



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS  
DOCENTES DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN  
PRIMARIA DE LIMA METROPOLITANA  
SEGÚN LA ENCUESTA NACIONAL A  
DOCENTES 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

**AUTOR**

WENDY CONGORA DURAN

**ASESOR**

LUIS MIGUEL CANGALAYA SEVILLANO

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**ASESOR**

**MG. LUIS MIGUEL CANGALAYA SEVILLANO**

**JURADO DE TESIS**

**DR. HERBERT ROBLES MORI**

**PRESIDENTE**

**LIC. DANILO FELIX DE LA CRUZ RAMIREZ**

**VOCAL**

**MG. MARIA DEL ROSARIO RIVAS PLATA ALVAREZ**

**SECRETARIA**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres, maestros y amigos que siempre están conmigo, apoyándome en cada momento, y nunca se cansan de darme los impulsos necesarios para seguir esforzándome cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a Dios, quién es el guía en mi vida. De igual manera, manifiesto mi más profunda gratitud a todas las autoridades y docentes, en especial al Mg. Luis Miguel Cangalaya Sevillano, y todo el personal de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, quienes hicieron todo lo posible para guiarnos, orientarnos y facilitarnos los medios posibles para realizar la presente investigación.

# TRAYECTORIA PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LIMA METROPOLITANA SEGÚN LA ENCUESTA NACIONAL A DOCENTES 2018

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://cies.org.pe">cies.org.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://funes.uniandes.edu.co">funes.uniandes.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe">www.repositorioacademico.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.flacsoandes.edu.ec">www.flacsoandes.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
<b>PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	3
<b>1.1 Planteamiento del problema</b> .....	3
<b>1.2 Preguntas de investigación</b> .....	5
<b>1.2.1 Pregunta general</b> .....	5
<b>1.2.2 Preguntas específicas</b> .....	5
<b>1.3 Objetivo de la investigación</b> .....	5
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	5
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	6
<b>1.4 Justificación</b> .....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	8
<b>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b> .....	8
<b>2.1 Antecedentes</b> .....	8
<b>2.1.1 Antecedentes internacionales</b> .....	8
<b>2.1.2 Antecedentes nacionales</b> .....	9
<b>2.2 Bases teóricas</b> .....	11
<b>2.2.1 Trayectoria profesional</b> .....	11
<b>2.2.2 Experiencia docente</b> .....	14
<b>2.2.3 Condición laboral</b> .....	16

2.2.4 Escala magisterial.....	17
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>18</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>18</b>
3.1 Tipo de investigación.....	18
3.2 Diseño de la investigación .....	18
3.3 Población y muestra .....	18
3.4 Definición de la variable .....	19
3.4.1 Conceptualización de la variable .....	19
3.4.2 Operacionalización de la variable.....	19
3.5 Técnicas e instrumentos para recojo de la información .....	19
3.6 Plan de análisis .....	20
3.7 Consideraciones éticas .....	20
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>22</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>35</b>
<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>40</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general describir las características de la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la Encuesta Nacional a Docentes 2018. Es de enfoque cuantitativo y el tipo de fuente consultada es de datos secundarios, el cual tuvo como instrumento la encuesta y como muestra a los docentes de las 35 escuelas públicas de Lima Metropolitana. Se logró como resultado que el 50% de docentes que respondieron a la encuesta escogieron la carrera por vocación, que más del 80% eran docentes de aula y que menos del 50% de estos no participaban en evaluaciones convocadas por el Ministerio de Educación, por motivos de salud o porque no se encontraban preparados. Se concluye que la formación e identidad docente son de gran relevancia para la formación continua; asimismo, que los años de experiencia y la condición en que estas se den son las que determinan la experiencia laboral.

**Palabras clave:** trayectoria docente, identidad docente, experiencia docente, escala magisterial.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the characteristics of the professional career of teachers of public educational institutions of primary education in Metropolitan Lima according to the National Survey of Teachers 2018. It has a quantitative approach and the type of source consulted is secondary data, which had as an instrument the survey and as a sample the teachers of the 35 public schools of Metropolitan Lima. It was achieved as a result that 50% of teachers who responded to the survey chose the career by vocation, that more than 80% were classroom teachers and that less than 50% of these did not participate in evaluations convened by the Ministry of Education, for health reasons or because they were not prepared. It is concluded that teacher training and identity are of great relevance for continuous training; likewise, that the years of experience and the condition in which these are given are what determine the work experience.

**Keywords:** teaching career, teaching identity, teaching experience, teaching scale.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la Ley universitaria, la normativa que promueve la calidad en de servicios en instituciones de educación superior la podemos encontrar en el artículo 23, que señala que, para obtener el Título de Licenciado o sus equivalentes, se requiere la presentación de una tesis o de un examen profesional.

De igual manera, dentro de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, como parte de pregrado y en relación a la ley mencionada, señala en su artículo n. ° 151 que para la obtención del título profesional de Licenciado son requisitos haber obtenido el grado de bachiller y la presentación de una tesis o un examen profesional. Por ende, se le ha incluido dentro de la malla curricular diversos cursos que fortalezcan e incentiven al estudiante en el ámbito de la investigación, como es el proceso de elaboración del informe de tesis.

La presente investigación cuantitativa pretende brindar mayor información sobre la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana, a través de un análisis y contrastación de información de la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO) realizada en el 2018. En tal sentido, con el presente informe de tesis se pretende ampliar la información sobre el tema propuesto para futuras investigaciones.

El presente estudio está dividida en 7 capítulos: el primero, tratará sobre el planteamiento de la investigación, el cual incluye la problemática, preguntas, objetivos y la justificación de dicho informe; el segundo, sobre el marco teórico conceptual, que contempla

todo referente a los antecedentes y las bases teóricas, que giran en torno a las tres dimensiones (identidad profesional, experiencia laboral y escala magisterial) en las que se centra la presente investigación; el tercero, sobre la metodología, en la cual se presenta el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la definición de la variable, y las técnicas e instrumentos para el recojo de la información; el cuarto, sobre los resultados en base a las 3 dimensiones, donde se muestran las tablas y figuras sobre la ENDO 2018 en el eje 300; el quinto, sobre la discusión, en el que se contrasta diferentes investigaciones ya realizadas con los resultados de la encuesta; el sexto, sobre las conclusiones, las cuales se presentan en base a las dimensiones ya establecidas; y el séptimo, sobre las recomendaciones finales, que se dan en base a todo lo planteado y analizado en el informe.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día las capacidades del docente para impartir clases se han visto con una serie de problemas, en mayor medida, por formación, capacitación y la experiencia que estos posean con respecto a sus labores educativas. Ante ello, las instituciones han considerado necesario realizar las contrataciones a través de un análisis profundo de la trayectoria profesional del docente postulante con el fin de cumplir con lo planteado por el Ministerio de Educación, en base a la Ley N° 30328, Ley Que Establece Medidas En Materia Educativa Y Dicta Otras Disposiciones, el cual tiene que estar enmarcado dentro de lo que exige la sociedad actual.

Por ello, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2013), afirma que para un contexto cambiante es indispensable que los docentes se encuentren en constante formación para mejorar sus habilidades y competencias laborales. Asimismo, en la investigación que realizaron Guevara et al. (2018) se identificó que los docentes con 4 a 20 años de experiencia presentaban un mejor desenvolvimiento en la planificación, en comparación con los que solo contaban con 3 años o menos.

Ante dicha situación, muchos de los docentes no tienen claridad sobre los aspectos que deben tener en cuenta en el proceso de construcción de su trayectoria profesional; es decir, no tienen definido cómo comenzar, qué camino seguir o de qué manera cumplir ciertas metas trazadas. Además, es de su conocimiento que, si desean tener mejores puestos laborales y estabilidad, deben contar con un currículum que demuestre su excelencia docente. Sobre este aspecto, Golpe (2015) menciona que los contratantes se centran en los conocimientos, tipo

de enseñanza y la preparación personal con la que se cuenta el postulante, el cual es validado y garantizado según sus años de experiencia.

Ante ello, muchos de los docentes creen que la excelencia solo se logra con el tiempo de trabajo; sin embargo, no siempre a mayor tiempo se va obtener mayor experiencia, puesto que esta se da a través de la experimentación de diversas situaciones significativas dentro de su entorno laboral. Por tal motivo, no solo se buscan profesionales con experiencia, sino también con aptitudes, actitudes y demás requisitos indispensables para ser un trabajador adecuado para el puesto.

En tal contexto, el Ministerio de Educación (Minedu, 2016), en el concurso de acceso a cargos directivos de las instituciones educativas y especialistas en educación 2016, dio una importante valoración a la trayectoria profesional de los docentes, la cual significaba 50 puntos del total, donde se consideraban los siguientes aspectos: formación académica y profesional, méritos y experiencia profesional.

