2016). Education Policy Influence Efficacy: Teacher Beliefs in their Ability to Change Education Policy. International Journal of Teacher Leadership, 1-27.

Hurtado, J. (2007). Metodología de la Investigación Guía para la comprensión holística de la ciencia. España: Quirón Ediciones.

Hytten, K. (2015). Ethics in Teaching for Democracy and Social Justice. DEMOCRACY & EDUCATION.

Jesus, N. et al. (2017). Evaluation of teaching performance in Higher Education: Students Perspectives and teaching management indicators. Proceedings of INTED2017 Conference, 4565-4571.

Jiménez, R. (2016). La Evaluación en la Educación para la sostenibilidad desde el Paradigma de la Complejidad(tesis de postgrado). Valladolid (España): Universidad de Cádiz.

John, P. (2012). Analyzing Public Policy (2º Edición ed.). Nueva York: Routledge.

Kim, V. (2018). Evaluation models in educational program: strengths and weaknesses. VNU Journal of Foreign Studies, 140-150.

Lyde, A.; Grieshaber, D. & Byrns, G. (2016). "Rendimiento docente de la facultad: percepciones de unMétodo de evaluación de múltiples fuentes (MME)". Revista de la Beca de Enseñanza y Aprendizaje, 82-94.

Martínez, G.; Guevara, A. y Vallez, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai, 123-134.

MINEDU. (2003). Propuesta por la Nueva Docencia. LIMA: Ministerio Nacional de Educación.

MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. LIMA: Corporación Gráfica Navarrete .

MINEDU. (2013). LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N°29944 . Lima: Ministerio de Educación.

MINEDU. (2016). Guía para formular e implementar el Proyecto Educativo Institucional. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

MINEDU. (Julio de 2018). Ley de Reforma Magisterial N°29944 y sus modificatorias.

Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas> MINEDU. (2018). Resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes. LIMA: Ministerio Nacional de Educación.

Municipalidad Provincial de Bagua. (2009). Proyecto Educativo Local. Bagua Grande: Grafica zulicetty E.I.R.L.

Hidalgo, N. (2018). Otra evaluación de desempeño es posible. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5-7.

Nazarena, P. (2016). Evaluación de Políticas y Programas públicos: Un aporte al fortalecimiento del Estado(tesis de postgrado). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

NU.CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. NACIONES UNIDAS,SANTIAGO: CEPAL.

OCDE. (2016). Avanzando hacia una mejor educación para Perú. AMERICA LATINA: OCDE.

Pérez, C. (2019). Aceramiento Metodológico a la investigación en Gestión Pública. Chiclayo: Biblioteca Nacional del Perú.

Reed, D. (6 de Marzo de 2019). Study . Obtenido de The Fight for Quality Education Is More Important Than Ever: <https://studybreaks.com/thoughts/the-fight-for-quality-education-is-more-important-than-ever/>

Rhodes, J. (n.d.). Learning Citizenship? How State Educación Reforms Affect parents . Roberts, N. & Foster, D. (16 de Diciembre de 2019). Parliamentary business. Obtenido de

Initial teacher training in England: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06710>

Salariche, S. (3 de Setiembre de 2015). Education Week. Obtenido de Teacher Evaluation: An Issue Overview: <https://www.edweek.org/ew/section/multimedia/teacher-performance-evaluation-issue-overview.html>

Shwendiman, D. (15 de Enero de 2020). Now This. Obtenido de Florida Teachers Protest for More Education Funding: <https://nowthisnews.com/news/florida-teachers-protest-for-more-education-funding>

Solheim, K. (13 de Noviembre de 2017). Centre for learning Environment. Obtenido de Importance of teacher learning for students' achievement: <https://laringsmiljosenteret.uis.no/reseach-and-development-projects/classroom-interaction-for-enhanced-student-learning-ciesl/news/importance-of-teacher-learning-for-students-achievement-article127646-24409.html>

Tubino, F. (2015). LA INTERCULTURALIDAD EN CUESTIÓN. LIMA: FONDO EDITORIAL.

UNESCO. (2017). Revisión de las políticas educativas 2000-2015. Lima: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Verd, J. y Lozares, C. (2016). Introducción a la investigación cualitativa. España: SÍNTESIS, S.A.

Villalobos, C. et al. (2017). Inicial Training of teachers for inclusive education in Chile. Social & Behavioural Sciences, 901-916.