Esta situación llevó a plantear la presente investigación en un contexto más cercano, por lo cual se eligió la región de Lima para analizar trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria. Ante ello, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características de la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana, según la ENDO 2018?

## **1.2 Preguntas de investigación**

### **1.2.1 Pregunta general**

- ¿Cuáles son las características de la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana, según la ENDO 2018?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

- ¿Cuáles son las características de la trayectoria profesional en el aspecto identidad profesional, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018?
- ¿Cuáles son las características de la trayectoria profesional en el aspecto experiencia laboral, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018?
- ¿Cuáles son las características de la trayectoria profesional en el aspecto escala magisterial, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018?

## **1.3 Objetivo de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

- Describir las características de la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar las características de la trayectoria profesional respecto a identidad profesional docente, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018.
- Identificar las características de la trayectoria profesional respecto a experiencia laboral, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018.
- Identificar las características de la trayectoria profesional respecto a la escala magisterial, de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según la ENDO 2018.

### **1.4 Justificación**

El presente trabajo de investigación se enfocará en describir las características de la trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana, debido a que en la actualidad todas las instituciones educativas al momento de realizar las contrataciones de los docentes, realizan un análisis profundo de su trayectoria profesional. Asimismo, es importante debido a que muchos de estos profesionales no tienen bien definido cómo lograr que su recorrido profesional les genere experiencias significativas que mejoren su currículum.

Por otro lado, este estudio permitirá mostrar información desde la mirada de los docentes sobre su formación, situación laboral, especializaciones que han realizado a lo largo de su formación, puesto que es importante conocer qué características tomar en cuenta para construir una trayectoria profesional llena de experiencias significativas. Esta valiosa información permitirá a la Dirección Educativa de Lima Metropolitana plantear procesos de

formación que cubran sus expectativas y ayuden a mejorar la formación y labor docente. De igual manera, ayudará a que los mismos docentes formen una trayectoria profesional más organizada y adecuada en base a las exigencias laborales de la actualidad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Guevara et al. (2018), en su estudio realizado en México, tuvo como propósito examinar las diferentes posturas que tienen los docentes de educación primaria sobre su práctica docente y trayectoria profesional. Fue una investigación de tipo cuantitativo, la cual se desarrolló a través de la aplicación y análisis de una encuesta. La muestra utilizada en este estudio fue de 3893 docentes pertenecientes a 204 escuelas del nivel primaria, de 24 entidades federativas. De dicho estudio se tuvo como resultado que el inicio de la formación y el tiempo de experiencia de los maestros, repercutían en la planificación didáctica. Como conclusión, se indicó que los aspectos profundos y enraizados del contexto personal del docente repercute en la toma de decisiones profesionales y son de alto impacto en la sociedad.

Alu (2016), en su investigación cualitativa, tuvo como objetivo conocer la forma en la que los formadores de docentes de Buenos Aires determinan su identidad profesional dentro de las políticas educativas que se ha implementado en Argentina, las cuales se encuentran enmarcadas en la Ley Nacional de Educación N. ° 26206/06. Esto se dio a través de la confrontación y análisis de las propuestas de diversos autores. Dicho estudio presenta como resultado que gran parte de los docentes conocen las políticas de formación continua y pueden interpretarlas como parte de una política macro; es decir, lo que se propone alcanzar en términos de calidad educativa y desarrollo profesional. Como conclusión, se indicó que,

la incorporación profesional o laboral en diferentes niveles del sector educativo, la identidad docente se impone sobre todas las demás con una marca propia o peculiar.

La investigación de Vargas et al. (2013), realizada en República Dominicana, tuvo como objetivo exponer los resultados obtenidos respecto a la descripción y el análisis de la trayectoria docente. Fue de tipo cualitativo y tuvo una metodología mixta, que consistió en una secuencia didáctica, vídeo filmación y tres aspectos concretos para realizar el análisis y la reflexión didáctica. Se tuvo como muestra a tres estudiantes para profesor de matemáticas. Se presentó como resultado los siguientes puntos: primero, el porcentaje de citas traslapadas de los tres EPM no es superior al 9%; segundo, la importancia entre el docente y el currículo; tercero, se estableció un análisis cualitativo. Se presentó como conclusión los siguientes puntos: primero, en el campo de investigación las acciones, gestuaciones y elementos en el proceso de enseñanza aprendizaje son de vital importancia; segundo, en el ámbito alfabético se obtuvo que es de vital relevancia la fase de planificación y organización para que esta se pueda desarrollar; tercero, respecto a la trayectoria se identificó y se resaltó la importancia de lo práctico.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Lip (2019), en su trabajo de investigación, presentó como objetivo determinar el recorrido profesional de los formadores de docentes en servicio. Fue un estudio de tipo cuantitativo y como metodología desarrolló un análisis documental descriptivo. Como instrumentos tuvo dos matrices para el recojo de información. Se obtuvo como resultado que los formadores tienen la carrera de Educación como formación inicial; los cursos y eventos de corta duración pertenecientes a su trayectoria formativa pertenecían a su formación en servicio; y en la trayectoria laboral, afirman que es incoherente, puesto que casi todos asumen dicha función de manera eventual. Como conclusión, se afirmó que la formación de

maestros en oficio es una actividad complementaria, momentánea, diferente y paralela a la experiencia laboral y que la trayectoria profesional se identifica por su heterogeneidad y movilidad horizontal.

Ayay (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo definir la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Fue de tipo cuantitativo. Para ello, se aplicó como instrumento un cuestionario validado con un Alfa de Crombach, donde se tuvo como muestra a 90 docentes. Tuvo como resultado, la existencia de una relación significativa estadísticamente ( $\alpha = 5\%$ ) y positiva gráficamente entre la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, se identificó un 64% de formación profesional y un 53% en el desempeño laboral. De igual modo, se evidenció una conexión muy importante y significativa entre la dimensión de gestión administrativa y desempeño docente. Finalmente, se presentó como conclusión que entre la formación profesional y el desempeño laboral existe una conexión moderada y positiva estadísticamente, la cual es muy significativa.

Quiroz (2015) realizó una investigación que tuvo como objetivo describir cómo el Municipio de Pisco aplicó el proceso de reforzamiento de la formación continua de los docentes de dicho lugar. Fue una investigación de naturaleza descriptiva y de diseño no experimental. Tuvo como instrumento una encuesta de tipo cuestionario, con una muestra de 100 docentes del nivel inicial. Tuvo como resultado que más del 50% de docentes encuestados están de acuerdo con la aplicación del programa que realizó el Municipio con el objetivo de reforzar de manera positiva la formación continua de los maestros sobre los temas de necesidades educativas, pedagógicas, humanas e investigativas. Se presentó como conclusión que el docente debe recibir formación, así como la formación crítica, la

formación por competencias y la formación reflexiva, con el fin de adquirir elementos para identificar paradigmas de formación que necesiten ser reforzados o modificados para alcanzar el marco de formación continua.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Trayectoria profesional**

Linardelli (2013) define a la trayectoria como la representación de diversos espacios en las que se desenvuelve o desarrolla la vida de una persona para hacer referencia a temporalidades sociales. En tal sentido, se podría considerar a la trayectoria como el camino que sigue a nivel personal y profesional durante toda la vida.

De igual manera es vista como un conjunto de hechos o acciones, gesticulaciones, procesos y metodologías que el docente adquiere a lo largo de su desarrollo profesional (Guevara et al, 2018). Asimismo, la trayectoria profesional docente se basa en la formación inicial y continua que realizan a lo largo de su vida profesional, para lograr el desarrollo e identidad dentro de la carrera, puesto que causa un gran impacto durante el desarrollo de su función (Lip, 2019).

Para complementar dichos aportes, Cacho (2004) plantea diversos referentes de la trayectoria formativa:

- **La familia y la profesión docente:** es la situación familiar en la que se encuentra el docente y como la sobrelleva al mismo tiempo en que cumple su rol como docente, la cual dependerá mucho de que tanto le atraiga la profesión docente, puesto que solo de ese modo se podrá desempeñar adecuadamente en la escuela.

- **Las experiencias escolares:** es parte fundamental a lo largo de la formación docente, puesto que en esta etapa se generan y se refuerzan los vínculos con los demás docentes,

estudiantes y padres de familia, lo que genera en la persona el deseo y pasividad de mejorar y adquirir nuevos aprendizajes dentro de su profesión.

- **La formación inicial:** es una de las fases o etapas más fundamentales dentro de la carrera docente, porque es donde uno adquiere ciertas experiencias que lo marcarán a lo largo de su vida y pueden ser estas las que impulsen o no a seguir desarrollándose como maestro. Además, es la etapa en donde la perspectiva que como estudiante se tenía sobre la educación se traslada a una mira de maestro.