ANEXOS

ANEXO 1. MODELO DE PROPUESTA DE SOLUCIÓN

POLITICA NACIONAL DOCENTE: MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE HERMENÉUTICO, DESDE EL DIÁLOGO INTERCULTURAL

1. Síntesis de la necesidad identificada.

La construcción de un modelo de política pública al goce efectivo de derechos, donde los actores principales encuentren significado a la evaluación, porque al conversar podemos interpretar lo que escuchamos y darle un significado propio que permita argumentar sus ideas, para tener relación con la nueva gestión pública, y siendo la educación un objetivo principal de mejorar los aprendizajes, nos hemos centrado en cinco aspectos fundamentales que se han obtenido como teoría de la investigación, donde es importante conocer los avances en la política educativa centrada en la evaluación de desempeño docente que arrastra necesidades muy importante que se tienen que atender de forma emergente, desde las políticas de la escuela hasta llegar a los instrumentos de gestión a corto plazo, y a largo plazo, ya que el único responsable de mejorar las políticas públicas es el estado .

Asimismo, se han descubierto elementos básicos para obtener un modelo de evaluación de desempeño docente, como tomar decisiones de acuerdo al Proyecto Educativo Nacional, porque es allí donde se definen los diagnósticos, lineamientos y políticas en materia educativa, los objetivos de la formación docente, la calidad educativa, enseñanza multicultural que permita atender con docentes a zonas con mayor necesidad, no obstante se trabaja al revés, porque el PEN se está implementando forma directa sin haberse hecho un análisis al PER Y PEL de las diferentes regiones y localidades. Los aspectos legales es otra de las categorías en que se menciona en la teoría fundamentada, tenemos como principal aspecto la educación inclusiva pertinente a la diversidad cultural, la ley de Reforma Magisterial y sus modificatorias, el MBDD, los Proyectos Educativos Regionales, los Proyectos Educativos Locales y el Proyecto Educativo Institucional.

Es más, todo modelo tiene que tener metas, centradas en la retroalimentación para mejorar los logros de aprendizaje. En conclusión, se propone generar espacios actos para el diálogo intercultural.

2. Objetivos de la Propuesta

Objetivo general

Reorientar la Política Nacional en evaluación de desempeño docente con participación activa de los actores, estableciendo los pasos para planificar, implementar y mantener un

modelo de evaluación de calidad contextualizado, y establecido en su Proyecto Educativo Regional, Local e Institucional.

Objetivos específicos

1. Contextualizar la política educativa y la formación docente de acuerdo a sus necesidades que emergen desde la investigación en las Direcciones Regionales de Educación y UGEIs.
2. Permitir la participación activa de los actores, en el planteamiento de políticas docentes desde sus planes regionales, locales e institucionales.
3. Proporcionar las herramientas necesarias de mejora continua que permitan identificar problemas a corto plazo, sus causas y proponer de acciones de mejora desde el autorreflexión de los actores.
4. Fortalecer las competencias de los directivos, para que asumen su rol evaluador, aplicando una evaluación formativa y sumativa y que deben estar establecidos en sus documentos de gestión en mejora de los aprendizajes.

Andamiaje filosófico desde el rombo de Bédard a la Política Nacional Docente en el modelo de evaluación de desempeño.

a. Encuadre Praxeológico.

Desde la prexeología se podrá visualizar las diferentes conductas humanas y las actividades que surgirán de las interacciones propuestas, pero que no todos los actores ayudarán a alcanzar las metas propuestas, ya que algunos serán obstáculos para avanzar. En efecto, ese problema se vuelve una oportunidad para tomar decisiones de mejora en la propuesta.

b. Encuadre Epistemológico, permitirá evaluar la propuesta según cronogramas establecidos, que permitirán recoger evidencias desde la reflexión crítica y autocrítica de los actores, y que la propuesta se vuelva un proyecto de investigación cualitativa, que se irá validando desde su implementación hasta su finalización.

c. Encuadre Axiológico, en toda propuesta tiene que ir de la mano los valores morales y culturales. Asimismo, las costumbres que tienen cada sociedad, porque la propuesta, se puede contextualizar a diversos espacios tanto provinciales como distritales. Asimismo, a la cultura intercultural Bilingüe. En conclusión, se busca en bien común, que es la mejora de la educación.

d. Encuadre Ontológico, propuesta que surge del paradigma cualitativo con profundización de la teoría fundamentada, que ha permitido aportar a la teoría ya existente sobre la Política Nacional Docente Modelo de Evaluación de Desempeño Docente en la Educación Básica Regular un acercamiento a los actores, en un modelo de evaluación de desempeño docente hermenéutico, desde el diálogo intercultural que permita la participación activa de los actores principales.

3. Soporte legal.

Norma /número	Nombre	Resumen
RM N°138- 2018-MINEDU/RM N°165-2018- MINEDU/	Modelo de evaluación de desempeño docente	En el modelo se establecieron cuatro instrumentos de evaluación como son: rúbricas de evaluación de aula (2 variantes); pautas de observación del espacio y los materiales en el aula; encuestas a las familias, y pauta de la valoración basada en la evidencia.
Ley N° 28044	Ley General de Educación	Aprobada por consenso el 2003, enumera los deberes y derechos que les corresponden al docente como: desarrollar actividades que aseguren el logro de los aprendizajes.
Ley N° 29944 y sus modificatorias	Ley de Reforma Magisterial	Recoge elementos esenciales de la Ley General de Educación, con la participación activa del Consejo Nacional de Educación, docentes e instituciones diversas aunaron su esfuerzo junto con el Ministerio de Educación implementar una nueva política docente que ofrezca posibilidades de desarrollo profesional a través de la meritocracia.
Basado en el artículo 81º de la Ley General de Educación	PEN	El Proyecto Educativo Nacional (PEN) es el plan estratégico que define diagnósticos, objetivos, lineamientos y políticas en materia educativa a nivel nacional, elaborado a través de un proceso participativo que se alimenta de los Proyectos Institucionales, Proyectos Educativos Regionales y Proyectos Educativos Locales (MINEDU).
Basado en la ley general de Educación N° 28044	MBDD	Es el primer peldaño en el proceso de la implementación de las políticas públicas, dirigidas a fortalecer el desempeño docente (MINEDU).
Basado en la ley general de Educación N° 28044 y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944	MBDD	El Marco de Buen Desempeño Docente donde se enmarca la gestión, en la mejora de los aprendizajes. Asimismo, la orientación a los procesos pedagógicos, para la mejora de los aprendizajes (MINEDU).
Basado en la ley general de Educación N° 28044	PER	Es el principal instrumento de gestión educativa de los gobiernos regionales, elaborado en el marco del PEN, con la participación de la sociedad organizada (MINEDU).

4. Plan de actividades.

De acuerdo a las dimensiones de las categorías se detallan las siguientes actividades a desarrollar.

Nº Ord.	Actividad	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsable
1	Foro virtual de conceptualización de acciones de la política educativa en evaluación de desempeño docente y educación.	Promover una amplia reflexión sobre la gestión educativa en un marco de brindar una educación de calidad.	Porcentaje de actores sociales que participan en el foro virtual.	30	/ junio y diciembre	Equipo o de gestores públicos regional
2	Congreso de la realidad educativa en el Perú, región y provincia	Crear espacios de reflexión y flexibilización sobre la realidad educativa desde el análisis de diversos actores de la sociedad civil y organizada.	Porcentaje de actores sociales que logran conocer la realidad educativa nacional y latinoamericana	25	abril /julio/ noviembre/	Equipo de gestores públicos regional
3	Congreso sobre el Proyecto Educativo Nacional, MBDD, Ley de Reforma Magisterial, PER y PEL.	Abrir la posibilidad para el diálogo entre especialistas, maestros y estudiantes.	Porcentaje de especialista, docentes y estudiantes que interactúan entre sí sobre aspectos que se tienen que implementar en el PEN, con aportes en el proceso el PER PEL Y PEI	30	(febrero / julio y diciembre)	Equipo de gestores públicos
4	Producción artículos relacionados a la política educativa	Promover en los actores la investigación social de las políticas educativas Centradas en la investigación educativa en mejora de su práctica docente.	Porcentaje de actores educativos que realizan investigación centradas en la evaluación de desempeño docente.	20	Junio y octubre	Equipo o de gestores públicos