- **Primera experiencia docente:** el inicio profesional requiere de mucha responsabilidad y dedicación, porque es el momento donde se enfrenta a situaciones reales y se afronta cada situación en base a lo aprendido en la formación inicial, donde se conoce realmente la situación educativa en la que se encuentra el grado o institución educativa. Es una etapa donde las decisiones que se tomen serán de gran relevancia para el futuro y formación docente.

- **Actualización de los docentes o formación continua:** esta etapa depende mucho de la voluntad e interés de los docentes por seguir preparándose, porque no siempre se encuentran cursos gratuitos otorgados por la institución, por ello se ven en la obligación de estudiar ciertos temas que sean de interés propio o que la situación lo requiera, a fin de encontrarse actualizados en todo momento. En tal contexto, sale a relucir la vocación maestro con la que se cuenta, la cual construye cada persona según el tipo de experiencias y aprendizajes que haya tenido.

Por todo ello, la trayectoria profesional es el conjunto de conocimientos y aprendizajes que los docentes obtienen a lo largo de su recorrido como maestros. Estas experiencias varían según los diferentes contextos y tiempos en los que se encuentren y cómo estos moldean a sus expectativas y objetivos personales dentro de su labor docente.

### **2.2.1.1 Identidad docente**

La identidad es el conjunto de características atribuidas al constante esfuerzo en dar sentido a lo que son, a partir de las experiencias que una persona obtiene a lo largo de su vida. En tal sentido, es cómo un sujeto se ve y autoevalúa o cómo espera ser en un futuro, donde es consiente y seguro de sí mismo (Guzmán, 2017).

Por otro lado, la identidad profesional es el conjunto de perspectivas que tiene uno sobre su condición laboral dentro de la sociedad, sus interacciones y experiencias, por lo que es considerado parte primordial de la profesionalidad que tiene la persona. Este es el resultado de la identidad y conocimiento específico de una profesión, autonomía y ética profesional (Guzmán, 2017).

Es importante remarcar que la carrera de educación no es sencilla, puesto que esta abarca problemas de formación de docentes y problemas sociales, debido a que el ser docente abarca muchos más ámbitos que el solo dominar contenidos teóricos o el uso de valores, además que esta profesión requiere de una constante preparación y producción de contenidos contextualizados (Piña, et al, 2017). Por ello, los autores consideran que no hay un modelo o información exacta para la formación de un buen maestro.

En palabras de los mismos autores, se considera que la iniciativa de algunas personas por ser docente se da mucho antes de iniciar su carrera profesional, mientras que en otros se construye al iniciar su formación. Ante ello, se muestra que la elección profesional se da por medio de tradiciones familiares y experiencias escolares que marcan de manera muy significativa en la persona y cómo esta va definir su futuro profesionalmente.

### **2.2.2 Experiencia docente**

Es importante, en primer lugar, definir qué es experiencia. Pavié (2011) menciona que la experiencia es la manera de obtener conocimientos y habilidades para lograr un cambio en el saber vulgar; sin embargo, no sucede lo mismo con el científico. De igual manera, en palabras del mismo autor, la competencia pedagógica se forma y se desarrolla a través de la aplicación y experiencias profesionales bien constituidas, por lo que se considera importante la formación docente para el proceso de enseñanza.

Con respecto a la experiencia laboral, Meyer y Schwager (2007) la definen como una característica de selección en base a los conocimientos que una persona obtiene a lo largo de su vida profesional, por lo que es de mucha importancia el tiempo de desempeño laboral, para identificar el nivel de experiencia que se posee.

Luego de revisar diferentes aproximaciones conceptuales, para la presente investigación, práctica docente es equivalente a práctica pedagógica. A partir de ello, Páez (2015) considera que el desempeño pedagógico se da por medio de acciones dialógicas en contextos reales o concretos donde se muestre el compromiso del docente, dándole sentido al ser, hacer y al saber pedagógico. Ante ello, la experiencia profesional tiene como propósito promover en el docente en formación la mejora de habilidades para el pensamiento crítico y la reflexión en base a los procesos de enseñanza-aprendizaje en contextos educativos. De esa manera, la práctica pedagógica debe buscar que la formación docente se centre en que a partir de unos objetivos específicos se busque potenciar o impulsar el saber pedagógico y comunicativo de los estudiantes a través del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en las perspectivas educativas.

La indagación crítica es fundamental para un proceso sistemático de reflexión en el docente, puesto que mediante esta se busca potenciar las capacidades pedagógicas que

ayuden al maestro a descubrir e implementar nuevas formas o estrategias que reforzaran su experiencia (Páez, 2015). En tal medida, la experiencia pedagógica es contemplada como la reflexión crítica transformada en acciones o hechos, en interacciones dialógicas y, en especial, en procesos metódicos, estrategias y herramientas pedagógicas que permiten al docente poderse desenvolver dentro y fuera del aula para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, Ocampo y Cid (2012) mencionan que las experiencias teórico-prácticas son un medio importante para el aprendizaje; puesto que, la experiencia se relaciona con la formación a lo largo del desarrollo de los aprendizajes, los cuales se dan a partir de la relación de los conocimientos teóricos, contexto y reflexión. De este modo, se tiene un resultado positivo sobre las competencias y actitudes del docente en formación. Asimismo, consideran que la experiencia laboral se adquiere de manera diaria como aprendizaje cotidiano, a través de la observación de hechos o acontecimientos de toda índole suscitados dentro y fuera de un salón de clases.

Para remarcar lo mencionado referente a la experiencia docente, es necesario precisar los resultados que obtuvieron Ocampo y Cid (2012) en su investigación: en adaptaciones curriculares, el 65% de los maestros(as) encuestados declaran poseer bastante o mucha experiencia en ellas; sin embargo, el 7% declara no haber participado nunca en experiencias de este tipo. Así mismo en el desarrollo de actividades docentes con grupos heterogéneos en el aula y trabajo cooperativo como estrategia didáctica, más de un 77% del profesorado encuestado se considera con bastante o mucha experiencia en ello; y únicamente el 7% manifiesta que carece de experiencia en este modo de trabajar en el aula.

En tal sentido, se podría considerar que cuantos más años labore un docente, su experiencia laboral será mayor; así mismo, sus habilidades para manejar ciertas situaciones que aún no tienen una explicación científica serán más eficaces que la de un maestro que

recién ha comenzado a laborar. Sin embargo, esta también va depender del tipo de situaciones significativas en las que se desenvuelva el docente.

### **2.2.3 Condición laboral**

En la investigación de Saavedra (2004) se menciona que la carrera de educación es la profesión más elegida y ejercida por las personas, puesto que, según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares, de 1,3 millones de profesionales, el 24% desempeña la profesión de maestro. Asimismo, menciona que es una de las ocupaciones más elegidas debido a la flexibilidad de horarios, la facilidad de trabajar en casa y mayor tiempo de vacaciones.

El autor menciona que la profesión docente es tomada mayormente por las mujeres. Ante ello, afirma que el ser mujer disminuye la posibilidad de que se ejerza la carrera, puesto que ellas asumen diferentes papeles, como esposa, madre, cabeza del hogar, entre otros, lo cual se debe al bajo salario y falta de apoyo en el hogar.

Por otro lado, Rodríguez (2012) en su investigación evidencia que la labor educativa implica muchas horas extras de trabajo para los docentes, puesto que tienen que destinar cierta cantidad de horas fuera de la escuela para revisar tareas, materiales, entre otros. Del mismo modo, menciona que los docentes que no cuentan con espacios específicos solo para ellos, cuentan con problemas de seguridad, permanecen parados muchas horas, lo que perjudica su salud, asimismo, fuerzan la voz constantemente, y no siempre trabajan en contextos adecuados.

Ante dicha información, se podría afirmar, que la condición laboral en la que se encuentran muchos docentes no es la más adecuada o idónea para el desarrollo de sus actividades, ya que provoca muchas dificultades y limitantes a lo largo de la carrera profesional.

### **2.2.3.1 Salud laboral**

Es importante que la institución vele por la seguridad, bienestar físico y mental de su empleador, con una visión integral, que prevenga accidentes o enfermedades. Asimismo, debe buscar el bienestar social y personal, el mantenimiento del entorno laboral y procurar la adaptación laboral del trabajador (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2014).

Además de ello, la OIT (2014) menciona que el trabajo docente debe de tener oportunidades de trabajo fructíferos, ingreso económico digno, zona de trabajo segura, acompañamiento social para las familias, una mejor expectativa de desarrollo personal e incorporación sociedad, libre expresión, organización, igualdad de oportunidades y implicación en decisiones que afecten su vida.

### **2.2.4 Escala magisterial**

Son los diferentes niveles que pueden escalar los docentes que se encuentren dentro de Carrera pública magisterial, el cual se encuentra en la ley N° 29944, “Ley de reforma magisterial”, donde se menciona las 8 escalas magisteriales y cuatro áreas de rendimiento laboral; sin embargo, el periodo de asistencia exigida para cada ascenso va depender del ámbito en el que se desenvuelva.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo. El tipo de fuente consultada es de datos secundarios de la encuesta ENDO del periodo 2018. Las informaciones de los datos fueron analizadas y organizadas según los ejes de análisis.

#### **3.2 Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación es descriptivo simple, ya que se trabajó con una sola variable, la cual es “Trayectoria profesional docente”.

#### **3.3 Población y muestra**

La población está conformada por 37111 docentes del nivel primaria que respondieron la encuesta nacional a docentes en el año 2018, pertenecientes a escuelas públicas en zonas urbanas de los 24 departamentos del Perú y la Provincia Constitucional del Callao.

La muestra está conformada por 156 docentes de 35 escuelas públicas de Lima Metropolitana que respondieron a la encuesta nacional a docentes realizada en el año 2018. Cabe mencionar que en la ENDO 2018, no se consideraron a aquellos docentes que se encontraban con licencia, vacaciones, con trabajo en más de una institución educativa o en condición de docente excedente.

### **3.4 Definición de la variable**

#### **3.4.1 Conceptualización de la variable**

La Trayectoria profesional docente es el conjunto de acciones, gesticulaciones, procesos y metodologías que se adquiere a lo largo del desarrollo profesional (Guevara et al. 2018). Debido a su naturaleza de variable compleja se ha considerado las siguientes dimensiones: Identidad docente, experiencia y condición laboral, y escala magisterial.

#### **3.4.2 Operacionalización de la variable**

Se ha considerado el puntaje obtenido a partir de la encuesta ENDO 2018 al medir el eje 300 “trayectoria profesional y Trabajo actual” enfocados en los ítems más relacionados según criterio en la trayectoria docente en Lima metropolitana (ver anexo 1).

### **3.5 Técnicas e instrumentos para recojo de la información**

El presente informe de tesis muestra como técnica la encuesta que, según Ther (2004), se forma por medio de diversas interrogantes o preguntas entre abiertas y cerradas, la cual es una técnica pragmáticamente rica, pero semánticamente pobre; sin embargo, es una forma de indagar, conocer y conjeturar a la sociedad.

Del mismo modo, se tiene como instrumento el cuestionario utilizado en el momento que se aplicó la encuesta de la base de datos de la ENDO 2018, el que presentó 10 ejes, de los cuales se trabajará con el eje 300 “Trayectoria profesional y trabajo actual” (ver anexo 2)

### **3.6 Plan de análisis**

El plan de análisis se basó en la constante búsqueda, selección y análisis de literatura vinculada al tema deseado, trayectoria profesional docente. De igual manera, se indagó sobre la ENDO 2018, con la cual se trabajó para el presente estudio, y se enfocó en el eje 300 “Trayectoria profesional y trabajo actual”. Con ello, se trazó la matriz de operacionalización de la variable, donde se unieron las preguntas en tres dimensiones: identidad docente, experiencia y condición laboral, y escala magisterial.

Posterior a ello, para el estudio de los resultados de la encuesta, se utilizó la estadística descriptiva y se utilizaron tablas de frecuencia relativa y absoluta, lo cual permitió una mejor organización. Asimismo, para procesar los datos se utilizó del software SPSS, puesto que la data se hallaba en mencionado formato, y para realizar las tablas y figuras se aplicaron los programas Word y Excel. Como parte final, se redactó la discusión, donde se contrastaron los resultados con las bases teóricas y los antecedentes.

### **3.7 Consideraciones éticas**

Esta investigación se realizó sobre fuentes secundarias, los datos serán recogidos de la base de datos realizada a partir de la ENDO 2018, por lo que no se requirió validar el instrumento.

**Respeto a los derechos de autor:** en el presente informe se ha considerado que éste haga su deber con las características señaladas en las normas de protección y propiedad intelectual de la universidad. Se elaborará este punto con el estilo de referencia del American Psychological Association en su séptima edición (APA 7).

**Referente al tema de confidencialidad:** esta investigación se realiza sobre fuentes secundarias y los datos de la ENDO 2018 solo serán empleados para fines del presente

estudio. Asimismo, para mantener su carácter de confidencialidad, los datos serán conservados en una computadora portátil solo para el acceso de la investigadora. El proyecto se presentó al Comité Institucional de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y ha sido ejecutado una vez que fue aprobado por el mismo. En tal sentido, se han considerado las normas institucionales para la presentación del proyecto.

**Beneficio para el conocimiento:** la presente investigación tiene como intención describir las características del tema “Trayectoria profesional de los docentes de instituciones educativas públicas de educación primaria de Lima Metropolitana según encuesta del ENDO 2018”, en tal sentido coadyuvará a brindar mayor información del rttema indicado en contextos similares y con la importancia que implica la temática por ser vigente.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

Luego de analizar la base de datos de la ENDO 2018, se detectó que la mayoría de docentes tienen bien claro por qué escogieron la carrera y si la volverían a elegir. Asimismo, muestran claridad sobre su tiempo de servicio y en qué diferentes sectores se fueron desarrollando a lo largo de su carrera, así como su participación en los diversos cargos que se brinda dentro de la carrera magisterial. Para mayores detalles, se presentarán los resultados a partir de las tres dimensiones trabajadas en la presente tesis.

**Con respecto a la dimensión identidad docente:** la identidad que asuma el docente como vocación y en su labor dependerá mucho de su formación inicial y cómo esta se forma. A partir de ello, se considera importante la razón por la que la persona decide ser docente.

**Tabla 1***Razón principal por la que decide ser docente*

Pregunta	Respuestas	Recuento	Porcentaje
¿Cuál diría Ud. que fue la razón principal que lo(a) llevó a tomar esa decisión?	Económicamente no podía estudiar otra carrera	2	1,3%
	Era la única opción de estudios disponible en su zona	7	4,5%
	Carrera que ofrecía estabilidad / seguridad laboral	4	2,6%
	Tradición familiar	11	7,1%
	El buen recuerdo que le dejaron algunos profesores	13	8,3%
	Vocación	89	57,1%
	Le gustaba la idea de trabajar con niños y adolescentes	29	18,6%
	Otro	1	0,6%
	Total	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

La tabla 1 muestra que más del 50% de docentes escogieron la carrera por vocación, que menos del 19% de los encuestados eligieron la carrera porque les gustaba la idea de trabajar con niños y adolescentes, y menos del 2% del total lo hicieron porque económicamente no podían estudiar otra carrera.

**Tabla 2***Elección del ser o no ser docente*

Pregunta	Respuestas	Recuento	Porcentaje
¿Elegiría o no elegiría nuevamente ser docente?	Sí	134	85.9%
	No	22	14.1%
	Total	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

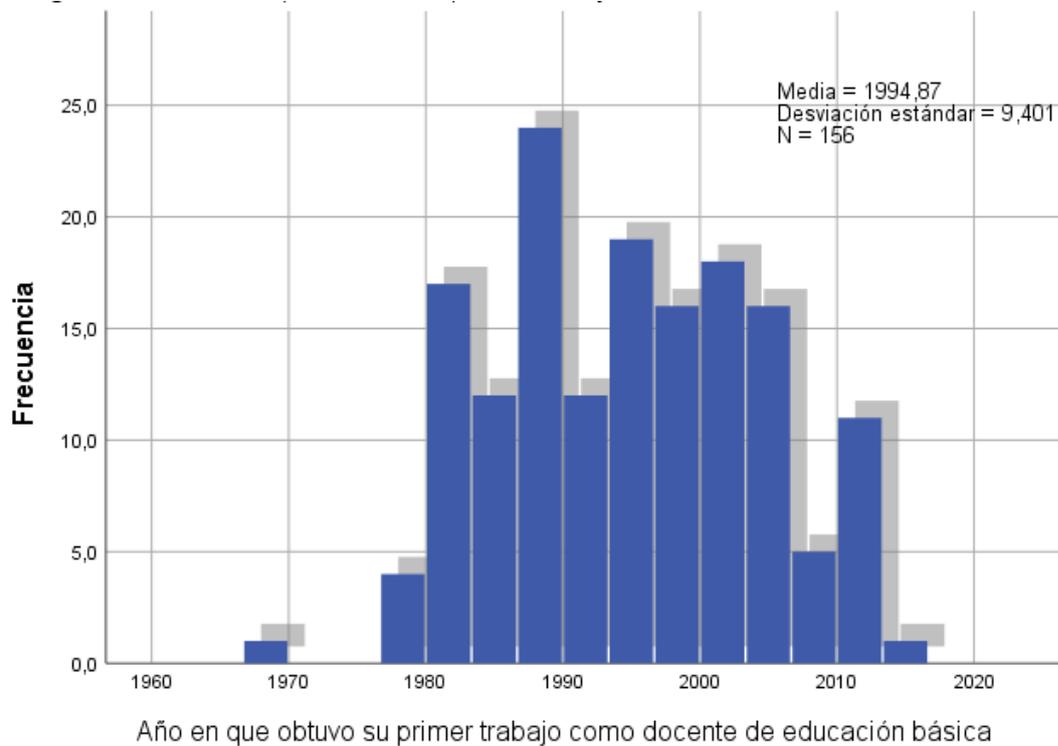
La tabla 2 muestra que más del 80% de los encuestados volverían a elegir ser docentes si tuvieran la opción de retroceder el tiempo; sin embargo, más del 14% de los docentes no volverían a elegir la carrera, lo que da a entender que hay más de 20 maestros que no se encuentran contentos con su profesión.