5. Proyecciones y resultados

Indicador	Resultado proyectado
Porcentaje de actores sociales que participan en el foro virtual	El 60% de los actores sociales participaron en el foro virtual argumentando sus aportes a la política nacional educativa.
Porcentaje de actores sociales que logran conocer la realidad educativa nacional y latinoamericana.	El 80% de los actores sociales participan en el congreso y conocen la realidad educativa en el país y en Latinoamérica.
Porcentaje de especialista, docentes y estudiantes que interactúan entre si sobre aspectos que se tienen que implementar en el PEN, con aportes en el proceso el PER PEL Y PEI	El 90% de actores educativos participan en el congreso e interactúan brindando sus aportes para realizar ajustes al PEL y PEI y así se retroalimenta el PEN.
Porcentaje de actores educativos que realizan investigación centradas en la educativa en mejora de su práctica docente y de los aprendizajes.	El 100% de actores educativos se dedican a ser investigación en mejora de su práctica docente

Para el cumplimiento de las actividades propuestas en el logro de los objetivos y metas del **Modelo De Política Nacional De Evaluación De Desempeño Docente Descentralizado**.

6. Sistema de monitoreo y control.

Para mejorar el modelo de Política Nacional de Evaluación de Desempeño Docente, se planteó el siguiente sistema de monitoreo y control.

Indicador	Frecuencia de revisión	Escalas de logro				
		Pendiente	En proceso	Por lograr	Logrado	Superado
Porcentaje de actores sociales que participan en el foro virtual.	Semestral	x				
Porcentaje de actores sociales que logran conocer la realidad educativa nacional y latinoamericana.	Trimestral	x				
Porcentaje de especialistas, directivos, docentes y estudiantes que interactúan entre si sobre aspectos que se tienen que ajustar en el proceso al PEN, PER, PEL y PEI.	Cada cinco meses	x				
Porcentaje de actores Educativos que realizan investigación centradas en la investigación educativa en mejora de su práctica docente.	Cada cuatro meses	x				

7. Recurso

Humanos

Gestores públicos, especialistas, docentes, directivos, dirigentes de la sociedad civil y organizada.

Materiales

Los recursos serán financiados por alianzas estratégicas con los gobiernos locales, UGEIs e instituciones privadas.

Proyectores, papelotes, plumones, cintas masking tape y laptops.

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

ENTREVISTAS A LOS ACTORES

ENTREVISTA INDIVIDUAL A DOCENTES DEL NIVEL INICIAL QUE FUERON EVALUADOS EN EL TRAMO I Y II EN LA REGIÓN AMAZONAS

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo los docentes del nivel inicial de la región Amazonas enfrentaron el reto a la evaluación de desempeño docente de las instituciones educativas de la región Amazonas en el año 2017-2018.

Edad: **Género:** **I. E:**

INSTRUCCIONES: Distinguida docente: Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente. Para ello te agradeceríamos que contestes las siguientes preguntas, pues tu opinión es muy importante para nosotros.

PREGUNTAS

1. ¿Estabas informada que ibas a ser evaluada?
2. ¿Cómo fue el proceso de evaluación?
3. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?
4. ¿Qué le pareció la formulación de los instrumentos de evaluación de la política de evaluación docente?
5. ¿Qué instrumentos consideras que fueron más tediosos en la evaluación de desempeño docente? ¿Qué crees que faltó?
6. ¿Cómo se sintió durante todo el proceso de evaluación de desempeño docente?
7. ¿Siente que la evaluación de desempeño, evalúo aspectos importantes de su práctica docente? ¿Qué se aspectos crees que faltó evaluar?
8. ¿Qué crees que les faltó a los evaluadores? ¿por qué?
9. ¿Explique si siente que la política nacional educativa de evaluación docente ha mejorado la calidad del docente y los aprendizajes de los estudiantes? ¿Por qué?
10. Según usted, ¿cuáles crees que son las deficiencias de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
11. ¿Qué aspectos cree usted que se tiene que reorientar en la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
12. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?

ENTREVISTA INDIVIDUAL A DOCENTES DEL NIVEL INICIAL, PRIMARIO Y SECUNDARIO QUE VAN A SER EVALUADOS EN LA REGIÓN AMAZONAS

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo los docentes del nivel inicial, primario y secundario de la región Amazonas que enfrentarán el reto a la evaluación de desempeño docente de las instituciones educativas de la región Amazonas en el año 2020 -2021

Nivel: Género:

INSTRUCCIONES: Distinguido(a) docente: Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente.

Para ello te agradeceríamos que contestes las siguientes preguntas, que es anónimo, pues tu opinión es muy importante para nosotros.

1. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?
2. ¿Qué le parece la formulación de indicadores e instrumentos de evaluación de la política de evaluación de desempeño docente?
3. ¿Cómo considera usted la política nacional de evaluación de desempeño docente? ¿por qué?
4. ¿Cómo te sientes sabiendo que vas a ser evaluado en tu desempeño docente? ¿por qué?
5. ¿Siente Ud. que la evaluación de desempeño, toma en cuenta aspectos importantes de su práctica docente? ¿qué aspectos crees que debe tomar en cuenta?
6. ¿Explique si siente Ud. que la política nacional educativa de evaluación docente ha mejorado la calidad del docente y los aprendizajes de los estudiantes?
7. Según usted, ¿cuáles crees que son las deficiencias de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
8. ¿Cómo crees usted que se debe implementar la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
9. ¿Qué aspectos cree usted que se tiene que reorientar en la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
10. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?

ENTREVISTA A MIEMBROS DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo la comisión evaluadora afrontó el proceso de evaluación de desempeño del nivel inicial de las instituciones educativas de la región Amazonas en el año 2017-2018.

Cargo: **Nivel:** **Género:**

INSTRUCCIONES: Distinguido(a) docente: Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente.

Para ello le agradeceríamos que conteste las siguientes preguntas, que es anónimo, pues tu opinión es muy importante para nosotros.

PREGUNTAS

1. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?
2. El gobierno regional y local fortaleció tus competencias antes de que realices la evaluación de desempeño docente. ¿De qué manera?
3. ¿Qué crees que faltó fortalecer? ¿y qué se debe tener en cuenta para evaluaciones futuras?
4. ¿Qué aspectos de los desempeños establecidos en los criterios e instrumentos de evaluación fueron más difíciles de evaluar?
5. Desde la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente ¿Qué aspectos propondrías tú para optimizar la evaluación?
6. ¿En su opinión, las criterios e instrumentos de evaluación fueron pertinentes (rúbricas de observación, pauta de la observación y la gestión del espacio, encuesta a familias, pauta de la valoración y responsabilidad y compromiso del docente)? ¿Qué ajustes recomendarías?
7. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
8. En base a su experiencia ¿qué debería contener un modelo de evaluación qué permitiera al docente reflexionar sobre su práctica en el aula?
9. ¿Qué es para usted la escucha en comunicación interpersonal? Cuéntame alguna situación en que la hayas practicado al momento de evaluar el desempeño docente.
10. ¿Qué es para usted un comportamiento ético? Cuéntame alguna situación en que lo hayas aplicado al momento de evaluar el desempeño docente. ¿Qué has hecho?
11. ¿Explique qué sintió usted cuando evaluabas a un docente?

ENTREVISTA A DIRECTIVOS, ESPECIALISTAS, FUNCIONARIOS Y ACTORES DEL SISTEMA EDUCATIVO DE UGEL Y DRE CERTIFICADOS EN EL INSTRUMENTO PEDAGÓGICO RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA – REGIÓN AMAZONAS

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo se realizará el proceso de evaluación usando el instrumento de evaluación rúbricas de observación de aula a docentes del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas de la región Amazonas en el año 2020-2021

Cargo: **Nivel:** **Género:**

INSTRUCCIONES: Distinguido(a) Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente.

Para ello le agradeceríamos que contestes las siguientes preguntas, que es anónimo, pues tu opinión es muy importante para nosotros.

PREGUNTAS

1. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?

2. ¿Qué competencias debería tener un actor educativo para ser un evaluador de rúbricas de aula?

En su caso, ¿Cuál fue el proceso para ser certificado como evaluador?

3. Desde tu práctica como especialista, docente, directivo, funcionario o actor ¿qué otros aspectos crees que se debe en tomar en cuenta para que la evaluación tenga sostenibilidad?

4. ¿Explique qué sintió usted cuando formaba parte de la relación de actores en el instrumento rúbricas de evaluación?

5. ¿Cuál o cuáles cree que son los instrumentos más difíciles de evaluar? ¿por qué?

6. Desde la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente ¿Qué aspectos faltaría atender en la evaluación? ¿Qué propones?

7. ¿Qué criterios cree usted que se tienen que ajustar en los instrumentos de evaluación de desempeño docente?

8. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?

ENTREVISTA AL DIRECTOR DE UGEL BAGUA

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo los actores que se encuentran en la gestión pública proponen estrategias y mecanismos de mejora para la evaluación de desempeño docente desde una Gestión descentralizada.

INSTRUCCIONES: Distinguido maestro: Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente.