**Con respecto a la dimensión experiencia y condición laboral:** al concluir con la formación universitaria en la carrera de educación, cada docente recién egresado comienza a adquirir experiencia según los diferentes contextos y condiciones laborales en la que se encuentre.

Ante ello, es importante conocer el tiempo de experiencia con la que cuentan los docentes, por ello, en la ENDO 2018 de Lima Metropolitana se pudo evidenciar los siguientes resultados.

**Figura 1**

*Histograma del año en que obtuvo su primer trabajo como docente de educación básica según la ENDO 2018.*

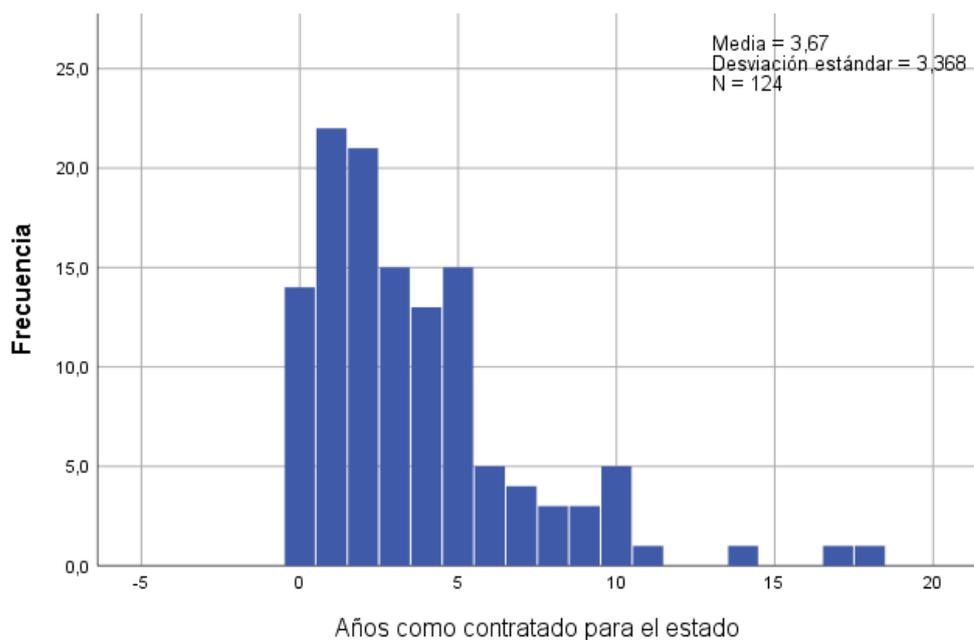


Fuente: ENDO 2018

La figura 1 muestra que entre los años 1980 y 1990 más de 50 personas encuestadas obtuvieron su primer trabajo como docentes; asimismo, que entre los años 1990 y 2000 menos de 49 docentes comenzaron a trabajar, y que entre los años 1960 y 1970 menos de 3 docentes comenzaron a trabajar.

## Figura 2

*Histograma de años como contratado para el Estado según la ENDO 2018.*

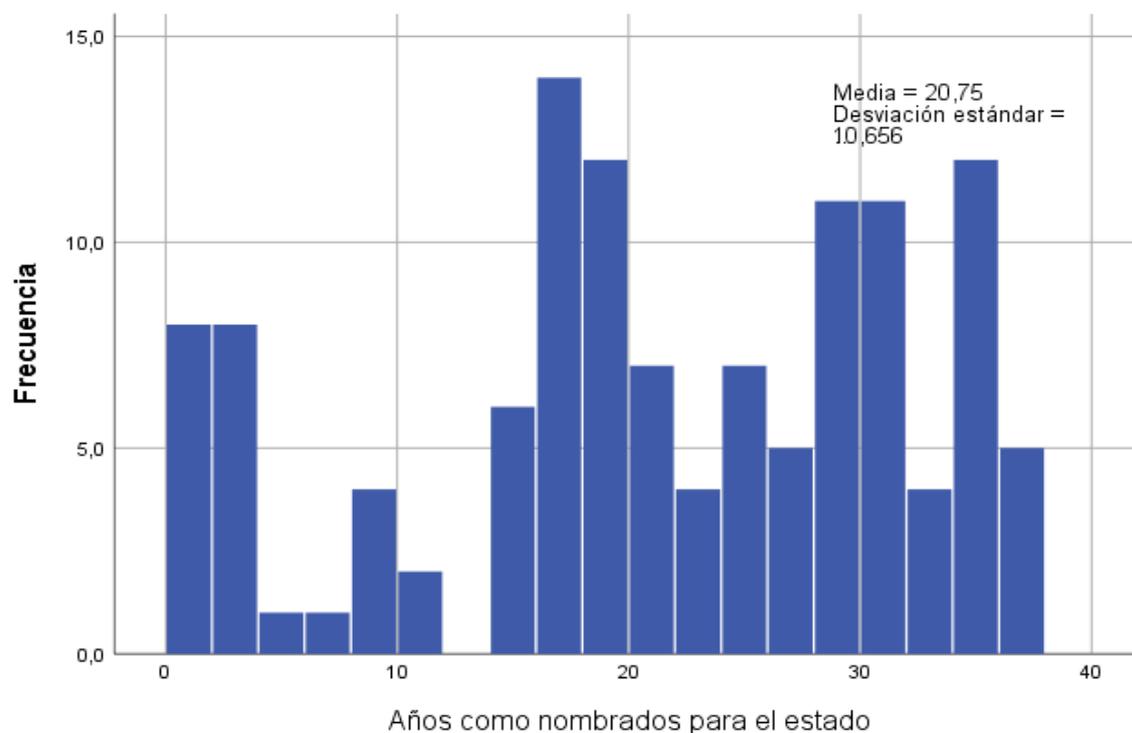


Fuente: ENDO 2018

La figura 2 muestra que más de 80 docentes estuvieron contratados por el Estado entre 1 y 5 años, menos de 22 docentes trabajaron por el estado entre 6 y 10 años y que menos de 4 personas estuvieron contratados entre 15 y 20 años.

**Figura 3**

*Histograma de años como nombrados para el Estado según la ENDO 2018.*

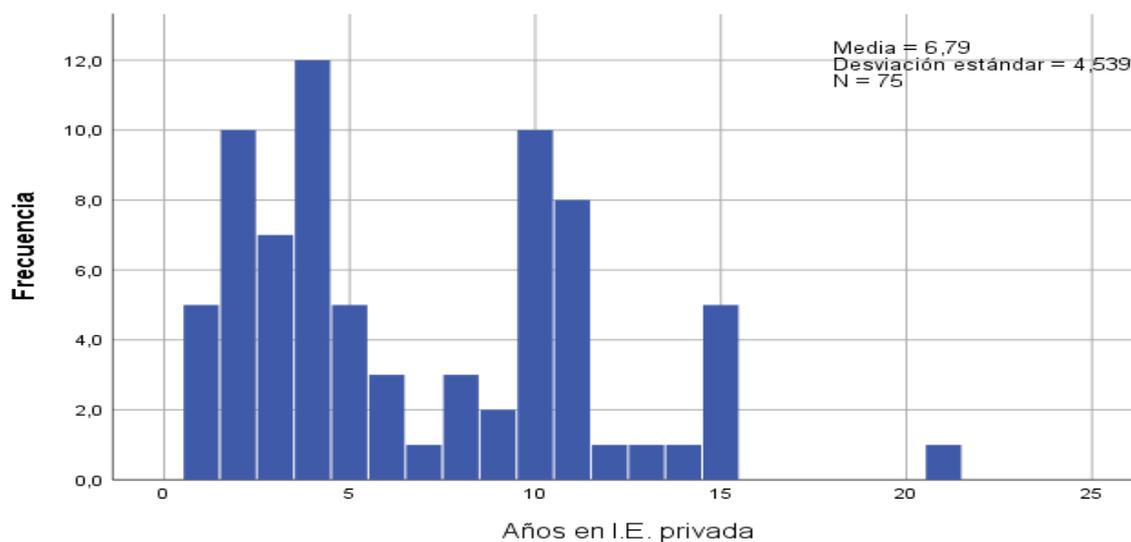


Fuente: ENDO 2018

La figura 3 muestra que más de 30 docentes encuestados estuvieron nombrados para el Estado entre 20 y 30 años y que menos de 35 personas encuestadas trabajaron nombradas entre 30 y 40 años

**Figura 4**

*Histograma de años de trabajo en instituciones educativas privadas según la ENDO 2018.*



Fuente: ENDO 2018

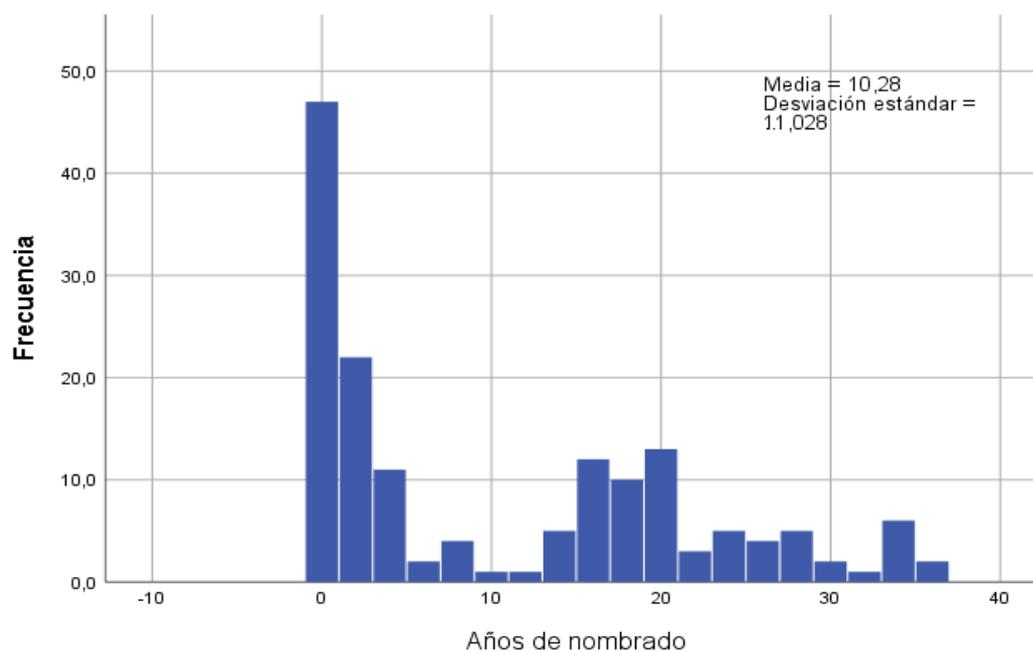
La figura 4 evidencia que más de 35 docentes encuestados trabajaron entre 1 a 5 años en instituciones educativas privadas, menos de 20 docentes laboraron en dicho sector entre 6 y 10 años, más de 15 maestros trabajaron entre 9 y 15 años y que menos de 2 personas trabajaron entre 20 y 25 años.

**Tabla 3***Condición laboral actual*

Sector de trabajo	Recuento	Porcentaje
IE del sector público	156	100,0%
IE del sector privado	0	0,0%
NEP	0	0,0%
Total	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

La tabla 3 muestra que todos los encuestados trabajaban en ese momento en una institución educativa del sector público, lo que da a entender la mayor preferencia por laborar en el sector público que en el privado.

**Figura 5***Histograma de años de nombramiento según la ENDO 2018*

Fuente: ENDO 2018

La figura 5 muestra que más de 120 personas encuestadas han tenido entre 1 y 20 años de nombramiento, más de 30 profesores tuvieron nombramiento entre 20 y 30 años y menos de 20 personas han tenido entre 30 y 40 años.

**Tabla 4**

*Nivel de enseñanza primaria según la ENDO 2018*

Nivel de enseñanza	Respuestas	Recuento	Porcentaje
Primaria	Sí	156	100,0%
	No	0	0,0%
	NEP	0	0,0%
	Total	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

La tabla 4 muestra que el 100% de docentes encuestados son del nivel primario. Esto confirma y asegura el objetivo del presente estudio, puesto que busca realizar su investigación solo en el nivel primario.

**Tabla 5***Tipo de docente en la I. E. según la ENDO 2018*

Área de trabajo	Sí		No		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Docente de aula	150	96,2%	6	3,8%	156	100,0%
Docente de Educación Física	6	3,8%	150	96,2%	156	100,0%
Docente de Inglés	0	0,0%	156	100,0%	156	100,0%
Docente de Arte (danza, pintura, teatro, etc.)	0	0,0%	156	100,0%	156	100,0%
Docente de Aula de Innovación Pedagógica (AIP)	2	1,3%	154	98,7%	156	100,0%
Otro	0	0,0%	156	100,0%	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

La tabla 5 muestra que en la ENDO 2018, que más de 90% de ellos eran docentes de aula y que menos de 2% profesores eran del aula de innovación pedagógica.

**Con respecto a la dimensión escala magisterial:** dentro de la carrera magisterial, se considera a los docentes que, con el pasar de los años, han ganado experiencia e interés propio para escalar dentro de este. A continuación, se presentan los datos obtenidos de la ENDO 2018.

**Tabla 6***Participación en evaluaciones convocadas por el Minedu según la ENDO 2018*

Tipo de convocatorias	Sí		No		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
¿Concurso de nombramiento?	59	37,8%	97	62,2%	156	100,0%
¿Concurso de contratación?	45	28,8%	111	71,2%	156	100,0%
¿Acceso a cargos directivos IE/UGEL/DRE?	12	7,7%	144	92,3%	156	100,0%
¿Reubicación o ascenso de escala?	80	51,3%	76	48,7%	156	100,0%
¿Desempeño docente?	16	10,3%	140	89,7%	156	100,0%
¿Interinos?	5	3,2%	151	96,8%	156	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

En la tabla 6 se observó que, respecto a su participación en las evaluaciones convocadas por el Minedu, más del 50% de los encuestados participaron en la reubicación o ascenso de escala, asimismo, menos del 30% estuvieron en el concurso de contratación, y más del 35% de ellos participaron del concurso de nombramiento.

**Tabla 7***Razones para no participar en evaluaciones convocadas por el Minedu según la ENDO 2018*

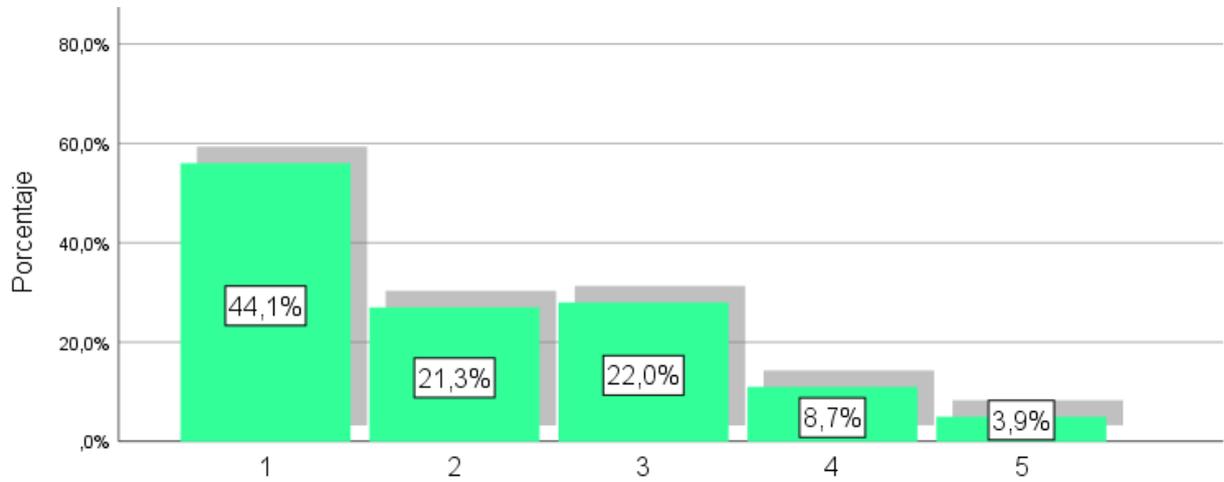
Razones	Sí		No		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
No se siente preparado(a) para participar en una evaluación	2	11,8%	15	88,2%	17	100,0%
Ya está a punto de jubilarse	1	5,9%	16	94,1%	17	100,0%
No pertenece a la Carrera Pública Magisterial	0	0,0%	17	100,0%	17	100,0%
Por motivos de salud	6	35,3%	11	64,7%	17	100,0%
Considera que los concursos son injustos o no son transparentes	3	17,6%	14	82,4%	17	100,0%
No cumple con los requisitos para participar	0	0,0%	17	100,0%	17	100,0%
Otro	5	29,4%	12	70,6%	17	100,0%

*Nota.* Los datos fueron tomados de la ENDO 2018.