Para ello le agradeceríamos que conteste las siguientes preguntas, que es anónimo, pues tu opinión es muy importante para nosotros

PREGUNTAS

1. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?
2. En el año 2007 se elaboró en la región Amazonas el PER (proyecto educativo regional) ¿Qué aspectos de la visión que se plantearon en este documento, cree que se debe contextualizar para tener una política de evaluación de desempeño docente con un enfoque intercultural y bilingüe?
3. En el año 2009 se reconoce el PEL de Bagua y nace consigo la propuesta de Gestión Educativa Local, pero de manera especial en el planteamiento de proyectos de inversión educativa integrales ¿De qué manera la UGEL atendería las demandas de los docentes en la evaluación de desempeño? (objetivos de lineamientos de la propuesta del PEL)
4. Dentro del objetivo: Una educación ética en la gestión institucional y pedagógica descentralizada, participativa, de calidad y con equidad establecido en el PER, se menciona que se debe generar una cultura evaluativa que involucre a todos los actores del sistema educativo, con énfasis en la auto evaluación, la autocritica y crítica constructiva ¿qué aspectos de los lineamientos establecidos en el PER, cree usted que se puede considerar dentro de una política de evaluación de desempeño docente?
5. Si el PEN, es el conjunto de políticas de estado que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación ¿cómo cree que el PEL pueda permitir una atención descentralizada de las políticas educativas en evaluación?
6. Si el PEN está en proceso de evaluación ¿Cuál la sería la forma más adecuada de evaluar el PER y el PEL para ser reajustado? (PEL 2009-2021)
7. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
8. Dentro de su función ¿qué opciones implementaría para una evaluación sostenible que actualmente no se aplica?

ENTREVISTA A DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN

Objetivo: Adquirir información acerca de cómo los actores que se encuentran en la gestión pública proponen estrategias y mecanismos de mejora para la evaluación de desempeño docente desde una Gestión Descentralizada.

Cargo:

INSTRUCCIONES: Distinguido director: Es grato dirigirnos a usted, con la finalidad de poner en su conocimiento que nuestra institución, está realizando un estudio sobre la evaluación de la política nacional educativa en su modelo de evaluación de desempeño docente.

Para ello le agradeceríamos que conteste las siguientes preguntas, que es anónimo, pues tu opinión es muy importante para nosotros

PREGUNTAS

1. ¿Qué opina de la política nacional educativa en evaluación de desempeño docente establecida por el Ministerio de Educación?
2. En el año 2007 se elaboró en la región Amazonas el PER (proyecto educativo regional), ¿Qué aspectos de la visión que se plantearon en este documento, cree Ud. que se debe contextualizar para tener una política de evaluación de desempeño docente con un enfoque intercultural?
3. Mientras se lucha por mejorar las políticas educativas desde la evaluación de desempeño docente,
4. ¿qué políticas la región ha planteado o piensa implantar a las instituciones que brindar formación docente?
5. Dentro del objetivo: Una educación ética en la gestión institucional y pedagógica descentralizada, participativa, de calidad y con equidad establecido en el PER, se menciona que se debe generar una cultura evaluativa que involucre a todos los actores del sistema educativo, con énfasis en la auto evaluación, la autocrítica y crítica constructiva ¿qué aspectos de los lineamientos establecidos en el PER, cree usted que se puede considerar dentro de una política de evaluación de desempeño docente?
6. Si el PEN, es el conjunto de políticas de estado que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación ¿cómo cree que el PER pueda permitir una atención descentralizada de las políticas educativas en evaluación? Si el PEN está en proceso de evaluación ¿cree usted que también el PER debe ser evaluado y reajustado?
7. ¿Qué criterios cree usted que se tienen que ajustar en los instrumentos de evaluación de desempeño docente?
8. ¿Qué mecanismos cree usted que permitirán la sostenibilidad de la política nacional educativa en el modelo de evaluación de desempeño docente?
9. Dentro de su función ¿qué opciones implementaría para una evaluación sostenible que actualmente no se aplica?

Sistema Educativo Nacional:

Desempeño y Perspectivas

en la Educación



www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

⌚ [@atenaeditora](#)

FACEBOOK www.facebook.com/atenaeditora.com.br

Sistema Educativo Nacional: **Desempeño y Perspectivas** en la Educación



www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

⌚ [@atenaeditora](#)

FACEBOOK www.facebook.com/atenaeditora.com.br