La tabla 7 evidencia que en la ENDO 2018 menos del 36% de los encuestados no participaron en evaluaciones convocadas por el Minedu por motivos de salud y más del 11% no se sentía preparados para participar en una evaluación.

## Figura 6

### Escala magisterial según la ENDO 2018



Fuente: ENDO 2018

La figura 6 muestra que en la ENDO 2018 más del 40% de los encuestados se encontraba en la primera escala magisterial, menos del 25% en la tercera escala y menos del 4% se encontraba en la quinta escala.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados en las tablas y gráficos realizados sobre el eje 300 “Trayectoria profesional y trabajo actual” de la ENDO 2018, se dará la discusión de los resultados, tomando en cuenta los estudios planteados en el marco teórico.

**Con respecto a la dimensión identidad docente:** el presente estudio señala que 89 docentes escogieron la carrera por vocación y que 134 docentes consideran que si pudieran retroceder el tiempo volverían a escoger la carrera de educación. Esto coincide con el estudio de Lip (2019), quien identificó que los formadores tienen la carrera de Educación como formación inicial. Esto significa que más del 50% de los docentes del presente estudio tienen clara y firme su identidad docente, puesto que, al contar con la carrera de educación como su formación inicial, reafirman su vocación para que esta se vaya fortaleciendo a lo largo de su formación y labor pedagógica.

Por otro lado, el presente estudio señala que 22 docentes encuestados respondieron que si pudieran retroceder el tiempo no escogerían la carrera de educación. Esto es semejante a lo que señala Alu (2016), quien obtuvo como resultado que la identidad del formador se impone por sobre todas las demás con una marca propia o peculiar. Esto significa que el docente que cuente con su identidad firme y segura será quien demuestre tener aptitudes, actitudes, vocación y excelencia en su labor docente. En tal sentido, se puede deducir que las personas que abandonan la carrera o no continúan con su proceso de formación es porque no cuentan con vocación ni aptitudes que un docente debe de tener como mínimo para poder brindar una educación de calidad.

Por todo ello, se puede afirmar que la identidad con la que cuenta cada docente en el proceso de su formación es indispensable para definir de qué manera se direccionará y construirá su trayectoria profesional.

**Con respecto a la dimensión experiencia y condición laboral:** la experiencia laboral del docente dependerá mucho del tiempo que trabaje, puesto que, como se muestra en la presente investigación, son 86 los docentes que han laborado como contratados entre 1 y 5 años y 31 docentes se encontraban nombrados para el Estado entre 20 y 30 años. Esto se asemeja al estudio de Guevara et al. (2018), quienes obtuvieron como resultado que el tiempo de experiencia de los maestros, repercutían en la planificación didáctica. Por esa razón, la experiencia laboral se adquiere al transcurso de muchos años y no todos se encontrarán en el mismo nivel, debido a que el año en que comenzaron a trabajar como docentes es uno de los determinantes de qué tanto han avanzado hasta la actualidad y, sobre todo, qué experiencia han adquirido. Ante ello, el presente estudio evidencia que el 100% de los encuestados pertenecen a instituciones educativas del sector público y 120 de los docentes se encuentran nombrados entre 1 y 20 años. Esto da a entender que la condición laboral del docente también será uno de los medios por el cual la experiencia laboral se enriquece, puesto que esto va depender mucho de las zonas o contextos en los que el docente trabaje.

Por otro lado, el presente estudio, muestra que 150 de los encuestados son docentes de aula. Esto se asemeja con el estudio de Vargas et al. (2013), quienes resaltan la importancia del trabajo dentro del aula y lo práctico para la construcción de la trayectoria profesional de un docente. Esto significa que la experiencia con la que cuentan los docentes es mayor cuando se encuentran dentro del aula, en comparación a la de un docente que se encarga solo

del área de educación física, puesto que este solo se especializa en su área. En tal sentido, la experiencia laboral también dependerá del tipo y del área en el que el docente se desenvuelva dentro de la institución educativa, puesto que el ámbito en el que se labore será en el que mayor desempeño muestre el docente.

**Con respecto a la dimensión escala magisterial:** el presente estudio muestra que 6 docentes del total de encuestados se encuentran en la quinta escala, mientras que 69 docentes se encuentran recién en la primera escala. Asimismo, se puede evidenciar que 59 encuestados participaron en el concurso de nombramiento. Esto se asemeja con el estudio de Quiroz (2015), quien muestra como resultado que el 50% de los encuestados estaban de acuerdo con la aplicación del programa que realizó el Municipio, teniendo como meta fortificar o reforzar de manera positiva la formación constante de los maestros. Ello permite comprender que hay más de la mitad de la muestra que no se encontraba de acuerdo en desarrollar estos programas gratuitos que ayudan al docente en su formación. Esto significa que, en ambos estudios, menos del 51% de docentes participan en las diferentes capacitaciones o concursos de nombramiento que se les brinda, lo cual demuestra el poco interés que le muestran a su profesión y lo poco o nada que les importa escalar dentro del magisterio.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES

- En conclusión, la trayectoria profesional docente se caracteriza por dar sentido de dirección respecto a la profesión; asimismo, se construye o se forma con el pasar del tiempo y está compuesta por un conjunto de nuevos conocimientos que involucra diferentes contextos, realidades, aprendizajes y experiencias adquiridas a lo largo de su labor docente; logrando así, contribuir extraordinariamente con la educación y el desarrollo del país, las cuales se pueden evidenciar en las Palmas Magisteriales, evento organizado por el Ministerio de Educación (MINEDU), siendo este el mayor reconocimiento otorgado parte del estado peruano hacia los docentes, donde se condecora a un grupo de maestros destacados por su labor en las siguientes categorías: educador, maestro y amauta.
- Con respecto a la identidad profesional docente, se identificó que la vocación que se tiene se forma antes y durante la formación inicial, puesto que de ello dependerá mucho de la identidad con la que cuente el docente, la cual se puede evidenciar en los logros y la experiencia laboral que demuestra el maestro.
- Con respecto a la experiencia laboral docente, se identificó que la indagación crítica y reflexiva del docente dependerá mucho de las reflexiones que realice el docente sobre su práctica pedagógica para que las experiencias que adquiriera sean exitosas y beneficiosas para él y sus estudiantes: el tiempo de trabajo de un docente implicará que su experiencia sea mayor.
- Con respecto a la escala magisterial docente, se pudo identificar dos siguientes características fundamentales: primero, la formación continua, puesto que es indispensable que el docente se actualice constantemente para que de ese modo se

encuentre preparado o preparada para los diversos exámenes que proporciona el Ministerio de Educación; y segundo, la vocación docente, la cual va depender mucho del interés e importancia que el docente le ponga a su labor, el cual va definir que tanto puede escalar dentro del magisterio.

## CAPÍTULO VII

### RECOMENDACIONES

- A los docentes de las instituciones educativas públicas de educación primaria, se les recomienda realizar una autorreflexión sobre su práctica pedagógica a través de un FODA, ya que esto permitirá que mejoren de manera constante en lo personal y profesional.
- A los estudiantes de educación, se les recomienda crear experiencias significativas en las practicas pre-profesionales, por medio de la adaptación e uso de estrategias y métodos educativos novedosos y contextualizados, puesto que esto ayudará a que la experiencia laboral en un futuro sea más enriquecedora y satisfactoria en el aspecto personal y laboral.
- A las diferentes Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), se les recomienda brindar talleres significativos sobre formación continua, porque esto permitirá que los docentes puedan identificar las diferentes formas en las que pueden escalar dentro del magisterio, según las aptitudes y actitudes que presenten.
- A las instituciones educativas públicas de educación primaria, se recomienda crear espacios específicos para los docentes, porque esto permitirá una mejora en el bienestar docente, lo que conllevará a que el desenvolvimiento dentro y fuera del aula sea más eficaz.
- A las universidades e institutos encargados de formar a los docentes, se les recomienda que las experiencias y prácticas sean reales y significativas, ya que ello permitirá que los docentes puedan construir desde su formación inicial una identidad docente que sea consiente, segura y firme.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alu, M. (2016). *Las trayectorias profesionales de los formadores de docentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su relación con las nuevas políticas de formación continua* [Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina].  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/9549/TFLACS O2016MAA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ayay, G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Trujillo].  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3962/Tesis%20Maestr%c3%ada%20-%20Guido%20Ayay%20Arista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linardelli, M. (2013). *Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media del Gran Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/6073/tesis-fcpys-linardelli.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6073/tesis-fcpys-linardelli.pdf)
- Ley de reforma magisterial. Diario Oficial El Peruano, 29944, de 25 de noviembre de 2012, 479340-479350. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Faraldo, P. y Pateiro, B. (2013). *Estadística y metodología de la investigación*. Universidad de Santiago de Compostela.  
[http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat\\_G2021103104\\_EstadisticaTema1.pdf](http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf)

- Guevara, G., Meléndez, M., Sánchez, C. y Contreras, S. (2018). *Práctica educativa y trayectoria profesional en docentes de educación primaria. Reporte Nacional*. INEE y Estudios e investigaciones. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1F227.pdf>
- Lip, G. (2019). *Trayectorias profesionales de formadores de docentes en servicio de Educación Básica Regular del Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14833/LIP\\_MAR%C3%8DN\\_GABRIELA\\_ALEJANDRA11.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14833/LIP_MAR%C3%8DN_GABRIELA_ALEJANDRA11.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Golpe, V. (2015). *La Experiencia Laboral*. Universidad de la República. [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo\\_final\\_de\\_grado\\_valentina\\_da\\_luz\\_0.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016). *Valoración de la Trayectoria Profesional*. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/acceso-directivos-especialistas/evaluacion/descentralizada/valoracion-de-la-trayectoria-profesional/>
- Meyer, C. y Schwager, A. (2007) *Comprendiendo la experiencia del cliente*. *Harvard Business Review*, 85(2), 89-99. Recuperado de <https://as02matic.files.wordpress.com/2012/02/003-comprendiendo-la-experiencia-del-cliente.pdf>
- Pavié, A. (2 de marzo de 2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 214(1), 67-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>

- Páez, R. [Ed.]. (2015). *Práctica y experiencia: claves del saber pedagógico docente*. CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117095042/Practicaexp.pdf>
- Piña, C., Soto, M. y Ramírez, M. (2017). *La construcción de la identidad docente: significados y sentido*. COMIE. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1644.pdf>
- Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/260/Fortalecimiento%20de%20la%20formaci%3%b3n%20continua%20de%20los%20docentes%20desarrollado%20por%20el%20municipio%20de%20Pisco%20-%20Regi%3%b3n%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ther, F. (2004). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (8), 17-27. <https://www.redalyc.org/pdf/459/45900802.pdf>
- Rodriguez, L. (2 de diciembre de 2012). *Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano*. *Diálogos educativos*, 12(24), 18-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4156160>
- Saavedra, C. (2004). *La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales. Implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos*. CLACSO, 1(5)182-246. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20120828123532/art5.pdf>

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2018). *Orientaciones y disposiciones para el trabajo de investigación para optar el Grado de bachiller en educación: Estado del arte*. Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. [https://drive.google.com/file/d/1qG5BqGeYHJNW4tEuQUva\\_bcwWFZOCSKb/view](https://drive.google.com/file/d/1qG5BqGeYHJNW4tEuQUva_bcwWFZOCSKb/view)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223249>

Vezub, L. (15 de junio de 2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. 11(1), 1-23. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Vargas, A., Cruz, A. y Herrera, V. (2013). *Análisis de la trayectoria docente de tres estudiantes para profesor en el campo de la educación estadística*. I CEMACYC. <http://ciaem-redumate.org/memorias-icemacyc/139-460-1-DR-C.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de conceptualización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Trayectoria profesional docente	La trayectoria profesional docente es el conjunto de acciones, gesticulaciones, procesos y metodologías que el profesor adquiere a lo largo de su desarrollo profesional (Guevara, Meléndez, Sánchez y Contreras, 2018).	Puntaje obtenido a partir de la encuesta ENDO 2018 midiendo el eje 300” trayectoria profesional y Trabajo actual” Enfocados en los ítems más relacionados según criterio en la trayectoria docente en Lima metropolitana.	Identidad docente	1. Razón principal por la que decide ser docente.	301
				2. Razón de por qué elegiría o no ser docente.	323
				3. Acciones por cambiar de trabajo	324
			1. Año en el que obtuvieron su primer trabajo.	302	
			2. Características de la primera I.E. en la que desarrollaron su primer trabajo como docentes	303	
			3. Tiempo de trabajo como docente desde que terminaron sus estudios superiores.	304	
			4. Condición laboral actual	306 A	
			5. Tiempo de trabajo de manera consecutiva en su I.E. actual.	311	
			6. Año de nombramiento	307	
			7. Nivel y grado en el que trabaja consecutivamente	312 /312*	
8. Tipo de docente en su IE	313 A				
1. Participación en evaluaciones convocada por el MINEDU.	310 A/ 310B				
2. Escala magisterial en la que se encuentra actualmente.	308				

Anexo 2. Eje 300 y preguntas seleccionadas

EJE 300 " TRAYECTORIA PROFESIONAL Y TRABAJO ACTUAL"

Tema seleccionado: "Trayectoria Profesional"

Dimensión: "Identidad docente"

301 Si nos remontamos al momento en el que decidió ser docente, ¿cuál diría Ud. que fue la razón principal que lo(a) llevó a tomar esa decisión? (Acepte sólo una alternativa)

- 1 Económicamente no podía estudiar otra carrera
- 2 Era la única opción de estudios disponible en su zona
- 3 Carrera que ofrecía estabilidad / seguridad laboral
- 4 Tradición familiar
- 5 El buen recuerdo que le dejaron algunos profesores
- 6 Vocación
- 7 Le gustaba la idea de trabajar con niños y adolescentes
- 8 Otro (especificar)

323 Si pudiese volver hacia atrás, ¿elegiría nuevamente ser docente?

SI 1  Ir a 325 NO 2

324 ¿Por qué no elegiría nuevamente ser docente?

- 1 Porque pagan poco
- 2 Porque es una carrera con poco prestigio
- 3 Porque es una carrera muy sacrificada
- 4 Porque las condiciones son inadecuadas
- 5 Otro (Especifique):

Dimensión: "Experiencia y condición laboral"

311 ¿Cuánto tiempo viene trabajando de manera consecutiva en esta I.E., en calidad de... Años Meses

1 Nominado?

2 Contratado?

307 ¿En qué año se nombró?

Año

312 ¿En qué niveles y grados enseña este año escolar en esta I.E.?

Grados o años	312A				
	1° Inicial	2°	3°	4°	5°
1	<input type="text"/>				
2	<input type="text"/>				
3	<input type="text"/>				

313 ¿Qué áreas (materias) enseña este año escolar en esta I.E.? (Acepte una o más alternativas)

1	Matemática
2	Comunicación, Lengua y/o Literatura
3	Ciencias Naturales, Biología, Física y/o Química
4	Psicología y/o Educación Familiar
5	Educación Cívica
6	Filosofía
7	Ciencias Sociales, Historia y/o Geografía
8	Inglés
9	Arte
10	Educación Física
11	Educación Religiosa
12	Computación / Informática
13	Educación para el trabajo (Especifique)
14	Otro (Especifique)

Culminar cuenta y pasar a 314A

302 ¿En qué año obtuvo su primer trabajo como docente de educación básica?

Año

303 ¿Cuáles eran las características de la I.E. en donde desarrolló su primer trabajo como docente?

Ubicación	Departamento
1 A. Rural	<input type="text"/>
2 B. Urbana	<input type="text"/>
3 C. Unidocente	<input type="text"/>
4 D. Multigrado	<input type="text"/>
5 E. Polidocente completo	<input type="text"/>
6 F. Pública	<input type="text"/>
7 G. Privada	<input type="text"/>

304 Hasta la fecha, ¿cuánto tiempo ha trabajado como docente desde que culminó sus estudios superiores? Considere las siguientes modalidades:

Modalidad	Años	Meses
1 Para el Estado: ¿como contratado(a)?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2 Para el Estado: ¿como nombrado(a)?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3 ¿Para IIEE privadas?	<input type="text"/>	<input type="text"/>

306A ¿Cuál es su condición laboral actual en esta I.E.?

1	Nominado
2	Contratado por concurso público
3	Contratado con otra modalidad (APAFA, comité de aula, etc.)
4	No tiene contrato
5	Contratado en planilla
6	Contratado con recibos por honorarios
7	Contratado con otra modalidad
8	No tiene contrato

Ir a 309

Dimensión: "Escala magisterial"

308 ¿En qué escala magisterial se encuentra ubicado(a) actualmente? Ir a 309B

310A Entre los años 2014 y 2017, ¿ha participado en alguna evaluación docente convocada por el MINEDU?

	Participó		¿Resultado ganador?
	SI	NO	
1 ¿Concurso de nombramiento?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2 ¿Concurso de contratación?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3 Acceso a cargos directivos IE / UGEL / DRE?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4 Reubicación o Ascenso de escala?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5 Desempeño docente?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6 Internos?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SI participó en AL MENOS UNA Ir a 311

310B ¿Por qué no participó en ninguna evaluación docente? (Acepte una o más alternativas)

- 1 No se siente preparado(a) para participar en una evaluación
- 2 Ya está a punto de cesar o jubilarse
- 3 No pertenece a la Carrera Pública Magisterial
- 4 Por motivos de salud
- 5 Considera que los concursos son injustos o no son transparentes
- 6 No cumple con los requisitos para participar
- 7 Otro (especifique):